

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostně právní

Katedra policejních činností

**Rovné příležitosti z hlediska vzniku služebního poměru
příslušníka Policie České republiky a jeho průběhu**

Diplomová práce

**Equal opportunities from the point of view of the establishment of the service relationship
of a member of the Police of the Czech Republic and its course**

VEDOUCÍ PRÁCE

plk. v.v. Mgr. Lukáš Habich, Ph.D.

AUTOR PRÁCE

Bc. Pavel Schiller

PRAHA

2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Praze, dne 11. 3. 2024

ANOTACE

Tématem mé diplomové práce je zejména porovnání podmínek výkonu služby a práce mužů a žen v rámci Policie ČR, zjištění míry motivace k návratu zpátky do služebního poměru po udělení rodičovské dovolené. V teoretické části práce jsem se zaměřil na organizaci a strukturu Policie ČR, rozdělení jejich činností. Dále na analýzu a vývoj početních stavů příslušníků a vývoji zastoupení žen v průběhu let. Dále jsem se věnoval popisu specifík služebního poměru, jeho zákonné úpravě a na některých místech i jeho srovnání s pracovním poměrem. Cílem mé práce bylo formou dotazníku ověřit, zda se policisté a policistky v současné době mimo službu mají tendenci vracet zpátky do výkonu služby a nakolik jsou informováni o všech možnostech, které se jim nabízí a které mohou využít.

KLÍČOVÁ SLOVA

Policie * ženy * muži * služební poměr

ANNOTATION

The topic of my master thesis is mainly the comparison of the conditions of service and work of men and women within the Police of the Czech Republic, finding out the level of motivation to return to service after parental leave. In the theoretical part of the thesis I focused on the organization and structure of the Police of the Czech Republic, the division of their activities. Furthermore, the analysis and development of the number of officers and the evolution of the representation of women over the years. I also described the specifics of the service relationship, its legal regulation and in some places its comparison with the employment relationship. The aim of my work was to check, by means of a questionnaire, whether male and female police officers currently off duty tend to return to duty and to what extent they are aware of all the opportunities available to them and which they can take advantage of.

KEYWORDS

Police * women * men * service,

Obsah

1	Policie České republiky	7
1.1	Systemizace	8
1.2	Početní stavy policistů – systemizované služební místa	9
1.3	Vývoj počtu žen	11
1.4	Ženy v Policii	12
1.5	Počet policistů a policistek v přímém a nepřímém výkonu	14
1.6	Nábor	15
1.7	Vznik služebního poměru	16
1.8	Zánik služebního poměru	16
2	Služební poměr	18
2.1	Podmínky vzniku služebního poměru a výkonu služby	18
2.2	Povinnosti příslušníků, omezení práv a služební slib	19
2.3	Odměňování – služební příjem	21
2.4	Odměňování – zvláštní příležitosti	22
2.5	Výhody služebního poměru	23
2.6	Služební poměr – úprava v oblasti péče o dítě	25
2.7	Mateřská dovolená	27
2.8	Rodičovská dovolená	27
2.9	Podmínky návratu do služby z mateřské a rodičovské dovolené	28
2.10	Skončení služebního poměru	30
3	Rovnováha mezi výkonem služby a osobním životem	33
3.1	Rovné postavení žen a mužů	34
3.2	Work life balance	37
3.3	Výkon služby policistek s mezinárodním prvkem	40
3.4	Základní doba služby v týdnu a rozvržení směn	42
4	Výzkumná část	44
4.1	Výzkumné šetření	45
4.2	Cíl výzkumu	45
4.3	Druh výzkumu	45
4.4	Výzkumné otázky	46
4.5	Výzkumný soubor	46
4.6	Vyhodnocení výzkumu	47
4.7	Vyhodnocení otevřené otázky	55
4.8	Odpověď na výzkumné otázky	56
4.9	Shrnutí výsledku výzkumu	57
5	Závěr	59
6	Použitá literatura a zdroje	62

Úvod

Pro současný svět je nejvíce charakteristickým rysem rychlost. Rychlost, kterou se situace ve světě mění díky klimatickým změnám, technologickému vývoji a v neposlední řadě také díky novým bezpečnostním hrozbám. Nově vznikající konflikty, které svou intenzitou a svým rozsahem dalece překonávají všechny konflikty od konce druhé světové války, nutí jednotlivé státy i společenství států k razantním změnám v přístupu k řešení bezpečnostní situace. Nově je přehodnocován pohled na ozbrojené síly, které mají za úkol bránit stát proti napadení z vnějšku, ale také se mění pohled na bezpečnostní sbory, které mají za úkol bránit veřejný pořádek a chráněné zájmy uvnitř státu.

Největším a také nejznámějším bezpečnostním sborem v rámci České republiky je Policie České republiky (dále jen „PČR“). V řadách PČR slouží nebo pracují desetitisíce mužů a žen, jejichž úkolem je adekvátně reagovat na stále se rozšiřující spektrum situací a hrozeb. Právě s tím, jak stoupají požadavky na řešení nových a nových situací, zvyšují se také nároky na jednotlivé příslušníky a zaměstnance PČR, ale také na jejich počet.

Policie ČR je nepochybně součástí společnosti musí být tedy ovlivněna a doprovázena všemi aspekty, které ovlivňují a doprovází celou společnost. Rozmanitost policejní práce, která nepochybně zasahuje do všech oblastí lidské činnosti, spolu s rozmanitostí a nevypočitatelností všech aspektů budoucího vývoje, kladou vysoké požadavky na standardy připravenosti Policie ČR a jejich příslušníků, zejména v rovině dostatečné kvalifikace a individuálního výkonu.

Početní stavy PČR jsou po léta předmětem diskusí, kdy především v závislosti na ekonomické situaci docházelo v minulosti k redukci služebních a pracovních míst, ale v souvislosti s rychle se měnící bezpečnostní situací v zemi a ve světě bylo opětovně přistoupeno k navýšení početních stavů tak, aby PČR mohla odpovídajícím způsobem plnit svoje poslání.

Jak již bylo výše zmíněno, v rámci PČR slouží desetitisíce mužů a žen. Ačkoliv by se mohlo zdát, že se jedná o ryze mužskou profesi, počet žen, které slouží v řadách PČR postupně narůstá a ženy se staly nedílnou součástí tohoto bezpečnostního sboru. Zastoupení nacházejí v tzv. nepřímém, ale i přímém

výkonu služby, kdy nároky na ně kladené se v žádném případě neliší od nároků kladených na muže a to ani v okamžiku přijetí do služby nebo v průběhu služby. Zejména v některých službách jsou ženy velkým přínosem a přebírají na sebe činnosti, které byly donedávna stereotypovány jako ryze mužské. Ženy pilotky, ženy ve vysokých funkcích v rámci interpolu.

V teoretické části bych rovněž rád akcentoval strategické, koncepční a případně analytické dokumenty, které podrobně popisují aktuální stav rovnosti žen a mužů v ČR a také definují cíle, kterých by mělo být dosaženo v to i v rámci Policie ČR. V práci jsou rovněž uvedeny principy přijímacího řízení, demonstrativní výčet předpokladů pro přijetí do služebního poměru a také některé základní povinnosti policistů ve službě.

Cílem této práce je stručně analyzovat organizaci a strukturu PČR, zmapovat vývoj zastoupení žen u PČR, podmínky jejich výkonu služby a především zjistit, zda je ze strany PČR a ze strany legislativy korektně přistupováno k motivaci a informovanosti žen ke službě v PČR a to i v případě specifických životních situací, např. v případě mateřské a rodičovské dovolené.

1 Policie České republiky

PČR je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který byl zřízen zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991.

Jak již bylo zmíněno v úvodu, PČR je největším bezpečnostním sborem České republiky. Patří do skupiny bezpečnostních sborů, mezi které dále řadíme Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správu České republiky, Vězeňskou službu České republiky, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace¹.

Stěžejním právním předpisem upravujícím postavení, organizaci a činnost PČR je zákon č. 273/2008 Sb., o Polici České republiky (dále jen „zákon o PČR“). K předpisům, které se bezprostředně týkají PČR je nutné přidat předpisy provádějící k zákonu o PČR, tedy vyhlášky a také řadu interních aktů řízení, které podrobně upravují všechny aspekty související s činností a organizací PČR.

Z hlediska organizace PČR lze konstatovat, že se jedná o bezpečnostní sbor s neobyčejně rozsáhlou a složitou organizační strukturou. PČR tvoří Policejní prezidium České republiky, útvary policie s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajského ředitelství policie (§6 zákona o PČR).

Vzhledem k velkému rozsahu činností, které jsou v kompetenci tohoto bezpečnostního sboru, působí v PČR řada tzv. služeb. Jedná se zejména o službu pořádkové policie, službu pro zbraně a bezpečnostní materiál, pyrotechnickou službu, službu dopravní policie, službu kriminální policie a vyšetřování, kriminalisticko-technickou a znaleckou službu, ochrannou službu, leteckou službu, službu rychlého nasazení a službu cizinecké policie².

Pro potřeby této diplomové práce a souvisejícího dotazníku dochází k mírnému zjednodušení, a rozdělení jednotlivých služeb a to na službu pořádkové policie, cizinecké policie, dopravní policie, služby kriminální policie, vyšetřování a na

¹ § 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

² Čl. 4 odst. 1 Závazného pokynu policejního prezidenta č. 137/2009, o organizaci PČR

kategorii „jiné“, kde je zahrnuto všechno ostatní, co nespadá do vyjmenovaných kategorií. Rovněž tak, s ohledem na činnosti policejní služby, je nutné dělení i na přímý a nepřímý výkon služby.

Celá organizace PČR včetně jejich služeb má za cíl plnit její účel neboli poslání. PČR slouží veřejnosti a jejím základním posláním je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropské unie nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu³.

1.1 Systemizace

Všichni příslušníci a zaměstnanci PČR jsou zařazeni na služebních nebo pracovních místech a to vždy v souladu s tzv. Systemizací služebních a pracovních míst PČR (dále jen „systemizace“). Systemizace je upravena Rozkazem policejního prezidenta č. 201/2023, kterým se stanoví vzorová systemizace služebních a pracovních míst krajského ředitelství Policie České republiky a městského ředitelství Policie České republiky. Organizační postavení příslušníka vyjadřuje jeho služební zařazení v konkrétní organizační části (útvary, oddělení, atd.) bezpečnostního sboru.⁴

Systemizací se rozumí stanovení počtu služebních míst včetně počtu míst příslušníků zařazených v zálohách a objemu finančních prostředků stanovených státním rozpočtem na příslušný rok na jejich služební příjmy.⁵

V systemizaci jsou uvedeny všechny podstatné atributy služebních a pracovních míst, zejména tarifní nebo platová třída, stanovení zaměření vzdělání, jazykové požadavky apod. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že podmínky pro ustanovení na služební místo, stejně jako výše služebního příjmu určená tarifní nebo platovou třídou jsou atributem, který je stejný bez ohledu na to, zda je služební nebo

³ § 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Právo (ANAG). 2007-. Olomouc: ANAG, 2007-. s.100. ISBN 978-80-7554-234-2.

⁵ § 4 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

pracovní místo obsazeno mužem nebo ženou. Rovněž tarifní stupeň je stanoven dle délky započítané praxe. Stupně tarifů jsou určovány a schvalovány nařízením vlády ČR.

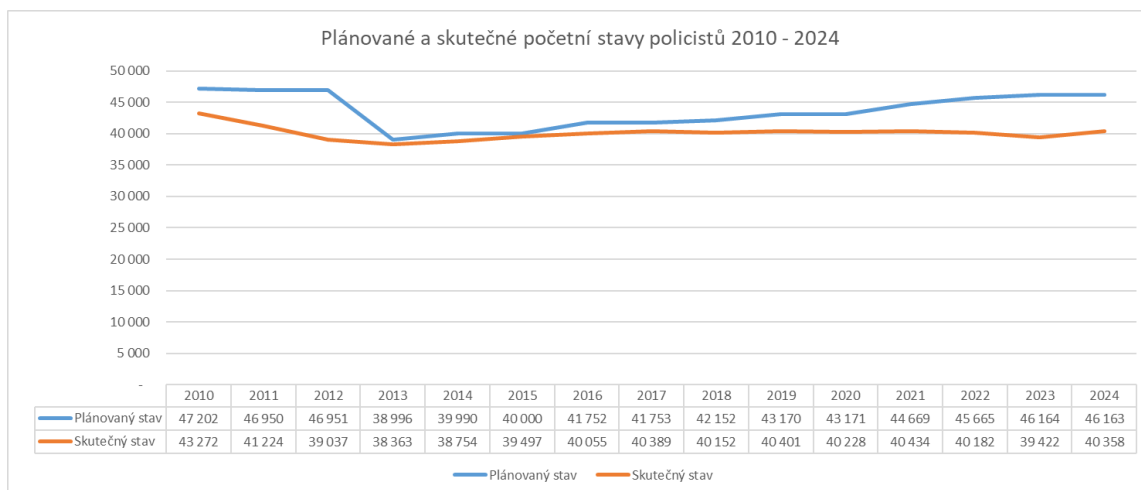
Za účelem dodržení co největší jednotnosti organizační struktury a podmínek výkonu služby a práce u jednotlivých organizačních celků byla vytvořena tzv. vzorová systemizace služebních a pracovních míst, jejíž podoba je dána příslušným interním předpisem.

Z uvedeného je tedy zřejmé, že při určení výše služebního příjmu příslušníka nebo příslušnice bezpečnostního sboru, tedy i PČR, je vždy zajištěna absolutní rovnoprávnost.

1.2 Početní stavy policistů – systemizované služební místa

S ohledem na výše popsanou strukturu, služby a s nimi souvisejícími a činnostmi PČR je zřejmé, že početní stav PČR se bude pohybovat v řádech tisíců až desetitisíců příslušníků a zaměstnanců. Ačkoliv se početní stav PČR v průběhu let mění, zejména v závislosti na ekonomické a bezpečnostní situaci státu, lze konstatovat, že se jedná o bezpečnostní sbor, v jehož řadách se nachází téměř 50 000 příslušníků a zaměstnanců. Pro účely této diplomové práce se v následujících částech zaměřím především na problematiku příslušníků ve služebním poměru a služebních systemizovaných míst.

Počet příslušníků a jejich fluktuace prochází v posledních 15 letech velkými změnami, od téměř úplného zastavení přijímání nových příslušníků a zastavení všech náborových aktivit v letech 2010 – 2013 až po velký nárůst náborových aktivit v posledních pěti letech. Zejména loňský rok lze považovat za velmi úspěšný v rámci náboru nových příslušníků a příslušnic.



Graf č. 1 počet policistů v letech 2010 – 2024

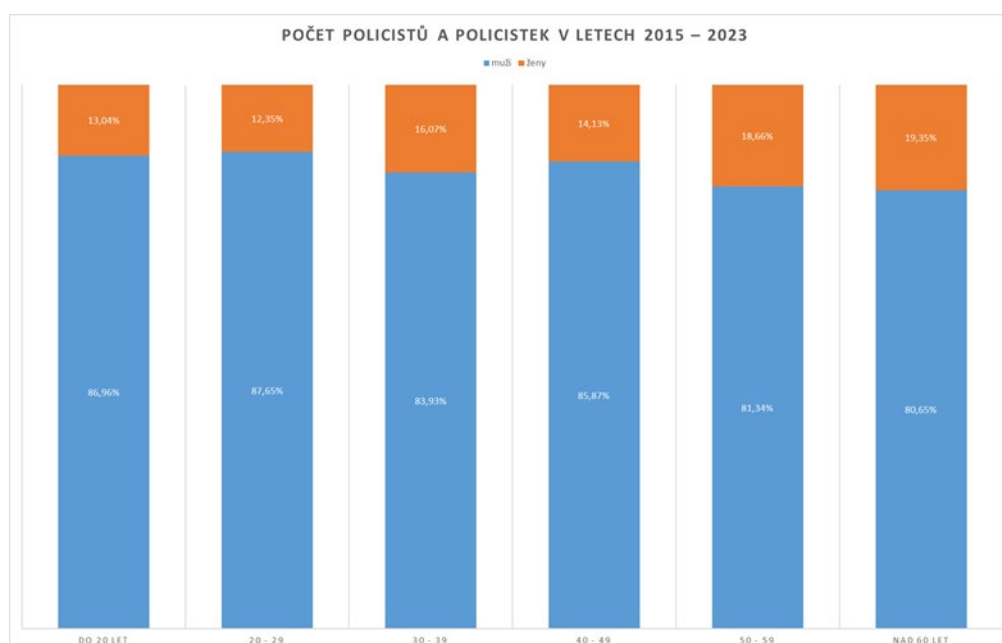
Na začátku roku 2010 měla PČR více než 43 000 příslušníků. V letech 2010 – 2012 byla vydána celá řada různých opatření redukcí počtu policistů, kdy největší motivací pro tyto kroky byla potřeba úspor veřejných výdajů v souvislosti s globální ekonomickou krizí. V roce 2013 klesl počet policistů až na 38 000.

