

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Služební a pracovní poměr v praxi konkrétního subjektu

Terezie Stránská

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Terezie Stránská

obor Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Cheb

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Služební a pracovní poměr v praxi konkrétního
subjektu**

Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Platná právní úprava
4. Služební poměr a pracovní poměr v podmínkách zkoumaného subjektu
5. Poznatky a jejich vyhodnocení
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy


Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran

Doporučené zdroje:

1. Zákon č. 361/2003Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy souvisejícími
2. TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem. Pavlína Šestáková. 1. vyd. Olomouc : ANAG, 2007. 511 s. ISBN 978-80-7263-385-2.
3. HORZINKOVÁ, Eva. ČECHMÁNEK, Břetislav. Zákon o Policii České republiky. 3. dopl. vyd. Praha: Eurounion, s.r.o., 2005. 236 s. ISBN 80-7317-041-8
4. KUBÍNKOVÁ, Marcela, et al. Nový zákoník práce : s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy : s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi . 1. vyd. Praha : Sondy, 2006. 507 s. ISBN 80-86846-15-6.
5. GALVAS, Milan. Pracovní právo. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2005. 260 s. ISBN 80-251-0557-1.
6. další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí DP

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Ivana Hájková**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 3. 2. 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Služební a pracovní poměr v praxi konkrétního subjektu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 5. dubna 2011

Poděkování

Děkuji touto cestou Mgr. Ivaně Hájkové za její cenné rady a připomínky, které mi poskytovala při konzultacích během zpracování této diplomové práce.

**Služební a pracovní poměr v praxi
konkrétního subjektu**

**Service and employment relationships in the practice of a
particular subject**

Souhrn:

Diplomová práce se zaměřuje na aplikaci zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákoníku práce v podmínkách Policie České republiky. Konkrétně se soustřeďuje na dlouhodobé personální problémy, které úzce souvisejí s platností obou právních úprav. První část diplomové práce je věnována vybraným paragrafům služebního zákona a zákoníku práce, vztahujících se ke zkoumané problematice, především institutů vzniku služebního a pracovního poměru, druhům služebního a pracovního poměru a zkušební době. Jádrem diplomové práce je její druhá část, která je konkrétnější. Je zde charakterizována struktura Policie ČR, objasněny základní úkoly policie a v neposlední řadě jsou zde zmíněny personální problémy, které je policie nucena v současné době řešit. Práce je doplněna o statistické údaje, týkající se personálního obsazení policejního sboru. V praktické části jsou popsány konkrétní případy přijímacích řízení a případy ukončení služebního poměru. Cílem práce je vyhodnotit funkčnost obou právních úprav a identifikovat hlavní problémy při personálním obsazení sboru. V závěru práce jsou navržena možná řešení, vedoucí ke zlepšení situace.

Klíčová slova:

služební poměr

pracovní poměr

příslušník sboru

zaměstnanec

personální útvar

Policie České republiky

Summary:

The thesis focuses on the application of Act No. 361/2003 Coll., concerning service relationships of policemen in security forces, and the Labour Code within the conditions of Police of the Czech Republic. It pays particular attention to long-term personnel problems that are interconnected with validity of both above mentioned legal regulations. The first part of the thesis is dedicated to selected articles of the Civil Service Law and Labour Code, those of which refer to the researched matters, primarily initiation of the service and employment relationships, their types, and probation period. The core of the thesis is its second part, which tends to be more specific. It deals with the Czech Police structure and their principal aims. Furthermore, it mentions personnel problems that the police are currently being forced to tackle. The thesis also includes additional statistic data concerning personnel recruitment within the police forces. The practical part enlists concrete examples of both the admission process and termination of a service relationship. The aim of this work is to analyze functionality of both above mentioned legal regulations, as well as to identify main issues connected with personnel recruitment within the police forces. Finally, possible solutions are suggested in order to improve the situation.

Keywords:

service relationship

employment relationship

member of the security force

employee

personnel department

Police of the Czech Republic

Seznam použitých zkratk

MOP - místní oddělení Policie ČR

PÚ – personální útvar

SKPV – služba kriminální policie a vyšetřování

ÚP – úřad práce

ZP- zákoník práce

ZSP – zákon o služebním poměru

OBSAH

1.	Úvod.....	12
2.	Cíl práce a metodika	14
2.1	Cíl práce	14
2.2	Metodika práce	14
3.	Platná právní úprava	15
3.1	Pracovní právo	16
3.1.1	Právní úprava pracovního poměru	16
3.1.2	Právní úprava služebního poměru.....	17
3.2	Výklad základních pojmů	19
3.2.1	Pracovní poměr	19
3.2.1.1	Zkušební doba.....	20
3.2.1.2	Doba určitá a neurčitá	20
3.2.2	Služební poměr	21
3.2.2.1	Druhy služebního poměru.....	23
3.2.2.2	Služební zkouška	24
3.3	Vznik pracovního poměru	24
3.3.1	Přijímací řízení do pracovního poměru	25
3.3.2	Povinnosti zaměstnavatele	26
3.4	Vznik služebního poměru	27
3.4.1	Přijímací řízení do služebního poměru	27
3.5	Skončení pracovního poměru	31
3.5.1	Dohoda.....	32
3.5.2	Výpověď	33
3.5.3	Zákaz výpovědi.....	34
3.5.4	Okamžité zrušení	35
3.5.5	Odstupné	35
3.6	Skončení služebního poměru	36
3.6.1	Skončení služebního poměru uplynutím doby určité	37
3.6.2	Skončení služebního poměru propuštěním	37
3.6.3	Skončení služebního poměru dovršením věku	38
3.6.4	Odchodné	39
3.6.5	Výsluhový příspěvek	39
4.	Služební a pracovní poměr v podmínkách zkoumaného subjektu	41
4.1	Charakteristika zkoumaného subjektu	41
4.1.1	Stav lidských zdrojů.....	42
4.1.2	Krajská ředitelství policie	47
4.1.3	Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje	48
4.1.4	Činnost policie Plzeňského kraje	49
4.2	Služební poměr v podmínkách policie.....	50
4.2.1	Přijímací řízení příslušníků	50
4.2.2	Problém přijímání nových příslušníků.....	51
4.2.3	Postup při přijímacím řízení	51

4.2.4	Povinná základní odborná příprava policistů.....	54
4.2.5	Osobní údaje uchazeče.....	55
4.3	Pracovní poměr v podmínkách policie	55
4.3.1	Přijímací řízení civilních zaměstnanců	56
4.3.2	Postup při přijímacím řízení zaměstnanců.....	56
4.4	Odlišnosti služebního a pracovního poměru.....	57
4.5	Případové studie.....	58
4.5.1	Neúspěšný uchazeč o služební poměr	58
4.5.2	Úspěšný uchazeč o služební poměr	60
4.5.3	Úspěšný uchazeč o pracovní poměr.....	63
4.5.4	Propuštěný příslušník.....	64
4.5.5	Příslušník končící služební poměr dohodou	65
5.	Poznatky a jejich vyhodnocení	66
5.1	Neúspěšný uchazeč o služební poměr	66
5.2	Úspěšný uchazeč o služební poměr	67
5.3	Úspěšný uchazeč o pracovní poměr.....	69
5.4	Propuštěný příslušník.....	70
5.5	Příslušník končící služební poměr dohodou	71
5.6	Shrnutí.....	71
6.	Závěr	74
7.	Seznam použitých zdrojů	77
8.	Přílohy.....	80

1. Úvod

Předmětem této diplomové práce je problematika služebního a pracovního poměru. Pracovní poměr je nejčastěji uzavíraným pracovně právním vztahem, služební poměr se oproti tomu týká okolo sedmdesáti tisíc příslušníků bezpečnostních sborů v České republice. V současné době se skutečnosti vztahující se k vzniku, změně a skončení pracovního poměru řídí zákoník práce č. 262/2006 Sb., který je platný od 1. ledna 2008. Situaci související se služebním poměrem řeší zákon č. 361/2003 Sb., platný od 1. ledna 2007. Ošetřit pracovní vztahy novými právními úpravami se stalo nutností především v souvislosti s polistopadovými změnami v roce 1989 a vstupem České republiky do Evropské unie. Obě právní úpravy lze považovat za relativně krátce platné, ale přesto již mnohokrát novelizované. Opětovné novelizování obou právních úprav přináší nemalé problémy personalistům firem a také vnáší nejistotu do řad zaměstnanců i řad příslušníků. Problém pracovně právních vztahů je dnes ve společnosti velice často diskutovaný a proto, z mého úhlu pohledu, je vhodným tématem ke zpracování diplomové práce.

Diplomová práce je věnována aplikaci obou pracovně právních norem v podmínkách Policie ČR. Policie ČR je největší ozbrojenou bezpečnostní složkou státu, podílející se na zajišťování a udržování bezpečnosti a veřejného pořádku. Policejní sbor se dlouhodobě potýká s personálními problémy v oblasti zabezpečení služby kvalitními příslušníky sboru. V současnosti probíhá v policii rozsáhlá reforma, rozdělená do deseti pilířů, jejímž cílem je proměnit policii v moderní a profesionální sbor. Šestý pilíř reformy se zaměřuje na Služební zákon, novou systemizaci služebních a pracovních míst a obsazování volných pozic. Snižování dlouhodobého podstavu příslušníků bylo řešeno masivními náborovými kampaněmi a pozitivní prezentací zaměřenou na širokou veřejnost. Personální stabilitu policejního sboru nemalou měrou také ovlivňují výše zmiňované nové právní úpravy.

Příslušníci policie disponují při konání své služby zvláštními pravomocemi (např. použití zbraně, shromažďování osobních údajů), které představují nezanedbatelné riziko zneužití. Služební zákon proto stanovuje přísná kritéria výběru uchazečů, která se snaží tato rizika minimalizovat. Zároveň přísné požadavky na uchazeče vyřazují z přijímacího řízení velký počet občanů, což se stává překážkou při zabezpečování služby. Největší

nedostatek příslušníků je dlouhodobě zaznamenáván především ve velkých městech, jako je Praha nebo Ostrava.

Diplomová práce je rozvrhnutá do dvou částí. V první teoretické části se věnují vybraným paragrafům služebního zákona a některým námětům ze zákoníku práce, jako jsou základní pojmy, vznik služebního a pracovního poměru, zkušební doba, druhy služebního pracovního poměru, služební zkouška, skončení pracovního a služebního poměru.

Jádrem této práce je její druhá část, která je obsáhlejší a pojednává o aplikaci zákoníku práce a služebního zákona v Policii České republiky. Je zde popsána struktura Policie ČR, krátce nastíněny budoucí vize policie a úloha, kterou policie zastává jako poskytovatel veřejné služby. Zmíněna je neuspokojivá personální situace a jsou popsána konkrétní opatření, zaměřená na její zlepšení. Je upozorněno na výhody a zároveň i na zvýšené požadavky, které vyplývají pro občana při uzavření služebního poměru oproti výhodám plynoucím ze sjednání pracovního poměru. Detailně je zmíněn postup při přijímacím řízení příslušníků a srovnán s přijímacím řízením civilních zaměstnanců. Z případových studií, zaměřených na vznik a skončení pracovního i služebního poměru, jsou vyvozeny konkrétní návrhy na možné zlepšení.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce „Služební a pracovní poměr v praxi konkrétního subjektu“ je ověřit a vyhodnotit funkčnost služebního zákona a zákoníku práce v podmínkách Policie České republiky. Vzájemně srovnat pracovní a služební poměr a poukázat na odlišnosti plynoucí z jednotlivých právních úprav. Na konkrétních případech, týkajících se vzniku a ukončení služebních a pracovních poměrů zjistit objektivní příčiny neuspokojivé personální situace v řadách policie a případně navrhnout možná řešení vedoucí ke zlepšení situace.

2.2 Metodika práce

- soustředění právních předpisů upravujících danou problematiku a jejich analýza
- prostudování problematiky služebního a pracovního poměru v praxi Policie České republiky, seznámení se s personální situací, posouzení účinnosti právních úprav pracovního a služebního poměru
- vyhodnocení poznatků
- návrhy řešení

3. Platná právní úprava

3.1 Pracovní právo

Pracovní právo je chápáno jako jedno odvětví českého právního řádu. Jde o souhrn právních norem, které upravují pracovněprávní vztahy a vztahy, které souvisejí s výkonem práce. Hlavními prameny pracovního práva jsou Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb. - součást ústavního pořádku České republiky, zákoník práce č. 262/2006 Sb. Prameny práva tvoří také mezinárodní smlouvy, vnitropodnikové právní normy, kolektivní smlouvy a také další zákony, např. zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.

Pracovní právo plní ve společnosti tři základní funkce, mezi které se řadí funkce ochranná, organizační a výchovná. Úkolem pracovního práva je ochrana zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zaměstnanci jsou v pracovním právu považováni za ekonomicky a právně slabší stranu vztahu. Pracovní právo zde bere v úvahu skutečnost, že svobodná vůle zaměstnance může být omezena z ekonomických a sociálních důvodů. Tímto se pracovní právo liší od občanského práva, pro které platí princip rovnosti stran. ZP řeší otázky ochrany života a zdraví zaměstnanců, pracovní podmínky, ale i zachování důstojnosti a soukromí na pracovišti.

Projevem organizační funkce je vytváření právního rámce. Pracovní právo umožňuje zaměstnavatelům efektivně řídit lidský faktor, ať už prostřednictvím pozitivní motivace, např. mzdy, nebo negativní motivace, za kterou lze považovat sankce.

Výchovná funkce pracovního práva si klade za cíl přispívat k vyšší kultuře mezilidských vztahů na pracovištích. V konečném důsledku pracovní právo ovlivňuje chování lidí, nutí zaměstnance chovat se určitým způsobem nebo se nevhodného chování zdržet. Subjekty pracovního práva mají povinnost řádně pracovat, řádně hospodařit a dodržovat pravidla chování v souladu s dobrými mravy.

3.1.1 Právní úprava pracovního poměru

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce nabyt své účinnosti 1. ledna 2008 a nahradil tím dosud platný zákoník práce č. 65/1965 Sb. Zákoník práce z roku 1965 byl platný celkem 41 let a přesto, že byl mnohokrát novelizován, zachovával si stále převážně kogentní povahu, která se stávala překážkou úspěšného rozvoje mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Po změně politických poměrů v roce 1989 bylo tedy nutné zákoník nahradit a nastolit tak vhodné podmínky k rozvoji pracovněprávních vztahů.

Nový zákoník práce byl připraven jako moderní právní předpis, kterým jsou upraveny pracovně právní vztahy vycházející z liberálního principu „co není zakázáno, je dovoleno“. ZP koresponduje s mezinárodním trendem vývoje pracovního práva. „Zákoník práce si kladl za cíl také přispět k větší smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů umožňujícím účastníkům pracovněprávních vztahů upravit vzájemné vztahy odchylně od zákona. Současně však měl zachovat dosavadní úroveň ochrany slabšího účastníka pracovněprávního vztahu – zaměstnance a musel respektovat závazky vyplývající pro Českou republiku z mezinárodních dokumentů, jimž je vázána.“¹

„Smysl právní úpravy zákoníku práce spočívá v regulaci výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Na jedné straně poskytnout zaměstnavateli účinné nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnance za účelem realizace jeho činnosti a na druhé straně zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce s přiměřenou mírou právní jistoty spočívající v sociálním standardu.“²

Nový ZP byl od svého přijetí více než desetkrát novelizován a dle současných informací vlády bude k dalším zásadním novelizacím docházet i po roce 2010.

¹ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008*. 2. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, s.r.o., 10.ledna 2008. 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-3.

² HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce - komentář*. Praha : Linde, 2007. 959 s. ISBN 978-80-7201-671-6, EAN: 9788072016716.

3.1.2 Právní úprava služebního poměru

Služební poměr je upraven několika zákony. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nabyt účinnosti 1. ledna 2007 a nahradil dosud platný a mnohokrát novelizovaný zákon č. 186/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. Zákonem 361/2003 Sb. se řídí příslušníci Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní a informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Ve své práci jsem se zaměřila na problematiku služebního poměru policistů, jelikož Policie České republiky je nejpočetnějším bezpečnostním sborem v republice. Čítá okolo 42 000 příslušníků. Právní úprava služebního poměru ostatních bezpečnostních sborů je srovnatelná.

Zákon č. 361/2003Sb., upravuje právní poměry vznikající mezi státem a fyzickými osobami, konajícími v bezpečnostním sboru službu. Výkonem služby se dle zákona rozumí úkony a činnosti, které jsou realizovány na základě oprávnění a povinností stanovených právními předpisy. Policie České republiky plní své úlohy na základě zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky. Hlavním posláním policie je udržování veřejného pořádku, ochrana osob, ochrana majetku, zajištění bezpečnosti a plynulosti silničního provozu, ochrana státních činitelů a vybraných objektů, zajištění státní hranice.

Pro zbývající bezpečnostní sbory vyplývají úkoly ze zákona č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky, zákona č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky, zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, zákona č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, zákona č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky.

Nový služební zákon si kladl za cíl sjednotit právní úpravu služebních poměrů ve všech výše jmenovaných bezpečnostních sborech. Výjimka byla udělena Bezpečnostní informační službě, která si vyžádala zakotvení několika nezbytných odchylek. V souvislosti se sjednocením právní úpravy sborů je umožněna tzv. „přechodnost“ mezi bezpečnostními sbory, jež zaručuje operativní využití příslušníků. Nově se také začal

využívat karierní řád s možností „bočního vstupu“. Výrazným způsobem byly posíleny sociální jistoty příslušníků. A v neposlední řadě byl také splněn požadavek sladit právní úpravu služebního poměru s právem zemí Evropského společenství.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání určuje právní poměry pro příslušníky ozbrojených sil. Také v tomto případě je služební poměr chápán jako právní poměr ke státu. Služební poměr vojáků není, na rozdíl od výše popisovaného služebního poměru, koncipován jako celoživotní povolání. Důvodem je požadavek tzv. omlazování vojáků v armádě. Služební poměr je uzavírán na dobu určitou, ovšem pokud je voják po uplynutí doby určité nadále způsobilý k výkonu služby, je možno služební poměr opakovaně prodlužovat.

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců ve správních úřadech byl sice schválen v roce 2002, ale dosud nenabyl účinnosti. Česká republika je tak jedinou zemí Evropské unie, která nemá účinný služební zákon řešící povinnosti a práva státních zaměstnanců, přestože přijetí zákona o státní službě bylo jednou z podmínek vstupu do EU. V souvislosti s přijetím služebního zákona byly plánovány určité hospodářské a finanční dopady, které byly hlavním důvodem pro odložení účinnosti. Předpokládané zvýšení platové úrovně zaměstnanců by výrazně ovlivňovalo výdajovou stránku státního rozpočtu. Poslední stanovené datum účinnosti tohoto zákona je 1. 1. 2012, avšak již dnes zaznívají z úst vládních činitelů hlasy, že je pravděpodobné, že zákon nebude účinný ani k tomuto datu.

„Předmětem úpravy jsou právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou česká republika poskytuje veřejnosti, organizační věci státní služby, přípravu fyzických osob na službu, služební vztahy státních zaměstnanců ve správních úřadech, odměňování těchto osob, nestanoví-li zvláštní předpis jinak, řízení ve věcech služby, odměňování ostatních zaměstnanců v pracovním poměru ve státních úřadech, jakož i organizační věci vztahující se k zaměstnání těchto zaměstnanců.“³ Služební zákon se netýká zaměstnanců, vykonávajících manuální, pomocné nebo servisní práce. Na tomto místě je také potřeba zmínit, že díky probíhající decentralizaci přebírají

³ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Praha : LEGES, 2008. 176 s. ISBN 978-80-87212-05-9.

stále více povinností úředníci samosprávy a tak není potřeba diferenciovat zaměstnance ministerstev od zaměstnanců územních samosprávných celků.

„Státní služba je dnes (stejně jako v době jejího vzniku) obecně spojována s potřebou garantovat nestranný odborný výkon veřejné správy. Přijímání do služby, služební postup, odměňování, atd. mají být založeny na kritériích kvality a výkonnosti.“⁴

3.2 Výklad základních pojmů

3.2.1 Pracovní poměr

Zákoník práce rozlišuje dva druhy zakládání pracovního poměru. Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním. Zakládání pracovního vztahu jmenováním se děje jen ve zvláštních případech, proto se tomuto způsobu ve své práci nevěnuji. Nejtypičtějším a v praxi nejvíce užívaným způsobem zakládání pracovního poměru je poměr založený na základě písemné pracovní smlouvy. Písemná smlouva by měla obsahovat ujednání o druhu práce, místa výkonu práce a datum nástupu do zaměstnání. Smlouva sjednaná ústně se z hlediska platnosti právního úkonu také považuje za platnou, a to i přes to, že ústní dohodou pracovněprávního vztahu dochází k porušení ZP.