Změny bezpečnostní situace především v souvislosti s nelegální migrací ze zemí třetího světa do Evropy došlo opět k přehodnocení situace s ohledem na vznik nových bezpečnostních hrozeb, a začal se řešit opětovný nábor k Policii. V následujících letech došlo k navýšení počtu policistů a policistek k hranici 40 000, u které počet poslední roky stagnuje. V letech 2019 – 2021, které byly výrazně ovlivněny opatřeními ohledně pandemie Covid 19, počty zůstaly více méně stejné, ale po ukončení nejtvrdějších pravidel a omezení došlo k velkému odchodu hlavně zkušených policistů po 20 a více letech služby na konci roku 2022. Rok 2023 byl z hlediska náboru poměrně úspěšný, došlo k nárůstu o téměř 1 000 nových příslušníků a příslušnic. V poslední době ale se opět začíná opakovat situace z minulých let a v důsledku dopadů energetické krize a nových bezpečnostních konfliktů a tím snížení finančních prostředků a vládních úsporných balíčcích se zase obnovila diskuze o počtu policistů a vyzývání k jejich redukci, kdy bylo přikročeno na přelomu prosince a ledna 2024 k redukci počtu míst občanských zaměstnanců.

I když je neoddiskutovatelným faktem, že „počet policistů má zásadní význam i pro prevenci trestné činnosti, pro niž je nejvýznamnějším ovlivňujícím faktorem fyzická přítomnost policistů v teritoriu“.⁶

1.3 Vývoj počtu žen

Z povahy činností PČR by bylo možné soudit, že v jejich řadách nalezneme výhradně zástupce mužského pohlaví. Tento pohled byl ještě v nedávné minulosti zcela reálný, ale v souvislosti s vývojem společnosti a se změnami postavení žen ve společnosti se situace v této oblasti mění a podíl žen v řadách PČR pravidelně roste.



Graf č. 2 Počet policistů a policistek v letech 2015 – 2023

Z dat je rovněž zřejmé, že díky náboru nových policistek stoupá nejenom jejich celkový počet, ale také jejich poměr v nejmladších sledovaných skupinách, tj. v rozmezí do 20 let a 20 až 29 let. Ve skupině do 20 let se jedná o nárůst o 12,5%, ve skupině 20 až 29 let vidíme nárůst o 5,5%. Na jednu stranu to svědčí o funkčním a kvalitním náboru, zejména mezi mladými studenty, respektive mezi studentkami středních škol, ať už klasických anebo resortních, avšak tato situace predikuje, že v následujících letech bude více příslušnic i příslušníků řešit, jak skloubit pracovní a soukromý život. Pro Policii ČR to znamená výzvu hledat a nastavovat systémová

⁶ Policejní prezidium ČR Koncepce rozvoje Policie ČR do roku 2027

řešení, která povedou k lepšímu sladování osobního a pracovního života např. umožnit výkon služby v rámci mateřské příp. rodičovské dovolené. I když se toto téma týká více žen, je potřeba nezapomínat, i z hlediska genderové vyváženosti a přístupu, že ve stejné situaci se mohou a do budoucna čím dál více i budou nacházet i muži v řadách bezpečnostního sboru.

1.4 Ženy v Policii

Domnívám se, že pro zasazení tématu do kontextu je nutné udělat exkurz do historie žen u bezpečnostního ozbrojeného sboru pak u Policie ČR resp. Sboru národní bezpečnosti, který byl jejím předchůdcem, tak aby byl zřejmý vývoj problematiky.

Po první světové válce byly ženy přijímány do nově vzniklého bezpečnostního ozbrojeného sboru do nepřímého výkonu služby zejména do administrativy. V roce 1925 pracovalo u československé státní policie v Moravské zemi z celkového počtu 746 osob jen 24 žen.

Ženy příslušnice Sboru národní bezpečnosti, předchůdce Policie ČR procházely šestiměsíčními kurzy a po jejich úspěšném absolvování byly přiřazovány na jednotlivé útvary. Jednotlivé dílčí úpravy služebního poměru byly upravovány i interními předpisy Ministerstva vnitra. Např. rozkaz ministra vnitra č. 60/1954, o preventivním a léčebném zabezpečení příslušníků Ministerstva vnitra a Veřejné bezpečnosti – otázka lékařského vyšetření, str. 14 stať 2.: „Každý žadatel o přijetí za příslušníka se musí podrobit odbornému lékařskému vyšetření ve vojenské nemocnici [...], ženy se musí podrobit gynekologické prohlídce ke zjištění případného těhotenství“, Rozkaz ministra vnitra č. 47/1956, o peněžité náležitosti příslušníků Národní bezpečnosti, dotýkající se zabezpečení příslušnic v těhotenství a mateřství, kdy příslušnice měla nárok na peněžité náležitosti po dobu nepřítomnosti ve službě pro těhotenství a mateřství po tři měsíce; na vlastní žádost jí mohla být udělena i neplacená dovolená. Dalším byl Rozkaz ministra vnitra č. 4/1957, o vstrojování příslušníků Veřejné bezpečnosti, kde najdeme v hlavě IV. informace týkající se vycházkového stejnokroje pro poddůstojnice a důstojnice Veřejné bezpečnosti a v hlavě V. – slavnostního stejnokroje pro příslušnice Veřejné bezpečnosti. Ze shora uvedeného lze vyčíst, že již

v padesátých letech byl v těchto interních aktech řízení používán genderově vyvážený jazyk.

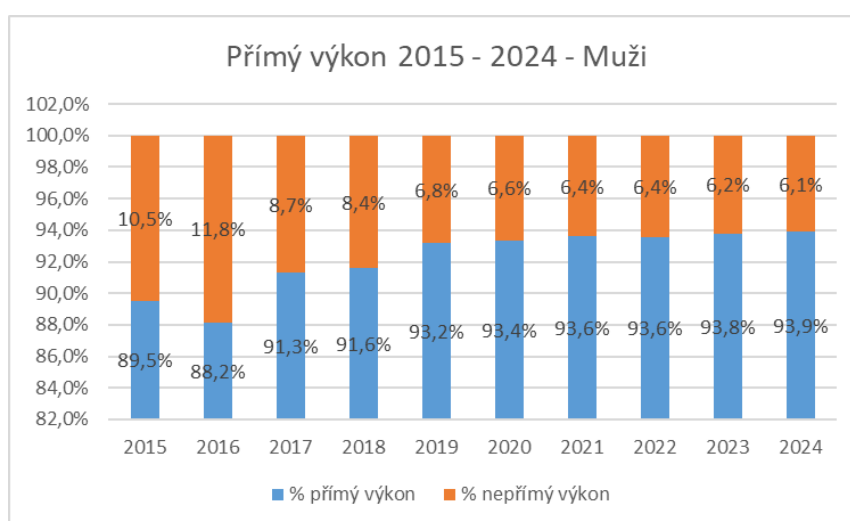
V padesátých a šedesátých letech byly pro ženy a muže nastaveny stejné podmínky, co se týká výkonu služby, na těhotenství, mateřskou dovolenou a péči o dítě byly brány pouze minimální ohledy.

Situace se změnila až v sedmdesátých letech, kdy Zákon č. 100/1970 Sb. (14), který mj. upravoval i problematiku těhotenství a mateřství, např. v §66 odst. 1 hovoří o tom, že „Příslušnice nesmí být stanovena do funkce ani zařazována do služeb, jejichž výkon je pro ni fyzicky nepřiměřený, škodí jejímu organismu nebo ohrožuje její mateřské poslání.“, nebo v § 67 „Těhotné příslušnice a příslušnice pečující o dítě mladší než jeden rok nesmějí být zařazovány do nočních služeb, do služeb konaných nad základní dobu služby v týdnu ani do služeb konaných k provedení mimořádných bezpečnostních opatření. Do výkonu služby k provedení mimořádných bezpečnostních opatření nesmějí být zařazovány též příslušnice, které pečují o děti mladší 15 let.“. Na těchto citacích je zcela jasně vidět genderová nevyváženost a stereotypnost, kdy zákon vůbec nepamatuje na to, že by pečující osobou mohl být muž. Docházelo k tomu, že ženy musely být přeřazeny v přímého do nepřímého výkonu služby, protože neexistoval způsob, natož zákonná úprava, jak mohly sladit péči o rodinu s náročným přímým výkonem služby.

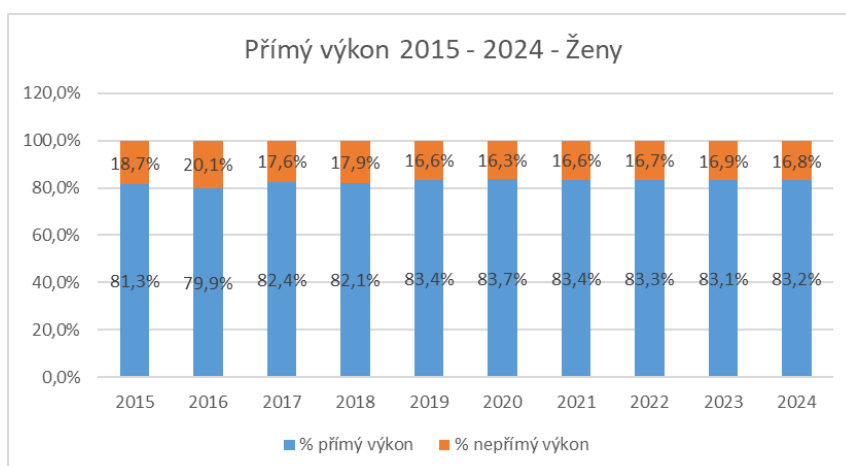
V současné době jsou ženy plnohodnotnými členy policejního týmu a zdaleka nenacházejí své uplatnění hlavně v administrativních činnostech, ale jsou již ve větším počtu také v tzv. přímém výkonu služby a můžeme je spatřit v řadách služby dopravní policie, pořádkové policie, cizinecké policie a služby kriminální policie a vyšetřování ale i v dalších oblastech policejních činností. V posledních šesti letech lze zaznamenat zřetelný nárůst počtu žen mezi příslušníky PČR, v absolutních číslech se jedná o nárůst o 1 125 policistek, v procentech se jedná o nárůst z 15,9% na 18,7%. Znamená to, že ženy zaujímají v PČR téměř jednu pětinu z celkového početního stavu.

1.5 Počet policistů a policistek v přímém a nepřímém výkonu

Počet žen v přímém výkonu se dlouhodobě pohybuje kolem 83 %. Z toho vyplývá, že v nepřímém výkonu, kde lze předpokládat lepší podmínky pro případné změny pracovního úvazku či práce z domova slouží zhruba 17 % žen. Je zřejmé, že pro ženy v přímém výkonu služby bude mnohem obtížnější využít možnosti, které nabízí práce z domova nebo změna délky pracovního úvazku, na druhou stranu nelze jednoznačně říci, že příslušnice v přímém výkonu se nutně musí pohybovat v terénu anebo v pozicích, které by vylučovaly možné úpravy výkonu služby v souvislosti se zkráceným úvazkem či možností pracovat z domova.



Graf č. 3 Počet policistů v přímém výkonu



Graf č. 4 Počet policistek v přímém výkonu

1.6 Nábor

Prvním kontaktem mezi uchazečem obecně a Policií ČR jsou nejrůznější náborové aktivity. Vzhledem k tomu, že jednou z priorit Policejního prezidia ČR (dále jen PPČR) je nábor nových uchazečů o práci příslušníka Policie ČR bylo logickým krokem, že dne 1. 11. 2019 zřídilo v rámci odboru personálního PPČR oddělení náboru a personální stabilizace (dále jen ONPS). Hlavním úkolem ONPS je nábor uchazečů jeho sjednocení, dynamičnost a z toho vyplývající zefektivnění, resp. získávání co největšího počtu uchazečů. Toto je jeden nikoli však jediný úkol ONPS, dalším důležitým úkolem je nacházet vhodné cesty pro tzv. work life balance, tedy sladování osobního a pracovního života. Jednu z důležitých gescí má ONPS právě i na úseku genderu, menšin a osob se zdravotním postižením. Veškeré náborové aktivity, které v současné době Policie ČR má, případně je připravuje, jsou již vedeny striktně genderově a menšinově vyváženým jazykem, stejně tak i obrazové materiály a příspěvky na sociálních sítích, kde je ženám policistkám věnována velká pozornost.

Prezentovány jsou např. sportovní úspěchy policistek, profesní soutěže, kterých se účastnily (např. střelba, práce se psem), ale také výjimečné výsledky na poli vyšetřování nezávažnější trestné činnosti (rozhovory s kriminalistkami). V souvislosti s psychologickou pomocí bylo akcentováno velké zapojení žen – psycholožek do této oblasti a velký mediální prostor byl zaplněn vedoucí týmu krizové intervence paní PhDr. Simonu Hoskovcovou.

Ženy jsou součástí nejužšího vedení Policie ČR, ředitelkou útvaru s celostátní působností, řídí územní odbory (příp. obvodní ředitelství) a stále významně působí v oblasti mezinárodní spolupráce.

Na sociálních sítích jsou zařazeny aktuální příspěvky bez ohledu na to, jakého pohlaví jsou zasahující policisté. U fotografií z oblasti PR/prevence je pravidelně střídána typologie postav tak, aby odpovídalo proporčnímu zastoupení, a fotografie policistek v průběhu plnění služebních úkolů jsou považovány (z dlouhodobého hlediska) za ty s největším dosahem. V roce 2023 bylo publikováno více než 3500 příspěvků s celkovým dosahem v řádech desítek milionů. Na sociálních sítích odborníci z odboru komunikace a vnějších vztahů

zaznamenali pozitivní trend v souvislosti se zveřejňováním profesních úspěchů policistek jako v rozhovoru s expertkou Jiřinou Hofmanovou na českém rozhlas⁷ nebo sportovní úspěchy jako na příklad článek na serveru idnes.cz s nadpraporčicí Jarmilou Sobeckou Halířovou, světovou špičkou v cannicross.⁸

Uchazečkám Policie ČR nabízí naprosto rovné podmínky v rámci přijímacího řízení jako uchazečům. Stejně náročné jak psychologické vyšetření – tzv. test osobní způsobilosti tak i testy fyzické zdatnosti.

1.7 Vznik služebního poměru

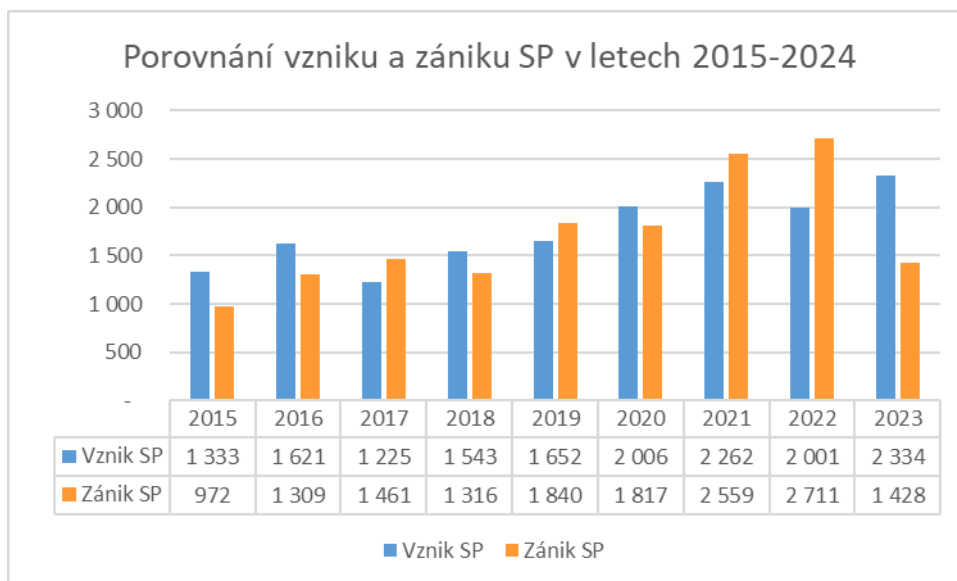
Díky systematicky uchopenému náboru se podařilo, že vznik služebního poměru vykazuje v posledních pěti letech nárůst, v poslední 4 roky se počet nových příslušníků a příslušnic pohybuje nad hranicí 2 000. Každým rokem se zvyšuje i počet policistek a jejich podíl na celkovém počtu policistů, od zhruba 21 % v roce 2019 až po podíl téměř 27 % v roce 2023.

1.8 Zánik služebního poměru

Skončení služebního poměru za sledované období od roku 2019 poměrně razantně stoupá až na rekordní počet skončení v roce 2022, kdy služební poměr ukončilo 2 711 příslušníků, kdy to bylo, ale do značné míry ovlivněno nejistotou ohledně plánovaných změn služebního zákona a v kuloárech zmiňovanou plánovanou změnou ve výsluhových příspěvcích, což však bylo dementováno jak policejním prezidentem, tak i ministrem vnitra, s výjimkou posledního období, kdy v roce 2023 skončilo 1 428 příslušníků. Podíl žen na tomto skončení služebního poměru se pohybuje od 13 do 17 %.

⁷ irozhlas.cz. Online. 14. 12. 2003. dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/kriminalistka-hofmanova-vrazdy-nasili-pachatel-vrah_2312140008_elev

⁸ idnes. Cz. Online. 9. 11. 2023, dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/policista-roku-canicross-jarmila-halirova-sobecka-mushing.A231025_121748_domaci_ivos



Graf č. 5 Porovnání vzniku a zániku služebního poměru

2 Služební poměr

Služební poměr je druhem pracovně-právního vztahu, který je upraven zvláštním právním předpisem. „Na služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je v současné době třeba nahlížet jako na specifický státně-služební zaměstnanecký vztah veřejného práva, který je zcela oproštěn od soukromoprávního pojetí, a to i navzdory tomu, že celá tzv. hmotná část zákona o služebním poměru je z velké části identická se zákoníkem práce a ryze veřejnoprávní charakter má toliko část procesní“.⁹

„Služební poměr je charakterizován jako institut veřejného práva, jedná se o právní poměr státně zaměstnanecký. Po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, jehož účastníci mají rovné postavení“.¹⁰

2.1 Podmínky vzniku služebního poměru a výkonu služby

Služební poměr příslušníka bezpečnostního sboru, tedy i PČR, má oproti zaměstnání v civilním sektoru mnohá specifika, ať už v případě vzniku služebního poměru, v době jeho trvání, ale také po skončení služebního poměru. Základní podmínky upravující služební poměr jsou stanoveny zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dál jen „služební zákon“).

Základními předpoklady pro vznik služebního poměru jsou uvedeny v § 13 služebního zákona a jsou jimi zejména státní občanství České republiky, dosažení věkové hranice 18 let, splnění podmínky bezúhonnosti, podmínky stanoveného stupně vzdělání pro konkrétní služební místo, a zdravotní, fyzická a osobnostní způsobilost. Uchazeč o přijetí do služebního poměru také nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí a nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost s výjimkou činností stanovených dalšími ustanoveními služebního zákona. Všechny tyto předpoklady musí uchazeč splňovat nejen v okamžiku přijetí do služebního poměru, ale také po celou dobu jeho trvání. V průběhu služebního

⁹ FIALA, Zdeněk. *Bezpečnostní teorie a praxe, přehledový článek*[online]. Dostupné z <http://veda.polac.cz/wp-content/uploads/2018/11/012017Ke-kázeňské-odpovědnosti-příslušníků-bezpečnostních-sborů.pdf>

¹⁰ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 8. ISBN 978-80-7598-539-2.

poměru se uvedené předpoklady pro přijetí stávají povinnostmi příslušníka, ke kterým se v souladu s § 45 a § 92 služebního zákona přidávají další.

2.2 Povinnosti příslušníků, omezení práv a služební slib

Jak bylo výše naznačeno, výkon služby v rámci služebního zákona, vyžaduje důsledné dodržování zákonem stanovených pravidel. V § 45 služebního zákona jsou vyjmenovány základní povinnosti příslušníka, mezi které patří zejména povinnost dodržovat služební kázeň, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se příslušník dozvěděl při výkonu služby, prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost (která je v průběhu služby pravidelně prověřována) a vykonávat službu tak, aby nebyla ovlivňována náboženským, politickým nebo jiným přesvědčením. „Nejedná se však o taxativní výčet povinností příslušníků. Celou řadu dalších povinností ukládají jednotlivé zákony o bezpečnostních sborech a další právní předpisy“.¹¹

Oproti ustanovení § 45 obsahují ustanovení § 92 kromě dalších povinností příslušníka také jeho práva, která se týkají především jeho nároku na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby a práva na vytváření zdravého a bezpečného služebního prostředí.

Společně s povinnostmi a právy služební zákon stanoví také řadu omezení práv příslušníka, která v „civilním“ životě pokládáme za samozřejmá. Mezi ty nejvýznamnější patří zejména ta omezení, která jsou uvedena v § 47 a 48 služebního zákona. Především omezení práva na to, aby se příslušník stal členem politické strany nebo hnutí a omezení práva na členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, patří k těm nejzásadnějším. Na veřejnosti občas prezentovaný názor, že příslušník vůbec nesmí vykonávat vedlejší výdělečnou činnost, však není pravdivý a právě v § 48 je výslovně uvedeno, že vedlejší výdělečnou činnost lze provozovat se souhlasem služebního funkcionáře a jsou zde také vymezeny činnosti, pro které ani souhlas

¹¹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Právo (ANAG). 2007-. Olomouc: ANAG, 2007-. s. 221. ISBN 978-80-7554-234-2.

služebního funkcionáře není třeba vyžadovat (např. činnost vědeckou, pedagogickou apod.)

Kromě předpokladů pro vznik služebního poměru, povinností a omezení práv příslušníka v době trvání služebního poměru je služebním zákonem stanovena ještě jedna povinnost, která nejen že trvá po celou dobu trvání služebního poměru, ale tuto dobu také překračuje. Jedná se o povinnost mlčenlivosti, kterou, v souladu s § 214 služebního zákona, musí příslušník zachovat i po skončení služebního poměru, jestliže se jedná o skutečnosti, o nichž se dozvěděl při výkonu služby a pokud příslušník nebyl této mlčenlivosti zproštěn služebním funkcionářem nebo podle zvláštního předpisu.

Ke všem předpokladům pro vznik služebního poměru, povinnostem a omezením práv příslušníka je nutno přičíst ještě jedno specifikum, které v pracovním poměru nenajdeme, které se může zdát s ohledem na dnešní dobu spíše symbolické, ale přesto je pro vznik služebního poměru zásadní. Jedná se o služební slib, který příslušník skládá v den nástupu výkonu služby a který zní: „Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“

Jak bylo výše uvedeno, složení služebního slibu může mít spíše symbolický nebo ceremoniální význam, ale je důležité poznamenat, že se jedná o závazek, jehož porušení vede dle ustanovení § 42 odst. 1 písm. d) služebního zákona propuštění ze služebního poměru a to bez nároku na výsluhový příspěvek dle ustanovení § 157 písm. c).

Z výše uvedených podmínek pro vznik a také trvání služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru tedy vyplývá, že služební poměr příslušníka bezpečnostního sboru je druhem pracovně-právního vztahu, který je do jisté míry omezující a tato omezení se služební zákon snaží kompenzovat určitými výhodami, které jsou v médiích často předmětem spekulací a dohadů. Především

se jedná o nárok na pobírání tzv. výsluhového příspěvku, na který má příslušník bezpečnostního sboru nárok po 15 letech služby, nárok na ozdravný pobyt, náborový příspěvek apod.

2.3 Odměňování – služební příjem

Ať již někdo pracuje v soukromém sektoru, ve státních službách nebo ve služebním poměru, jednou z nejdůležitějších motivací k výkonu práce nebo služby je bezpochyby finanční odměna. Obecně je možné říct, že se jedná ve všech případech o plat, ale formálně lze finanční odměnu za vykonanou práci rozdělit podle toho, kdo odměnu pobírá. Zaměstnanci v soukromých firmách pobírají mzdu, státní zaměstnanci a zaměstnanci např. krajů nebo obcí pobírají plat a příslušníci bezpečnostních sborů pobírají tzv. služební příjem.

Služební příjem je tvořen tzv. složkami služebního příjmu, kterými jsou základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, příplatek za službu ve svátek, osobní příplatek, odměna, služební příplatek za službu přesčas a stabilizační příplatek¹².

Z hlediska pohledu na rovný přístup k mužům a ženám ve služebním poměru v oblasti odměňování je důležité ustanovení § 112 odst. služebního zákona, které říká, že: „Příslušník a příslušnice mají nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty. Za stejnou službu nebo službu stejné hodnoty se považuje služba stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je konána ve stejných nebo srovnatelných podmínkách služby, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a způsobilosti k výkonu služby, při stejné nebo srovnatelné služební výkonnosti a výsledcích ve výkonu služby“. „V souladu s čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství a směrnici 75/117/EHS, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, se do zákona promítla zásada stejného odměňování příslušníků a příslušnic za službu stejné hodnoty“.¹³

¹² § 113 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Právo (ANAG). 2007-. Olomouc: ANAG, 2007-. s. 422. ISBN 978-80-7554-234-2.

2.4 Odměňování – zvláštní příležitosti

Služební příjem, jehož složky a další atributy byly popsány výše, není v rámci služebního poměru jedinou možnou formou odměny. Služební zákon ve svých ustanoveních zahrnuje také možnost udělení tzv. kázeňských odměn, které mohou mít různé formy. Kázeňskou odměnu lze příslušníkovi udělit za projevení osobní statečnosti nebo za splnění zvláště významného služebního úkolu anebo za účelem ocenění příkladného plnění služebních povinností¹⁴. Kázeňská odměna může mít formu písemné pochvaly, peněžitého daru nebo věcného daru anebo může být příslušníkovi udělena služební medaile. Právě služební medaile je ze symbolického hlediska zřejmě nejvýznamnější formou udělení kázeňské odměny. Důvody pro udělení služebních medailí, jejich druhy a vzory jsou pro příslušníky bezpečnostních sborů upraveny zvláštním předpisem¹⁵.

Existují tři druhy služebních medailí, medaile „Za statečnost“, medaile „Za zásluhy o bezpečnost“ a medaile „Za věrnost“. U medailí „Za věrnost“ jsou uvedeny tři stupně, tedy I., II. a III. stupně. Důvody pro udělení těchto medailí jsou uvedeny v § 8 Vyhlášky 433/2004 Sb., kterou se stanoví druh a vzor služebních medailí bezpečnostních sborů a důvody pro jejich udělení, ve znění pozdějších předpisů. Oproti medaili „Za statečnost“ a medaili „Za zásluhy o bezpečnost“ k jejichž udělení dohází na základě projevení osobní statečnosti, respektive splnění zvláště významného služebního úkolu, je důvodem pro udělení tzv. věrnostních medailí délka služebního poměru, tedy u I. stupně minimálně 30 let, u II. stupně minimálně 20 let a u III. stupně minimálně 10 let doby trvání služebního poměru. V této chvíli je vhodné poznamenat, že uplynutím uvedených délek služebního poměru nevzniká bezpečnostnímu sboru povinnost příslušnou medaili příslušníkovi udělit, pouze můžeme hovořit o tom, že po splnění této podmínky je udělení „věrnostní“ medaile možné.

Vzhledem k tomu, že se tato diplomová práce zaměřuje na problematiku žen ve služebním poměru u PČR, je na místě uvést, jak jsou ženy u PČR oceňovány

¹⁴ § 49 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹⁵ Vyhláška č. 433/2004 Sb., vyhláška, kterou se stanoví druh a vzor služebních medailí bezpečnostních sborů a důvody pro jejich udělení

v kontextu výše popsaných kázeňských odměn, zejména pak v kontextu služebních medailí.

Od roku 2013 do konce roku 2023 bylo ženám v řadách PČR uděleno více než 1 100 medailí. Z toho největší část tvoří ocenění u příležitosti trvání 10 let služebního poměru, ocenění za trvání služebního poměru ve výši 20 let. U medailí za aktivní a příkladné plnění služebních úkolů je vidět největší nárůst v rámci sledovaného období, od několika udělených kusů medailí v roce 2013 až po vyšší desítky udělených medailí v roce 2023.

2.5 Výhody služebního poměru

Jak bylo výše uvedeno, služební poměr příslušníka bezpečnostního sboru sebou přináší omezení, která v pracovně právních normách civilní sféry nenajdeme, ale také řadu výhod. V dostupných médiích jsou velmi často zmiňovány a kritizovány výhody, které služební zákon příslušníkům poskytuje, ale o povinnostech omezeních, která se se služebním poměrem souvisí, většinou nenajdeme nic. V následující části budou stručně popsány hlavní benefity služebního poměru tak, jak jsou uvedeny ve služebním zákoně a ne tak, jak jsou často zkreslovány prostřednictvím médií.

Prvním skutečným benefitem, který se týká všech příslušníků ve služebním poměru je dovolená, respektive její délka. Příslušník má nárok na 6 týdnů dovolené v kalendářním roce¹⁶. Oproti tomu zákoník práce stanoví minimální délku dovolené v délce 4 týdnů, přičemž řada zaměstnavatelů jako benefit poskytuje jeden pracovní týden navíc, tedy 5 týdnů dovolené v kalendářním roce.

Další výhodou, která plyne příslušníkovi ze služebního zákona a to bez ohledu na délku služby je, že v případě nemoci příslušník pobírá 100% platu po dobu prvních 30 dní zatím co v intencích zákoníku práce, respektive zákona o nemocenském pojištění¹⁷, je nemocenská ve výši 60% denního vyměřovacího základu.

¹⁶ § 65 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹⁷ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Podobný rozdíl mezi služebním poměrem a civilní úpravou nalezneme také v případě ošetřování člena rodiny má příslušník nárok na udělení služebního volna s poskytnutím služebního příjmu¹⁸.

Výše uvedené výhody a benefity nejsou závislé na délce trvání služebního poměru a náleží tedy všem příslušníkům ve služebním poměru. Služební zákon však zahrnuje také benefity, které délku služebního poměru zohledňují. Jedná se zejména o nárok na odchodné a nárok na pobírání výsluhového příspěvku. Nárok na odchodné vzniká příslušníkovi, jehož služební poměr skončil a který vykonával službu alespoň po dobu 6 let¹⁹. Splnění této podmínky však není jediné, co je třeba splnit ke vzniku nároku na odchodné. V případě, že byl příslušník propuštěn v souvislosti s pravomocným odsouzením za spáchání úmyslného trestného činu, nebo bylo v jeho případě v rámci trestního řízení rozhodnuto o podmíněném zastavení trestního stíhání nebo jestliže příslušník porušil služební slib a je na základě toho jednaní pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, nárok na odchodné příslušníkovi nevznikne.

Výše odchodného je závislá na délce trvání služebního poměru, přičemž základní výměra odchodného činí 1 měsíční služební příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Maximálně je možné dosáhnout na šestinásobek měsíčního služebního příjmu.

Podmínky vzniku nároku na výsluhový příspěvek jsou prakticky totožné z vše uvedeným podmínkami pro odchodné s tím rozdílem, že ke vzniku nároku na výsluhový příspěvek musí příslušník vykonávat službu alespoň po dobu 15 let.

Základní výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 3 % měsíčního služebního příjmu, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý a každý další ukončený rok služby o 1 % měsíčního služebního

¹⁸ § 70 odst. 2 písm. f) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹⁹ § 155 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

příjmu. Výměra výsluhového příspěvku může činit nejvýše 50 % měsíčního služebního příjmu²⁰.

Ve vztahu ke služebnímu poměru žen lze ke shora uvedeným podmínkám a povinnostem konstatovat, že tyto jsou naprosto totožné bez ohledu na pohlaví uchazeče. Uchazeči obou pohlaví jsou povinni doložit shodné dokumenty a jsou povinni absolvovat stejné druhy testů, zejména testů na osobnostní (psychotesty), fyzickou a zdravotní způsobilost. U všech testů je zohledněno organizační zařazení služebního místa, na které se uchazeč hlásí, a právě k tomuto místu a jeho požadavkům jsou vybrány odpovídající způsoby testování. Podrobné podmínky jednotlivých testů, požadavků na jejich výsledky a způsoby jejich provádění jsou zpracovány ve formě interních aktů řízení, které mají působnost v celé PČR a jsou tedy v celém sboru jednotné.

2.6 Služební poměr – úprava v oblasti péče o dítě

V předešlé kapitole byly stručně popsány obecné předpoklady pro vznik služebního poměru, povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů v době trvání služebního poměru a také po jeho skončení. O obecných podmínkách a povinnostech lze hovořit proto, že jsou shodné pro všechny příslušníky bezpečnostních sborů bez ohledu na pohlaví. Další část bude věnována oblasti, která je i v dnešní době převážně záležitostí žen, ačkoliv právě zde dochází v současné době ke značným změnám.

V souvislosti s vývojem společnosti, celosvětovými trendy a globální snahou o narovnání (nejen) pracovních podmínek mužů a žen došlo k zásadním změnám ve vnímání pozic a rolí obou pohlaví. Dříve jednoznačně vymezené role muže a ženy v podstatě nepřipouštěly to, s čím dnes společnost i právní normy běžně počítají a považují za přirozené.

Jen v málo oblastech je výše nastíněný vývoj výraznější a hmatatelnější než v oblasti péče o dítě. Tato oblast byla v minulosti výhradně ženskou disciplínou a v příslušných právních předpisech byla upravena zejména ustanoveními o mateřské a rodičovské dovolené, ale v nedávné minulosti nastolený trend stále

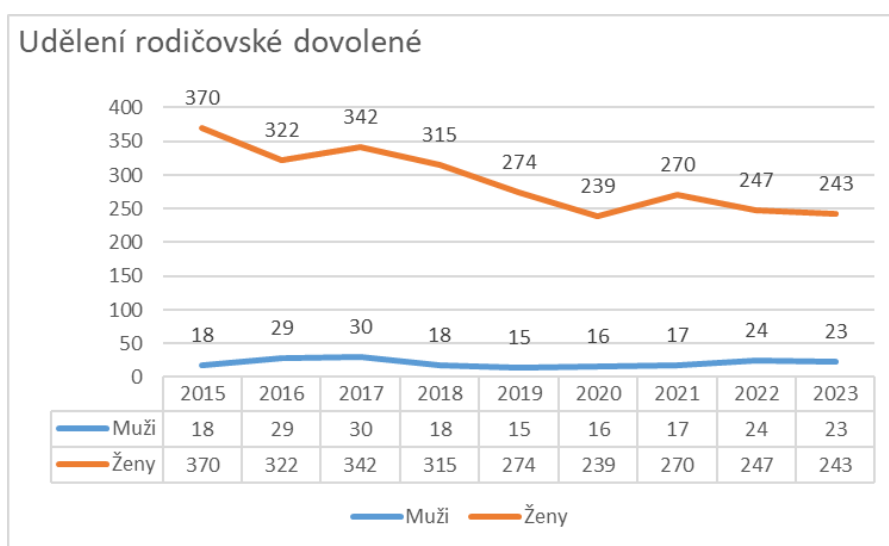
²⁰ § 158 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

častěji připouští, aby se v pozici rodiče pečujícího o dítě ocitl muž. V civilním sektoru se stále častěji na rodičovské dovolené ocitá muž a v souvislosti s tímto trendem se i v našem právním řádu objevil další institut, který má také za cíl zvětšení podílu muže na péči o dítě – otcovská dovolená.