Pracovní poměr vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vždy se jedná o dvoustranný právní vztah, u kterého převládá smluvní princip. Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba, avšak zaměstnancem pouze osoba fyzická, neboť dle ZP je zaměstnanec povinen ve prospěch zaměstnavatele vykonávat „závislou“ práci osobně. Zaměstnavateli zákon ukládá utvářet podmínky pro splnění pracovních úkolů a zaměstnanci za vykonanou práci platit mzdu.

⁴ LOUDA, Tomáš; GROSPÍČ, Jiří; VOSTRÁ, Lenka. *Modernizace veřejné správy v Evropě a České republice*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. 351 s. ISBN 8073-80-001-2.

3.2.1.1 Zkušební doba

Při zakládání nového pracovněprávního vztahu bývá zpravidla sjednána zkušební doba. Obě strany vztahu tím dostávají možnost zvážit vhodnost nového pracovního poměru. Zaměstnavatel, ale i zaměstnanec může během zkušební doby zcela jednoduše rozvázat pracovní poměr, pokud ten jednomu z nich nevyhovuje. Zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Zákon také stanoví, že zkušební doba má být stanovena nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Zkušební doba, má-li být platná, musí být vždy sjednána písemnou formou. Pokud ve smlouvě chybí ujednání o délce zkušební doby, považuje se za platnou tříměsíční zkušební doba. „Během sjednané zkušební doby lze pracovní poměr zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu a bez ohledu na momentální zdravotní či sociální situaci, v níž se zaměstnanec nachází (těhotenství, nemoc). Pracovní poměr končí dnem rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době a nikoliv dnem doručení oznámení o tomto právním úkonu.“⁵ Tzv. práci na zkoušku je možné také realizovat sjednáním pracovního poměru na dobu určitou.

3.2.1.2 Doba určitá a neurčitá

Zákoník práce, v souladu s předpisy Evropských společenství, upřednostňuje dohody o pracovních poměrech na dobu neurčitou. V praxi se také nejčastěji setkáváme s pracovními smlouvami sjednanými na dobu neurčitou, přičemž není předem předpokládáno, kdy bude pracovní poměr ukončen. Pracovní poměr trvá dobu neurčitou, pokud v pracovní smlouvě doba trvání zmíněna nebyla. Nový zákoník práce, na rozdíl od předchozího zákoníku práce č. 65/1965 Sb., již nedefinuje zaměstnance, se kterými nebylo možno sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Omezení se týkalo absolventů odborných

⁵ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008*. 2. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, s.r.o., 10.ledna 2008. 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-3.

učilišť, středních škol, absolventů vysokých škol a mladistvých zaměstnanců, uvedených v kolektivní smlouvě.

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na době trvání pracovního poměru, může být pracovní poměr uzavřen na dobu určitou. V tomto případě končí pracovní poměr uplynutím sjednané doby. Doba, na kterou je sjednán pracovní poměr nesmí v tomto případě přesáhnout dva roky. § 39 zákoníku práce uvádí, že smlouvy na dobu určitou nesmí být sjednávány opakovaně, k opětovnému sjednání může dojít pouze v případě, že od skončení předcházejícího pracovního poměru na dobu určitou uplynulo alespoň šest měsíců. Tím mělo být zabráněno zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou.

ZP umožňuje zaměstnavatelům plně využívat smlouvy na dobu určitou ve specifických případech. Oprávněně jsou sjednávány smlouvy na dobu určitou především z provozních důvodů (např. při sezónních pracích) nebo v případech, kdy je nutné obsadit pracovní místo dočasně uvolněné (např. odchodem na mateřskou dovolenou). Také s pracujícími důchodci je, na základě ustanovení § 37 ods. 1 zákona č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, možné sjednat pracovní smlouvu pouze na dobu určitou, nedéle na jeden rok.

Proti případnému zneužití pracovního poměru na dobu určitou lze využít právní fikci stanovenou zákoníkem práce. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, dle právní fikce, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projevil před uplynutím doby vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. Kvalifikovaným způsobem se v tomto případě rozumí písemnou formou a před uplynutím doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

3.2.2 Služební poměr

Právní úprava služebního poměru není považována za samostatné odvětví práva, ale i přes značné odlišnosti od pracovního poměru je problematika služebního poměru

zařazena pod odvětví pracovního práva. „Pracovní právo, a obdobně právní úprava služebního poměru, upravuje především vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Předmětem úpravy však nejsou výsledky práce (služby), práce (služba) sama, čili činnost zaměstnanců (příslušníků).

Za charakteristické rysy služebního poměru jsou považovány:

- způsob vzniku služebního poměru
- stát jako zaměstnavatelský subjekt
- stabilita zaměstnaneckého vztahu
- kogentnost úpravy práv a povinností
- právně garantovaný služební a platový postup
- povaha kázeňské odpovědnosti
- autonomní právní úprava služebního poměru
- způsob řešení sporů⁶

„Zákony o služebním poměru výrazně charakterizují veřejnoprávní znaky služby a tím se značně odlišují od ostatních soukromoprávních zaměstnaneckých vztahů řídicích se zákoníkem práce. Služební poměr je zakládán rozhodnutím služebního funkcionáře, a nikoli dvoustranným projevem vůle účastníků.“⁷ Je tedy zřejmé, že u zakládání služebních poměrů není používán smluvní princip, projevují se zde znaky nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnanci ve služebním poměru jsou oproti občanským zaměstnancům omezeni ve výkonu některých svých práv a jsou na ně kladeny také větší povinnosti. Nemohou být například členy politických stran, je omezen výkon jejich vedlejší pracovní činnosti a příslušníci jsou povinni konat službu přesčas. Omezení je ale kompenzováno množstvím

⁶ TOMEK, Petr; NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Praha : Nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. 408 s. ISBN 80-86898-71-7.

⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k I. I. 2007*. Vyd. 1. Olomouc : ANAG, 2007. 53 s. ISBN 978-80-7263-385-2.

výhod, mezi které patří např. poskytnutí odchodného, výsluhového příspěvku nebo delší dovolená.

3.2.2.1 Druhy služebního poměru

Z výše uvedeného vyplývá, že služební poměry lze dále členit na služební poměry příslušníků ozbrojených sil a služební poměry civilních zaměstnanců státu.

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů dělíme z hlediska časového na:

- služební poměr na dobu určitou
- služební poměr na dobu neurčitou

Dle zákona 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, je každý nově přijatý příslušník přijímán na dobu určitou. Doba určitá, při prvním přijetí do služebního poměru, trvá tři roky. Během těchto tří let si zaměstnavatel, nebo-li bezpečnostní sbor, má možnost ověřit, zda je příslušník vhodným kandidátem k výkonu služby a posoudit zda je přínosné ustanovit služební poměr na dobu určitou. Příslušník přijatý na dobu určitou pozbývá některých právních jistot, které jsou dány příslušníkům ve služebním poměru přijatých na dobu neurčitou (např. může být propuštěn z organizačních důvodů).

Příslušník může být přijat do služebního poměru na dobu neurčitou po třech letech služby, další podmínkou dle § 11 zákona č. 361/2003 Sb. je vykonání předepsané služební zkoušky a dosažení kladného výsledku služebního hodnocení nadřízeného funkcionáře.

Příslušník, který již v minulosti vykonával služební poměr v ozbrojeném sboru nebo byl vojákem z povolání, může být zařazen při nástupu do služebního poměru na dobu určitou v trvání jednoho roku. Do služebního poměru na dobu neurčitou se také zařadí příslušník, který již byl tři roky ve služebním poměru na dobu určitou a od této doby neuplynulo více než pět let.

3.2.2.2 Služební zkouška

Jednou z podmínek přijetí příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou je úspěšné složení služební zkoušky. Příslušník má na absolvování služební zkoušky nárok ze zákona. Služební zkoušku (viz příloha č. 1) vykonávají příslušníci, zařazení do služebního poměru na dobu určitou, nejdříve 6 měsíců a nejdéle 1 měsíc před uplynutím této doby určité. Služební zkoušku, která se skládá z ústní, písemné, případně praktické části, skládá příslušník před tříčlennou zkušební komisí. Příslušník, pokud nebyl úspěšný při vykonání služební zkoušky, má možnost ji jednou opakovat před zkušební komisí v jiném složení.

Služební zkouška je stanovena nařízením vlády č. 506/2004 Sb., kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení.

3.3 Vznik pracovního poměru

Rozhodne-li se zaměstnavatel sjednat novou pracovní smlouvu, má obvykle možnost provést vlastní výběr konkrétní osoby z odpovídající skupiny uchazečů. Zaměstnavatel může též využít služeb úřadu práce nebo specializovaných personálních agentur.

Předcházející právní úprava ponechávala zcela na vůli zaměstnavatele, jakými kritérii se při výběru řídit. Nový zákoník práce již vymezuje zaměstnavateli základní hlediska pro výběr fyzických osob. Zaměstnavatel musí dle zákona zohledňovat hlediska kvalifikační, hledisko nezbytného požadavku a hledisko týkající se zvláštních schopností uchazeče.

Při výběru zaměstnanců musí být dodržena zásada rovného zacházení pro muže a ženy obsažená ve směrnici Rady 76/207/EHS, o realizaci zásady stejného zacházení pro muže a ženy (viz příloha č. 6). „V souladu s listinou základních práv a svobod nelze právo

na práci uchazeči odepřít na základě rasové příslušnosti a barvy pleti, na základě pohlaví, jazyka, sexuální orientace, víry a náboženství, politického názoru a členství v politických stranách, sociálního původu, majetku rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, s výjimkou případů, které stanoví zákon.“⁸

3.3.1 Přijímací řízení do pracovního poměru

Přijímací řízení musí být prováděno v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel je oprávněn shromažďovat jen ty informace, které jsou potřebné pro posouzení vhodnosti kandidáta a které bezprostředně souvisí s přijetím do pracovního poměru. Nemělo by tedy ze strany zaměstnavatele docházet k shromažďování nadbytečných údajů a možnosti jejich pozdějšího zneužití. Obvykle vyžaduje zaměstnavatel od uchazeče doklad o kvalifikaci, potvrzení o předchozím zaměstnání, pracovní posudky, výpis z rejstříků trestů apod. Výpis z rejstříku trestů může zaměstnavatel oprávněně požadovat po uchazeči jen v tom případě, kdy se jedná o pracovní pozici, která vyžaduje bezúhonnost zaměstnance. § 316 zákoníku práce odst. 4 vyjmenovává konkrétní informace, které zaměstnavatel nesmí od uchazeče vyžadovat. Údaje o těhotenství, o plánovaném založení rodiny nebo členství v politické organizaci apod. se nepovažují za údaje související s uzavřením pracovní smlouvy.

Dle zákona lze také uzavírat s fyzickými osobami dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody využívají především malí zaměstnavatelé, které by personální agenda zatěžovala neúměrně. Zde je třeba připomenout, že zákoník práce preferuje uzavírání pracovních poměrů.

⁸ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008*. 2. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, s.r.o., 10. ledna 2008. 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-3.

3.3.2 Povinnosti zaměstnavatele

Jednou z povinností zaměstnavatele je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance při práci. Zaměstnanec může vykonávat jen takovou práci, která odpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel je tedy, v případech stanovených předpisem, povinen zabezpečit, aby se fyzická osoba podrobila vstupní lékařské prohlídce ještě před sjednáním pracovní smlouvy. Pro uchazeče v tomto případě neplatí svobodná volba lékaře. Vstupní lékařskou prohlídku provádí lékař v zařízení závodní preventivní péče, neboť závodnímu lékaři jsou známy podmínky na pracovišti. „Zaměstnavatel je povinen vyžádat si posudek o zdravotní způsobilosti k práci zaměstnance před jeho nástupem do práce zejména u:

- všech zaměstnanců přijímaných k zaměstnavatelům, v nichž je závodní zdravotnické zařízení,
- dorostu,
- občanů se změněnou pracovní schopností,
- všech zaměstnanců, kteří jsou přijímáni k výkonu práce, pro kterou jsou podle uvedené směrnice předepsány v souvislosti s výkonem práce preventivní prohlídky.“⁹

Je pravidlem, že poplatek za vstupní lékařskou prohlídku hradí uchazeč sám.

Zaměstnavatel je povinen, před uzavřením pracovní smlouvy, seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, které pro něj budou nově vyplývat a také s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování. Zaměstnavatel má povinnost seznámit uchazeče o rozsahu a povaze práce, o budoucím pracovišti, o tom, kdo budou jeho vedoucí pracovníci, o požadavcích, které na něj budou v zaměstnání kladeny. Měla by mu též být poskytnuta informace o možnosti stravování, zdravotní péče a jiných zaměstnaneckých výhodách. Zaměstnanec by měl být rámcově informován i o předmětu činnosti zaměstnavatele.

⁹ HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce - komentář*. Praha : Linde, 2007. 959 s. ISBN 978-80-7201-671-6, EAN: 9788072016716.

3.4 Vznik služebního poměru

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů stanovuje, kdo se může stát účastníkem služebního poměru, která práva a povinnosti vznikají účastníkům a za jakých podmínek může služební poměr vzniknout, skončit nebo se měnit.

Služební poměr představuje vztah mezi státem a fyzickou osobou, který vzniká rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí uchazeče do služebního poměru. „Služební poměr jako základní individuální právní vztah vzniká zásadně na základě dvou samostatných právních skutečností – žádosti uchazeče o přijetí do služebního poměru a rozhodnutí o přijetí. Přestože nejde o klasický dvoustranný právní úkon, je dán souhlas obou účastníků ke vzniku služebního poměru.“¹⁰ Občan se tedy nemůže stát příslušníkem bezpečnostního sboru proti své vůli, neboť jednou z podmínek k přijetí je uchazečova písemná žádost o přijetí do služebního poměru.

3.4.1 Přijímací řízení do služebního poměru

„Přijímací řízení je zvláštním druhem řízení, do značné míry odlišným od řízení ve věcech služebního poměru. Přijímací řízení se zahajuje tehdy, jestliže je v bezpečnostním sboru volné služební místo.“¹¹

Vzhledem k tomu, že příslušník disponuje větším rozsahem oprávnění vůči občanům, nelze do služebního poměru přijmout každého uchazeče, který projeví zájem o službu. Služební zákon stanovuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru. Vymezená kritéria jsou velmi přísná, jejich cílem je zajistit kvalitní personální obsazení.

¹⁰ TOMEK, Petr; NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Praha : Nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. 408 s. ISBN 80-86898-71-7

¹¹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007*. Vyd. 1. Olomouc : ANAG, 2007. 53 s. ISBN 978-80-7263-385-2.

Podle § 13 zákona č. 361/2003 Sb. musí úspěšný uchazeč splňovat tyto podmínky:

- věk vyšší než 18 let
- státní občanství České republiky
- bezúhonnost
- minimálně střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou
- zdravotní, fyzickou a duševní způsobilost
- způsobilost k právním úkonům
- není členem politického hnutí ani politické strany
- nevykonává jinou výdělečnou činnost a není členem kontrolních nebo řídicích orgánů právnických osob, vykonávajících podnikatelskou činnost

V důvodové zprávě k zákonu o služebním poměru byl zaznamenán požadavek zvýšit věkovou hranici potřebnou k přijetí do služby na 21 let. „Snaha o stanovení vyššího věkového limitu pro přijetí do služebního poměru nebyla v legislativním procesu úspěšná. Vycházela z názoru, že služba v bezpečnostních sborech, spojená s rozsáhlými pravomocemi ve vztahu k ostatním občanům, vyžaduje příslušníky alespoň s minimální zkušeností.“¹² V této souvislosti je potřeba zmínit fakt, že např. strážníkem městské policie se může stát občan starší 21 let, a to přesto, že v porovnání se strážníkem Policie České republiky jsou mu svěřeny menší pravomoci.

Občan cizího státu může být přijat k policii pouze za podmínky získání českého státního občanství. Podmínka občanství je požadována i v převážné většině ostatních evropských států, a to i přes rostoucí mezinárodní integraci. Existují předpoklady, že by bylo reálné přijímat do bezpečnostních sborů i cizí státní příslušníky, především ze zemí Evropské unie, neboť taková praxe by mohla být oboustranným přínosem.

¹² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007*. Vyd. 1. Olomouc : ANAG, 2007. 53 s. ISBN 978-80-7263-385-2.

Podle § 14 služebního zákona může být přijat k policii pouze uchazeč bezúhonný. Bezúhonností se rozumí morální a charakterové vlastnosti žadatele. „Za bezúhonného je považován občan, který v posledních letech před přijetím do služebního poměru nebyl pravomocně odsouzen za trestný čin úmyslný, případně též z nedbalosti, pokud jednání, kterým trestný čin spáchal, není v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka.“¹³ Jako na bezúhonného se také nepohlíží na občana, vykazujícího znaky závislosti na alkoholu či psychotropních látkách nebo činnostech. Policie České republiky využívá práva vyžádat si opis z evidencí rejstříku trestů, ve kterém jsou záznamy i o zahlazených odsouzeních. Při posuzování bezúhonnosti se k zahlazení odsouzení nepřihlíží.

Bezpečnostní sbor má oprávnění k tomu, aby při přijímacím řízení využil svou vlastní evidenci nebo evidenci Ministerstva vnitra k přezkoumání údajů uchazeči. Uchazeč o služební poměr by neměl mít např. pověst opilce či násilníka, neměl by udržovat podezřelé kontakty.

Bezúhonnost definuje § 14 služebního zákona pouze obecně, dřívější snahy definovat bezúhonnost taxativně nebyly úspěšné. Pouze obecná definice pojmu bezúhonnost dává služebnímu funkcionáři větší pravomoci při rozhodování o přijímacím řízení, zároveň však existuje i riziko neoprávněné diskriminace při posouzení bezúhonnosti uchazeče.

Do služebního poměru je možné přijmout občana, který dosáhl minimálně středního vzdělání zakončeného maturitní zkouškou. Policie upustila od dřívějšího udělování výjimek ze vzdělání, které bylo nutností v případě nedostatku příslušníků v některých oblastech (např. hl. město Praha). Také výjimky uchazečům nesplňujícím vysokoškolské vzdělání již nejsou udělovány. Z důvodu fyzické a psychické náročnosti služby vyžaduje přijetí do služebního poměru splnění přísných kritérií.

Prvním posuzovaným kritériem je zdravotní způsobilost uchazeče. Osvědčení o zdravotní způsobilosti vystaví výhradně lékař závodní preventivní péče na základě výsledku vstupní prohlídky a výpisu ze zdravotní dokumentace dosavadního ošetřujícího lékaře. V rámci zdravotní prohlídky je uchazeč také testován na přítomnost omamných a

¹³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007*. Vyd. 1. Olomouc : ANAG, 2007. 53 s. ISBN 978-80-7263-385-2.

psychotropních látek. Podrobnosti, týkající se zdravotní způsobilosti, řeší vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti (viz příloha č. 3).

Fyzickou způsobilost potvrzuje uchazeč absolvováním prověrky fyzické zdatnosti na příslušném pracovišti policie. „Zákon chybně stanoví, že uchazeč má splnit požadavky na tělesnou zdatnost, jenž stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem pro výkon služebního místa, na které má být uchazeč ustanoven. Zcela jednoznačně se nemělo jednat o požadavky na konkrétní služební místo, ale o obecnou fyzickou způsobilost pro službu v bezpečnostním sboru vůbec.“¹⁴

Osobnostní způsobilost uchazeče ověřuje psycholog, psychologické vyšetření se provádí pouze na psychologickém pracovišti bezpečnostního sboru. Osobnostní charakteristiky, které jsou předpokládány pro výkon služby, stanovuje vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti (viz příloha č. 5).

Uchazeč má možnost podat návrh na přezkoumání závěru psychologa, pokud nebude s posudkem souhlasit. Proti lékařskému posudku o zdravotní způsobilosti má taktéž možnost podat opravný prostředek.

Vynaložené náklady, které jsou nutné ke zjišťování zdravotní, osobnostní a fyzické způsobilosti, uchazeč nehradí.

Způsobilost k právním úkonům vzniká nabytím zletilosti. Za nezpůsobilého se považuje uchazeč, kterého soud zbavil způsobilosti k právním úkonům. Důvodem ke zbavení nebo omezení způsobilosti bývá duševní porucha, nadměrné používání omamných prostředků nebo alkoholických nápojů.

Již výše bylo zmiňováno, že příslušník sboru je omezen při výkonu některých svých práv. Zákon stanoví, že do služebního poměru je možno přijmout občana, který není členem žádné politické strany ani politického hnutí. Toto opatření by mělo vést k nestrannému a objektivnímu výkonu služby.

¹⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007*. Vyd. 1. Olomouc : ANAG, 2007. 53 s. ISBN 978-80-7263-385-2.

3.5 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru představuje významnou událost v životě zaměstnance, a někdy také ovlivňuje podstatně zájmy zaměstnavatele. „Z čistě pragmatického hlediska je zřejmé, že pokud zaměstnanec přestane zaměstnavateli (příslušnému vedoucímu zaměstnanci) z jakéhokoliv důvodu vyhovovat a naopak, nemůže tento stav skončit jinak než vzájemným rozchodem. Pracovní právo by se pak mělo postarat o to, aby tento rozchod mohl být slušný, kultivovaný a s rozumnou kompenzací. Zákon by také měl bránit tomu, aby pracovní poměr mohl končit pro malicherné důvody nebo jako důsledek šikanování (mobbingu).“¹⁵

Současná právní úprava rozlišuje právní úkony, podle kterých může dojít k rozvázání pracovního poměru:

- dohoda
- výpověď
- okamžité zrušení
- zrušení ve zkušební době

Pracovní poměr končí třemi možnými způsoby:

- právním úkonem
- právní událostí
- vydáním rozhodnutí příslušného orgánu

Část zákoníku práce, zabývající se skončením pracovního poměru, byla převzata

¹⁵ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008*. 2. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, s.r.o., 10.ledna 2008. 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-3

převážně z předešlého zákoníku platného od roku 1965. Není tedy koncipována moderně, a tak se v mnohých případech stává pro zaměstnavatele komplikací při zaměstnávání nových uchazečů. Zde je potřeba zmínit, že v současné době již existují legislativní snahy tento stav napravit, avšak proti navrhovaným změnám se tvrdě staví odbory. Nově se zákoník práce zabývá skončením pracovního poměru cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. Těm skončí pracovní poměr uplynutím doby, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, případně dnem, kterým jim končí pobyt na našem území nebo dnem, ke kterému se vztahuje jejich vyhoštění. Nově také vznikla zaměstnavatelům povinnost písemně oznámit úřadům práce skončení pracovního poměru se zdravotně postiženým zaměstnancem. „Na trhu práce se těmto osobám poskytuje zvýšená ochrana. Příslušný úřad práce vede jejich evidenci“¹⁶

3.5.1 Dohoda

Dohodu o rozvázání pracovního poměru určuje § 49 ZP. Dohoda je v praxi nejčastěji používaným způsobem, kterým bývá pracovní poměr ukončen. Jedná se o dvoustranný právní úkon, který musí být sjednán v písemné podobě. Písemná podoba dohody o rozvázání pracovního poměru je podmínkou její platnosti. Pracovní poměr končí dnem, který si zaměstnavatel a zaměstnanec v dohodě o rozvázání pracovního poměru ujednali. Smlouvu sepisuje obvykle zaměstnavatel, který jeden výtisk vydá zaměstnanci. Termín, kdy bude pracovní poměr ukončen, se běžně určuje kalendářním dnem, měsícem a nebo rokem. Doba pracovního poměru může být vyjádřena i skutečností, která podle odhadu účastníků dohody nastane, např. ukončením konkrétní práce, dnem návratu zaměstnance z rodičovské dovolené, skončením sezóny apod. Je však nutné dobu, po kterou má pracovní poměr trvat, vyjádřit jednoznačně. V dohodě rovněž musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, v případě že to zaměstnanec požaduje.

Požadavek ze strany zaměstnance je odůvodněný zejména v případě, že pracovní poměr končí vlivem organizačních změn, kdy zaměstnanec může požadovat odstupné

¹⁶ HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce - komentář*. Praha : Linde, 2007. 959 s. ISBN 978-80-7201-671-6, EAN: 9788072016716.

podle § 67 ZP. Také v případě, že pracovní poměr končí z důvodu zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, způsobeného pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, je důležité důvod rozvázání pracovního poměru uvést dohodě. V této situaci zaměstnanci náleží odstupné ve výši několikanásobku platu dle § 67 ZP.

3.5.2 Výpověď

Skončení pracovního poměru výpovědí blíže určuje § 50 až 54 ZP. Výpověď je jednostranný právní úkon. Prostřednictvím výpovědi má možnost jeden z účastníků pracovního poměru skončit pracovní poměr, a to bez ohledu na vůli druhé smluvní strany. Výpověď může dát zaměstnavatel i zaměstnanec.

Výpověď musí být vždy dána písemně a doručena druhé straně, jinak se považuje za neplatnou. V praxi doručení výpovědi probíhá především na pracovišti. Způsob doručení výpovědi dále upravuje § 334 až 337 ZP.

Zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele, může dát výpověď bez udání důvodu nebo s udáním libovolných důvodů. Zaměstnavatel dává výpověď pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoně. Důvod musí být jednoznačně uveden ve výpovědi. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen z důvodu organizačních změn, z důvodů ekonomických či technických na straně zaměstnavatele, z důvodu nesplnění předpokladů pro výkon práce ze strany zaměstnance, ze zdravotních důvodů nebo z důvodu porušování povinnosti zaměstnance. Je-li uveden ve výpovědi jiný důvod nebo není-li uveden, považuje se výpověď za neplatnou.

Výpovědní doba je stanovena zákonem a představuje pro obě strany minimálně dva měsíce. Účastníci dohody se však mohou podle potřeby dohodnout na výpovědní době delší, maximální trvání výpovědní doby není zákonem omezeno. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem v kalendářním měsíci, který následuje po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne v příslušném měsíci. Podle zákona je možné, aby během

výpovědní doby byl pracovní poměr rozváznán také jiným způsobem např. dohodou nebo okamžitým zrušením.

3.5.3 Zákaz výpovědi

Ustanovení § 53 ZP určuje tzv. ochrannou dobu, kdy není možné dát zaměstnanci výpověď. Stanovením ochranné doby chrání české právo zaměstnance, pro které by obdržení výpovědi mohlo znamenat nepřiměřeně tvrdou životní situaci.

Zákon omezuje dát výpověď zaměstnankyni v době jejího těhotenství a v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Rodičovskou dovolenou můžou čerpat i muži, avšak je potřeba zde připomenout, že přestože rodičovský příspěvek je vyplácen až do čtyř let věku dítěte, rodičovská dovolená trvá nejdéle do tří let věku dítěte. Pokud zaměstnanec požádá o další neplacené volno do čtyř let věku dítěte, nevztahuje se již na něj již ochranná doba a může mu být výpověď ze strany zaměstnavatele dána. Zákon chrání též zaměstnance v době nemoci nebo úrazů, při výkonu vojenského cvičení, v době kdy je zaměstnanec uvolněn pro výkon veřejné funkce nebo v době kdy zaměstnanec pracuje v noci a dle lékařského posudku už není schopen noční práci vykonávat.

Pracovní zákon také stanovuje odchylky, na které se zákaz výpovědi v ochranné lhůtě nevztahuje. Mezi takové odchylky zákoník práce řadí organizační změny, hrubé porušení pracovní kázně nebo situaci, kdy byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin. Odlišně jsou však posuzovány případy týkající se těhotných žen a zaměstnankyň nebo zaměstnanců na mateřské nebo rodičovské dovolené, pro které je podle zákona uplatňována zvýšená společenská ochrana, zmiňovaná v Evropské sociální chartě.

3.5.4 Okamžité zrušení

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, kterým je možno dosáhnout skončení pracovního poměru. Pracovní poměr končí okamžikem doručení písemného vyhotovení zrušovacího projevu. K rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením dochází v personální praxi zcela výjimečně. Možnost okamžitého zrušení pracovního poměru dává ZP zaměstnavateli i zaměstnanci, ale pouze z důvodů taxativně vyjmenovaných v zákoníku práce.

Důvody, které opravňují zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru, vymezuje § 55 ZP. Zaměstnavateli se umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nepodmíněně na dobu více než jeden rok, nebo pokud byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních povinností. Také pokud zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem pracovní povinnosti, může s ním zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě. Za zvláště hrubé porušení se považuje neomluvená absence, porušení obchodního tajemství, apod.

Zaměstnavateli neumožňuje ZP skončit pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud je zaměstnankyně těhotná, případně je-li zaměstnankyně či zaměstnanec na mateřské nebo rodičovské dovolené. Tímto je splněn požadavek ochrany, určený společenskou potřebou.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ze dvou důvodů. Pokud byl zaměstnanci závodním lékařem vystaven posudek, podle kterého nemůže dál vykonávat práci, aniž by tím ohrozil své zdraví, a zaměstnavatel mu, v době 15 dnů od předložení posudku, nenabídl jinou práci. Druhý důvod nastane v situaci, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat, náhradu mzdy nebo platu, nebo jejich části do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

3.5.5 Odstupné

Nárok na odstupné přísluší zaměstnanci, který byl u zaměstnavatele v pracovním poměru a tento pracovní poměr skončil výpovědí z podnětu zaměstnavatele nebo dohodou, a to z organizačních důvodů. V takovém případě náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně tří průměrných měsíčních výdělků.

Je-li nucen zaměstnanec ukončit pracovní poměr ze zdravotních důvodů, v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, náleží mu odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Bude-li zaměstnanec nárokovat odstupné, měl by ve vlastním zájmu trvat na uvedení důvodu, vedoucímu ke skončení pracovního poměru, ve výpovědi či dohodě.

Odstupné může být též upraveno kolektivní smlouvou s tím, že minimální částka musí být zachována. Odstupné se vyplácí v den, který si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne nebo v nejbližším termínu výplaty mzdy či platu. Zde je třeba připomenout, že oproti předešlé právní úpravě došlo k výraznému zvýšení výměry odstupného, což může mít velmi nepříznivý následek pro firmy.

3.6 Skončení služebního poměru

Služební poměr může skončit jen na základě právních skutečností, vymezených v § 41 ZSP. Právní úprava ZSP zajišťuje určitou stabilitu služebního poměru příslušníků, při zachování zájmů obou účastníků služebního poměru.

Služební poměr příslušníka podle § 41 skončí:

- uplynutím doby určité
- propuštěním

- úmrtím nebo prohlášením za mrtvého
- dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let

Způsoby, které vedou ke skončení služebního poměru, dělíme na:

- právní události (úmrtí, dovršení věku, apod.)
- rozhodnutí služebního funkcionáře

3.6.1 Skončení služebního poměru uplynutím doby určité

Služební poměr skončí uplynutím doby určité, v případě příslušníka, který byl přijat na tříletou dobu určitou a během této doby nevykonal úspěšně předepsanou služební zkoušku. Uplynutím doby určité skončí, pokud není převeden na jiné místo, také služební poměr příslušníka, který byl ustanoven na služební místo, aniž by splňoval předepsané vzdělání. Příslušník může být ustanoven na služební místo, pokud nesplňuje vysokoškolské vzdělání v magisterském programu nejdéle na šest let a pokud nesplňuje vysokoškolské vzdělání v bakalářském programu nejdéle na čtyři roky.

3.6.2 Skončení služebního poměru propuštěním

Propuštění je jedním ze způsobů, kterým končí služební poměr na základě rozhodnutí služebního funkcionáře. Důvody vedoucí k propuštění taxativně stanovuje § 42 ZSP. Je povinností služebního funkcionáře propustit příslušníka, který přestane splňovat některý z těchto požadavků:

- bezúhonnost
- občanství České republiky

- fyzickou a zdravotní způsobilost k výkonu služby
- osobní způsobilost k výkonu služby
- způsobilost k právním úkonům
- není členem politické strany, ani politického hnutí
- nevykonává výdělečnou činnost a není členem řídicích či kontrolních orgánů právnických osob, vykonávajících výdělečnou činnost

Rozhodnutí o propuštění musí být doručené nejdéle do jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl. Služební poměr v těchto případech končí dnem doručení rozhodnutí o propuštění.

Nově zákon stanovuje další důvod ke skončení služebního poměru propuštěním, a tím je vlastní žádost příslušníka o uvolnění. Na základě žádosti o propuštění skončí služební poměr uplynutím dvou kalendářních měsíců od doručení žádosti. Dvuměsíční doba nemusí být dodržena, pokud služební funkcionář rozhodne na základě žádosti příslušníka o době kratší.

3.6.3 Skončení služebního poměru dovršením věku

Nově ZSP zavádí skončení služebního poměru dovršením 65 let věku. Příslušník, který v kalendářním roce dosáhne věku 65 let, skončí služební poměr 31. prosince příslušného roku. Určení věkové hranice vycházelo z předpokladu ztráty způsobilosti k výkonu služby.

Propuštěn může být příslušník, sloužící ve služebním poměru na dobu určitou, pokud nevyhověl podle klasifikace služebního hodnocení, prováděného služebním funkcionářem jedenkrát za rok, nebo pokud se jeho místo zrušilo z organizačních důvodů. Služební poměr pak končí uplynutím dvou měsíců od doručení rozhodnutí o propuštění.

3.6.4 Odchodné

Jedním z finančních nároků souvisejících se skončením služebního poměru je odchodné a výsluhový příspěvek.

Příslušníkovi vznikne nárok na odchodné, pokud skončil jeho služební poměr, který trval nejméně po dobu 6 let. Byl-li však propuštěn pro porušení kázně, nárok na odchodné mu zaniká. Odchodné se vyplácí příslušníkovi jednorázově.

Podle § 155 ZSP základní výměra odchodného činí 1 měsíční příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestnásobek průměrného měsíčního služebního příjmu.

3.6.5 Výsluhový příspěvek

Příslušník, který byl ve služebním poměru alespoň 15 let a pokud jeho služební poměr neskončil z důvodu porušení kázně, má podle § 157 ZSP nárok na výsluhový příspěvek. Především právní úprava stanovovala podmínku výkonu služby pouze deset let. Cílem změny bylo motivovat příslušníky sborů k delšímu setrvání ve služebním poměru. Výsluhový příspěvek je opakující se finanční nárok, bývalému příslušníkovi je vyplácen jedenkrát v měsíci.

Poskytování tohoto výsluhového nároku plní funkce:

-regulační

-kompenzační

-sociální

„Regulační funkce směřuje k regulaci věkové struktury personálního obsazení bezpečnostního sboru. S tím je úzce spojena úroveň zdravotní a fyzické způsobilosti

příslušníků. Kompenzační funkce výsluhových nároků spočívá v poskytnutí kompenzace za ztížené podmínky výkonu služby v bezpečnostních sborech, její nebezpečnost a časovou, fyzickou a psychickou náročnost. Sociální funkce spočívá v usnadnění přechodu příslušníka do nového zaměstnání.¹⁷

Po 15 letech služby činí základní výměra výluhového příspěvku 20% měsíčního služebního příjmu. Za každý další odsloužený rok se výměra výluhového příspěvku zvyšuje o 3%. Počínaje dvacátým prvním rokem se výměra zvyšuje už jen o 2% ročně a za odsloužený dvacátý šestý a každý následující rok se výměra zvyšuje pouze o 1% ročně. Z konstrukce výměry výsluhového příspěvku je zjevná snaha maximálně motivovat příslušníky sloužící u bezpečnostního sboru 25 let a méně. Tento fakt vychází z předpokladu, že opotřebení příslušníka po dvaceti pěti letech výkonu služby je již relativně velké. Maximální výše výsluhového příspěvku činí 50% průměrného měsíčního služebního příjmu.

¹⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007*. Vyd. 1. Olomouc : ANAG, 2007. 53 s. ISBN 978-80-7263-385-2

4. Služební poměr a pracovní poměr v podmínkách zkoumaného subjektu

4.1 Charakteristika zkoumaného subjektu

Policie České republiky byla jako ozbrojená bezpečnostní složka státu zřízena zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky. Její současnou působnost upravuje zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. Policie v souladu se zákonem je povinna zajistit zachování veřejného pořádku ve státě, ochraňovat život, svobodu, zdraví, lidskou důstojnost a osobní čest jedince. Úkolem policie je trestné činnosti předcházet, odhalovat trestnou činnost a stíhat pachatele. Policie plní významnou úlohu při zachování bezpečnosti a plynulosti silničního provozu a v neposlední řadě je úkolem policie boj s terorismem a organizovaným zločinem.

Nadřízeným orgánem Policie České republiky je Ministerstvo vnitra České republiky. Vrcholným organizačním článkem Policie ČR je policejní prezídium České republiky, jemuž velí policejní prezident. Policejnímu prezídiu jsou podřízeny útvary s celostátní působností a útvary s územní působností.

Mezi útvary s celostátní působností se řadí:

Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV

Útvar odhalování korupce a finanční kriminality SKPV

Národní protidrogová centrála SKPV

Útvar zvláštních činností SKPV

Útvar speciálních činností SKPV

Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV

Kriminalistický ústav Praha

Útvar rychlého nasazení

Útvar pro ochranu ústavních činitelů

Útvar pro ochranu prezidenta České republiky

Služba cizinecké policie

Letecká služba

Pyrotechnická služba

Místo dosavadních osmi je od 1. ledna 2010 prezídiu podřízeno čtrnáct krajských útvarů Policie ČR s územně vymezenou působností. Územní obvod každého krajského ředitelství tedy v současné době odpovídá územnímu obvodu vyššího samosprávného celku. Zde je potřeba zmínit, že územní organizační přestavba Policie ČR byla provedena v předstihu, neboť dle zákona měla být reorganizace ukončena v roce 2011. V čele krajského útvaru stojí ředitel. Pod krajská ředitelství spadají odbory s celokrajskou působností (např. odbor kriminalistické techniky a expertiz, odbor služby pro zbraně a bezpečnostní materiál) a jednotlivá obvodní oddělení s vymezenou místní působností. Obvodní oddělení jsou označována jako základní stavební prvek policie.

4.1.1 Stav lidských zdrojů

Policie ČR s ročním rozpočtem zhruba 35 miliard korun je jednou z největších „firem ve státě“. Zaměstnává okolo 52 000 občanů, z toho 42 000 policistů a 10 000 občanských pracovníků. Oblasti zaměstnávání občanských pracovníků, není věnována prvořadá pozornost, neboť je považována za stabilní a nejsou v ní zaznamenány zásadní nedostatky. Jinak je tomu v oblasti zaměstnávání příslušníků. Jedním z problémů, se kterými se policie dlouhodobě potýká, je nedostatečné personální zajištění služby kvalitními příslušníky. Oblasti lidských zdrojů je již několik let věnována systematická pozornost, čehož nejviditelnějším důkazem jsou veřejné náborové kampaně. Personální

útvary se stále zabývají systemizací tabulkových míst příslušníků i civilistů s cílem co nejlépe zajistit chod policie. Probíhá také plánovaná generační výměna policistů.

Graf č. 1: Věková struktura příslušníků policie



Zdroj: EKIS II

Graf: vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že u věkové struktury 18-29 let nedošlo za posledních šest let k významnější změně. Mírný nárůst v této věkové skupině lze pozorovat pouze v roce 2009. Příslušníky v tomto věku lze charakterizovat jako perspektivní, ovšem ještě bez dostatečných zkušeností pro výkon služby. Z grafu je zřejmé, že se zvětšovala skupina příslušníků ve věkovém rozmezí 30-39 let. Od roku 2004 do roku 2010 se tato skupina zvětšila o 5%, což lze hodnotit jako uspokojivé. Příslušníci této věkové skupiny jsou hodnoceni jako nejvýkonnější a je v zájmu policie, aby tato věková skupina i nadále rostla. Nárůst o 1,8% je patrný i u příslušníků ve věku 40-49 let. Naopak příslušníků starších než 50 let ubylo o 4,3%. V souvislosti s velkou psychickou a fyzickou náročností služby, lze tento úbytek považovat za pozitivní. Z grafu vyplývá, že vize policie ohledně plánované

generační výměny se daří naplňovat. S cílem podpořit generační výměnu, jsou ve služebním zákoně nově koncipovány výsluhové nároky příslušníků.