Myšlenka otcovské dovolené se v České republice objevila poprvé v roce 2008, ale vzhledem k tehdejší ekonomické situaci nebyla prosazena. Do právního řádu České republiky byla zanesena až v roce 2018. V zákoníku práce je povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci otcovskou dovolenou zakotvena v § 195a. Oproti zákoníku práce není ve služebním zákoně definován termín otcovské dovolené, nicméně s přihlédnutím např. k § 66 nebo § 78 služebního zákona je zřejmé, že i tento zákon s existencí otcovské dovolené počítá.

Jak bylo výše zmíněno, rostoucí podíl mužů, kteří pečují o dítě na rodičovské dovolené a kteří využívají možnosti poskytnutí otcovské dovolené, je možné zaznamenat zejména v civilním sektoru. V podmínkách služebního poměru u PČR je taková situace stále ojedinělá a ročně se počet mužů na rodičovské dovolené pohybuje maximálně v nízkých desítkách a dlouhodobě nevykazuje žádné výkyvy, ani velký nárůst, ani pokles.

V následujícím grafu je možné vidět počty udělení rodičovské dovolené u žen a mužů v rámci PČR. Z grafu je zřejmé, že v podmínkách tohoto sboru jsou případy mužů na rodičovské dovolené zatím stále marginální záležitostí.



Graf č. 6 Udělení rodičovské dovolené v porovnání ženy a muži

Navzdory výše popsanému trendu vývoje společnosti, který směřuje větší rovnoprávnosti obou pohlaví a k většímu zapojení mužů do péče o dítě, existuje v pracovně-právních vztazích, tedy i ve služebním poměru, oblast úpravy, která je a zřejmě i nadále bude vyhrazena výlučně ženám. Jedná se o úpravu mateřské dovolené, na kterou má příslušnice nárok v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, a která je ve služebním zákoně upravena v §81, a podmínky této úpravy jsou srovnatelné s odpovídající právní úpravou v § 195 zákoníku práce.

Vzhledem k tomu, že tato práce má za úkol zmapovat situaci v oblasti mateřské, a především rodičovské dovolené a motivací návratu z nich do služebního poměru, v následujících řádcích stručně popíšu principy a právní úpravu obou těchto institutů.

2.7 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je období dovolené, kterou poskytuje rodiči zaměstnavatel a která se začíná počítat nejdříve osm týdnů, nejpozději však šest týdnů před plánovaným termínem porodu. Její celková délka je 28 týdnů při narození jednoho dítěte a 37 týdnů v případě dvou a více dětí. Za doby trvání mateřské dovolené vyplácí stát rodiči peněžité dávky, stát je vyplácí na základě nemocenského pojištění dle zákona č. 187/2006 Sb. Zákona o nemocenském pojištění. „Příslušnice je po dobu mateřské dovolené ustanovena stále na svém původním služebním místě. Až při případném nástupu na rodičovskou dovolenou je zařazena do zálohy neplacené podle § 33 písm. a)“.²¹

Problematika mateřské dovolené je ve služební zákoně upravena v § 81 a jak již bylo zmíněno, její úprava zcela odpovídá úpravě v zákoníku práce.

2.8 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená slouží v Česku k prohloubení péče o dítě. Zaměstnavatel je povinen ji na žádost zaměstnance poskytnout matce dítěte hned po končení mateřské dovolené nebo otci dítěte hned po narození dítěte. Její rozsah je určen požadavkem zaměstnance, povinnosti zaměstnavatele k němu však končí, jakmile dítě dosáhne věku tří let. Během trvání rodičovské dovolené může

²¹ CHROBÁK, Jiří. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 196. ISBN 978-80-7598-539-2.

rodič, který ji čerpá, pobírat rodičovský příspěvek. Ten lze rozložit až na dobu čtyř let. Z uvedené definice rodičovské dovolené je zřejmé, že původně byl tento institut skutečně vyhrazen pouze ženám. Změna, která měla za následek narovnání práv obou pohlaví, přišla teprve ze změnou zákoníku práce v lednu 2001. Od této doby je zaměstnavatel povinen uvolnit na rodičovskou dovolenou také muže.

Ve služebním zákoně je oblast rodičovské dovolené upravena v § 82. „A již z ustanovení odst. 1 je patrné, že i služební zákon počítá s muži v případě poskytnutí rodičovské dovolené. Rodičovskou dovolenou k prohloubení péče o dítě je bezpečnostní sbor podle §82 a násl. ZSP povinen poskytnout příslušníci či příslušníkovi na jejich žádost“.²²

2.9 Podmínky návratu do služby z mateřské a rodičovské dovolené

V souvislosti s odchodem na mateřskou, případně rodičovskou dovolenou se nabízí otázka možnosti návratu do výkonu služby ve vztahu k povinnosti sboru, jako zaměstnavatele, „držet“ příslušníkovi nebo příslušnici původní služební místo. V případě, že chce mít příslušnice naprostou jistotu, že se vrátí na stejné služební místo, ze kterého odcházela na mateřskou dovolenou, musela by se rozhodnout k návratu do služby ihned po skončení mateřské dovolené. Vzhledem k tomu, že délka mateřské dovolené celkově 28 týdnů v případě narození jednoho dítěte, je téměř nereálné, aby se příslušnice vrátila do výkonu služby na tzv. plný úvazek. Řada příslušnic v této situaci žádá sbor o umožnění tzv. zkráceného úvazku tak, aby bylo možné spojit výkon služby společně s péčí o dítě. Současně se množí žádosti o umožnění výkonu služby v režimu tzv. home office, což je praxe, která je v civilním sektoru v dnešní době naprosto běžná. Někteří zaměstnavatelé v civilním sektoru dokonce preferují práci v režimu home office oproti prezenční přítomnosti v zaměstnání s ohledem na ušetřené náklady na provoz kancelářských prostor apod.

Navzdory výše uvedeným skutečnostem je podíl příslušnic, které volí návrat do výkonu služby ihned po skončení mateřské dovolené marginální oproti počtu

²² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Právo (ANAG). 2007-. Olomouc: ANAG, 2007-. s. 342. ISBN 978-80-7554-234-2. s. 342

příslušnic, které na mateřskou dovolenou „naváží“ odchodem na rodičovskou dovolenou. Jak již bylo několikrát zmíněno, rodičovská dovolená může být udělena jak matce, tak i otci dítěte. V podmínkách služebního poměru jsou příslušnice nebo příslušníci na rodičovské dovolené zařazení do tzv. zálohy neplacené v souladu s § 33 písm. a) služebního zákona.

Při návratu do výkonu služby z rodičovské dovolené má bezpečnostní sbor povinnost stanovit příslušníka nebo příslušnici na služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota, jako pro místo, na které byl ustanoven nebo ustanovena před zařazením do této zálohy. (§ 34 odst. 1 služebního zákona). Jinými slovy to znamená, že sbor je povinen příslušníka nebo příslušnici při návratu z rodičovské dovolené ustanovit na služební místo ve stejné tarifní třídě, ale nemusí se jednat o totožné služební místo, ze kterého příslušník nebo příslušnice na rodičovskou dovolenou odcházeli. Pokud o to příslušník nebo příslušnice požádá, může být při návratu z rodičovské dovolené ustanoven/a na služební místo, pro které je stanovena služební hodnota o jeden stupeň nižší, ale těch to případů je v praxi zcela logicky minimum.

Výše uvedená a stručně popsaná ustanovení služebního zákona se vztahují na dobu po porodu dítěte a upravují vztahy mezi bezpečnostním sborem, v tomto případě PČR a příslušníkem, v oblasti péče o dítě. Služební zákon však také reflektuje skutečnost, že je nutné specifickým způsobem přistupovat také k ženám těhotným. V ustanovení § 85 služebního zákona jsou uvedena omezení při výkonu služby spojená právě s těhotenstvím. Těhotným příslušnicím jsou některé činnosti zakázány a omezená je také možnost bezpečnostního sboru těhotnou příslušnici ustanovit na jiné služební místo v jiném místě služebního působení nebo ji vyslat na služební cestu. Oba tyto úkony je bezpečnostní sbor oprávněn realizovat pouze s předchozím souhlasem těhotné příslušnice.

Závěrem lze tedy konstatovat, že služební zákon v sobě obsahuje ustanovení, která zohledňují specifické požadavky na výkon služby v době těhotenství nebo v době péče o dítě. Jak již bylo zmíněno, jedná se o ustanovení, která se týkají výlučně, respektive téměř výlučně, příslušníků ženského pohlaví.

2.10 Skončení služebního poměru

Stejně jako vznik služebního poměru a jeho průběh, jsou ve služebním zákoně upraveny také náležitosti a podmínky skončení služebního poměru. V souvislosti s výše uvedenými výhodami služebního poměru, zejména s ohledem na vznik nároku na pobírání výsluhového příspěvku a nároku na odchodné, je zcela zásadní, za jakých podmínek a jakým způsobem došlo k ukončení služebního poměru.

Způsoby skončení služebního poměru jsou ve služebním zákoně taxativně vymezeny. Služební poměr může skončit zrušením ve zkušební době, uplynutím doby určité, propuštěním, úmrtím nebo prohlášením za mrtvého a dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let²³.

Zrušení služebního poměru ve zkušební době, která je § 11a služebního zákona stanovena v délce 6 měsíců, může být uskutečněno ze strany sboru i ze strany příslušníka a to i bez uvedení důvodu. Uplynutím doby určité může skončit služební poměr v případě, že nejsou splněny podmínky pro jeho změnu na služební poměru na dobu neurčitou. Do služebního poměru na dobu neurčitou lze zařadit příslušníka dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou, jestliže úspěšně složí služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby²⁴.

Nejčastějším způsobem skončení služebního poměru je bezesporu propuštění. Služební zákon v § 42 stanoví případy, kdy příslušník bezpečnostního sboru být propuštěn musí. Důvod, kvůli kterému byl příslušník ze služebního poměru propuštěn, je zcela zásadní pro to, zda bude mít po skončení služebního poměru nárok na odchodné a také na pobírání výsluhového příspěvku. V případě, že byl příslušník propuštěn, jestliže byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně, nebo pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, ale jednání, kterým příslušník trestný čin spáchal je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka, nárok na odchodné ani na pobírání výsluhového příspěvku příslušníkovi

²³ § 41 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

²⁴ § 11 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

nevznikne, i když bude splňovat ostatní podmínky pro vznik těchto nároků, zejména potřebnou délku služebního poměru.

Jak již bylo v práci uvedeno, příslušník může být propuštěn ze služebního poměru také v případě porušení služebního slibu, pokud se dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru.

Dalšími důvody pro propuštění ze služebního poměru jsou zejména ztráta zdravotní, fyzické nebo osobnostní způsobilosti, pozbytí státního občanství nebo uložení kázeňského trestu odnětí služební hodnosti.

Všechny výše uvedené důvody k propuštění ze služebního poměru potvrzují to, co již bylo v této práci uvedeno, tedy to, že podmínky pro vznik služebního poměru musí příslušník splňovat také po celou dobu jeho trvání. Plnění těchto požadavků, zejména v oblasti fyzické a zdravotní způsobilosti, je v průběhu doby trvání služebního poměru pravidelně prověřováno a hodnoceno.

Ze statistického hlediska lze říci, že tak jako je propuštění nejčastějším způsobem skončení služebního poměru, tak propuštění na vlastní žádost je nejčastějším důvodem pro propuštění příslušníka ze služebního poměru.

Počty skončení služebního poměru za sledované období od roku 2019 mají vzestupnou tendenci a to až do roku 2022, kdy služební poměr ukončilo rekordních 2 711 příslušníků. Takto vysoká odchodovost byla do značné míry ovlivněna nejistotou ohledně plánovaných změn služebního zákona a v kuloárech zmiňovanou plánovanou změnou ve výsluhových příspěvcích. Všechny tyto nepodložené zprávy byly několikrát dementovány jak policejním prezidentem, tak i ministrem vnitra. Uklidnění situace v této oblasti znamenalo výrazně nižší počet skončení služebního poměru v roce 2023, kdy skončilo 1 428 příslušníků. Z hlediska genderové vyváženosti skončení služebního poměru lze konstatovat, že podíl žen na celkovém počtu skončení služebního poměru se pohybuje od 13 do 17 %.

Jak bylo výše uvedeno, nejčastějším důvodem skončení služebního poměru je propuštění ze služebního poměru dle § 42 písm. m) služebního zákona. Jedná se o případy, kdy příslušník či příslušnice sami požádali o propuštění ze služebního poměru a podíl z celkového počtu skončení služebního poměru činí cca 82 %.

3 Rovnováha mezi výkonem služby a osobním životem

Stejně jako v civilním sektoru, tak i v podmínkách služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů lze zaznamenat výrazný nárůst požadavků na optimální propojení služebního a osobního života. Jedná se o požadavek nejen ze strany příslušníků a zaměstnanců, ale i pro Policii ČR coby moderního a největšího zaměstnavatele, má takové nastavení pochopitelně velký přínos.

Jedním z největších problémů, kterým Policie ČR po personální stránce v současné době čelí, je nepochybně odliv zkušených příslušníků s několikaletou praxí. S ohledem na výše uvedené předpoklady a podmínky pro přijetí do služebního poměru v PČR je zřejmé, že náhrada každého zkušeného příslušníka je velice složitý úkol nemluvě o tom, že přijetí příslušníka do služebního poměru je teprve začátek jeho dlouhé cesty k tomu, aby mohl samostatně a efektivně plnit zadané úkoly. Proškolení a zapracování příslušníka do té míry, aby mohl plnohodnotně vykonávat službu, může trvat několik měsíců nebo i let v závislosti na pozici, kterou zastává.

Také z ekonomického hlediska je obsazení volného služebního místa značně náročné. Ačkoliv náklady na přijetí, vystrojení, proškolení a zapracování příslušníka PČR nelze jednoznačně vyčíslit, jedná se jistě o vysokou finanční částku, do které je nutné započítat kromě nákladů na výstroj a účast na nezbytných kurzech a školeních také částky vynakládané ze strany PČR na četné náborové programy.

Na základě výše uvedených skutečností lze konstatovat, že pro PČR je, nebo by určitě být mělo, udržení zaškolených příslušníků s mnohaletou praxí jednou z priorit v oblasti personální práce. K dosažení toho cíle je zapotřebí nejen připravit a akceptovat nezbytné změny v oblasti legislativy, ale také změnit celkový pohled některých služebních funkcionářů na nástroje, které se v soukromé sféře v dnešní době považují za běžné a zaměstnavatelé v soukromé sféře tyto nástroje využívají i k vlastnímu prospěchu.

Mezi nástroje, které budou v dalších částech této diplomové práce často zmiňovány, řadíme zejména home office, neboli práci z domova, možnost zkráceného úvazku, možnost pružné doby služby apod.

Uvedené nástroje, především pak home office, zaznamenaly v posledních několika letech nevídaný vzestup a to zejména v souvislosti s pandemií Covid 19. Tato mimořádná situace společně s technologickým pokrokem zapříčinila, že se z dříve „sporadicky“ využívaného home office stala na určitou dobu základní forma výkonu práce a to jak v soukromém, tak i státním sektoru. Také bezpečnostní sbory nebyly v této oblasti výjimkou, ovšem zásadní rozdíl mezi soukromou a státní sférou nastal po skončení mimořádných opatření. Zatím co v soukromé sféře byl zaznamenán značný nárůst zaměstnanců, kteří nadále vykonávají svoji práci v režimu home office, PČR se jako zaměstnavatel vrátila k dříve zavedenému způsobu výkonu služby a to i u těch příslušníků, u kterých způsob výkon služby home office v zásadě nevylučuje. Z velké části lze výše popsanou situaci přičíst zejména legislativě, neboť v civilní sféře je možné zaznamenat změny (především v zákoníku práce), které mají za cíl práci v režimu home office „legalizovat“ a podrobně upravit. Služební zákon v této oblasti zatím změnu nezaznamenal, ale do budoucna existují návrhy, které by i v této normě možnost práce z domova zavedly.

3.1 Rovné postavení žen a mužů

Rovnocenné postavení muže a ženy a také zákaz diskriminace ve všech ohledech je v dnešní době téma, které prostupuje do všech odvětví. Dříve zakořeněné stereotypy ustupují novému vnímání společnosti a tomu také odpovídá právní úprava ať už v národním nebo nadnárodním měřítku.

Česká republika není v současné době hodnocena v oblasti rovnosti mužů a žen příliš pozitivně, např. podle zprávy Global Gender Gap Report 2015, je Česká republika v uvedené oblasti na 81. místě z celkem 145 hodnocených zemí.

To, že genderově vyvážená společnost, kde je rovnost mužů a žen respektována a zajištěna, má pozitivní vliv, lze soudit např. podle přehledu genderové rovnosti (Gender Gap Index), který uvádí, že v zemích, které umožňují skloubit práci

a rodinu, je vyšší porodnost a vyšší zaměstnanost žen. Tyto faktory mají nepochybně pozitivní vliv na ekonomiku s ohledem na stárnutí obyvatelstva.

Nejvýznamnějším „lídrem“ ve snaze o zajištění rovného postavení muže a ženy je v nadnárodním měřítku bezpochyby Evropská unie. Zásada rovnosti (v tomto případě rovnosti výdělku) je ze strany Evropské unie zakotvena v evropských Smlouvách již od roku 1957, přičemž v současné době se jedná konkrétně o čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. Rovnost mezi muži a ženami je bezpochyby jednou ze základních hodnot, na kterých je Evropská unie založena a za účelem jejího dosažení byla od minulosti po současnost vydána řada právních předpisů např. směrnice Rady č. 79/7EHS ze dne 19. 12. 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení nebo, z těch aktuálních, směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2023/970 ze dne 10. 5. 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

V souvislosti s tématem rovnosti mužů a žen bylo v rámci Evropské unie vytvořeno několik pracovních skupin, jejichž činnost a nové cíle jsou předmětem každoročně vydávaných zpráv.

Ačkoliv, jak bylo výše uvedeno, nepatří Česká republika k premiantům v oblasti rovnosti mužů a žen, je i zde problematika rovnosti a zákazu diskriminace natolik zásadní, že její základní právní úpravu nalezneme (v případě národních právních předpisů) již v předpisech nejvyšší právní síly, tedy v Zákoně č. 1/1993 Sb., Ústavě České republiky (dále jen „Ústava“) a Zákoně č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR ze dne 16. prosince 1992 pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 (dále jen „Listina základních práv a svobod“). Samotná Ústava v sobě konkrétní ustanovení na téma diskriminace nemá, ale zato obsahuje ustanovení, která zmiňují úctu k lidským právům a soudní ochranu základních práv. V obecné rovině je zákaz diskriminace upraven v Listině základních práv a svobod, kde je mimo jiné uvedeno, že „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech“.

Ve vztahu zákazu diskriminace a pracovně právních předpisů nalezneme zákaz diskriminace v obou základních předpisech zmiňovaných v této diplomové práci. Zákoník práce upravuje v Hlavě IV zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace s odkazem na antidiskriminační zákon.²⁵ V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví“.

Co se týče úpravy zákazu diskriminace ve služebním zákoně, tak tam tuto úpravu nalezneme v § 16 odst. 5, tedy ustanovení týkající se přijímacího řízení do služebního poměru.

Uvedené ustanovení již v okamžiku přijetí vylučuje jakoukoliv formu diskriminace. „Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

Při porovnání obou právních úprav zákazu diskriminace, který má za úkol zaručit rovný přístup ke všem, v tomto případě příslušníkům a zaměstnancům, lze

²⁵Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

konstatovat, že úprava v obou právních předpisech je prakticky totožná, až na výjimky, které stanoví služební zákon.

3.2 Work life balance

Work life balance, anebo rovnováha mezi pracovním a osobním, rodinným, životem je velmi důležitá pro každého člověka. Zjednodušeně se dá říct, že je to o hledání toho správného nastavení poměru mezi prací a osobním životem. Poskytnutí podmínek k nalezení této rovnováhy by mělo být cílem jak pracovníků, tak i zaměstnavatelů. Spokojený pracovník lépe zvládá přidělené služební úkoly, což je pro výkon služby samozřejmě nezanedbatelné a lze také tímto předcházet u pracovníků např. syndromu vyhoření.

Work life balance rovněž souvisí s tematikou rovných příležitostí, protože jak již bylo několikrát zmíněno, v dnešní době již není takovou raritou a vzácností otec na rodičovské dovolené, ale stále v tomto tématu převládá ženský element a z tohoto pohledu je velmi důležité vytvářet podmínky k souladu mezi životem ve službě a životem doma, mezi povinnostmi pracovními a povinnostmi domácími, rodinnými hlavně v spojení s péčí o děti a rodinu.

Ve světě se o rovnováze pracovního a rodinného života začalo objevovat na přelomu sedmdesátých a osmdesátých let, kdy se vědecky začalo zjišťovat, že z této rovnováhy těží jak zaměstnanec, tak v konečném důsledku i zaměstnavatel.²⁶

Lze předpokládat, že každý příslušník či příslušnice má zájem a chce, aby jeho soukromý i pracovní život byl harmonický a i z tohoto důvodu musí být prioritou zaměstnavatele podniknout veškeré kroky, kterými tomu může napomoci.

Mezi nástroje, kterými lze ovlivnit rovnováhu mezi rodinným a pracovním životem patří veškerá opatření v okruhu pracovní doby, její různé úpravy, pracovních podmínek, místa výkonu služby a mnoho dalších.

²⁶ Ing. Hana Beranová, Doc. Ing. Otakar Němec, CSc. KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA V EVROPSKÉM A CELOSVĚTOVÉM KONTEXTU (R). Lidský kapitál a investice do vzdělání, Praha, 2013.

Pomocí těchto uvedených instrumentů lze pomáhat tento work life balance nalézat a harmonizovat, dle možností daného služebního místa, například již třeba jen tím, že policista díky home office neztrácí čas dojížděním do kanceláře, či úpravou doby služby je mu umožněno efektivněji si zorganizovat práci i soukromí a zjednoduší mu každodenní fungování v rámci výkonu služby i péče o rodinu.

Implementováním této agendy se již dokonce zabývá směrnice Evropského parlamentu a rady ze dne 13. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

Kancelář státního tajemníka Ministerstva vnitra ČR je gestorem za koordinaci tzv. lidskoprávních agend, zejména za prosazování rovnosti žen a mužů, starších osob, osob se zdravotním postižením nebo národnostních menšin v České republice. K uvedeným tématům jsou českou vládou schváleny následující materiály

1. Vládní strategie rovnosti žen a mužů,
2. Národní akční plán ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000) o ženách míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí,
3. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí,
4. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením,
5. Akční plán k naplnění Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti.

Tyto materiály jsou vydávány vždy na konkrétní období.

Je samozřejmostí, že řada opatření ve výše uvedených vládních dokumentech se vztahuje i k Policii ČR, nejen jako k bezpečnostnímu sboru represivnímu či z hlediska prevence kriminality, ale také jako k velkému zaměstnavateli. Ministerstvo vnitra za tímto účelem zřídilo v roce 2023 pracovní skupinu pro lidskoprávní agendy v Ministerstvu vnitra a jedním ze členů je rovněž zaměstnanec Policie ČR, který dále koordinuje plnění jednotlivých opatření.

Mezi tato opatření, která by Policie ČR měla naplňovat, patří i Work life balance. Nejpalčivější opatření si Policie ČR formulovala samostatně v rámci interního

dokumentu což je „Plán genderové rovnosti Policie ČR 2023-2025“, kde jsou identifikovány hlavní oblasti, o jejichž naplnění se Policie ČR bude v průběhu dalších dvou let snažit. Jedná se o genderovou rovnost při náboru, genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování, sladování osobního a pracovního života, vzdělání zaměřené na genderovou problematiku a opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování na pracovišti.²⁷

Bylo by zcela nesmyslné domnívat se, že při počtu cca 50 tisíc příslušníků a zaměstnanců Policie ČR neexistuje nikdo, kdo by byl fyzicky či psychicky, případně i sexuálně obtěžován či napadán, a to jak na pracovišti, tak i v soukromém životě. Policie ČR se proto aktivně účastní různých workshopů, diskusí a přednášek na dané téma ve snaze realizovat a zakotvit ve vnitřní struktuře Policie ČR postupy a prostředky na ochranu takto postižených osob jejich příslušníků, příslušnic zaměstnanců a zaměstnankyň. Již nyní v současnosti může pomoci linka pomoci v krizi, která je psychologickou podporou pro příslušníky, příslušnice, zaměstnance a zaměstnankyně, kde jsou jim 24 hodin sedm dní v týdnu k dispozici psychologové, kteří jsou připraveni pomoci případně poradit s jejich problémy. V nedávné době byla vyvinuta aplikace „POHOV!“, která obsahuje řadu dechových a mentálních cvičení, které mají za cíl zvýšit psychickou odolnost a lze si ji v této aplikaci rovněž otestovat, je rozdělena na různé stránky jako např. „Posílení odolnosti, Mám problém, Problém druhého, Problém v práci“ atd. vždy je možné zde nalézt jednak různé druhy cvičení, návody na řešení, popř. užitečné a ověřené odkazy na organizace, které mohou s konkrétním druhem problému pomoci.

Pro zlepšení informovanosti všech příslušníků, příslušnic, zaměstnanců a zaměstnankyň Policie ČR bude vytvořen e-learningový kurz, který má za cíl pojmout a vzdělat všechny dotčené v oblasti genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování, na nějž bude navazovat manuál dostupný pro všechny v rámci Policie ČR jak postupovat v případě, že je některý kolega či kolegyně obětí domácího či genderově podmíněného násilí nebo sexuálního

²⁷ SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

obtěžování na pracovišti. V Plánu genderové rovnosti Policie ČR 2023 – 2025 se plánují tato opatření realizovat do konce roku 2025.

3.3 Výkon služby policistek s mezinárodním prvkem

Rád bych se nyní zmínil o jednom ze shora uvedených materiálů schválených českou vládou, neboť na základě plnění opatření právě tohoto dokumentu jsem provedl výzkum, který je součástí této diplomové práce a který obsahuje v souvislosti se výkonem služby policistů a policistek mezinárodní prvek. – výkon služby v zahraničí.

Usnesením vlády ČR č. 1281 ze dne 13. listopadu 2020 byl schválen již druhý Národní akční plán ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000) o ženách, míru a bezpečnosti (women, peace and safety) a souvisejících rezolucí na léta 2021–2025 (dále jen NAP WPS). Tímto dokumentem bylo ministrům zahraničních věcí, obrany, spravedlnosti a vnitra a Úřadu vlády uloženo plnění tohoto akčního plánu. Přijetím akčního plánu k Agendě WPS si ČR definovala čtyři základní strategické cíle, které v zásadě kopírují základní pilíře Agendy WPS (participace, ochrana, prevence a asistence a obnova); jsou propojené a vzájemně se ovlivňují:

1. Posilovat participaci a vůdčí roli žen ve všech oblastech spojených s mírem a bezpečností;
2. Systematicky posilovat začlenění genderové problematiky do všech oblastí souvisejících s mírem a bezpečností;
3. Aktivně se podílet na posilování prevence konfliktů skrze podporu práv žen a genderové rovnosti;
4. Poskytnout a podporovat adekvátní rozvojovou a transformační spolupráci a humanitární pomoc, které směřují na potřeby žen a dívek.²⁸

K strategickým cílům potom byla přiřazena měřitelná opatření, relevantní vůči jednotlivým strategickým cílům. Policie ČR má v rámci shora uvedeného NAP

²⁸ Zpráva o plnění Národního akčního plánu ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č.1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021-2025 za rok 2022

několik opatření, které průběžně v těchto letech plní. Jedním z opatření je také můj výzkumný úkol a to:

Realizace interního šetření zaměřeného na motivaci rodičů k návratu do služby nebo práce u Policie ČR po rodičovské dovolené, na jehož základě bude aktualizována personální strategie a vytvořen materiál zahrnující příklady dobré praxe.

Můj výzkum, který odprezentuji dále ve své práci, bude tedy zcela využit ryze prakticky jednak pro periodickou zprávu o plnění NAP WPS jako jednotlivost a jednak v celku s dalšími výzkumy, o nichž, budu hovořit níže jako návrhy a doporučení pro vedení Policejního prezidia k přijetí takových opatření, které by svým výsledku byly jak motivační, tak by i přinesly zlepšení personální situace v rámci Policie ČR.

Ovšem jako jedno z úskalí nejen tohoto NAP, ale i některých dalších opatření z jednotlivých akčních plánů vidím, to, že neexistuje jednotná metodika právě na provádění předmětného výzkumu. Opatření, které je uvedeno výše, tedy šetření zaměřené na motivaci rodičů k návratu do služby nebo práce u Policie ČR po rodičovské dovolené má za úkol zpracovat jak Policie ČR, tak i Armáda ČR, avšak i přes opakované apely nedošlo k jednotnému zadání. Obdobné je to i u dalších opatření jako např. interní šetření zaměřené na zjištění motivací a bariér mladších generací ve vztahu k práci v Armádě ČR a PČR. Ani zde nebyla poskytnuta jednotná metodika výzkumu, což v praxi znamená, že výsledky nebudou jednotné, a tudíž ne zcela relevantní. Výhodou však je, že otázky položené v mém výzkumu byly koncipovány přímo na podmínky Policie ČR a nebyly nijak obecné. Tento výzkum provedli pracovníci ONPS a vyhodnocení provádí psychologové odboru personálního Policejního prezidia ČR a v období, kdy jsem již musel svou diplomovou práci odevzdat, nebyl dosud ukončen, nicméně díky náborové činnosti jednotlivých KŘP a jejich spolupráci se středními školami se podařilo do výzkumu zapojit cca 500 respondentů, čili velmi reprezentativní výzkum.

V souvislosti s NAP WPS bych ještě rád zmínil některá další opatření, která se vztahují přímo k Policii ČR. NAP WPS se celkově věnuje velmi ženám na zahraničních misích, a jedním z opatření pak je i zrealizovat interní šetření

zaměřené na zmapování motivací státních zaměstnankyň Ministerstva vnitra a příslušnic Policie ČR, které se zúčastnily zahraničních misí.

V souvislosti s řešením tohoto opatření bylo konstatováno, že ženy se zahraničních misí v rámci Policie ČR účastní velice málo. Pro ilustraci uvedu aktuálně nastavené předpoklady pro vysílání do zahraničních misí v rámci Policie ČR, kdy i zde jsou nastaveny zcela stejné předpoklady jak pro policisty, tak i pro policistky. Policisté a policistky jsou vysílány do tří různých typů misí. Jedná se o společné operace Frontex, zahraniční mírové operace a v rámci bilaterální spolupráce.

- Společné operace Frontex, předpoklady jsou uvedeny v interním aktu řízení (dále jen IAŘ). Obecně lze říci, že policista, policistka musí být ve výkonu služby minimálně 5 let a projít testem na anglický jazyk.
- Zahraniční mírové operace, předpoklady jsou rovněž uvedeny v IAŘ. Obecně lze říci, že policista, policistka musí být ve výkonu služby minimálně 7 let, musí absolvovat test z angličtiny, zdravotní a psychologické vyšetření a před výjezdovou přípravu.
- Bilaterální spolupráce: vysílání kontingentů – je nastaveno zatím bez IAŘ policista, policistka musí mít ukončenou služební zkoušku a mít řídičské oprávnění k řízení služebního motorového vozidla.

Ačkoli jsou i tyto parametry nastaveny genderově zcela vyváženě, nedaří se získávat mnoho žen na zahraniční mise. Z toho důvodu bylo v rámci NAP WPS přijato další opatření, které spočívá ve vytvoření souboru doporučení k podpoře motivace státních zaměstnankyň a zaměstnankyň Ministerstva vnitra a příslušnic Policie ČR k účasti na zahraničních misích.

3.4 Základní doba služby v týdnu a rozvržení směn

Dalším z nástrojů, kterým PČR, potažmo služební funkcionář může vyjít vstříc příslušníkovi či příslušnici vracející se s rodičovské dovolené je úprava doby služby, dle § 53 služebního zákona.

Základní doba služby v týdnu příslušníka PČR je 37,5 hodiny, přičemž doba služby se rozvrhuje do tzv. směn. V závislosti na povaze výkonu služby je možné zvolit mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením doby služby. V případě, že tomu nebrání důležitý zájem služby, může služební funkcionář při rovnoměrné době služby rozhodnout o uplatnění pružné doby služby. Jedná se o velice oblíbený způsob nastavení doby služby, kdy je interním předpisem stanovena tzv. pevná a volitelná část doby služby.

Pevná část doby služby představuje časový úsek, po který je příslušník povinen vykonávat službu na pracovišti a volitelná část potom představuje úsek, který si zvolí příslušník v souladu s vlastními zájmy nebo potřebami. V praxi může tedy být stanovena pevná část doby služby na 9-14 hodin a volitelná část doby služby např. 6-9h a 14-18h. Využití možnosti pružné doby služby je často využíváno příslušníky, kteří na místo služebního působiště denně dojíždějí z větší vzdálenosti a také právě příslušníky, kteří pečují o dítě a snaží se o optimální spojení osobního a služebního života.

Přesné podmínky a možnosti v oblasti doby služby jsou stanoveny interním předpisem, který svou působností v rámci celé PČR zajišťuje jednotný přístup v celém sboru.

Aby mohly být nalezeny ještě efektivnější způsoby pomoci sladit osobní a pracovní život příslušnic a příslušníků Policie ČR bylo nutné udělat výzkum, který si klade ambiciózní cíl - vytvoření doporučení pro vedení Policie ČR, která by bylo možno aplikovat do praxe a tím by se snížil počet příslušnic a příslušníků, kteří by v důsledku dlouhodobě nerovnováhy mezi osobním a pracovním životem ukončili služební poměr.

Ve výzkumné části jsem se zabýval i tím, zda tyto instrumenty či motivační faktory typu home office, zkrácení úvazku jsou důležité pro rozhodování policistů a policistek o návratu do výkonu služby u PČR.