Graf č. 2: Příslušníci Policie ČR – struktura podle délky služby



Zdroj: EKIS II

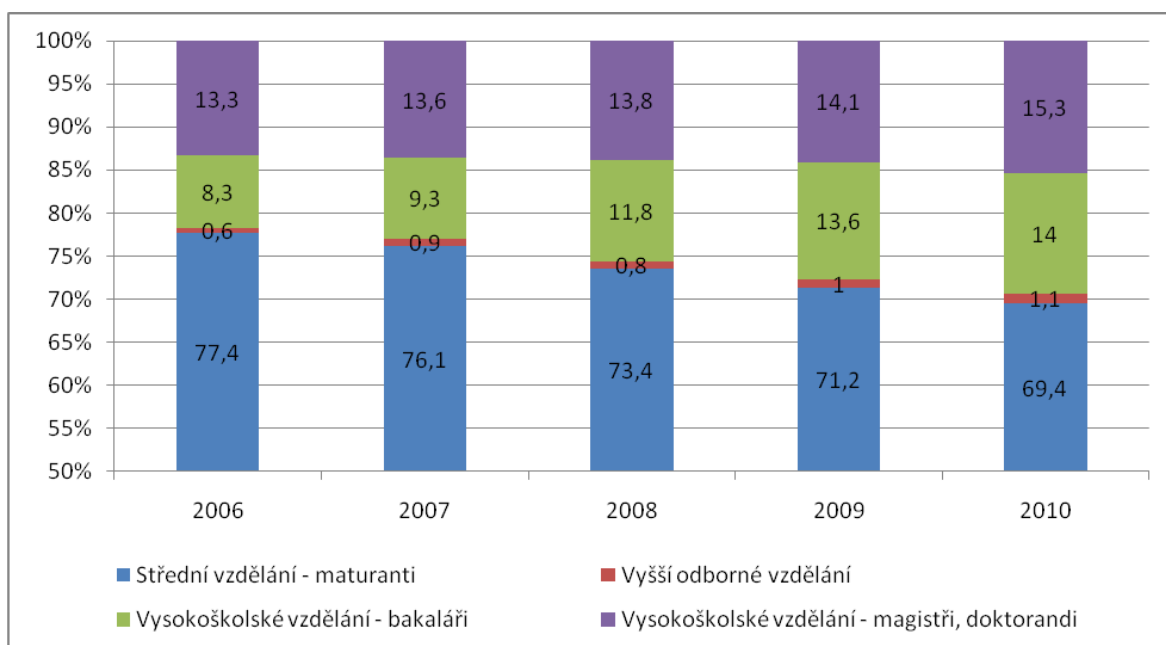
Graf: vlastní zpracování

Z grafu je názorně vidět celkové složení příslušníků policie podle počtu „odsloužených“ let. Do roku 2007 se počty příslušníků, kteří vykonávali službu deset let a méně, snižovaly. Tento trend byl považován za kladný, neboť v této kategorii je mnoho nezkušených policistů. V roce 2008 nastal obrat, který byl zapříčiněn účinností nového služebního zákona a v něm uvedenou novou konstrukcí výsluhových nároků. Koncem roku 2007 odešlo mnoho zkušených policistů a na uvolněná místa byli ustanoveni nově přijatí příslušníci. V kategorii 11-15 let došlo od roku 2007 do roku 2010 k nežádoucímu poklesu o 6,9 %, což lze opět zdůvodnit převážně odchodem policistů v souvislosti s novým

služebním zákonem. Kategorie příslušníků s „odslouženými“ 16-20 lety vzrostla od roku 2004 do roku 2010 o 10,4%. Počet příslušníků, kteří vykonávali službu 21-30 let se oproti roku 2004 zmenšil o 4,8% a počet příslušníků, kteří setrvávají ve služebním poměru 30 a více let se během posledních sedmi let snížil o 1,9%. Změny v posledních dvou kategoriích jsou v souladu s koncepcí generační výměny policistů.

U policie uplatňovaný karierní řád, zaručuje příslušníkovi postupně se zvyšující služební příjem podle počtu „odsloužených“ let. Z toho je zřejmé, že s přibývajícím roky rostou také finanční nároky na služební příjem, které nepříznivě ovlivňují státní rozpočet.

Graf č. 3: Vzdělanostní struktura příslušníků



Zdroj: EKIS II

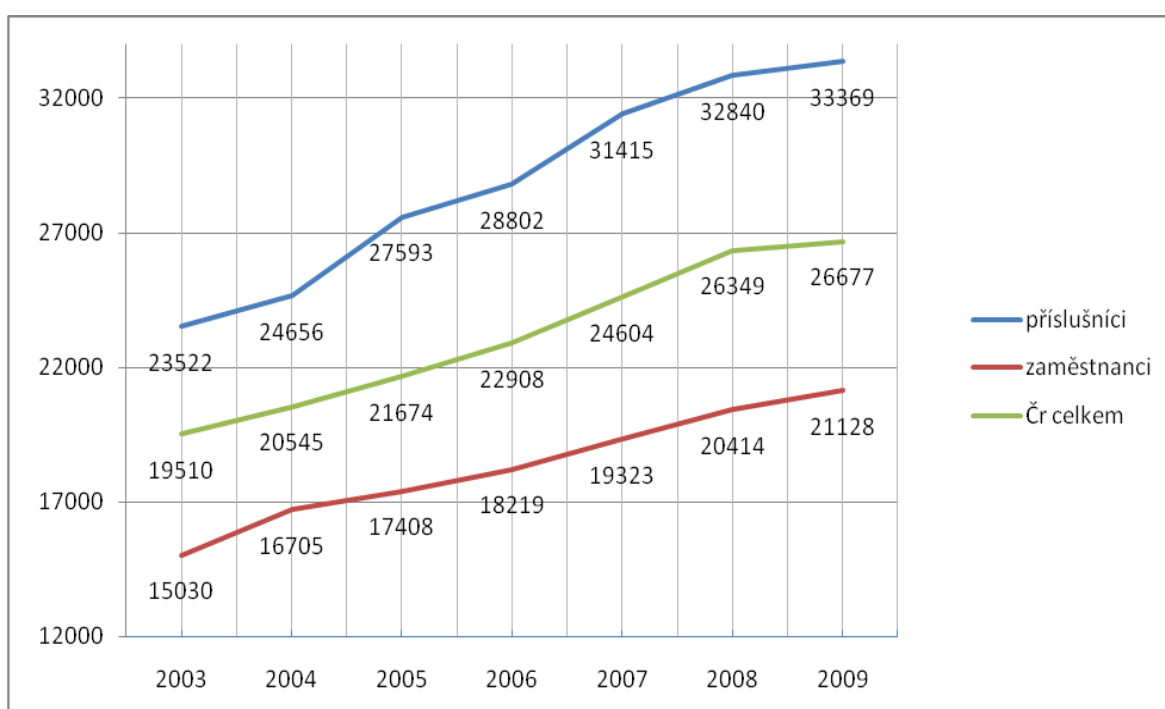
Graf: vlastní zpracování

Graf zobrazuje vzdělanostní strukturu policistů. V roce 2010 sloužilo v řadách policie 69,4% příslušníků se středním vzděláním, což představuje osmiprocentní úbytek oproti roku 2006. Naopak policistů s vysokoškolským vzděláním bylo v roce 2010 téměř o 8% více, než tomu bylo v roce 2006. Lze pozorovat trend zvyšování kvalifikace, především policisti se středním vzděláním si zvyšují kvalifikaci studiem na vysokých

školách. Příslušníků s vyšším odborným vzděláním je okolo 1%, tento stav se pravděpodobně nebude zvyšovat, neboť v současné době není tento stupeň vzdělání ve společnosti příliš preferovaný.

Pátý pilíř reformy Policie ČR se daří úspěšně naplňovat, kvalifikace policistů se zvyšuje, jsou vychováváni policejní odborníci, schopní manažeři, ale i řadoví policisté s vysokou úrovní odborných znalostí. Je uspokojivým způsobem naplňována představa o profesionálním sboru.

Graf č. 4: Vývoj hrubého měsíčního příjmu



Zdroj: Státní závěrečné účty 2003-2009, ročenka ČSÚ

Graf: vlastní zpracování

Graf č. 4 názorně zobrazuje vývoj průměrných hrubých měsíčních příjmů příslušníků a občanských zaměstnanců Policie ČR. Tyto příjmy jsou porovnány také s průměrným hrubým příjmem v České republice. Průměrný příjem policistů dlouhodobě

přesahuje celkový průměr v ČR, v roce 2009 byl příjem policistů vyšší o 12.241 Kč. Naopak platy občanských zaměstnanců se pohybují dlouhodobě pod celostátním průměrem. To je do určité míry dáno charakterem civilních míst. Civilní zaměstnanci zabezpečují především oblast tzv. servisní údržby, materiálního zabezpečení, apod. Finanční nároky na mzdy v těchto oblastech nejsou relativně vysoké.

Vyšší průměrný plat policisty se stává motivujícím prvkem pro nové uchazeče a zároveň také zvedá prestiž tohoto povolání.

4.1.2 Krajská ředitelství policie

Jednotlivá krajská ředitelství se svou organizační strukturou liší minimálně, výjimkou je pouze Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy. Krajská ředitelství se od sebe vzájemně vymezují velikostí spravovaného území a počtem zaměstnanců. Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy, ač rozlohou nepatří mezi největší, zaměstnává největší počet policistů a civilních zaměstnanců. V tomto kraji a v Krajském ředitelství policie Středočeského kraje také vyvstávají specifické personální problémy, jako je dlouhotrvající nedostatek kvalifikovaných příslušníků.

Tab. č. 1: Obsazenost tabulkových míst v krajích

Obsazenost tabulkových míst [%]	Krajské ředitelství police hl. města Prahy	Krajské ředitelství policie Středočeského kraje	Ostatní krajská ředitelství policie ČR
k 1. 12. 2006	96,9	96,9	98,7
k 1. 12. 2007	93,3	91,3	98,1
k 1. 12. 2008	87,3	87,1	94,7
k 1. 12. 2009	90,5	91,5	94,8
k 1. 12. 2010	95,7	95,3	96,6

Zdroj: IS EKIS II

Nejnižší procentuální obsazenost tabulkových míst dlouhodobě vykazuje Krajské ředitelství policie hl. města Prahy a Krajské ředitelství policie Středočeského kraje, což také vyplývá z tabulky č. 1., přičemž největší rozdíl je patrný v roce 2008. Tento stav je způsoben celkovou nižší mírou nezaměstnanosti v Praze a středočeském kraji. Jistou roli v tomto případě hraje i zvýšená náročnost služby v hlavním městě, která je způsobena vysokou kriminalitou v této oblasti. Policie ČR na procentuální rozdíl, který činil v roce 2008 více než 7 procent, reagovala. Každý nově přijatý policista v roce 2009 byl ustanoven na služební místo v Praze. Minimální doba výkonu služby v hlavním městě byla stanovena na tři roky. Teprve po třech letech může být policista převelen, na základě žádosti, na jiné místo. Z tabulky je patrné, že již v roce 2010 se procentuální rozdíl v obsazenosti mezi jednotlivými krajskými ředitelstvími snížil a činil pouze 0,9 % v Praze a 1,3% ve Středočeském kraji.

Policisté jsou k výkonu služby v Praze motivováni také zvláštním příplatkem, který může činit až 6.000 Kč. „Např. nastupující policista bez praxe nebo do tří let praxe, se středním vzděláním s maturitou, pobírá hrubý služební příjem 15 360 Kč + zvláštní příplatek 1 000 až 6 000 Kč (Praha)“¹⁸

4.1.3 Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje

V čele Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje stojí ředitel. Krajský ředitel velí pořádkové policii, kriminální policii a dopravní policii. Službu pořádkové policie především naplňují jednotlivá obvodní oddělení, která jsou považována za základní stavební prvek policie. V plzeňském kraji je celkem 37 obvodních oddělení. Příslušníci pořádkové policie jsou nejpočetnější skupinou nejen v rámci Plzeňského kraje, ale i v rámci Policie ČR.

¹⁸ *Policie ČR* [online]. 2010 [cit. 2011-03-25]. Možnosti uplatnění v Policii České republiky. Dostupné z WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policii-ceske-republiky.aspx>>.

Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje lze považovat, z hlediska počtu příslušníků a civilních zaměstnanců, za průměrné v rámci ostatních krajských ředitelství. K 1. prosinci 2010 bylo v kraji evidováno 2283 policistů a 693 civilních zaměstnanců.

4.1.4 Činnost policie Plzeňského kraje

Úkolem pořádkové policie je ochraňovat veřejný pořádek, zabráňovat kriminalitě, dbát na bezpečnost silničního provozu, nově také zajišťovat veřejný pořádek na vlakových nádražích a ve vlakových soupravách. Kromě již výše zmiňovaných obvodních oddělení vykonávají službu pořádkové policie také místní oddělení, speciální pořádkové jednotky a pohotovostní motorizované jednotky.

Dopravní policie především zajišťuje plynulost silničního provozu a uplatňuje svou působnost při jeho řízení. Zajišťuje dopravní nehody a podílí se na jejich vyšetřování. Provádí také preventivní činnost.

Služba kriminální policie zpracovává trestné činy, jejichž spodní hranice trestu je pět let, ostatní trestné činy zpracovávají jednotlivá obvodní oddělení. Kriminální policie se zabývá obecnou kriminalitou, jako je násilná trestná činnost, majetková trestná činnost, mravnostní delikty a toxikomanie. Daňové trestné činy, trestné činy proti hospodářské soustavě a měně, činy proti hospodářské kázni (např. úplatkářství, zvýhodňování věřitele, úvěrové podvody), řeší kriminální policie zabývající se hospodářskou kriminalitou.

Pod krajské ředitelství policie Plzeňského kraje spadají odbory, které nemají přímý podíl na policejním výkonu, ale mají spíše charakter servisní služby. Mezi takové odbory patří např. ekonomický odbor nebo odbor pro řízení lidských zdrojů. V těchto odborech je zaměstnána převážná část civilních zaměstnanců.

4.2 Služební poměr v podmínkách policie

Při personálním zajištění bezpečnostních sborů má stát zájem o kvalitní obsazení volných služebních míst. Nároky kladené na uchazeče usilujícího o uzavření služebního poměru jsou, na rozdíl od nároků kladených na uchazeče o pracovní místo, striktně vymezeny zákonem. Zákon stanovuje přísná kritéria, kterým musí uchazeč vyhovět, a zároveň tím zákon garantuje, že službu budou vykonávat jedinci osobnostně, zdravotně, psychicky způsobilí a v neposlední řadě také morálně vyspělí.

Podle etického kodexu Policie České republiky je úkolem policisty především chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti, prosazovat zákonnost, chránit práva a svobodu osob, preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji, usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.

4.2.1 Přijímací řízení příslušníků

Je veřejně známo, že Policie České republiky se dlouhodobě potýká s nedostatkem kvalitních policistů, a to hlavně ve velkých městech. Jednotlivé personální útvary krajských ředitelství sice evidují velké množství uchazečů, ale jen malé procento zájemců o policejní práci je schopno vyhovět nárokům, které stanoví zákon. Velkým problémem jsou psychotesty, kterým nevyhoví zhruba polovina uchazečů. Následná zdravotní prohlídka vyloučí z přijímacího řízení, dle informací personálních pracovníků, přibližně 30% zájemců a fyzickými testy neprojde okolo 35% uchazečů.

„V minulých letech policie investovala nemalé finanční prostředky do masivních náborových kampaní. Náborová kampaň „ Hledám parťáka“ proběhla v roce 2007 a prezentovala službu u policie jako atraktivní akční zaměstnání, nebyla příliš úspěšná. V roce 2008 proběhla další celorepubliková náborová kampaň pod heslem „Pomáhat a

chránit“. Poslední jmenovaná kampaň stála policii 22 miliónů korun.“¹⁹ Kampaň byla veřejností často kritizovaná, analytici policie ji však vyhodnotili jako úspěšnou, neboť prudce stoupl počet žádostí o přijetí do služebního poměru.

4.2.2 Problém přijímání nových příslušníků

Přijímací řízení do služebního poměru se podstatně liší svým průběhem a délkou od přijímacího řízení do pracovního poměru. Úspěšný uchazeč musí bezpodmínečně splňovat podmínky stanovené v již výše zmiňovaném § 13 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Uvádí se, že průměrná doba od doručení písemné žádosti do vyrozumění o přijetí do služebního poměru činí 3 měsíce, ale v běžné praxi je to doba podstatně delší a činí 4-6 měsíců. Někteří uchazeči díky tomu odstupují od pokračování v přijímacím řízení, protože si během této doby našli jiné zaměstnání. Mnoho uchazečů je z přijímacího řízení vyloučeno pro nesplnění některé ze stanovených podmínek. Je také nutno poznamenat, že uchazeč o služební poměr je vyrozuměn o případném přijetí nebo nepřijetí vždy, oproti zájemci o pracovní poměr, kterému nemusí být vyrozumění sděleno. Důvody nepřijetí do služebního poměru se podle § 16 ZSP neoznamují.

4.2.3 Postup při přijímacím řízení

Většina uchazečů o přijetí nejdříve kontaktuje pracovníka personálního oddělení telefonicky nebo využije služeb elektronické pošty k tomu, aby si sjednala konkrétní termín osobní návštěvy příslušného náborového pracoviště. Přijímací řízení není zahájeno, pokud není volné služební místo, na které by mohl být uchazeč ustanoven. Rozhodne-li se uchazeč dostavit k osobní návštěvě, věnuje se mu personální pracovník, který mu poskytne potřebné informace, týkající se nejen průběhu přijímacího řízení, ale i informace

¹⁹ MARŠÍČEK, Zdeněk. *Britské listy* [online]. 17.6.2008 [cit. 2011-03-20]. Langerovi pořád chybí přes pět tisíc policistů. Dostupné z WWW: <<http://blisty.cz/art/41263.html>>.

související s jeho případným přijetím do služebního poměru. Dále personalista sdělí uchazeči výčet potřebných dokladů, které musí uchazeč buď doručit osobně nebo zaslat doporučeně na personální oddělení. Přijímací řízení je zahájeno jen s osobou, která podá písemnou žádost o přijetí.

V první řadě tedy musí uchazeč napsat žádost o přijetí do služebního poměru a vyplnit dotazník pro uchazeče. Častým problémem, se kterým se uchazeči potýkají při vyplňování dotazníku, je vyplnění kolonky o dosavadní praxi. K dotazníku se také přikládá čestné prohlášení, ve kterém se uchazeč zavazuje, že v případě přijetí do služebního poměru nebude dnem přijetí členem žádné politické strany a nebude vykonávat žádnou výdělečnou činnost. Uchazeč je povinen poskytnout souhlas s poskytováním a zpracováním osobních údajů pro potřeby personálního pracoviště a také souhlas k ověření bezúhonnosti. Uchazeč doloží životopis s vlastnoručním podpisem, dále doklady, které jsou nutné k ověření údajů uvedených v dotazníku. Takovými doklady jsou:

- občanský průkaz
- rodný list
- doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání
- zápočtový list
- průkaz pojištěnce zdravotní pojišťovny
- popřípadě vojenská knížka

Je obvyklé, že pracovníci personálního útvaru si z těchto dokladů vyhotoví kopie, které se zakládají do spisu.

Pokud uchazeč splnil výše uvedené podmínky, je vyzván personálním oddělením k absolvování psychologického vyšetření. Psychologické vyšetření probíhá na pracovišti policie a je pro uchazeče značně vyčerpávající, neboť trvá několik hodin. Uchazeč vyplní osobní dotazník, zúčastní se několikahodinového výkonového testu a policejní psycholog s ním provede řízený rozhovor. Obvykle je uchazeč ještě v ten samý den informován o

výsledku psychologického vyšetření. Pokud uchazeč nevyhověl, je v této fázi přijímací řízení ukončeno. V praxi je často využívána možnost psychologické vyšetření opakovat po dvou letech, pokud uchazeč u předchozího vyšetření neuspěl. Opakování psychologického vyšetření má opodstatnění zejména u velmi mladých uchazečů, u kterých je předpoklad, že psychicky vyzrají. V této souvislosti je opět potřeba zmínit, že § 13 zákona č. 361/2003 Sb. stanovuje 18 let jako minimální věk pro přijetí. Legislativní návrhy, změnit věkovou hranici na 21 let, byly zamítnuty.

Splní-li uchazeč kritéria vyšetření, je pozván k prověrce fyzické zdatnosti. Cílem prověrky je zjistit úroveň pohybových schopností a dovedností a míru fyzické kondice uchazeče. Prověrka fyzické zdatnosti se skládá ze čtyř disciplín – člunkového běhu, celomotorického testu, běhu na 1000 m a cvičení kliků (viz příloha č 4). Prověrka je prováděna na specializovaném pracovišti policie. Bodové hodnocení jednotlivých disciplín nezohledňuje věkové kategorie uchazečů, a ani nepočítá s případným zařazením uchazeče na konkrétní služební místo. Toto bývá v praxi kritizováno, neboť dle sdělení policistů zabývajících se prověrkami, není nutné, aby např. uchazeč o práci analytika informačních technologií disponoval stejnou fyzickou kondicí jako uchazeč o místo v pořádkové jednotce. Při hodnocení se nezohledňuje pohlaví testovaného uchazeče.. Tento fakt výrazným způsobem redukuje počet úspěšných žen, neboť fyzická zdatnost žen je obecně na nižší úrovni než fyzická zdatnost mužů.

Personální pracovnice vyzve uchazeče k absolvování komplexní zdravotní vstupní prohlídky ve zdravotním zařízení Policie ČR. Uchazeč se dostaví na zdravotnické pracoviště s výpisem jeho dosavadní zdravotnické dokumentace. Rozsah vstupní prohlídky uvádí příloha č.2 k vyhlášce č.393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti (viz příloha č. 3).

Poslední podmínkou, kterou je uchazeč povinen splnit, je složení služebního slibu. Služební slib 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.“²⁰ Uchazeč složení slibu potvrdí svým podpisem v den nástupu na personálním oddělení. Tímto posledním úkonem vzniká služební poměr a personální pracovnice vydá uchazeči rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.

4.2.4 Povinná základní odborná příprava policistů

Nově přijatí policisté jsou povinni absolvovat základní odbornou přípravu, poskytující vědomosti a dovednosti potřebné pro vykonávání služby. První část odborné přípravy je zaměřena na získávání praktických dovedností. Příslušníci nastupují k absolvování první části již týden po vzniku služebního poměru. Policisté z Plzeňského kraje vykonávají tuto část přípravy, která trvá 3 týdny, ve Školním policejním středisku v Domažlicích. Jeden až dva měsíce po ukončení výuky praktických dovedností absolvují příslušníci základní odbornou teoretickou přípravu v délce trvání 6 měsíců. Výuka odborné přípravy je realizována ve středních policejních školách v Praze, Holešově, Jihlavě a Brně. Příslušníci si nemohou vybrat místo odborné přípravy, to jim oznámí pracovnice personálního oddělení. Policisté z ředitelství Plzeňského kraje mohou být vysláni do jednoho ze čtyř jmenovaných středisek, kritériem pro výběr je momentální vytíženost škol. Následuje další část odborné přípravy, která je nazývána řízenou praxí. Řízená praxe trvá 2 měsíce a probíhá ve školním policejním středisku v Domažlicích.

Absolventi vysokých škol jsou určitým způsobem oproti absolventům středních škol s maturitou zvýhodňováni. Teoretickou část výuky vykonávají v rozsahu 12 týdnů. Stejně tak jako u absolventů středních škol výuka probíhá ve středních policejních školách. Řízená praxe trvá v případě policisty - vysokoškoláka 1 měsíc ve středisku v Domažlicích a 2 měsíce ve vybraném útvaru Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje.

Vědomosti a dovednosti, které získává policista během základní odborné přípravy, jsou potřebné pro vykonání služební zkoušky. Úspěšně složená služební zkouška je podmínkou k zařazení policisty do služebního poměru na dobu neurčitou.

²⁰ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007*. Vyd. 1. Olomouc : ANAG, 2007. 53 s. ISBN 978-80-7263-385-2.

Po ukončení povinné základní odborné přípravy se policistovi zvýší platová třída o jeden stupeň. Pro policistu se středním vzděláním s maturitou to znamená, že jeho služební příjem bude vycházet z platové třídy č. 3 (viz příloha č. 3).

4.2.5 Osobní údaje uchazeče

Podle § 16 ZSP má policie možnost přesvědčit se o bezúhonnosti uchazeče vyžádáním si opisu z evidence Rejstříku trestů, výpisu z evidencí vedených ministerstvem a dalšími orgány veřejné správy, má také možnost sama provádět šetření o bezúhonnosti občana. Policie vyhotovuje tzv. prověrku z místa bydliště na základě dotazů spoluobčanů, kteří znají uchazeče. Personální oddělení za účelem zjištění bezúhonnosti také kontaktuje přestupkovou komisi městského úřadu a dále si vyžádá evidenci z karty řidiče.

Při nakládání, shromažďování a archivování osobních údajů je zaměstnavatel, tedy i Policie České republiky, povinen postupovat v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Tento zákon je dle informací personálního oddělení striktně dodržován. Údaje o uchazečích do služebního poměru se, na rozdíl od údajů občanů ucházejících se o pracovní poměr, evidují tři roky. Je tedy možno těchto údajů opět využít, vyvstane-li nová personální potřeba ze strany policie, anebo pokud uchazeč podá opakovanou žádost o přijetí do služebního poměru. Zde je potřeba zmínit že, dle sdělení personálních pracovníků policie, k opakovaným žádostem téměř nedochází.

4.3 Pracovní poměr v podmínkách policie

V rámci personální reformy Policie ČR je zaznamenávána snaha více využívat při plnění úkolů policie, pokud to zákon umožňuje, civilní zaměstnance neboli občanské zaměstnance. Cílem tohoto opatření je především efektivnější využívání práce policistů a nesporné finanční úspory, vyplývající z převážně nižších mzdových nákladů civilních zaměstnanců. Obvykle bývá civilním zaměstnancům svěřena činnost administrativní povahy, oblast servisní údržby, oblast materiálního zajištění, personální oblast a nově např.

policie využívá služeb civilních zaměstnanců – programátorů a některých dalších specializací. Podmínky pro přijetí se řídí především konkrétními personálními potřebami policie, na rozdíl od náboru příslušníků, kde podmínky přijetí stanovuje jednoznačně zákon.

4.3.1 Přijímací řízení civilních zaměstnanců

Vzhledem k současné situaci na trhu práce neřeší policie závažnější nedostatky v obsazování civilních tabulkových míst. Nároky kladené na uchazeče o pracovní poměr nepřesahují běžný standard. Personální útvary policie neřeší při obsazování občanských míst nedostatek kvalitních uchazečů, tak jako je to v případě obsazování služebních míst. Výše zmiňované náborové kampaně policie se týkaly výlučně přijímání policistů.

4.3.2 Postup při přijímacím řízení zaměstnanců

Postup při přijímacím řízení občanských pracovníků je jednodušší a také časově méně náročný, ve srovnání s výše popsaným přijímacím postupem policistů. Přesto některé kroky přijímacího řízení jsou stejné jak pro pracovní, tak pro služební poměr.

K prvnímu osobnímu kontaktu uchazeče s personalistou dochází na základě poptávky ze strany uchazeče a personální potřeby policie. K tomu, aby bylo zahájeno přijímací řízení, musí uchazeč doručit písemnou žádost, tak jako je to nutné i u uchazeče o služební poměr. Ani v tomto případě není dostačující ústní poptávka.

Pokud vyvstane potřeba obsadit volné pracovní místo, zahájí personální útvar výběr vhodného pracovníka. V první řadě kontaktuje vhodné kandidáty, vybrané z databáze personálního útvaru nebo vybrané na základě konkurzu či osobního doporučení. Pokud ze strany uchazeče přetrvává zájem, je domluvena osobní schůzka, kde jsou uchazeči sděleny podmínky přijetí a poskytnuty informace, týkající se případného nástupu a výkonu zaměstnání. Personalista seznámí uchazeče s platovými podmínkami, s jeho právy a povinnostmi plynoucími z případného uzavření pracovní smlouvy. Na první informativní schůzce je uchazeči také předán dotazník spolu s výčtem dokumentů, které je povinen

doložit. Jedná se o životopis, občanský průkaz, rodný list, doklad o vzdělání, zápočtový list, výpis z rejstříku trestů, popřípadě rodné listy dětí. Dále je uchazeč povinen doložit potvrzení o zdravotní způsobilosti, doklad o započítatelné praxi, souhlas se shromažďováním a zpracováním osobních údajů. Personalista může také požadovat posudek o pracovní činnosti z předchozího zaměstnání.

Personální útvar v průběhu přijímacího řízení vyhodnocuje uchazečovy předpoklady k přijetí a pokud se vyskytne překážka, na základě které zájemce přestává vyhovovat požadavkům, je přijímací řízení ukončeno. Existují-li předpoklady pro přijetí, předá PÚ podklady o uchazeči jeho budoucímu nadřízenému. Vedoucí pracovník, na základě podkladů PÚ, posoudí vhodnost zájemce a prostřednictvím PÚ ho pozve k osobnímu pohovoru. Vedoucí pracovník rozhodne, zda uchazeč bude přijat, případně bude-li přijat jiný zájemce. PÚ buď uzavře se zájemcem pracovní smlouvu zpravidla na dobu určitou v trvání 1 roku, nebo ho informuje o nepřijetí.

Přijímací řízení uchazečů do pracovního poměru může, v případě akutní potřeby, proběhnout během několika dnů. Tak krátká doba však není v žádném případě reálná při přijímacím řízení uchazečů o služební poměr.

4.4 Odlišnosti služebního a pracovního poměru

Podstatná diference mezi služebním a pracovním poměrem je shledána v tom, že při výkonu služebních povinností je vymáháno striktní podřízení se nadřízenému orgánu, což se odráží již při vzniku služebního poměru. Oproti tomu při vzniku pracovního poměru a při jeho naplňování jsou uplatňovány smluvní principy. Při vzniku služebního poměru jsou požadavky, které musí uchazeč splnit, přísně stanoveny legislativou, kdežto při přijímacím řízení podle zákoníku práce požadavky na uchazeče stanovuje v souladu se zákony zaměstnavatel.

Rozdílně upravuje zákoník práce a služební zákon možnost být členem politické strany nebo hnutí. Je-li přijímán uchazeč do pracovního poměru, nesmí se zaměstnavatel zajímat o jeho případné členství v politické straně či hnutí, kdežto při přijímání uchazeče

do služebního poměru je tomu právě naopak. Taktéž výkon jiné výdělečné činnosti či živnostenské činnosti není, na rozdíl od civilních zaměstnanců, příslušníkům policie povolen.

Podstatný rozdíl mezi služebním a pracovním poměrem také představuje délka sjednané pracovní doby na dobu určitou. Zatímco u pracovního poměru se obvykle jedná o jeden, nejvýše o dva roky, u služebního poměru zákon stanoví tři roky. Během těchto tří let jsou omezeny značným způsobem sociální jistoty příslušníků.

4.5 Případové studie

Šetření mezi bývalými a současnými příslušníky, občanskými zaměstnanci policie a uchazeči o služební poměr bylo provedeno ústní formou řízeného rozhovoru.

4.5.1 Neúspěšný uchazeč o služební poměr

M. H., dvaatřicetiletá rozvedená matka jednoho dítěte, se rozhodla ucházet o zaměstnání u Policie ČR. M. H. byla v té době zaměstnána, pracovala v soukromé sféře jako prodavačka. Zaměstnání ji neuspokojovalo, nebyly využity její kvalifikační předpoklady, M. H. maturovala na gymnáziu. Finanční ohodnocení dosavadní práce se jí zdálo nedostačující, navíc na pracovišti panovaly nepřátelské vztahy. K rozhodnutí změnit zaměstnání dospěla po zralé úvaze. Hlavním důvodem, proč se rozhodla pracovat u policie, byla jistota zaměstnání, proklamovaná v různých mediálních kampaních.

V červnu 2009 poprvé kontaktovala personální oddělení Policie ČR. Využila k tomu internet, což je jedna z používaných možností kontaktování personálního pracovníka. Protože se nedočkala žádné reakce ze strany policie, osobně navštívila v srpnu roku 2009 personální pracoviště. Zde se jí velmi kvalifikovaným způsobem věnovala pracovnice PÚ. Vysvětlila jí průběh přijímacího řízení, popsala zevrubně postup při přípravě na budoucí povolání. Sdělila M. H., že pokud bude do služebního poměru přijata, bude nutné, aby absolvovala základní odbornou přípravu. První měsíc praktické odborné

přípravy by strávila v Domažlicích, pak by byla vyslána k absolvování teoretické části pravděpodobně do Jihlavy nebo Brna a dvouměsíční řízenou praxi by vykonávala opět v Domažlicích. Dále jí bylo sděleno, že pravděpodobné místo výkonu služby bude v Praze, což je místo vzdálené od jejího dosavadního bydliště asi 150 km. M. H. s těmito skutečnostmi nepočítala, neboť takové informace nejsou na internetových stránkách Ministerstva vnitra běžně dostupné. Po domluvě s rodiči, kteří ji přislíbili pomoc, M. H. neustoupila od rozhodnutí stát se policistkou. M. H. podruhé v srpnu osobně navštívila personální oddělení, kde odevzdala všechny potřebné dokumenty.

V září byla písemně vyzvána k absolvování psychologických testů, které byly naplánované na říjen. Psychologické vyšetření trvalo celkem s pětiminutovými přestávkami 8 hodin a na závěr policejní psycholog předal M. H. písemné, kladné vyjádření o osobní způsobilosti k výkonu služby v bezpečnostním sboru.

Vykonání testů fyzické zdatnosti bylo domluveno na 6. listopad, ale tento termín byl personálním útvarem z organizačních důvodů posunut na 16. listopad. M. H. se na jednotlivé disciplíny připravovala celkem dva měsíce. Výsledky v jednotlivých testech byly následující:

test č. 1 člunkový běh	12,75 sec.	7 bodů
test č. 2 kliky-vzpor ležmo	23	6 bodů
test č. 3 celomotorický	34 sec.	12 bodů
test č. 4 běh na 1000m	3:52 min.	11 bodů
celkem		36 bodů

M. H. dosáhla při celkovém hodnocení 36 bodů, což je zároveň minimální počet bodů potřebných pro splnění. Tato informace ji byla sdělena okamžitě po ukončení fyzických testů.

V prosinci 2009 M. H. opět kontaktovala personální pracovníci, s cílem zjistit další postup při přijímacím řízení. Bylo ji však telefonicky sděleno, že v současné době nemůže být přijata.

4.5.2 Úspěšný uchazeč o služební poměr

J. Š., devětadvacetiletá svobodná žena, absolventka střední ekonomické školy, se několik let ucházela o zaměstnání v některém z ozbrojených sborů. Motivací vykonávat své povolání u sboru byla především vidina zajímavé, různorodé, akční a zodpovědné práce. Finanční ohodnocení a jistota zaměstnání nebyly při volbě povolání prioritou. J. Š. se již v roce 2005 neúspěšně pokoušela o uzavření služebního poměru u vojska a v následujícím roce také neuspěla v přijímacím řízení k městské policii. K městské policii nebyla přijata z důvodu nesplnění podmínek psychologických testů a k vojsku nemohla být přijata, neboť nevyhověla kritériím přísné zdravotní prohlídky. J. Š. stále pracovala, ovšem zaměstnání, která vykonávala ji neuspokojovala, a proto nenavázala dlouhodobější pracovní poměr, který by přesáhl délku dvou let.

V prosinci roku 2008 J. Š. kontaktovala prostřednictvím elektronické pošty personální útvar Policie ČR. Impulsem k tomu dle jejích slov, byly náborové kampaně, na základě kterých nabyla dojmu, že stát se policistkou je reálné. Během čtrnácti dnů s ní domluvila telefonicky náborová pracovníce osobní pohovor na personálním oddělení, který J. Š. absolvovala v lednu 2009. Personální pracovníce ji informovala o služebním zařazení a o místě výkonu služby. Dále ji vyzvala k tomu, aby doložila doklady, vyjmenované v kapitole 4.2.4 a mimo těchto dokladů požadovala doručit také výpis z evidence Rejstříku trestů. Jelikož J. Š. byla také vyučena prodavačkou, měla též doložit výuční list a vysvědčení ze 2. a 3. ročníku učebního oboru. Další její povinností bylo, dle sdělení personální pracovníce, absolvovat gynekologickou prohlídku. S potvrzením o absolvování gynekologické prohlídky a se zdravotní kartou měla dotyčná navštívit služebního lékaře policie. V lednu 2009 absolvovala J. Š. zdravotní prohlídku, kde ji závodní lékař vyšetřil zrak, klouby a posoudil stav chrupu. V únoru se J. Š. spojila znovu osobně s náborovou pracovnící s tím, že již obdržela výpis z rejstříku trestů a absolvovala

zdravotní prohlídku. Personální pracovnice stanovila termín psychologického vyšetření a termín prověrky fyzické zdatnosti.

Psychologické vyšetření proběhlo 9. března 2009. Vyšetření trvalo více než 8 hodin a bylo velmi vyčerpávající. J. Š. se vyšetření obávala, neboť již v roce 2006, kdy se chtěla stát příslušnicí městské policie, při psychologickém vyšetření neuspěla. Závěr psychologa byl tentokrát kladný a jmenovaná byla uznána způsobilou k výkonu služby.

Testy fyzické zdatnosti vykonávala J. Š. 22. března 2009. Protože aktivně sportovala a udržovala si dobrou fyzickou kondici, nepovažovala za nutné se na fyzickou prověrku delší dobu připravovat. Výsledky v jednotlivých testech byly následující:

test č. 1 člunkový běh	10,05 sec.	15 bodů
test č. 2 kliky - vzpor ležmo	17	3 body
test č. 3 celomotorický	36 sec.	13 bodů
test č. 4 běh na 1000m	4:19 min.	9 bodů
celkem		40 bodů

J. Š., přestože dosáhla celkový počet bodů 40, který byl dostatečný pro splnění, při závěrečném hodnocení testů nevyhověla. Důvodem bylo nesplnění testu č. 2, kde nezískala potřebné čtyři body, které představují minimální hranici pro všechny čtyři disciplíny. Počet kliků potřebný ke splnění je 18. J. Š. sice kliků udělala více, ale nebyly ji uznány pro údajné špatné provedení. Instruktor služební přípravy, který prověřoval fyzickou kondici, dotyčné sdělil ještě týž den, že nevyhověla a zároveň ji nabídl možnost fyzické testy opakovat 21. dubna 2009.

Výsledky opakované prověrky fyzické kondice:

test č. 1 člunkový běh	10,02 sec.	16 bodů
test č. 2 kliky - vzpor ležmo	20	5 bodů
test č. 3 celomotorický	38 sec.	14 bodů
test č. 4 běh na 1000m	4:05 min.	10 bodů
celkem		45 bodů

Jmenovaná dosáhla celkem 45 bodů, čímž překročila hranici pro splnění o 9 bodů, a zároveň ve všech disciplínách vyhověla minimálním požadavkům.

2. června J. Š. podstoupila druhou zdravotní prohlídku u služebního lékaře. Zde ji byl speciálními metodami vyšetřen sluch a zrak, a z krve a moči byly provedeny testy na přítomnost omamných a psychotropních látek. Nezbytné bylo také vyšetření na elektrokardiografu. Lékařský posudek s rozhodnutím, zda je jmenovaná způsobilá či nikoli k výkonu služby, byl odeslán na personální pracoviště.

V polovině června personální pracovnice telefonicky vyrozuměla J. Š. o tom, že splnila veškeré podmínky pro přijetí a v současné době se rozhoduje o konkrétním místě výkonu služby. Protože personální pracovnice neuvedla, kdy bude rozhodnuto, jmenovaná se poté několikrát sama telefonicky dožadovala dalších informací a to nejen na personálním oddělení, kde s ní započali přijímací řízení. 21. července 2009 byla pozvána na další osobní návštěvu náborového pracoviště a zde ji bylo předáno „Rozhodnutí o přijetí“ se dnem nástupu 3. srpna 2009. Jmenovaná měla povinnost dostavit se v den nástupu na personální odbor policie v Praze, kde ji bylo sděleno služební zařazení. Podepsala zde prohlášení o nepřetržitém výkonu služby na služebním místě Krajského ředitelství policie hl. města Prahy, konkrétně místní oddělení Prahy 9. Z MOP byla vyslána 7. srpna k absolvování základní odborné přípravy, kterou ukončila 28. srpna a vrátila se zpět na MOP. Cílem základní odborné přípravy bylo proškolení o manipulaci a používání zbraně. Od 1. září do 31. října probíhala povinná řízená odborná praxe. Po ukončení řízené praxe byla již J. Š. finančně ohodnocena podle 3. tarifní třídy, místo původní 2. tarifní třídy

a byla ji stanovena služební hodnost nadstrážmistr. K absolvování teoretické části odborné přípravy byla vyslána do Holešova 1. prosince 2009. Protože si zde na hodině tělesné výchovy způsobila úraz s následnou pracovní neschopností, musela kurs předčasně ukončit. Opětovně byla vyslána do kursu v Holešovicích 1. března 2010 a ten ukončila závěrečnou zkouškou 25. srpna 2009.

Od 25. srpna 2010 začala J. Š. vykonávat běžnou službu na MOP. V budoucnu bude usilovat o uzavření služebního poměru na dobu neurčitou. Podmínkou k tomu je dobré hodnocení nadřízeného funkcionáře a úspěšné složení služební zkoušky (viz příloha č. 1). Nárok vykonat zkoušku má nejdříve 6 měsíců a nejpozději 1 měsíc před uplynutím doby určité, tzn. před 3. srpnem 2012.