4 Výzkumná část

Ve výzkumné části této diplomové práce jsem se zabýval zejména motivací příslušníků a příslušnic PČR, kteří jsou v současné době na rodičovské či mateřské dovolené, k jejich návratu do výkonu služby u PČR.

Další klíčovou otázkou, která je předmětem výzkumné části je míra informovanosti těchto příslušníků nejen o možnostech, které se jim nabízejí v souvislosti s návratem do výkonu služby ve spojení s jejich „rolí“ rodičů, ale také o úskalích, která mohou být spojená s návratem do výkonu služby, především ze strany legislativy.

Předmětem výzkumu bylo dále zjištění, které faktory byly a jsou při rozhodování policistů a policistek důležité a které nejsou pro jejich volbu tolik rozhodující. Současně bylo cílem zjistit, čím jsou k návratu do výkonu služby motivováni a co tuto motivaci ovlivňuje při jejich procesu rozhodování.

Pro efektivní a důvěryhodný výzkum bylo v rámci přípravy vytipováno zhruba 100 policistů a policistek, kteří buď v současné době již jsou na mateřské, případně rodičovské dovolené, nebo ji před krátkou dobou ukončili a je tudíž u nich předpoklad, že již minimálně uvažují a přemýšlejí o tom, že se blíží doba jejich návratu zpátky do služby, nebo v ní již jsou, případně služební poměr ukončili. Nejprve byli telefonicky kontaktováni, a pokud projevíli zájem podílet se na tomto výzkumu, byl jim elektronicky zaslán dotazník.

Dotazník byl sestaven tak, aby po jeho vyplnění bylo možné zodpovědět několik zásadních otázek. Zajímalo mě, zda se chtějí vracet přesně na své původní místo, zda jsou ochotni vyměnit své oblíbené či původní místo za jiné, ale například v lepší dojezdové vzdálenosti k bydlišti, nebo za možnost zkráceného úvazku či lepších podmínek pro práci nebo možnosti využívat práci z domova.

K dosažení cíle výzkumu bylo tedy provedeno anonymní dotazníkové šetření s příslušnicemi a příslušníky v současné době na rodičovské či mateřské dovolené v rámci celé Policie ČR.

4.1 Výzkumné šetření

Dotazníkové šetření je jedna z kvantitativních metod výzkumu. Ke sběru byla využita metoda dotazníku. Pro daný výzkum byla vyhodnocena jako nejvhodnější a to zejména z hlediska toho, že bylo nutné oslovit větší počet lidí, které v současné době není možné zastihnout na pracovišti a současně vyplnění dotazníku nebylo tak časově náročné pro respondenta, jako by byly jiné způsoby výzkumu.

4.2 Cíl výzkumu

- Zjištění míry motivace příslušníků a příslušnic PČR na rodičovské, respektive mateřské dovolené k návratu do výkonu služby.
- Zjištění motivačních faktorů k návratu do výkonu služby a míra jejich relevance.
- Zjištění míry informovanosti příslušníků a příslušnic PČR o nástrojích umožňujících návrat do výkonu služby ve spojitosti s péčí o dítě.
- Zjištění míry obav z návratu do výkonu služby ve spojitosti s péčí o dítě.

4.3 Druh výzkumu

Za účelem dosažení vytyčených cílů byla jako výzkumná metoda, zvolena dotazníková forma, konkrétně online dotazník. Hlavní výhodou tohoto způsobu sběru dat je, že je pro respondenty časově nenáročný, výsledky lze vyhodnocovat průběžně a pro jejich vyhodnocení lze tyto výsledky kvantifikovat a převést do různých formátů. Jako nevýhodu lze uvést zejména nízká návratnost, která se do jisté míry potvrdila i v mém výzkumu. Dalším omezením je nutnost jasné a stručné formulace otázek tak, aby na ně bylo možné jednoznačně odpovědět, což může být v některých tématech nepraktické.

S ohledem na uvedená specifika dotazníkové formy výzkumu jsem vytvořil dotazník, který obsahoval 12 otázek s uzavřenou možností odpovědi. 11 otázek umožňovalo pouze jednu odpověď, na 1 otázku bylo možno zatrhnout odpovědi více. Dále dotazník obsahoval rovněž jednu otázku otevřenou, kdy dotazovaný mohl doplnit další údaje, které dotazník neuváděl, ale dotazovaný je považoval za důležité zmínit. Odpovědi na dotazník jsou anonymní, což by mělo zajistit větší

otevřenost v rámci poslední, volné otázky, kde jsem požadoval názor na tuto problematiku.

Sběr dat probíhal v období prosinec 2023 až únor 2024 formou elektronického dotazníku, který (respektive odkaz na něho) byl rozeslán na emailové adresy oslovených respondentů. V případě, že to bylo pro některého z respondentů přijatelnější, bylo možné odpovědi poslat i v písemné podobě.

4.4 Výzkumné otázky

Cílem výzkumného šetření bylo zodpovědět na tři vydefinované výzkumné otázky, kterými jsem chtěl ověřit a zejména identifikovat motivační faktory příslušníků a příslušnic k návratu do činné služby po ukončení rodičovské či mateřské dovolené.

Vzhledem k mým dosavadní zkušenostem ze služební praxe, kdy se při výkonu služby často setkávám s dotazy na to, zda existují nějaké možnosti úpravy pracovní doby nebo např. režimu práce z domova, byla první výzkumná otázka určena k ověření, zda jsou policisté informováni o všech možnostech, které se jim při návratu nabízejí.

VO 1 – Jsou příslušníci na MD/RD dostatečně informováni o možnostech návratu?

Druhou výzkumnou otázkou zjišťuji vhodnost jednotlivých instrumentů a jejich váhu na rozhodovací proces příslušníků.

VO 2 – Je změna úvazku, doby služby, home office motivací pro návrat do služby?

Ve třetí otázce jsem se zaměřil přímo na dobu výkonu služby.

VO 3 - Je flexibilní pracovní doba motivací pro návrat do služby?

4.5 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor je tvořen příslušníky ze všech součástí Policie ČR, tedy Policejního prezidia, krajských ředitelství a útvarů s celostátní působností.

Osloveno bylo 100 ze zhruba 500 vytipovaných policistů a policistek, kteří jsou v současné době již více než dva roky na rodičovské dovolené a v dohledné době se blíží jejich návrat do výkonu služby anebo je předpoklad, že o tom minimálně uvažují a přemýšlí, a zvažují návrat do služebního poměru. Zpět se mi vrátilo 33

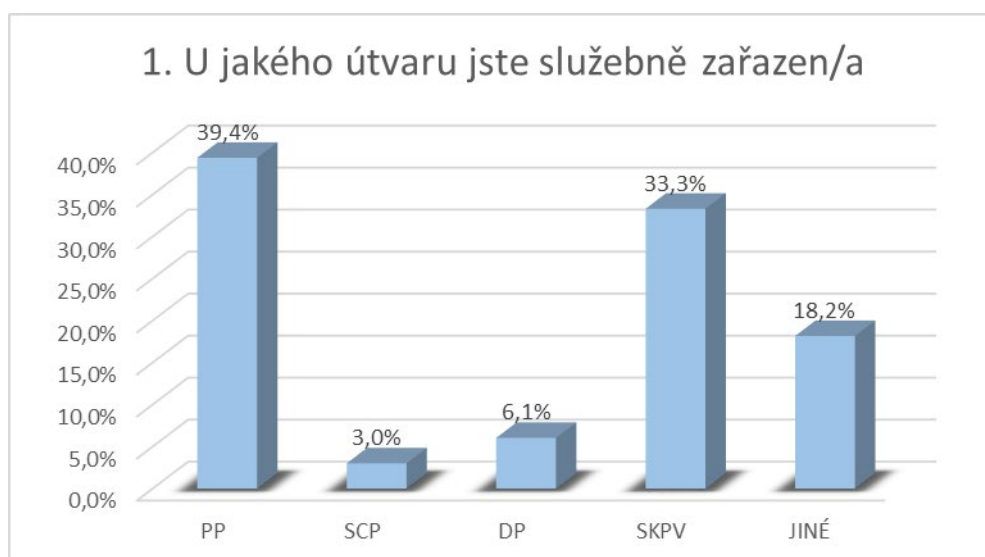
vyplněných dotazníků. Návratnost dotazníku tedy činila 33 % z počtu dotazovaných. 32 z nich bylo vyplněno ženami, pouze 1 mužem. Z tohoto důvodu nejsou odpovědi na dotazník rozděleny z hlediska pohlaví, neboť v tomhle poměru to pozbývá smyslu.

4.6 Vyhodnocení výzkumu

Dotazník obsahoval 12 otázek s možností výběru z několika možných odpovědí a 1 otázku otevřenou, u které bylo možno vypsát své názory, postřehy či připomínky k danému tématu. U jedné otázky, jedná se o otázku číslo 9, byla možnost ve výběru zvolit a zatrhnout více odpovědí. Vzhledem k tomu, že pouze jeden vyplněný dotazník byl od policisty, nejsou výsledky rozlišeny muž/žena, bylo by to vzhledem k výsledkům irelevantní.

Otázka č. 1. U jakého typu útvaru jste služebně zařazen/a?

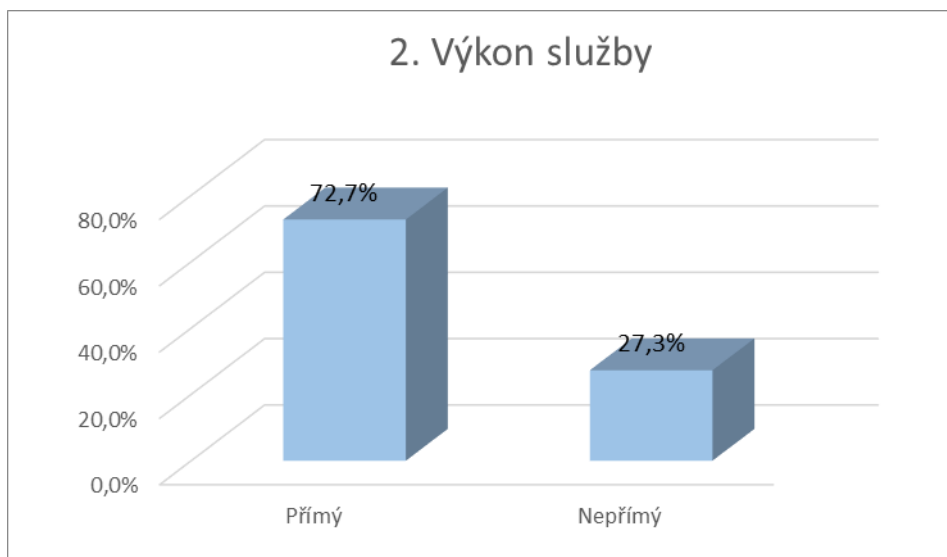
V první otázce jsem zjišťoval služební zařazení příslušníků na rodičovské dovolené, kdy největší zastoupení měla služba pořádkové policie, kam spadají například obvodní oddělení, 39,4 %, dále následovalo SKPV, tedy služba kriminální policie, 33,3 %, dopravní policie je zastoupena 6,1 %, pod ostatní součásti PČR náleží 18,2 % příslušníků, kteří odpověděli na zasláný dotazník.



Graf otázka č. 1

Otázka č. 2 Výkon služby

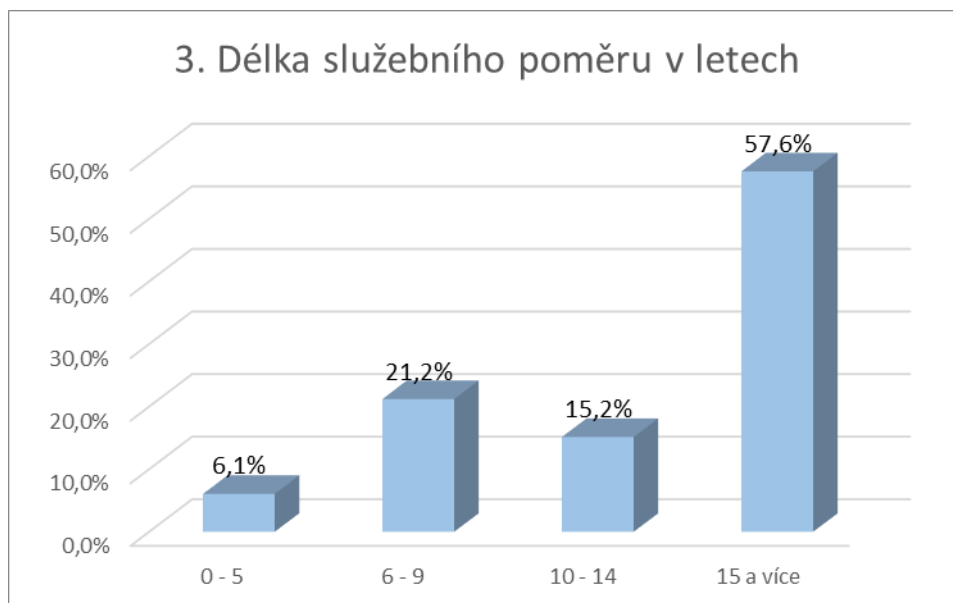
Z odpovědí na druhou otázku vyplynulo, že většina příslušníků pracovala v přímém výkonu služby, 72,7 %, zbytek 27,3 % pracuje, či pracovala v nepřímém výkonu služby.



Graf otázka č. 2

Otázka č. 3 Délka služebního poměru (v letech)

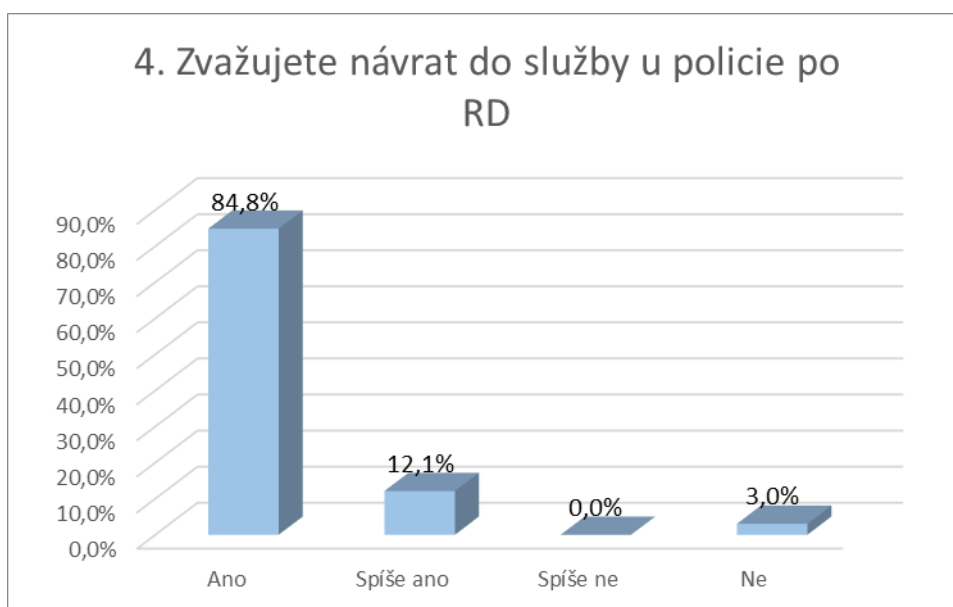
Třetí otázkou byla sledována délka služebního poměru dotazovaných, více než polovina, 57,6 % patří do skupiny již velmi zkušených policistů s dobou služby více než 15 let. Tato skupina je pro PČR velmi důležitá z hlediska udržení ve služebním poměru, protože již mají možnost při ukončení služebního poměru čerpat výsluhové nároky a jejich potenciální odchod je velmi bolestivý, protože odchází velká porce pracovních zkušeností. Druhou nejvyšší početní skupinou byla skupina 6 až 9 let služby, 21,2 %, skupina 10 až 14 let zastoupena 15,2 %, nejnižší skupina 0 až 5 let je nakonec zastoupena 6,1 %.



Graf otázka č. 3

Otázka č. 4 Zvažujete návrat do služby u policie po rodičovské dovolené?

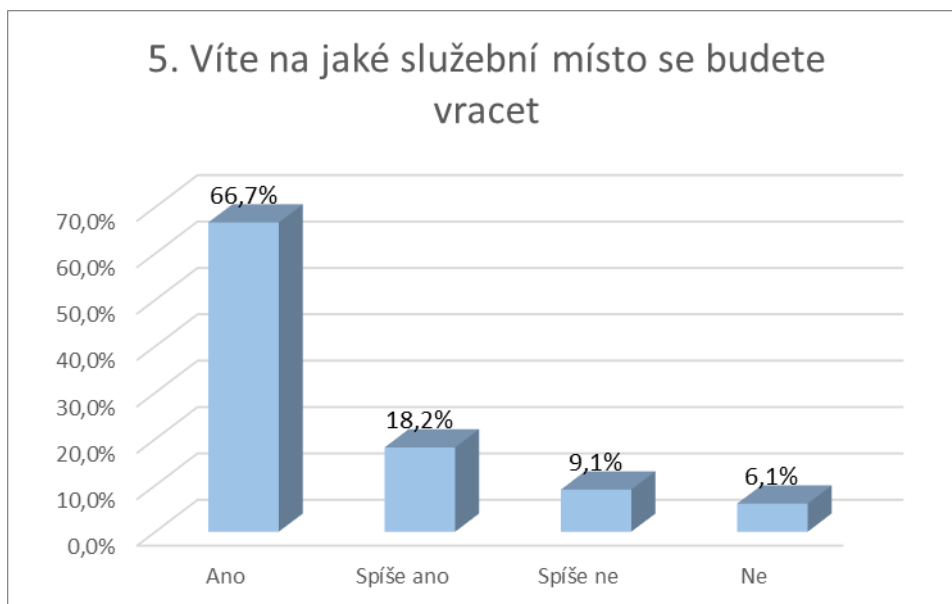
Čtvrtá otázka se týkala, zda se policisté chtějí po ukončení vrátet zpátky k PČR, anebo zda z rodinných a jiných důvodů. Zcela jednoznačně vychází možnost Ano, 85,3 %, i ty, kteří třeba trochu váhají, se přiklání možnosti zůstat v řadách PČR, 11,8 %. Odpověď ne, zvolilo pouze 3%.



Graf otázka č. 4

Otázka č. 5 Víte, na jaké služební místo se budete vracet?

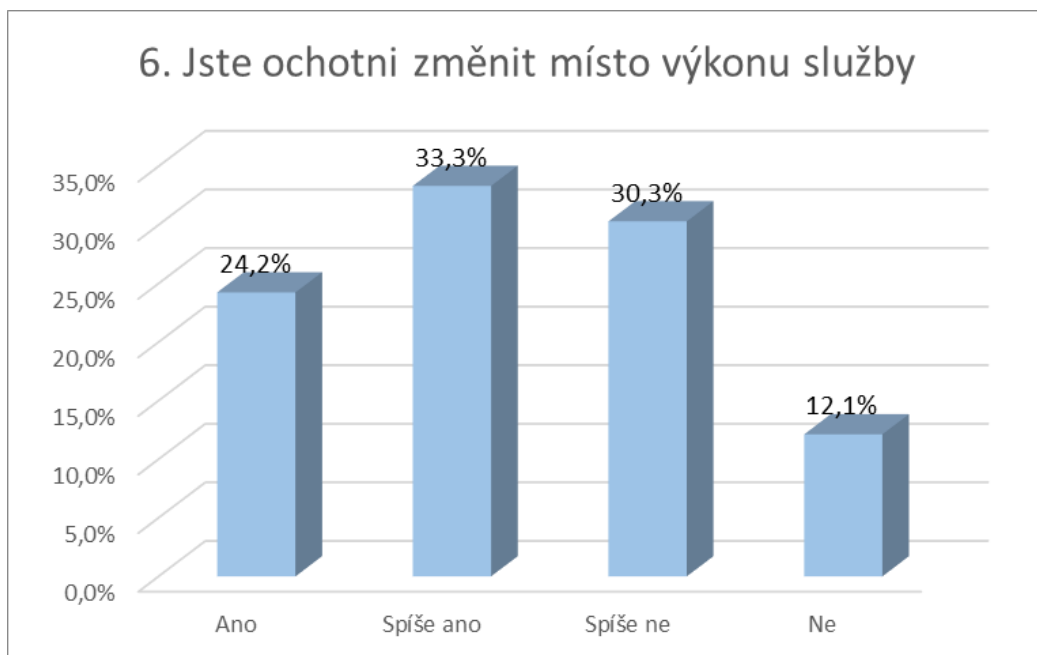
Pátá otázka zjišťovala, zda respondenti již v tuto chvíli vědí, na které služební místo budou po návratu z rodičovské dovolené ustanoveni. Většina, 66,7 % ví přesně, kam nastoupí, spíše ano 18,2 %, spíše ne 9,1 % a vůbec ne 6,1 %.



Graf otázka č. 5

Otázka č. 6 Jste ochotni změnit místo výkonu služby z hlediska např. přímého /nepřímého výkonu nebo nástupu na jiné služební místo?

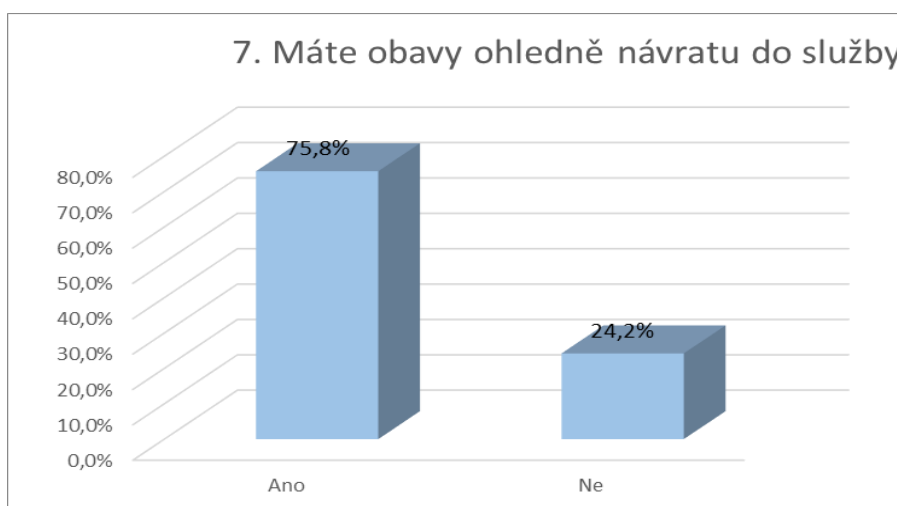
V šesté otázce byla zkoumána ochota příslušníka v rámci návratu do výkonu služby, změnit dosavadní způsob výkonu, ať už ve smyslu záměny, přímého výkonu za nepřímý, takzvaně ulice za kancelář, nebo i změna místa výkonu služebního působiště. Nadpoloviční většina by s tím problém neměla, 57,6 % by s tím souhlasilo, 42,4 % by s tím naopak nesouhlasilo. Ale vzhledem k tomu, že odpovědi Spíše ano 33,3 %, spíše Ne 30,3 % to nabízí velký prostor pro personální práci, tito policisté nejsou jednoznačně rozhodnutí.



Graf otázka č. 6

Otázka č. 7 Máte obavy ohledně návratu do služby u policie, pokud jde o rovnováhu mezi prací a rodinou?

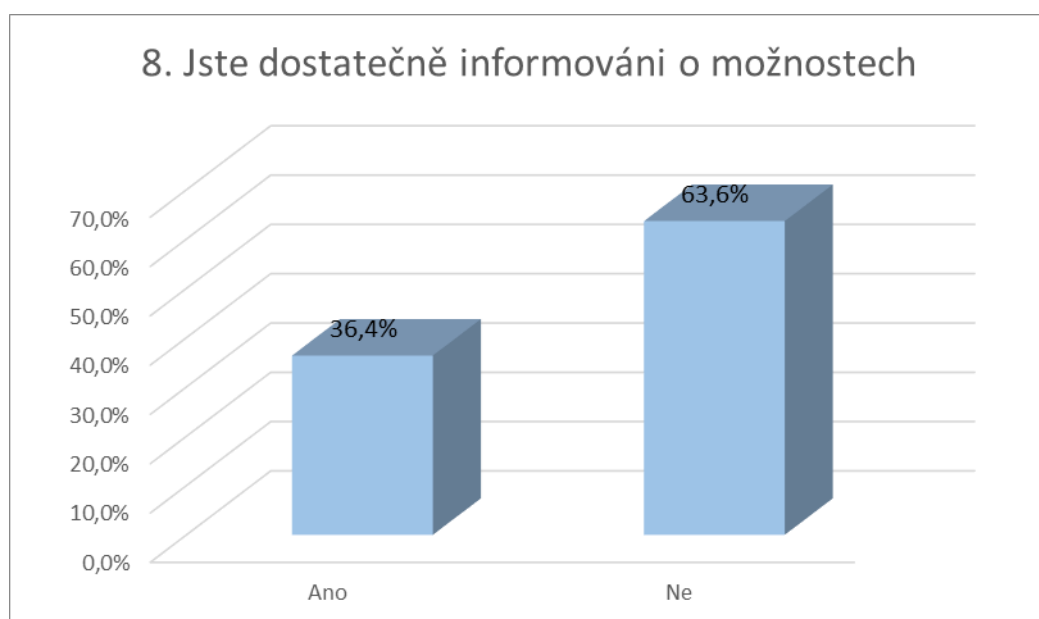
Sedmá otázka také souvisí s personální prací jednotlivých personálních pracovišť, neboť z ní vyplývá, že celkem 75,8 % příslušníků pociťuje obavy z návratu do služby u policie z hlediska bezproblémového skloubení pracovního a soukromého života, zajištění řádné péči o děti a zároveň podání stoprocentního výkonu ve službě. Necelá jedna čtvrtina, 24,2 % tyto obavy nepociťuje.



Graf otázka č. 7

Otázka č. 8 Jste dostatečně informováni o možnostech, které máte k dispozici pro podporu návratu do služby u policie po rodičovské dovolené?

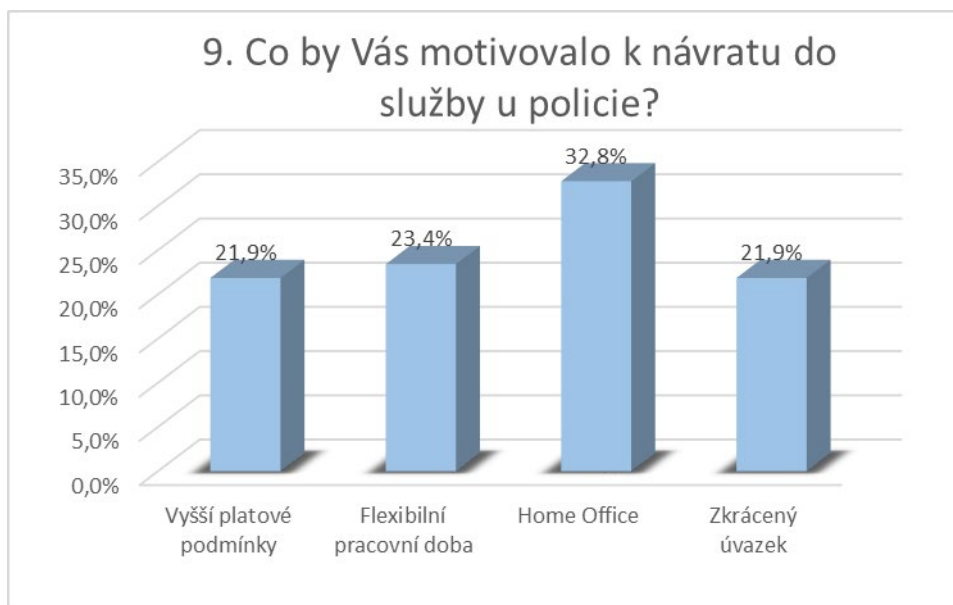
Rovněž osmá otázka vybízí k řešení personální pracovníky i metodické pracovníky, jelikož na otázku, zda jsou příslušníci dostatečně informováni o možnostech, které máme k dispozici pro podporu návratu do služby po rodičovské dovolené, odpověděli 2/3, 63,6 %, že informováni nejsou. Zbývající jedna třetina, 36,4 % odpověděla, že informováni jsou v dostatečné míře.



Graf otázka č. 8

Otázka č. 9 Co by Vás motivovalo k návratu do služby u policie?

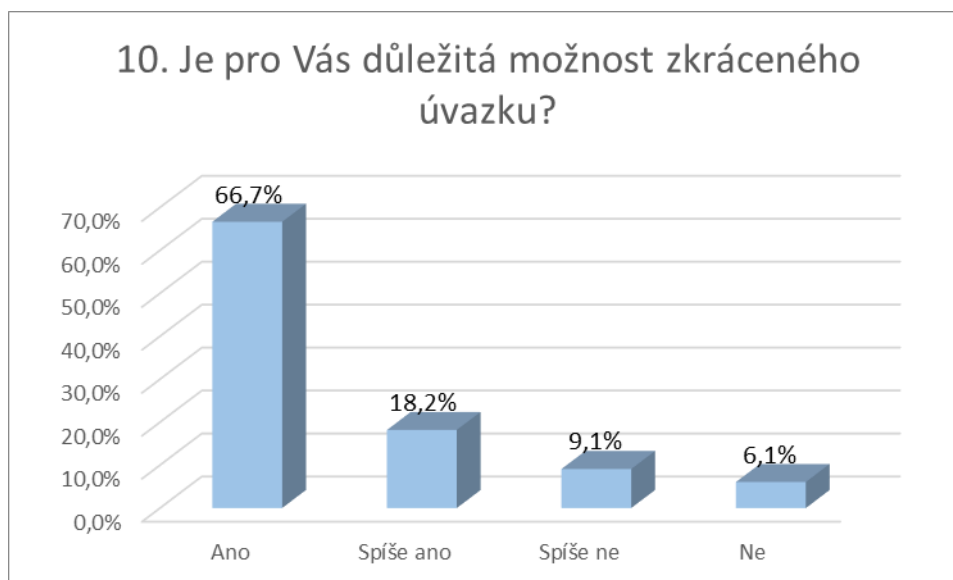
Cílem deváté otázky je zjištění motivačních faktorů, které jsou pro příslušníky důležité ve zvažování možností k návratu do služebního poměru. Největším motivačním faktorem se ukázala možnost práce z domova, jinak řečeného home office, označeno 32,8 % odpovědí, další možnosti již byly označeny, více či méně, podobně, v rozmezí 2%, a to flexibilní pracovní doba, zkrácený úvazek. Nelze zapomínat i na vyšší, lepší platové podmínky, což ale je v kontextu událostí a stavu české ekonomiky a vládním úsporným balíčkům a všeobecným tlakem na zvyšování úspor je v současné době velmi těžké splnit.



Graf otázka č. 9

Otázka č. 10 Je pro Vás důležitá možnost zkráceného úvazku?

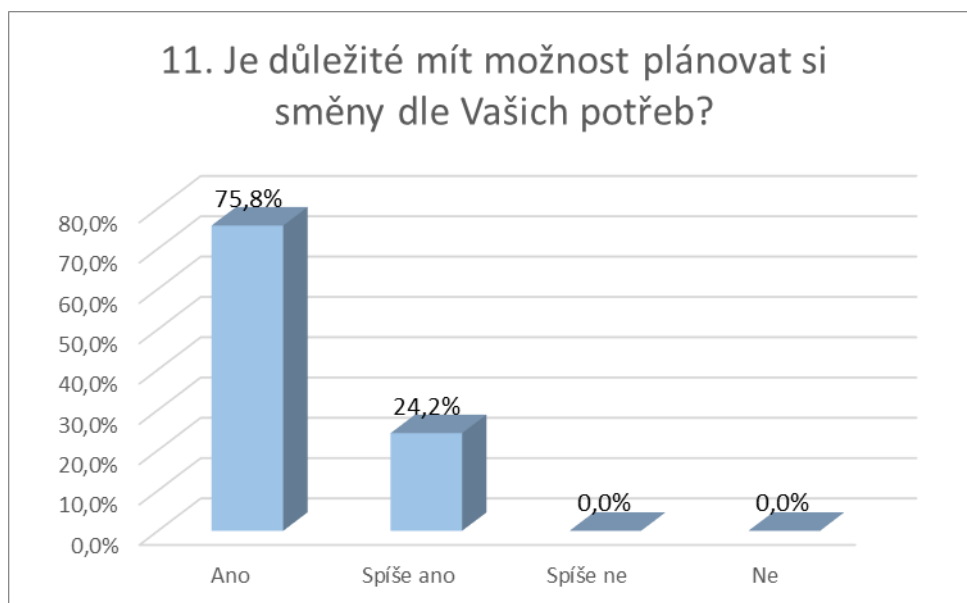
V dalších otázkách jsem se zaměřil na jednotlivé motivační faktory, v rámci otázky číslo deset na možnost zkráceného úvazku. Kdy 84,8 % to považuje za velmi důležitou možnost, i za cenu snížení služebního příjmu, který s tím souvisí. Pro 15,2 % odpovědí to důležité nebylo.



Graf otázka č. 10

Otázka č. 11 Je pro Vás důležité mít možnost plánovat si směny dle Vašich potřeb?

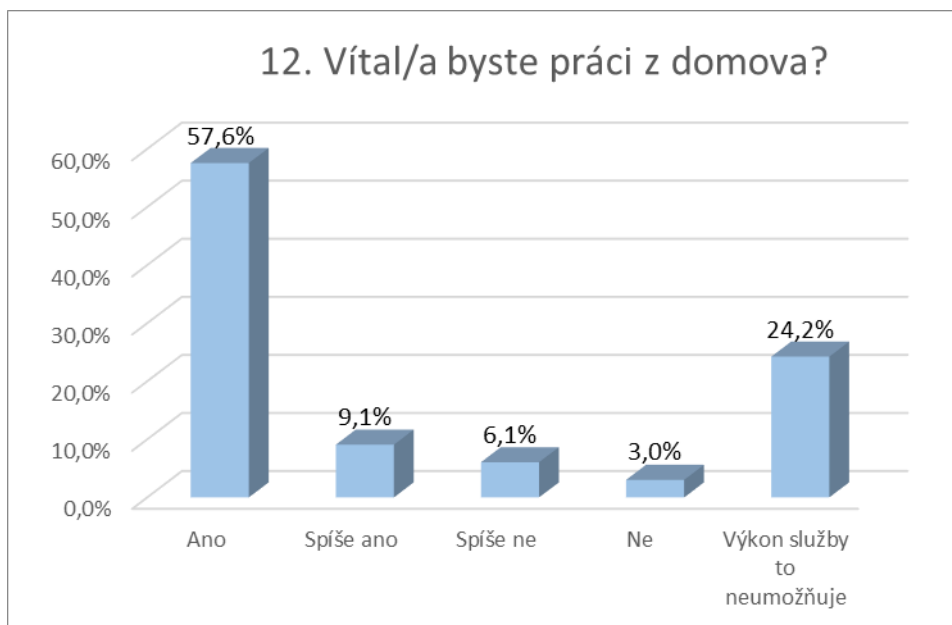
Jedenáctá otázka se týkala dalšího motivačního faktoru, a to možnosti flexibilní úpravy doby služby, kdy tři čtvrtiny, 75,8 % to považuje za důležité a nápomocné k lepšímu a hladšímu průběhu návratu zpátky do výkonu služby. Zbytek odpovědí byl spíše ano, negativně se nevyjádřil vůbec nikdo.