4.5.3 Úspěšný uchazeč o pracovní poměr

M. K. čtyřicetiletá žena, absolventka střední ekonomické školy se rozhodla změnit svoje zaměstnání. Doposud pracovala v advokátní kanceláři, kde získala více než desetiletou praxi. Během této praxe nabyla několika speciálních licencí a na pracovišti byla pokládána za velmi zkušenou a schopnou zaměstnankyni. Důvodem proč, se rozhodla změnit zaměstnání, byla výměna nadřízeného, se kterým M. K. vedla dlouhodobě pracovní spory.

V říjnu 2009 prostřednictvím internetu kontaktovala personální pracoviště policie. Ještě tentýž měsíc ji pracovnice PÚ telefonicky vyzvala, aby prostřednictvím internetu doložila svůj životopis. V říjnu 2009 byla M. K. již pozvána k osobní schůzce na pracoviště PÚ a zároveň byla vyzvána doložit následující dokumenty: životopis, občanský průkaz, doklad o nejvyšším ukončeném vzdělání, řidičský průkaz a osobní dotazník, který během první schůzky vyplnila. V listopadu sjednala personální pracovnice osobní pohovor M. K. s vedoucím pracovníkem příslušného útvaru policie. Koncem listopadu personální pracovnice telefonicky vyzvala M. K., aby doložila na PÚ výpis z rejstříku trestů a potvrzení o lékařské prohlídce, kterou bylo nutné absolvovat u služebního lékaře Policie

ČR. V prosinci proběhla druhá osobní schůzka vedoucího pracovníka s M. K. Týden po této schůzce byla M. K. telefonicky vyrozuměna, že vyhověla stanoveným požadavkům a byl jí sdělen datum nástupu do zaměstnání. M. K. se 1. ledna 2010 dostavila na PÚ, kde obdržela pracovní smlouvu na roční dobu určitou a ještě tentýž den byla uvedena na své nové pracoviště. Do platového výměru byla M. K. započítána desetiletá praxe z předchozího zaměstnání.

4.5.4 Propuštěný příslušník

P. K. , dvačtyřicetiletý příslušník Policie ČR se rozhodl ukončit službu u tohoto sboru. P. K. byl příslušníkem policie od roku 1993. V roce 1993 byl přijat k Službě cizinecké policie. V roce 2008, kdy docházelo k rušení tabulkových míst u této složky, byl převelen k pořádkové službě na obvodní oddělení. S výkonem služby na obvodním oddělení nebyl spokojen, značně se lišila od služby, kterou vykonával v rámci cizinecké policie. Nevyhovoval mu zde také přístup nadřízených funkcionářů. V neposlední řadě P. K. také znepokojovaly postoje ministra vnitra Radka Johana. Obával se možných legislativních změn, především zrušení nároku na výsluhu nebo změny podmínek pro její dosažení.

Výše zmiňované důvody jej vedly k rozhodnutí podat v listopadu 2010 žádost o propuštění. Žádost P. K. podal cestou vedoucího funkcionáře řediteli Krajského útvaru. Ze zákona byl P. K. propuštěn uplynutím dvou kalendářních měsíců od doručení žádosti, tedy 31. ledna 2011. K tomuto měl také povinnost „vypořádat“ se se závazky tzn. odevzdat služební průkaz, uniformu, odznak a látkové číslo uniformy na PÚ. P. K. vznikl nárok na přiznání odchodného a také mu byla vyměřena výše výsluhového příspěvku, která v jeho případě činila 10. 900 Kč. P. K. se po ukončení služebního poměru zaregistroval na ÚP jako nezaměstnaný.

4.5.5 Příslušník končící služební poměr dohodou

M. K., třiatdvacetiletý příslušník pořádkové policie se rozhodl ukončit služební poměr. M. K. byl příslušníkem policie od listopadu 2008, byl tedy přijat zhruba před necelými třemi roky. V testech probíhajících během přijímacího řízení dosahoval výborných výsledků, žádný test nebyl nucen opakovat, všem požadavkům vyhověl napoprvé. Službu u policie hodnotil M. K. jako zajímavou práci. Spolupráci s nadřízenými funkcionáři i s kolegy považoval za přínosnou.

Důvodem, proč se rozhodl služební poměr ukončit, byla finančně zajímavější pracovní nabídka v civilním sektoru. M. K. potřeboval naléhavě řešit otázku svého bydlení a dle jeho slov jedinou cestou k tomu byla změna zaměstnání. M. K. podal žádost o propuštění v prosinci 2010 a propuštěn byl na základě dohody 31. ledna 2011. Protože M. K. vykonával službu u sboru pouhé dva roky, nežádal o vyměření odchodného a také nepočítal s výměrou výsluhového příspěvku.

5. Poznatky a jejich vyhodnocení

5.1 Neúspěšný uchazeč o služební poměr

V prvním případě byl popsán postup přijímacího řízení ženy, který nevedl k uzavření služebního poměru. Přijímací řízení bylo předčasně ukončeno, ze strany policie. Důvodem k ukončení řízení byl tzv. „Stop stav“. Od ledna roku 2010 nebyli, až na výjimky, přijímáni noví uchazeči o služební poměr, a to i přesto, že v minulém roce ještě probíhala náborová kampaň. Důvodem, který vedl k tomuto opatření, byla nutnost šetření v oblasti mzdových výdajů. Dotyčná žena, která investovala mnoho času na fyzickou přípravu a obětovala několik dnů ze své dovolené, byla sice v první fázi přijímacího řízení úspěšná, přesto ani v roce 2010 neměla příležitost přijímací řízení dokončit a být přijata do služebního poměru. Zdá se tedy, že se jednalo o ne zcela koncepční rozhodnutí, neboť nejen ženě, ale především policii, vznikly nezanedbatelné náklady spojené s přijímacím řízením. Zde je nutno připomenout, že náklady na psychologické vyšetření, zdravotní vyšetření a provedení fyzických testů hradí policie.

Za velice kvalifikovaný lze hodnotit přístup personální pracovnice, která ženu podrobně informovala o předpokládaném průběhu přijímacího řízení a následně o základní odborné přípravě a předpokládaném místě výkonu služby. Kvalitní informace, podané na začátku přijímacího řízení, mohou předejít zklamání ze strany uchazeče, který může mít o přijímacím řízení zkreslené představy a odstoupit v jeho průběhu.

Na svých internetových stránkách policie sděluje, že předpokládaná délka přijímacího řízení je 3 měsíce. Z případové studie lze vyčíst, že žena absolvovala pouze část přijímacího řízení a to v rozmezí 8. až 12. měsíce. Přijímací řízení i přesto, že ještě nebylo dokončeno, přesáhlo 3 měsíce. Mezi jednotlivými kroky byly velké časové prodlevy. V případě pružnější reakce a lepší koordinace personálního útvaru, by tříměsíční doba k absolvování přijímacího řízení byla reálná.

Testy fyzické zdatnosti žena absolvovala s minimálním počtem bodů, potřebných pro přijetí. Bodové hodnocení výkonu žen má stejné parametry jako bodové hodnocení mužů. Například provedení minimálně čtrnácti kliků, dle informací příslušníků provádějících fyzické zkoušky, je obtížně splnitelné nejen pro ženy, ale často i pro muže. Určitým řešením by bylo specifikovat požadavky na fyzickou kondici podle konkrétního zařazení uchazeče, tzn. rozlišit podrobněji 2. skupinu. Fyzické testy vyřazují z přijímacího řízení velké procento uchazečů.

5.2 Úspěšný uchazeč o služební poměr

Ve druhém případě je zdokumentován vznik služebního poměru ženy a postup při následné povinné odborné přípravě.

I v případě J. Š. lze práci náborové pracovnice hodnotit jako vysoce kvalifikovanou. Byla splněna interní povinnost náborového útvaru odpovídat na všechny žádosti, týkající se služebního nebo pracovního poměru, zaslané elektronickou poštou. Taková praxe se stává běžnou, a to i přesto, že personální útvary policie jsou zahrnuty velkým množstvím elektronických žádostí čerstvých absolventů studentů středních škol, kteří často rozesílají co nejvíce žádostí na různá místa, a to bez konkrétního zájmu o budoucí povolání.

V případě požadovaných dokladů, žádala personální pracovnice doručit také výuční list a vysvědčení ze 2. a 3. ročníku učebního oboru. V brožurách Policie ČR i na policejních internetových stránkách je zmiňováno, že je nutno doložit doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání. Je tedy potřeba zvážit, které doklady jsou opravdu potřebné pro přijímací řízení, neboť např. vysvědčení z jednotlivých ročníků školy si uchazeči běžně neuschovávají a jsou nuceni žádat školu o opis.

V případě fyzických testů opět vyvstává otázka jejich náročnosti. Již výše je zmiňován problém fyzických testů, které vyřadí velký počet uchazečů. Řešením by bylo bodové hodnocení, které by rozlišovalo pohlaví. Tak by vznikly větší příležitosti pro přijetí žen. Další možnost by mohla být spatřována v diferenciaci bodového hodnocení podle

věkové kategorie. V případě J. Š. také vznikla otázka objektivního posouzení testů. Jmenovaná se cítila být poškozena, neboť instruktor služební přípravy ji neuznal čtyři kliky - vzpor ležmo, které podle jeho slov nebyly provedeny správně. S tím ale J. Š. nesouhlasila, a přesto musela fyzické testy opakovat. Především situacím, kdy by instruktor služební přípravy mohl být neobjektivní, je možné dodržováním zásady účasti alespoň dvou členů komise při průběhu jednotlivých disciplín testů. Jistou výhodou pro uchazeče je neomezená možnost opakovat fyzické testy.

K délce trvání přijímacího řízení lze sdělit, že opět přesáhlo dobu tří měsíců, která by měla být dle propagačních materiálů policie obvyklá. K prvnímu osobnímu kontaktu, kterým byl zahájen proces přijímacího řízení, došlo již v lednu roku 2009 a řízení bylo ukončeno 3. srpna roku 2009, v den uzavření služebního poměru. Pokud by dotyčná nemusela opakovat prověrku fyzické zdatnosti, dalo by se předpokládat, že by přijímací řízení netrvalo sedm měsíců, ale jen šest. Přesto šest měsíců představuje dvojnásobné období než je předpokládané období pro průběh úspěšně zakončeného přijímacího řízení. V praxi se vyskytují případy, kdy uchazeči v průběhu řízení odstoupí. Jedná se především o uchazeče, kteří si v této době najdou jiné zaměstnání a nejsou ochotni riskovat nejistotu nesplnění některé z podmínek nutných k uzavření služebního poměru. Aby zdlouhavé přijímací řízení neodradilo kvalitní uchazeče, je potřeba na reálnou dobu trvání upozornit již při prvním pohovoru a zároveň co nejlépe koordinovat jednotlivé kroky, bez zbytečných časových ztrát.

S uchazeči o práci policisty je uzavřen služební poměr na tříletou dobu určitou. Zde je nutno poznamenat, že s občanskými zaměstnanci je uzavírán pracovní poměr na roční dobu určitou. „Relativně dlouhá doba služebního poměru na dobu určitou vede k negaci právní jistoty příslušníka o stabilitě služebního poměru jako zaměstnaneckého vztahu, který je zdrojem obživy pro něho i jeho rodinu.“²¹ Příslušníkům tímto vzniká omezení při využívání úvěrů, hypoték a dalších bankovních produktů. A to bývá důvodem, proč odcházejí někteří policisté. Pro mladého policistu, na začátku rodinného života, se stává nereálnou např. koupě bytu. Jeho finanční ocenění se odvíjí od kariérního řádu, tzn. že pokud má odsloužený malý počet let, je odměňován podle nejnižších tarifních stupňů.

²¹ TOMEK, Petr; NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Praha : Nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. 408 s. ISBN 80-86898-71-7.

Možnost si „přivydělat“ je nereálná, neboť § 13 zákona č. 361/2003 Sb. toto zakazuje. Proto část mladých policistů odejde ještě během prvních tří let pracovat do soukromého sektoru, kde jsou pro ně momentální finanční podmínky příznivější.

J. Š. se nepodařilo na poprvé splnit požadavky na tělesnou zdatnost. Dle zjištění instruktorů služební přípravy fyzické testy vyřazují z přijímacího řízení největší procento žen. Pokud je předpoklad, že fyzické testy vyřadí větší počet uchazeček než psychologické vyšetření, bylo by vhodné nejprve pozvat uchazečku k absolvování fyzických testů a následně k psychologickému vyšetření.

5.3 Úspěšný uchazeč o pracovní poměr

Případová studie dokumentuje průběh přijímacího řízení uchazečky do pracovního poměru.

Postup přijímacího řízení v případě M. K. se nijak zvlášť nelišil od standardního přijímacího řízení v soukromém sektoru. Otázka obsazení volného pracovního místa může být, na rozdíl od volného služebního místa, vyřešena během několika dnů, popřípadě týdnů, jak dokazuje popisovaná situace. Přestože M.K. neměnila zaměstnání často, průběh přijímacího řízení ji nečinil žádné potíže a komunikaci s PÚ a následně s nadřízenými pracovníky hodnotila velice kladně.

Dle sdělení pracovníků PÚ je obvyklá možnost vybírat na volné pracovní pozice z několika uchazečů. Často se tak činí na základě osobního doporučení, což ale nebyl případ M. K. Pracovnice PÚ „vytipovala“ M.K. na základě její dosavadní praxe. Znalosti a zkušenosti, které M. K. získala v předchozím zaměstnání se jeví být velkým přínosem v její současné profesi. Byl zde předpoklad, že M. K. se zapojí do práce bez nutného zaučování či zaškolování. Díky kvalitní práci personálního útvaru vznikly zaměstnavateli, tedy Policii ČR, minimální finanční náklady spojené s přípravou M. K. na výkon povolání v novém pracovním místě.

PÚ policie při obsazování civilních tabulkových míst nezaznamenávají vážnější problémy. Výjimku tvoří pouze vysoce specializovaná pracovní místa, především v hlavním městě.

5.4 Propuštěný příslušník

Ve čtvrté případové studii bylo zaznamenáno skončení služebního poměru policisty propuštěním. Příklad je uveden jako typický, neboť v současné době tímto způsobem odchází od policejního sboru větší počet příslušníků.

P. K. byl příslušníkem sboru 18 let, jednalo se tedy o velice zkušeného policistu, ve věku čtyřicet dva let. P. K. vykonával poslední tři roky služby na obvodním oddělení u pořádkové jednotky, kde v plné míře uplatňoval své dosavadní zkušenosti. Především ve vztahu ke svým mladším a málo zkušeným kolegům se jevil být nepostradatelným. Pro nadřízeného služebního funkcionáře představoval P. K. spolehlivého a výkonného policistu.

Hlavním důvodem proč se P. K. rozhodl odejít od policejního sboru, byla nejistota, týkající se pobírání výsluhového příspěvku. Nárok na výsluhový příspěvek vzniká po 15 letech služby. Z obavy, že dojde k náhlým legislativním změnám, které by mohly přehodnotit podmínky nároku na výsluhový příspěvek nebo výšku výsluhového příspěvku, podal P. K. žádost o propuštění. P. K. by měl pobírat měsíčně výsluhový příspěvek ve výši 10 900 Kč, a to do doby, kdy mu vznikne nárok na starobní důchod. Výše příspěvku se valorizuje.

Nejistota v oblasti výsluhových příspěvků panuje mezi příslušníky sboru již několik let. Pokud bude legislativními činiteli podpořena jistota v této oblasti, nemuselo by docházet k odlivu většího množství schopných policistů. Jistě také není potřeba připomínat, že výsluhové příspěvky nemalou měrou zatěžují státní rozpočet.

5.5 Příslušník končící služební poměr dohodou

Případová studie popisuje skončení služebního poměru příslušníka dohodou.

M. K. vykonával službu u policie necelé tři roky. Vzhledem k jeho věku a dosavadní praxi byl považován sice za perspektivního, ale zatím nezkušeného policistu. M. K. byl ve služebním poměru na dobu určitou. Pokud by chtěl setrvat v řadách policie, bylo by jeho povinností složit předepsanou služební zkoušku.

Hlavním důvodem, proč se M. K. rozhodl opustit řady policie, byla pro něj především výše služebního příjmu. Vzhledem k tomu, že u policie se uplatňuje kariérní řád, nemohl M. K. očekávat náhlé podstatné zvýšení služebního příjmu. Výše služebního příjmu se odvíjí od kariérního postupu a doby praxe (viz příloha č. 2).

M. K. absolvoval náročné přijímací řízení a následnou odbornou přípravu. Od počátku měl dostatek informací o budoucích finančních odměnách, plynoucích z výkonu služby. Přesto se během velmi krátké doby služby rozhodl odejít od sboru. Vzhledem k tomu, že M. K. byl přijat ve svých dvaceti letech, lze hodnotit jeho životní rozhodnutí stát se policistou jako ne zcela uvážené.

Zde je potřeba opět zmínit návrhy k legislativním změnám, které se snažily posunout věkovou hranici, nutnou pro přijetí do služebního poměru, na 21 let. Taková novela zákona by mohla být nápomocna k tomu, aby nebyli přijímáni nevyzrálí uchazeči

5.6 Shrnutí

Z případových studií vyplývá problém zdlouhavého průběhu přijímacích řízení. Zmíněn je také průběh přijímacího řízení do služebního poměru, trvajících dokonce 7 měsíců. Délka přijímacího řízení negativně ovlivňuje flexibilitu obsazování volných tabulkových míst a ztěžuje tak zajištění kvalitních policejních služeb. Vzniká zde také

reálná obava, že si uchazeč v průběhu přijímacího řízení najde jiné zaměstnání. Naopak přijímací řízení civilních zaměstnanců se nejeví jako problematické, požadavky na uchazeče v tomto případě nestanovuje zákon, výběr se řídí pouze potřebou policie a bývá otázkou několika týdnů či dnů. Je obvyklé, že PÚ může vybírat na pozice civilních míst hned z několika kandidátů a tito jsou schopni nastoupit během krátkého času.

Možným řešením, kterým by se délka přijímacího řízení uchazečů o služební poměr dala omezit, by bylo zapojení externích firem při fyzických a psychologických prověrkách uchazečů. Také soustředění se na lepší koordinaci jednotlivých kroků přijímacího řízení ze strany personálních útvarů by jistě bylo přínosem.

V případových studiích byly zaznamenány vysoce kvalifikované přístupy pracovníků personálního útvaru ve vztahu k uchazečům. Výše zmiňované drobné nedostatky v komunikaci s uchazeči byly zapříčiněny reorganizací policie na přelomu roku 2009 a 2010.

Fyzické testy představují problém pro mnoho uchazečů o služební poměr. Kritéria jsou nastavena velice přísně, především pro ženy, jelikož bodové hodnocení nezohledňuje pohlaví. Žena tedy musí prokázat stejnou fyzickou zdatnost jako muž. Pokud by neměly fyzické testy vyřadit často i nadějně uchazečky, bylo by přínosné specifikovat zvlášť požadavky na fyzickou kondici žen a fyzickou kondici mužů. Dalším možným řešením by bylo blíže upřesnit požadavky na fyzickou kondici podle konkrétního zařazení uchazeče. Výše byla nastíněna i otázka objektivnosti testů. Jistě by bylo přínosem, pokud by se fyzických testů účastnili alespoň dva instruktoři služební přípravy.

Zdokumentován byl také případ propuštění zkušeného policisty ze služebního poměru, který je v současné době typickým. Důvodem, proč se příslušníci rozhodují odejít od sboru, je především nejistota týkající se přiznání výsluhového příspěvku. Pokud by byly policistům přiznány větší jistoty v této oblasti, nemuselo by docházet k odlivu kvalitních a zkušených příslušníků, a také vyplacené výsluhové příspěvky by nezatěžovaly státní rozpočet.

Policistou se může stát občan, který kromě jiných podmínek, dovršil 18 let věku. Zdokumentován je případ příslušníka, který byl přijat ke sboru ve svých dvaceti letech. Po dvou letech služby se rozhodl odejít pro nevyhovující finanční podmínky, přesto že tyto mu byly předem známy. Doposud zamítnuté legislativní návrhy posunout věkovou hranici

pro přijímání příslušníků na 21 let, by mohly zabránit uzavírání služebních poměrů s nevyzrálými uchazeči.

Pro policisty vyplývají z uzavření služebního poměru určité výhody (např. výsluhový příspěvek, odchodné), které již byly zmiňované v předchozích kapitolách. Na druhou stranu jsou na příslušníky, ve srovnání s civilními zaměstnanci, kladeny vyšší požadavky za strany bezpečnostního sboru. Příslušníci jsou také omezeni při výkonu některých svých občanských práv.

6. Závěr

V diplomové práci na téma „Služební a pracovní poměr v podmínkách zkoumaného subjektu“ jsem se zaměřila především na uplatňování zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, které jsou základním předpisem pracovního práva a podle kterých se řídí pracovní právní vztahy civilních zaměstnanců a příslušníků Policie České republiky. Cíl práce byl naplněn, byla ověřena a vyhodnocena funkčnost služebního zákona a zákoníku práce v podmínkách policie. Policie ČR je na trhu práce „zaměstnavatelem“ zaměstnávajícím okolo 42 000 policistů a 10 000 civilních zaměstnanců, což představuje více než 0,5% české populace. Současně lze o policii říci, že je největším ozbrojeným sborem ve státě. Policie se dlouhodobě potýká s nedostatečným personálním obsazením služebních míst. Není jednoduché početní stavy příslušníků naplnit kvalitními policisty. V diplomové práci jsem se pokusila nastínit příčiny tohoto stavu.

Problematické se stává především přijímání nových příslušníků. Požadavky na uchazeče, striktně stanoveny zákonem, jsou velice náročné a jen malá část uchazečů je schopna stanoveným kritériím vyhovět. Personální útvary policie hrají jen malou roli při posuzování vhodnosti uchazeče o služební poměr. Uchazeč o služební poměr musí, na rozdíl od uchazeče o pracovní poměr, absolvovat psychologické vyšetření, podrobnou zdravotní prohlídku a musí také splnit kritéria fyzických testů. Fyzické testy vyřadí velké procento uchazeček. Otázkou zůstává, zda je správné, aby na ženy byly kladeny stejné fyzické požadavky jako na muže. Policejní sbor je výrazně maskulinní a přesto, že v současné době ženy musí při přijímacím řízení prokázat stejné kvality jako muži, policistka – žena není z pochopitelných důvodů přijímána jako rovnocenná partnerka.

Problémem je i zdlouhavé přijímací řízení, které je obvykle delší než 3 měsíce a je časově i finančně náročné jak z hlediska policie, tak i z hlediska uchazeče. V případové studii zmiňuji průběh přijímacího řízení do služebního poměru trvajících dokonce 7 měsíců. Délka přijímacího řízení ovlivňuje flexibilitu při obsazování volných služebních míst a tím ztěžuje zajištění kvalitních policejních služeb. Opakem je přijímací řízení civilních zaměstnanců, které se nejeví jako problematické. Požadavky na uchazeče v tomto případě nejsou striktně stanoveny zákonem, ale výběr vhodného uchazeče se řídí pouze potřebou policie a bývá otázkou několika týdnů či dnů.

Služební poměr policistů je koncipován jako celoživotní povolání, ale nejprve je každý nový příslušník, dle služebního zákona, přijímán na dobu určitou v trvání tří let. Není tedy možno dohodnout délku poměru libovolně jako v případě pracovní smlouvy. Obvykle se v podmínkách policie sjednává pracovní smlouva na dobu určitou, v trvání jednoho roku.

Služební zákon také omezuje některá práva policistů oproti civilním zaměstnancům, u kterých nejsou občanská práva dotčena. Příslušník ve služebním poměru nesmí být členem žádné politické strany ani politického hnutí a také mu je odepřena možnost provozovat jinou výdělečnou činnost. Naopak zaměstnanec v pracovním poměru může vykonávat jinou výdělečnou činnost, která však obsahově nesouvisí s výkonem činnosti zaměstnavatele. Zákoník práce také zakazuje, aby zaměstnavatel požadoval informace o členství v politických stranách či hnutích. Omezení a zvýšené požadavky na příslušníky jsou kompenzovány určitými sociálními jistotami, mezi které lze mimo jiné řadit odchodné, šestitýdenní dovolenou a především výsluhový příspěvek. Posledně jmenovaný se často stává hlavním motivujícím faktorem k dalšímu setrvání příslušníka ve službě, jelikož nárok na výsluhový příspěvek vzniká teprve po 15-ti letech služby. Pro příslušníky, kteří již mají „odslouženo“ více než 15 let, naopak nárok na výsluhový příspěvek představuje důvod k odchodu z řad policie, jelikož příspěvek mohou pobírat po ukončení služebního poměru.

Z důvodů častých legislativních změn a z toho plynoucí nejistoty zachování institutu „výsluhového příspěvku“ nebo zachování jeho výše, ukončilo v roce 2007, 2008 a 2010 svůj služební poměr velké procento policistů. Odchodné náleží při ukončení alespoň šestiletého služebního poměru každému policistovi, který splní zákonem stanovené podmínky, zatímco odstupné náleží zaměstnanci jen v případě skončení pracovního poměru z důvodů organizačních.

Policie stále nedosahuje v očích veřejnosti potřebného pozitivního obrazu. Před listopadovým převratem v roce 1989, v době socialismu, představovala pro většinu občanů represivní nástroj státní moci a přestože policie prošla mnohými změnami, tento názor ve společnosti z části stále přetrvává. Prestiž policie nezvyšují ani korupční skandály v řadách policistů a trestné činy páchané policisty. To je také jedním z důvodů, proč se do řad policie nehlásí dostatečný počet kvalitních uchazečů.

Všechny výše zmiňované okolnosti mají vliv na zajišťování kvalitních služeb policie a nemalou měrou ovlivňují také výdajovou stránku rozpočtu ČR. Věřím, že další plánované legislativní změny v oblasti zákoníku práce a služebního zákona povedou ke zlepšení personálního obsazení v policejním sboru a zároveň ke zkvalitnění policejní práce tak, aby se občané společnosti obraceli na policii s důvěrou.

7. Seznam použitých zdrojů

1. JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008*. 2. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, s.r.o., 10.ledna 2008. 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-3.
2. HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce - komentář*. Praha : Linde, 2007. 959 s. ISBN 978-80-7201-671-6, EAN: 9788072016716.
3. TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007*. Vyd. 1. Olomouc : ANAG, 2007. 53 s. ISBN 978-80-7263-385-2.
4. TOMEK, Petr; NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Praha : Nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. 408 s. ISBN 80-86898-71-7.
5. TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Praha : LEGES, 2008. 176 s. ISBN 978-80-87212-05-9.
6. BĚLINA, Miroslav, et al. *Pracovní právo*. 3. dopl. vyd. Praha : CH BECK, 2007. 540 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
7. KUBÍNKOVÁ , Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. Praha : Soudy, 2006. 512 s. ISBN 80-86846-15-6.
8. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno : Computer Press, a.s., 2005. 260 s. ISBN 80-251-0557-1 , EAN: 9788025105573 .
9. HORZINKOVÁ, Eva; ČECHMÁNEK, Břetislav . *Zákon o policii České republiky*. 3. dopl. vyd. Praha : EUROUNION, 2005. 236 s. ISBN 80-7317-041-8.
10. LOUDA, Tomáš; GROSPIC, Jiří; VOSTRÁ, Lenka. *Modernizace veřejné správy v Evropě a České republice*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. 351 s. ISBN 8073-80-001-2.
11. Česko. O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2003, 2003, 121, 361, s. 80. Dostupný také z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb03361&cd=76&typ=r>>
12. Česko. Zákoník práce. In *Sbírka zákonů*. 2006, 2006, 84, 262, s. 2-87. Dostupný také z WWW: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?cd=76&typ=r&zdroj=sb06262portal/_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=>>
13. Česko. O Policii České republiky. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2008, 122, 273, s. 1-37. Dostupný také z WWW:

<http://www.sagit.cz/pages/uz.asp?tema_id=1563&cd=168&typ=r&det=&levelid=643722>.

14. NESVADBA, Petr. Specifičnost policejní subkultury. *Policista*. 2009, 15, 6, s. 9-13. Dostupný také z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/policista-obsah-cisla-6-2009.aspx>>. ISSN 1211-7943.
15. HRUDKA, Josef. "Tak přísahám". *Policista*. 2010, 16, 6, s. 25-28. Dostupný také z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/policista-c-6-2010-rocnik-16.aspx>>. ISSN 1211-7943.
16. ŠTĚPÁNEK, Milan. Vážený pane předsedo. *Naše policie : Noviny Nezávislého odborového svazu Policie ČR*. 2010, 17, 1, s. 8-9. Dostupný také z WWW: <http://www.nosp.cz/assets/files/nase_policie/Nase_Policie_2010_1.pdf>.
17. TOMEK, Petr. Zákaz výdělečné činnosti : Je čas na změnu. *Naše policie : Noviny Nezávislého odborového svazu Policie ČR*. 2010, 17, 6, s. 1-2. Dostupný také z WWW: <http://www.nosp.cz/assets/files/nase_policie/Nase_Policie_2010_6.pdf>.
18. MARŠÍČEK, Zdeněk. *Britské listy* [online]. 17.6.2008 [cit. 2011-03-20]. Langerovi pořád chybí přes pět tisíc policistů. Dostupné z WWW: <<http://blisty.cz/art/41263.html>>.
19. *Policie ČR* [online]. 2010 [cit. 2011-03-25]. Možnosti uplatnění v Policii České republiky. Dostupné z WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policii-ceske-republiky.aspx>>.
20. *Policie ČR : PILÍŘE REFORMY* [online]. 2010 [cit. 2011-03-25]. Policejní reforma. Dostupné z WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/pilire-reformy-468615.aspx>>.
21. *Policie ČR* [online]. 2011 [cit. 2011-03-25]. Útvary Policie ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.policie.cz/utvary-policie-cr.aspx>>.
22. *Ministerstvo vnitra* [online]. 14.12.2010 [cit. 2011-03-25]. Vzdělání, klíč k profesionalitě. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/mvcren/article/5-pilir-reformy-policie-cr-vzdelani-klic-k-profesionalite.aspx>>.
23. *Policie ČR* [online]. 2010 [cit. 2011-03-25]. Odbor řízení výkonu služby. Dostupné z WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/odbor-rizeni-vykonu-sluzby-329961.aspx>>.
24. *Policie ČR : Kariéra v policii* [online]. 2010 [cit. 2011-03-25]. Služební poměr v policii. Dostupné z WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/sluzebni-pomer-v-policii.aspx>>.

25. *Policie České republiky* [online]. 2011 [cit. 2011-03-25]. Policie Plzeňského kraje se představuje. Dostupné z WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/policie-plzenskeho-kraje-se-predstavuje.aspx>>.

8. Přílohy

Příloha č. 1 - NV 506/2004 Sb., kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku

Příloha č. 2 - Stupnice tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

Příloha č. 3 - Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti

Příloha č. 4 – Obsah, popis a bodové hodnocení fyzických testů

Příloha č. 5 – Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobní způsobilost, která je předpokladem pro
výkon služby v bezpečnostním sboru

Příloha č. 6 – Směrnice rady (76/207/EHS), o zavedení rovného zacházení pro ženy a muže

506/2004 Sb.
NAŘÍZENÍ VLÁDY
ze dne 1. září 2004,

kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení

Vláda nařizuje podle § 12 odst. 6 zákona č. 361/2003 Sb. , o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů:

§ 1

Způsob přípravy na služební zkoušku

Fyzická osoba, která v bezpečnostním sboru vykonává službu ve služebním poměru na dobu určitou (dále jen "příslušník"), se může připravit na složení služební zkoušky (dále jen "zkouška") v délce základní doby služby v týdnu vzděláváním v kurzu stanoveném ředitelem bezpečnostního sboru nebo jím pověřeným služebním funkcionářem (dále jen "ředitel").

§ 2

Obsah zkoušky

- (1) V písemné části zkoušky se ověřují znalosti příslušníka ze všech témat uvedených v příloze č. 1 k tomuto nařízení.
- (2) V ústní části zkoušky se ověřují znalosti příslušníka z právních předpisů a služebních předpisů upravujících postupy a činnosti příslušníka, jimiž je charakterizováno služební místo, na které je příslušník ustanoven při přijetí do služebního poměru na dobu určitou.
- (3) V praktické části zkoušky se ověřuje
 - a) schopnost příslušníka aplikovat teoretické znalosti do praktické činnosti,
 - b) návyk a dovednost příslušníka při specifických činnostech bezpečnostního sboru,
 - c) fyzická způsobilost příslušníka,
 - d) dovednost při poskytování první pomoci.

§ 3

Průběh zkoušky

- (1) Ředitel stanoví a zveřejní termín, místo konání zkoušky a složení zkušební komise (dále jen "komise") ve služebním předpisu nejpozději 1 měsíc před termínem konání zkoušky.
- (2) Zkouška může být rozložena do více dnů.
- (3) Zadání zkušebních otázek (dále jen "otázka") pro písemnou a ústní část zkoušky, případně praktickou část zkoušky stanoví ředitel.
- (4) Předseda komise obdrží otázky od ředitele v den konání zkoušky.
- (5) Písemnou část zkoušky tvoří test, který obsahuje 24 otázky. Doba na zpracování testu je 60 minut.

(6) V ústní části zkoušky si příslušník vytáhne 3 otázky ze 30 stanovených souborů. Doba přípravy na ústní část zkoušky trvá nejdéle 30 minut. Doba ústní části zkoušky trvá zpravidla stejnou dobu jako příprava na ústní část zkoušky.

(7) Je-li součástí zkoušky též praktická část zkoušky, prodlouží se doba přípravy na zkoušku přiměřeně podle obtížnosti zadání praktické části zkoušky. Doba praktické části zkoušky trvá zpravidla stejnou dobu jako příprava na praktickou část zkoušky. Otázky praktické části zkoušky nahrazují jednu ze třech otázek ústní zkoušky.

(8) O průběhu zkoušky se pořizuje protokol. Vzor protokolu je uveden v příloze č. 2 k tomuto nařízení.

(9) Příslušníkovi, který se ke zkoušce nemůže dostavit z důvodu závažné překážky, se stanoví náhradní termín jejího konání.

§ 4

Hodnocení zkoušky

(1) Každá část zkoušky se hodnotí samostatně.

(2) Hodnocení každé části zkoušky se vyjádří výrokem

a) "vyhověl(a)", jestliže příslušník zkoušku úspěšně vykoná,

b) "nevyhověl(a)", jestliže příslušník zkoušku nevykoná. Stejným způsobem se provede i celkové hodnocení příslušníka.

(3) Výrokem "nevyhověl(a)" je hodnocen také příslušník, který použije u zkoušky jiné pomůcky než ty, které mu dá komise k dispozici, odstoupí v průběhu zkoušky nebo se ke zkoušce nedostaví, s výjimkou případu uvedeného v § 3 odst. 9.

(4) Příslušník, který při písemné části zkoušky správně odpoví minimálně tři čtvrtiny otázek, je hodnocen výrokem "vyhověl(a)"; v opačném případě je hodnocen výrokem "nevyhověl(a)".

(5) Příslušník, který při ústní části zkoušky prokáže znalosti, případně při praktické části zkoušky dovednosti a návyky, je hodnocen výrokem "vyhověl(a)"; v opačném případě je hodnocen výrokem "nevyhověl(a)".

(6) Předseda komise seznámí příslušníka s hodnocením zkoušky v den jejího ukončení.

§ 5

Opakování zkoušky

(1) Ředitel stanoví a zveřejní termín, místo konání opakované zkoušky a složení nové zkušební komise způsobem uvedeným v § 3 odst. 1.

(2) Pro konání opakované zkoušky platí ustanovení § 3 odst. 3.

(3) Příslušník opakovaně koná jen tu část zkoušky, v níž byl hodnocen výrokem "nevyhověl(a)".

(4) Předseda komise seznámí příslušníka s hodnocením opakované části zkoušky v den jejího ukončení.

§ 6

Osvědčení o zkoušce

(1) Příslušníkovi, který ukončí zkoušku s celkovým hodnocením "vyhověl(a)", vystaví předseda komise písemné osvědčení o úspěšném vykonání zkoušky do 10 dnů ode dne jejího ukončení.

(2) Vzor osvědčení je uveden v příloze č. 3 k tomuto nařízení.

§ 7

Účinnost

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2007.

Předseda vlády:

JUDr. Gross v. r.

Ministr vnitra:

Mgr. Bublan v. r.

Příl. 1

TÉMATA PRO PÍSEMNOU ČÁST SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY

1. ÚSTAVNÍ POŘÁDEK ČESKÉ REPUBLIKY

- a) právní síla ústavních předpisů,
- b) moc zákonodárná, výkonná a soudní,
- c) rozbor základních lidských práv a svobod významných pro činnost příslušníků bezpečnostních sborů a
- d) ochrana základních lidských práv a svobod z hlediska mezinárodního a vnitrostátního.

2. SLUŽEBNÍ POMĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ

- a) vznik, změna a skončení služebního poměru,
- b) základní povinnosti příslušníka a omezení jeho některých práv,
- c) kázeňské odměny a kázeňské tresty,
- d) úprava doby služby, služební pohotovosti a doby odpočinku,
- e) povinnosti v oblasti péče o příslušníky,
- f) podmínky výkonu služby,
- h) práva a povinnosti příslušníka a
- h) náhrada škody.

3. INTEGROVANÝ ZÁCHRANNÝ SYSTÉM A KRIZOVÉ ŘÍZENÍ

- a) použití integrovaného záchranného systému,
- b) složky integrovaného záchranného systému,
- c) operační a informační střediska integrovaného záchranného systému,
- d) zásady koordinace složek integrovaného záchranného systému,
- e) bezpečnostní systém České republiky a
- f) principy krizového řízení.

4. TRESTNĚ PRÁVNÍ A SPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST

- a) základy trestní odpovědnosti, zánik trestnosti a trestu,
- b) skutková podstata trestných činů proti republice, trestných činů veřejných činitelů, trestných činů úplatkářství, zločinného spolčení, neoprávněného nakládání s osobními údaji, neuposlechnutí rozkazu, násilí vůči nadřízenému, porušování povinnosti strážní služby, porušování povinností dozorčí služby a porušování služebních povinností,
- c) základní zásady trestního řízení,

- d) zajišťovací úkony v trestním řízení,
- e) základní pravidla správního řízení, zahájení správního řízení, přerušení správního řízení, náležitosti rozhodnutí, právní moc a vykonatelnost rozhodnutí, řádné a mimořádné opravné prostředky a
- f) pojem přestupku, zavinění, pachatel přestupku, poškozený a zánik odpovědnosti za přestupek.

5. OCHRANA UTAJOVANÝCH SKUTEČNOSTÍ

- a) utajované skutečnosti a
- b) povinnosti při ochraně utajovaných skutečností.

6. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

práva a povinnosti při zpracování osobních údajů.

7. ZÁKLADNÍ ZNALOSTI O EVROPSKÉ UNII

- a) základní principy Evropské unie,
- b) členění orgánů Evropské unie a jejich úkoly,
- c) význam Schengenské dohody a
- d) formy policejní a justiční spolupráce v Evropské unii.

8. ZÁKLADNÍ ZNALOSTI ZÁSAD PRVNÍ POMOCI PŘI

- a) selhání základních životních funkcí,
- b) zevním krvácení,
- c) zlomeninách,
- d) poškození zraku,
- e) šoku,
- f) intoxikaci a
- g) popálení a poleptání.

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 374/2010 Sb.

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011

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

Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 374/2010 Sb.

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2011

zvýšená o 10 % podle § 114 odst. 2 zákona

Stupnice zvýšených tarifů o 10% pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	14 020	15 210	16 500	17 900	19 430	21 080	22 870	24 810	26 920	29 210	31 680
do 6 let	2	14 550	15 780	17 120	18 570	20 160	21 870	23 730	25 740	27 930	30 300	32 870
do 9 let	3	15 090	16 370	17 770	19 280	20 920	22 690	24 610	26 710	28 980	31 440	34 120
do 12 let	4	15 660	16 990	18 430	20 000	21 700	23 540	25 540	27 710	30 070	32 620	35 390
do 15 let	5	16 250	17 610	19 120	20 750	22 510	24 420	26 500	28 750	31 190	33 840	36 720
do 18 let	6	16 860	18 290	19 840	21 530	23 360	25 340	27 490	29 830	32 370	35 120	38 100
do 21 let	7	17 480	18 980	20 590	22 330	24 240	26 290	28 530	30 950	33 580	36 440	39 530
do 24 let	8	18 140	19 680	21 360	23 170	25 140	27 280	29 590	32 110	34 840	37 800	41 010
do 27 let	9	18 830	20 420	22 160	24 040	26 090	28 310	30 710	33 310	36 150	39 220	42 550
do 30 let	10	19 530	21 190	22 990	24 940	27 060	29 360	31 860	34 570	37 500	40 690	44 150
do 33 let	11	20 270	21 980	23 850	25 890	28 080	30 460	33 060	35 860	38 910	42 220	45 810
nad 33 let	12	21 030	22 810	24 750	26 860	29 130	31 610	34 300	37 220	40 370	43 810	47 520

Příloha č. 3

393/2006 Sb.