Graf otázka č. 11

Otázka č. 12 Vítal/a byste možnost práce z domova?

Dvanáctá otázka se týkala práce z domova, motivačního faktoru home office. U této možnosti 24,2 % příslušníků odpovědělo, že to bohužel výkon služby v jejich případě neumožňuje. Na služebních místech, kde práce z domova je možná, 57,6 % odpovědí bylo Ano, 9,1 % spíše Ano, pro 9,1 % odpovědí by tuhle možnost neuvítalo.



Graf otázka č. 12

4.7 Vyhodnocení otevřené otázky

V rámci dotazníku bylo v poslední otázce umožněno uvést své názory na návrat do služebního procesu, na problémy a komplikace při návratu, ale i ty pozitivní skutečnosti, které jim samotný proces návratu, ale i výkonu služby ulehčily a usnadnily.

Kromě důvodů a problémů, které nejsou pro tuto diplomovou práci relevantní, jako je špatná personální práce na útvaru, respektive jejich neznalost, žádosti o znovu proškolení při návratu či vylepšení vnitřních informačních programů, aby nenabízely k seznámení právní předpisy, které již nejsou platné, tak jasným a jednoznačným důvodem, který nejvíce ovlivňuje a pomáhá při návratu a výkonu služby po rodičovské dovolené je umožnění práce z domova. Hlavní přínos policisté a policistky vidí v tom, že se mohou v plné míře věnovat práci a zároveň nezanedbávat svou rodinu a děti. Častým jevem bylo apelování na služební funkcionáře, aby se této formě práce nebránili, a naopak tuto možnost preferovali. A také bylo uváděno, aby tato možnost byla zakomponována i v novele služebního zákona.

Druhou nejčastější odpovědí a požadavkem bylo flexibilní rozvržení pracovní doby dle požadavků policisty. Tento instrument, stejně jako home office pomáhá sladit

pracovní a rodinný život. Flexibilní pracovní doba umožňuje výkon služby v plném rozsahu a nenutí policistu či policistku ke změně úvazku, k jeho zkrácení.

Třetí nejčastěji uvedenou odpovědí v rámci otevřené otázky byla úprava délky výkonu služby z klasických 37,5 hodin týdně na kratší, dle možností dotazovaného.

4.8 Odpověď na výzkumné otázky

Výzkumná otázka číslo 1 – Jsou příslušníci na MD/RD dostatečně informováni o možnostech návratu?

Z výsledků odpovědí na tuto otázku zcela jasně vyplývá, že v tomto segmentu se jeví jako jednoznačně nutné více komunikovat s příslušníky, kteří v současné době jsou zařazeni v zálohách z důvodů rodičovské dovolené a taky to klade požadavky na policejní prezidium ČR jako metodické pracoviště vytvořit metodiku pro jednotlivé personální pracoviště. Výsledky dotazníkového šetření a v podstatě i tato diplomová práce by měla pomoci při vytváření doporučení a materiálů pro tuto metodiku.

Výzkumná otázka číslo 2 – je změna úvazku, doby služby, home office motivací pro návrat do služby?

I tady ve druhé výzkumné otázce zcela jasně vyšlo, že všechny tyto, v podstatě dříve benefity, se v dnešní době stávají nutností a normou a každý jeden tento instrument, nebo jejich kombinace, jsou pro příslušníky zajímavé a je potřeba nad povolením a umožňováním přemýšlet samozřejmě v mantinelech výkonu služby a jeho řádného zajištění.

Výzkumná otázka číslo 3 - je flexibilní pracovní doba motivací pro návrat do služby?

Ve třetí výzkumné otázce 23,4 % respondentů se vyjádřilo, že je to pro ně důležitým faktorem při rozhodování o návratu do výkonu služby. Hodnota téměř stejná jako u možnosti home office, či zkráceného úvazku. Tento instrument rozhodně pomáhá příslušníkům a příslušnicím upravit si denní režim s dítětem tak, aby byl lépe zvládnutelný, ať už pozdním začátkem, kdy umožní odvézt dítě do školky, či školy, anebo naopak časným začátkem výkonu služby a dřívějším skončením zase usnadní jeho vyzvedávání ze škol a školek a případné zajištění

odpoledních kroužků a sportovních aktivit a v neposlední řadě i usnadní i starost o rodinu a domácnost.

4.9 Shrnutí výsledku výzkumu

Z výsledku jednoznačně výzkumu vyplývá, že instrumenty pomáhající s nastavením nového způsobu života a práce, umožňující rovnoměrné fungování osobního a pracovního života, umožňující věnovat všechny síly, na jedné straně práci a výkonu služby, ale také neomezování své rodiny a osobního života, jsou policisty a policistkami kladně hodnoceni a jsou připraveni je využívat.

Doporučení, které jednoznačně z provedeného výzkumu vyplyne je, že do budoucna by měla Policie ČR, kde to výkon služby dovoluje, umožnit sloužícím policistkám i policistům pracovat z domova. A veškeré kroky ať už týkající se vybavení počítači, tablety, telefony, ale i třeba kapacitní možnosti vnitřní i vnější internetové a intranetové sítě, tak i nastavení vnitřních pracovních předpisů, tak, aby to umožňovalo na jedné straně bezproblémový a správný výkon služby, tak na straně druhé, aby umožňovalo správu a výkon správy těchto agend z home office.

Dále výzkum ukázal, že při návratu zpátky do služby je téměř 60 % příslušníků a příslušnic ochotno změnit služební místo či místo služebního působiště nebo o tom alespoň uvažovat. Také poměrně velká část, 30,3 % odpověděla spíše ne – v tomto případě, ale zůstává prostor pro přesvědčování, anebo právě motivaci formou výše zmíněných instrumentů či benefitů nabízet možnosti k tomu, aby se místo obsadilo i někým, kdo nechtěl své původní místo opustit.

Co se týká prostoru pro zlepšení, z výsledku výzkumu je zřejmé, že informovanost o možnostech návratu, udržení si svého místa, nástupu na jiné, není úplně transparentní a jasná a příslušnice a příslušníci nemají všechny potřebné informace k dispozici.

V materiálu na zlepšení situace rodičů po návratu po rodičovské resp. mateřské dovolené pro vedení PPČR by nepochybně měl zaznít návrh na zlepšení komunikace personálních oddělení s rodiči na rodičovské resp. mateřské dovolené, dále je na místě, aby se management více zajímal o tyto „spící lidské

zdroje“ – zpravidla zkušené policisty, kteří mohou výrazně přispět ke kvalitnímu výkonu služby a sám aktivně se snažil najít způsob, jak je dostat zpět do výkonu služby což samozřejmě do sebe atrahuje i návrhy na úpravu pracovní doby, možnost částečných úvazků, případně i práce home office. Tento způsob bude nepochybně i velmi kladně kvitován ze strany rodičů, a tento přívětivý přístup bude mít velký a zcela pozitivní motivační dopad. Takoví lidé pak nebudou hledat „lepší a vhodnější práci s přívětivějšími podmínkami“ a nebudou ukončovat služební poměr.

Dalším důležitým návrhem, který vyplynul z dotazníkového šetření je i krátký kurz, který by jim osvěžil dovednosti týkající se výkonu služby, přičemž některé atributy jsou stejné (ovládání ETŘ, seznamování se s předpisy, E polis test na zbraně a ovládání zbraně, novely trestního zákoníku) některé jsou pak pro každou službu individuální např. novelizace na úseku zbraní a střeliva, novelizace na úseku dopravy atd.

Výše uvedené možnosti představují, rychlé a pro PČR ekonomicky výhodné návrhy, které lze velmi rychle zařadit do praxe. Při snaze o jejich realizaci budeme samozřejmě narážet na neochotu některých vedoucích útvarů vést tak poměrně náročnou personální činnost s individuálním přístupem, ale v této souvislosti je třeba uvést, že lidské zdroje jsou to nejdůležitější po organizace má a v souvislosti s výkonem služby, jak již bylo uvedeno výše, neplatí jeden nový policista rovná se jeden zkušený policista. Domnívám se tedy, že i ekonomický přínos je značný, neboť pokud se nám bude dařit udržet si zkušené policistky a policisty nebudeme muset vynakládat velké prostředky na zcela nové policisty, ale obměna policejního sboru bude přirozená a ne překotná.

5 Závěr

Ve své diplomové práci nazvané Rovné příležitosti z hlediska vzniku služebního poměru příslušníků Policie ČR a jeho průběhu jsem chtěl provést vzhled do současné situace v organizaci tak velké jako je Policie ČR a akcentovat vývoj genderové problematiky v čase v našem největším ozbrojeném sboru.

V průběhu mé práce jsem zjistil, že se v minulosti ženy u ozbrojených složek věnovaly převážně administrativním činnostem a následně v šedesátých a sedmdesátých letech minulého století pak bylo zcela nemožné dosáhnout work life balance či chceme-li sladění osobního a profesního života, neřku-li o tom, že to byl pojem zcela neznámý a ačkoli i v té době byly zaváděny normy, které byly evidentně zcela primární snahou nastavení rovnosti, jako bylo zavedení delší mateřské dovolené, zavedení tzv. paragrafu, tzn. ošetřování člena rodiny, resp. dítěte. Tyto snahy byly poznamenány jednak genderovými stereotypy, kdy v souvislosti s péčí o dítě nebyli muži vůbec zmiňováni a jednak, jak víme z rozhovorů se ženami, prosazování těchto norem bylo velmi komplikované a na jejich praktické využití bylo ze strany mužů nahlíženo jako na pokusy o neoprávněné „zjednodušení“ výkonu služby. Mnohdy byly ženy v důsledku tohoto přístupu nuceny změnit směr vykonávané práce – nemohly být tedy zařazeny ve výkonu, aby se stihly věnovat rodině a dětem. Podporu necítily ani ve společnosti ani v rámci tehdejší vládnoucí garnitury.

Od té doby je zcela evidentní posun, kdy se ženy řadí do policejní práce jako zcela rovnocenní partneři pro muže, kteří vykonávají zcela stejný druh policejní práce – ženy, které jsou zařazeny ve Službě kriminální policie a vyšetřování a odhalují, prověřují a vyšetřují nejzávažnější druhy trestné činnosti, ženy v pořádkové policii, které vykonávají zcela standardní hlídkovou činnost, jsou psodvkami, jsou zařazeny na jízdní policii a stejně tak i v dalších službách, které Policie ČR má.

Chtěl jsem poukázat na nezastupitelné místo, které žena – policistka má v rámci organizace PČR, ale zároveň také poukázat na to, jak důležité je vyvážit a sladit pracovní a soukromý život a podporovat všechny zaměstnance organizace. Z toho důvodu jsem mapoval celý průběh služebního poměru od nábory uchazečů přes jejich přijetí do služebního poměru až po jeho ukončení. Moje práce také

mapuje postupný nárůst počtu žen v rámci PČR z hlediska systemizovaných míst a přímého a nepřímého výkonu služby a to jak u mužů tak i žen.

V současné době je již z hlediska náboru vedena genderově zcela vyvážená kampaň, stejné podmínky mají ženy tak i muži v i přijímacím řízení – stejné jsou jak testy osobnostní způsobilosti, tak i testy fyzické.

Ve své práci jsem musel zmínit i společenské změny – změny, které vedly až ke vzniku vládních strategií rovnosti žen a mužů (ale i dalších k tomu navazujících dokumentů) vycházejících dokonce z evropských směrnic, kterých jsme již delší dobu svědky a do nichž se PČR aktivně zapojuje plněním jednotlivých opatření, z nichž pak vyplynul i dokument Plán genderové rovnosti Policie ČR.

Všechny výše uvedené skutečnosti nepochybně představují pozitivní vývoj, který vede k rozvíjení PČR jako moderního zaměstnavatele, který mimo jiných benefitů bude mít i brand, značku kvality „dobrého a rovného zázemí pro zaměstnance“ a do budoucna doufám, že povede k vytvoření dalších stabilizačních prvků, které budou mít za následek snížení odchodovosti ze služebního poměru a tím zamezí nežádoucím ztrátám zkušených policistů a policistek.

Snížení odchodovosti má rovněž pozitivní ekonomické důsledky, kdy dojde k výraznému snížení nákladů na přijetí nových policistů, jejich vystrojení, zaškolení a zapracování a v neposlední řadě bude mít rozhodující vliv na udržitelnost kvality výkonu služby. Hlavním cílem personální práce PČR by tedy mělo být udržet zkušené a kvalitní policisty a policistky ve sboru, aby tito mohli své zkušenosti dále předávat nově příchozím.

K dosažení výše uvedených cílů by mohl napomoci také můj výzkum, kde jsem se zabýval motivací příslušníků a příslušnic Policie, kteří jsou v současné době nebo v nedávné době byli na rodičovské či mateřské dovolené k jejich návratu do výkonu služby u Policie a také tím, jak moc a konkrétně jsou informováni o možnostech, které se jim nabízejí v souvislosti s jejich „rolí“ rodičů. Zkoumal jsem, které faktory jsou při rozhodování policistů a policistek důležité a které jejich volbu tolik neovlivňují. A jakou motivaci mají k návratu do výkonu služby a co ji ovlivňuje při procesu rozhodování.

Z provedeného výzkumu se podařilo zjistit a formulovat závěry, které budou prostřednictvím ONPS předány vedení policejního prezidia k možným opatřením zejména se jedná o zlepšení komunikace mezi personalisty, případně vedoucími jednotlivých organizačních jednotek a rodiči na mateřských či rodičovských dovolených, tak, aby obě strany znaly možnosti a podmínky za kterých je možno vrátit se k výkonu služby, dále pak jednoznačně zazněl požadavek na zlepšení situace kolem home office, případně úpravy pracovní doby tedy, aby bylo možno více využívat tyto nové a moderní nástroje a tím umožnit nejen návrat do výkonu služby, ale i jej značně uspíšit. Dalším poměrně hodně akcentovaným požadavkem bylo i zavedení „opakovacího kurzu“ pro osvěžení znalostí výkonu služby vyplývajících z jejich zařazení, přičemž jsem rád, že mohu do závěru své práce již uvést, že v současné době se vede jednání o formě a obsahu těchto kurzů pro jednotlivé služby, a to právě na základě mého výzkumu.

Úplným závěrem bych chtěl říci, že zvolené téma je velmi rozsáhlé a nepochybně by bylo možné věnovat mu pozornost i z jiného úhlu např. z pohledu péče o zaměstnance, kterému jsem věnoval pouze několik odstavců, přesto, že jej považuji za stejně důležité a lze jej chápat jako jednu z ukázek rovnosti přístupu v rámci PČR. Současně jsem si vědom, že v rámci PČR existuje řada oblastí, ve kterých se náprava stávající situace zcela nedaří. Jednou z nich je nepochybně míra zastoupení žen ve vedoucích pozicích, ačkoli ženy mají zcela rovné podmínky v rámci výběrových řízení jako muži, ale i této problematice je již věnována velká pozornost. Rovněž v oblasti účasti žen na zahraničních misích je velký prostor pro zatraktivnění tohoto druhu výkonu služby pro policistky.

Doufám však, že mé závěry, a s velkou pokorou říkám, že v Policii ČR dosud jedinečné, budou využity pro zlepšení stále se zlepšujícího stavu rovných příležitostí v rámci PČR.

6 Použitá literatura a zdroje

CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2.

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Právo (ANAG). 2007-. Olomouc: ANAG, 2007-. ISBN 978-80-7554-234-2.

Časopisecké články

FIALA, Zdeněk. Bezpečnostní teorie a praxe, přehledový článek[online].

Ing. Hana Beranová, Doc. Ing. Otakar Němec, CSc. KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA V EVROPSKÉM ACELOSVĚTOVÉM KONTEXTU (R). Lidský kapitál a investice do vzdělání, Praha, 2013.

Seznam právních předpisů

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

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

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

Zákonná úprava a IAŘ

Policejní prezidium ČR Koncepce rozvoje Policie ČR do roku 2027

Rozkaz policejního prezidenta č. 201/2023, kterým se stanoví vzorová systemizace služebních a pracovních míst krajského ředitelství Policie České republiky a městského ředitelství Policie České republiky

Zpráva o plnění Národního akčního plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021-2025 za rok 2022

Webové stránky a elektronické zdroje

idnes. Cz. Online. 9. 11. 2023, dostupné z:

https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/policista-roku-canicross-jarmila-halirova-sobecka-mushing.A231025_121748_domaci_ivos

irozhlas.cz. Online. 14. 12. 2003. dostupné z:

https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/kriminalistka-hofmanova-vrazdy-nasili-pachatel-vrah_2312140008_elev