VYHLÁŠKA

ze dne 26. července 2006

o zdravotní způsobilosti

Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti, Bezpečnostní informační službou, Úřadem pro zahraniční styky a informace a Ministerstvem zdravotnictví stanoví podle § 15 odst. 6 a § 79 odst. 6 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů:

§ 1

Druhy lékařských prohlídek

(1) Druhy lékařských prohlídek jsou:

- a) vstupní prohlídka,
- b) periodická prohlídka,
- c) mimořádná prohlídka,
- d) výstupní prohlídka.

(2) Při lékařské prohlídce podle odstavce 1 se zjišťuje zdravotní stav občana, který má být přijat do služebního poměru, nebo příslušníka. Součástí lékařské prohlídky je zjišťování anamnestických dat. Na základě zhodnocení zjištěného zdravotního stavu, posouzení výpisu ze zdravotnické dokumentace registrujícího lékaře, výsledku lékařské prohlídky a dalších potřebných vyšetření posuzované osoby a nároků kladených na činnost odpovídající výkonu služby na služebním místě, na které je nebo má být občan nebo příslušník ustanoven, se posuzuje jeho zdravotní způsobilost. Za zdravotně způsobilou nelze uznat osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje podmínky stanovené v příloze č. 1.

§ 2

Vstupní prohlídka

(1) Vstupní prohlídka se provádí

- a) u občana před přijetím do služebního poměru,
- b) u příslušníka před ustanovením na služební místo, pro které je stanoven jiný zvláštní požadavek na zdravotní způsobilost,
- c) u příslušníka, u něhož má dojít k rozšíření činnosti nad rámec posouzení zdravotního stavu.

(2) Při vstupní prohlídce se postupuje podle § 1 odst. 2 s tím, že

a) jde-li o vstupní prohlídku podle odstavce 1 písm. a), provede se komplexní fyzikální vyšetření občana, popřípadě další odborná vyšetření, jejichž rozsah je uveden v příloze č. 2, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak; podle zjištěného zdravotního stavu občana lze provést další odborná vyšetření, jejichž rozsah stanoví lékař zařízení závodní preventivní péče,

b) jde-li o vstupní prohlídku podle odstavce 1 písm. b) nebo c), provede se komplexní fyzikální vyšetření příslušníka, popřípadě další odborná vyšetření, jejichž rozsah stanoví lékař zařízení závodní preventivní péče podle zjištěného zdravotního stavu příslušníka, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.

(3) Při vstupní prohlídce při změně služebního zařazení se použijí výsledky zjištěné při výstupní prohlídce podle § 5 odst. 2 písm. b).

§ 3

Periodická prohlídka

Periodická prohlídka se provádí jednou za 2 roky ode dne provedení vstupní nebo poslední periodické prohlídky v rozsahu komplexního fyzikálního vyšetření, elektrokardiografického vyšetření a dalších odborných vyšetření, jejichž rozsah stanoví lékař zařízení závodní preventivní péče podle zjištěného zdravotního stavu příslušníka a nároků vyplývajících ze služebního místa, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.

§ 4

Mimořádná prohlídka

(1) Mimořádná prohlídka se provádí za účelem zjištění a posouzení toho, zda došlo nebo nedošlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k výkonu služby na služebním místě, nebo dalších skutečností stanovených touto vyhláškou.

(2) Mimořádná prohlídka se provádí, pokud

a) ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost podle zvláštních právních předpisů

b) byl výkon služby přerušen z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů nebo těžkého úrazu nebo onemocnění spojeného s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví,

c) došlo k přerušení výkonu služebního místa nebo služby na dobu delší než 6 měsíců.

(3) Mimořádná prohlídka se dále provádí

a) na návrh služebního funkcionáře příslušného bezpečnostního sboru, pokud příslušník vykazuje při výkonu služby takové nedostatky, že lze důvodně předpokládat, že došlo ke změně nebo ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu služebního místa, nebo služby,

b) z podnětu lékaře zařízení závodní preventivní péče, nebo ošetřujícího lékaře, pokud zjistí, že došlo k takové změně zdravotního stavu příslušníka, která odůvodňuje změnu zdravotní způsobilosti,

c) na žádost příslušníka, pokud vysloví důvodné podezření ze změny zdravotní způsobilosti, nebo důvodnou domněnku, že jeho zdravotní obtíže vznikly, nebo se zhoršují v souvislosti se zdravotní náročností výkonu služebního místa, na kterém je zařazen.

§ 5

Výstupní prohlídka

(1) Při výstupní prohlídce, jejímž účelem je zjištění zdravotního stavu příslušníka v době ukončení výkonu služby, se provádějí lékařská vyšetření v rozsahu komplexního fyzikálního vyšetření lékařem zařízení závodní preventivní péče, který popřípadě stanoví rozsah dalších odborných vyšetření podle zjištěného zdravotního stavu příslušníka, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.

(2) Výstupní prohlídka se provádí před

a) ukončením služebního poměru,

b) převedením příslušníka na služební místo, pro které je stanoven jiný zvláštní požadavek na zdravotní způsobilost, nebo před ukončením rizikového výkonu služby.

§ 6

Lékařský posudek

(1) Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k výkonu služby vydaný na základě lékařské prohlídky obsahuje vždy údaje uvedené v přílohách č. 3

a č. 4.

(2) Platnost lékařského posudku končí nejpozději v den, kdy měla být provedena periodická preventivní prohlídka, nebo v den, ke kterému byl stanoven termín provedení další lékařské prohlídky.

§ 7

Účinnost

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem nabytí účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Ministr:

Mgr. Bublan v. r.

Obsah, popis a bodové hodnocení testů a kritéria hodnocení pro splnění testů

A) Obsah, popis a bodové hodnocení jednotlivých testů

Test č. 1 - člunkový běh 4 x 10 m

Potřeby: stopky, 2 mety cca 40 cm vysoké, 10 m rovného neklouzavého terénu.

Úkol: uběhnout vzdálenost 4 x 10 m stanoveným způsobem v co nejkratším čase.

Popis: start (na povel) vedle mety, běží se šikmo mezi metami, meta č. 2 se obíhá, stejným způsobem se vrací zpět a obíhá se meta č. 1; třetí úsek se běží přímo, následuje dotek mety č. 2, rychlý obrat a při doteku mety č. 1 se zastavuje čas.

Měření: na 0,1 s.

Ověřovaná schopnost: rychlostní obratnost převážně dolních končetin.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	16,0	11	11,4
2	15,5	12	11,2
3	15,0	13	11,0
4	14,5	14	10,8
5	14,0	15	10,5
6	13,4	16	10,3
7	12,8	17	10,1
8	12,3	18	9,8
9	11,9	19	9,6
10	11,6	20	9,4

Za každé další zrychlení o 0,2 s připočítat 1 bod.

Test č. 2 – Přítah na hrazdě (opakovaně)

Potřeby: hrazda

Úkol: maximální počet přítahů stanoveným způsobem.

Popis: ve visu na hrazdě paže propnuty, úchop nadhmatem, nebo podhmatem, nohy bez kontaktu s podložkou, přítah tak, aby brada při dokončení cviku byla nad úrovní hrazdy, a pět do visu s nataženými pažemi bez dopomoci nohou.

Měření: počet správně provedených přítahů.

Ověřovaná schopnost: vytrvalostní síla převážně širokého zádového svalu, svalů mezilopatkových a pletence ramenního.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	-	11	9
2	-	12	10
3	1	13	11
4	2	14	12
5	3	15	13
6	4	16	14
7	5	17	15
8	6	18	16
9	7	19	17
10	8	20	18

Za každý další přítah připočítat 1 bod.

Test č. 3 – klik - vzpor ležmo (opakovaně)

Potřeby: neklouzavá podložka

Úkol: maximální počet „kliků“ bez přerušení, stanoveným způsobem a bez zapření nohou.

Popis: leh na břicho, skrčené paže opřít dlaněmi o zem špičky prstů v úrovni ramen směřují vpřed, hlava směřuje vpřed. Dopnutím paží v loktech vzpor ležmo. Pokrčením paží v loktech lehkým dotekem hrudníku o podložku a zpět do kliku.

Trup je zpřímá, pánev nevysazuje, ani neprohýbá.

Měření: počet správně provedených cviků bez přerušení.

Ověřovaná schopnost: vytrvalostní síla převážně svalstva hrudníku a svalů pletence ramenního.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	12	11	32
2	14	12	34
3	16	13	36
4	18	14	38
5	20	15	40
6	22	16	41
7	24	17	43
8	26	18	45
9	28	19	47
10	30	20	49

Za každé další dva kliky připočítat 1 bod.

Test č. 4 – celomotorický test, CMT test (opakovaně), 2 minuty

Potřeby: stopky, měkkí podložka.

Úkol: maximální počet cviků stanoveným způsobem.

Popis: ze stoje spatného přes dřep do lehu na břicho, zvednout ruce z podložky, přejít zpět opět přes dřep do stoje spatného, dále se pokračuje přes dřep do lehu na napřímená záda, ruce se dotknou podložky podél těla a zpět přes sed a dřep do stoje spatného. Za každý přechod do stoje spatného je počítáno jedno provedení cviku.

Měření: počet správně provedených cviků.

Ověřovaná schopnost: silově-obratnostní vytrvalost svalů fázických i posturálních.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	12	11	32
2	14	12	34
3	16	13	36
4	18	14	38
5	20	15	40
6	22	16	41
7	24	17	43
8	26	18	45
9	28	19	47
10	30	20	49

Za každé další dva cviky do stoje spatného připočítat 1 bod.

Test č. 5 - běh na 1000 m – ověřovaná schopnost střednědobé vytrvalosti

Potřeby: přehledný přesně vyměřený okruh s rovným povrchem bez výrazného převýšení, stopky, startovní čísla, píšťalka nebo startovací pistole.

Úkol: uběhnout vzdálenost 1000 m v co nejkratším čase.

Popis: skupinový start (počet běžců se volí podle počtu organizátorů, na dva organizátory maximálně 15 běžců), běžícím se průběžně sděluje čas.

Měření: čas měříme s přesností na 1 s.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	6:00	11	4:00
2	5:45	12	3:50
3	5:30	13	3:40
4	5:15	14	3:30
5	5:00	15	3:20
6	4:50	16	3:10
7	4:40	17	3:05
8	4:30	18	3:00
9	4:20	19	2:55
10	4:10	20	2:50

Za každé další zrychlení o 5 s připočítat 1 bod.

B) Obsah a kritéria hodnocení pro splnění testů

(1) Kritéria hodnocení pro 1. skupinu:

a) provádějí se testy č. 1 až 5,

b) pro splnění je nutné v každém testu získat minimálně 6 bodů, v celkovém součtu je nutné získat minimálně 50 bodů,

c) policista, resp. uchazeč, musí uplavat 100 m volným způsobem v čase do 2:30 minut.

(2) Kritéria hodnocení pro 2. skupinu:

a) provádějí se testy č. 1, 3 až 5,

b) pro splnění je nutné v každém testu získat minimálně 4 body, v celkovém součtu je nutné získat minimálně 36 bodů.

(3) Kritéria hodnocení pro 3. skupinu:

a) provádějí se testy č. 1, 3 až 5,

b) pro splnění je nutné v každém testu získat minimálně 1 bod, v celkovém součtu je nutné získat minimálně 24 bodů.

(4) Kritéria hodnocení pro 4. skupinu:

a) provádějí se testy č. 1, 4 a 5,

b) pro splnění je nutné v celkovém součtu získat minimálně 9 bodů.

(5) Obsah, popis a bodové hodnocení testů a kritéria hodnocení pro splnění testů pro podskupiny 1A, 1B a 1C jsou uvedeny v příloze č. 3.

(6) Obsah testů a kritéria hodnocení pro podskupinu 1D:

a) běh na 2800 m do 13 minut,

b) běh na 100 m do 13,5 s,

c) kliky – 40 opakování bez přerušení,

d) sed – leh – 90 opakování v čase 2 minut,

e) šplh na 4 m laně bez přírazu do 7 s,

f) skok do dálky z místa minimálně 200 cm,

g) shyby na hrazdě nadhmatem minimálně 10 opakování,

h) plavání 100 m volný způsob do 2:05 minut.

(7) Obsah, popis a hodnocení testů a kritéria hodnocení pro splnění testů pro podskupinu 1E jsou uvedeny v příloze č. 4.

(8) Obsah testů a kritéria hodnocení pro podskupinu 2A:

a) policista, resp. uchazeč, musí splnit testy pro 2. skupinu,

b) dále musí splnit plavecký test v následujícím složení:

1. uplávání 400 m volným způsobem v čase do 10 minut,

2. uplávání 25 m pod vodní hladinou na nádech se startem,

3. zanoření se na nádech do hloubky 5 metrů a vytažení určeného předmětu na hladinu.

(9) Obsah testů a kritéria hodnocení pro podskupinu 2B:

a) policista, resp. uchazeč, musí splnit testy pro 2. skupinu,

b) dále musí uplavat 400 m volným způsobem v čase do 10 minut.

(10) Obsah testů a kritéria hodnocení pro podskupinu 2C:

a) uchazeči, kteří po ukončení základní odborné přípravy budou ustanoveni na služební místo s plánovanou 2. skupinou fyzické způsobilosti,

1. provádějí testy č. 1, 3 až 5,

2. pro splnění je nutné získat v testech č. 1 a 4 minimálně 4 body, v testech č. 3 a 5 minimálně 2 body, v celkovém součtu je nutné získat minimálně 32 bodů,

b) uchazeči, u kterých služební funkcionář rozhodl, že po ukončení základní odborné přípravy budou ustanoveni na služební místo s plánovanou skupinou fyzické způsobilosti jinou než 2., provádějí testy předepsané pro tuto skupinu.

(11) Kritéria hodnocení pro podskupinu 4A:

a) provádějí se testy č. 3 až 5,

b) pro splnění je nutné v celkovém součtu získat minimálně 3 body.

487/2004 Sb.

Vyhláška

ze dne 7. září 2004

o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti, Bezpečnostní informační službou a Úřadem pro zahraniční styky a informace stanoví podle § 15 odst. 7 a § 79 odst. 7 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů:

§ 1

Osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

Osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, splňuje občan nebo příslušník, pokud je

- a) intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,
- b) emočně stabilní,
- c) psychosociálně vyzrálý,
- d) odolný vůči psychické zátěži,
- e) s žádoucí motivací, postoji a hodnotami,
- f) bez nedostačivosti v oblasti volných procesů,
- g) bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,
- h) bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,
- i) bez znaků nežádoucí agresivity a
- j) bez psychopatologické symptomatiky.

§ 2

Důvody zjišťování osobnostní způsobilosti

Důvodem zjišťování osobnostní způsobilosti je

- a) přijetí do služebního poměru,
- b) ustanovení příslušníka na služební místo v rámci bezpečnostního sboru, pro které je toto zjišťování stanoveno jako jiný zvláštní požadavek,
- c) domněnka, že příslušník je dočasně nebo trvale osobnostně nezpůsobilý k výkonu služby v bezpečnostním sboru, nebo
- d) stanovení příslušníka jiného bezpečnostního sboru na volné služební místo.

Postup při zjišťování osobnostní způsobilosti

§ 3

(1) Psycholog bezpečnostního sboru (dále jen "psycholog") zjišťuje osobnostní způsobilost občana nebo příslušníka (dále jen "posuzovaná osoba") na základě písemné žádosti (dále jen "žádost").

(2) O zjišťování osobnostní způsobilosti žádá služební funkcionář. Příslušník nebo lékař zařízení závodní preventivní péče může požádat prostřednictvím služebního funkcionáře o zjišťování osobnostní způsobilosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. c).

(3) V žádosti se uvede jméno (jména), příjmení a datum narození posuzované osoby, důvod, pro který se posouzení osobnostní způsobilosti požaduje, a údaj o tom, které psychologické pracoviště bezpečnostního sboru dříve zjišťovalo osobnostní způsobilost posuzované osoby.

(4) Služební funkcionář k žádosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. a) připojí žádost občana o přijetí do služebního poměru.

§ 4

(1) Psycholog sdělí posuzované osobě termín zjišťování osobnostní způsobilosti prostřednictvím služebního funkcionáře.

(2) Pokud se posuzovaná osoba ze závažných důvodů nemůže zúčastnit posouzení osobnostní způsobilosti, stanoví se jí náhradní termín pro jeho absolvování.

(3) Psychologické pracoviště bezpečnostního sboru, které dříve zjišťovalo osobnostní způsobilost posuzované osoby, poskytne na žádost psychologa písemnou dokumentaci k posuzované osobě.

(4) Psycholog používá při zjišťování osobnostní způsobilosti metodu pozorování, rozhovoru, anamnestického vyšetření, analýzy objektivních údajů a případně další psychologické testové metody.

(5) Psycholog komplexně vyhodnotí výsledky zjišťování osobnostní způsobilosti a zpracuje v listinné podobě 3 stejnopisy závěru.

(6) Psycholog poskytne jeden stejnopis závěru posuzované osobě, jeden stejnopis závěru zašle služebnímu funkcionáři a jeden stejnopis závěru ponechá v písemné dokumentaci psychologického pracoviště k posuzované osobě.

§ 5

Náležitosti závěru psychologa

Závěr psychologa musí vždy obsahovat alespoň tyto náležitosti:

- a) jméno (jména), příjmení, akademický titul a datum narození posuzované osoby,
- b) sdělení, zda posuzovaná osoba je nebo není osobnostně způsobilá pro výkon služby v bezpečnostním sboru,
- c) název psychologického pracoviště a otisk jeho razítka,
- d) titul, jméno (jména) a příjmení psychologa, který osobnostní způsobilost zjišťoval, a jeho vlastnoruční podpis,
- e) datum vyhotovení,
- f) sdělení o postupu při podání návrhu na přezkoumání závěru vedoucímu psychologického pracoviště bezpečnostního sboru (dále jen "vedoucí psycholog").

Postup při přezkumném řízení

§ 6

(1) Vedoucí psycholog posoudí návrh na přezkoumání závěru bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 30 dnů od jeho doručení.

(2) Při přezkoumání se posuzují metody použité při zjišťování osobnostní způsobilosti a správnost jejich vyhodnocení. K posouzení správnosti závěru psychologa si může vedoucí psycholog zřídit jako svůj poradní orgán tříčlennou komisi z psychologů bezpečnostních sborů.

(3) Vedoucí psycholog nebo jím zřízená komise provede znovu zjišťování osobnostní způsobilosti posuzované osoby, je-li to nezbytné k posouzení závěru psychologa. Vedoucí psycholog sdělí posuzované osobě termín nového zjišťování osobnostní způsobilosti prostřednictvím služebního funkcionáře.

(4) Vedoucí psycholog vydá o výsledku přezkoumání závěr, kterým závěr psychologa potvrdí nebo změní. Závěr vedoucího psychologa se vydává v listinné podobě ve třech stejnopisech. Pro náležitosti závěru vedoucího psychologa se přiměřeně použije stanovení § 5.

(5) Vedoucí psycholog poskytne jeden stejnopis závěru posuzované osobě, jeden stejnopis závěru zašle služebnímu funkcionáři a jeden stejnopis závěru ponechá v písemné dokumentaci psychologického pracoviště k posuzované osobě.

§ 7

Účinnost

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem nabytí účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Ministr:

Mgr. Bublan v. r.

SMĚRNICE RADY
ze dne 9. února 1976

o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky
(76/207/EHS)

RADA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

majíce na zřeteli Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství, a zejména na článek 235 této smlouvy, majíce na zřeteli na návrh Komise, majíce na zřeteli na stanovisko Evropského parlamentu¹, majíce na zřeteli stanovisko Hospodářského a sociálního výboru², vzhledem k tomu, že Rada ve svém usnesení ze dne 21. ledna 1974, které se týká sociálního akčního programu³ zahrnula mezi priority akce za účelem dosažení rovnosti mezi muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání, a pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování; vzhledem k tomu, že pokud jde o odměňování Rada přijala dne 10. února 1975 směrnici 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy; vzhledem k tomu, že akce Společenství k dosažení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání, a pokud jde o další pracovní podmínky se také zdá být nezbytná; že rovné zacházení představuje jeden z cílů Společenství, zejména pokud jde o přizpůsobení životních a pracovních podmínek při udržení jejich zlepšení; že Smlouva za tímto účelem nestanoví nezbytná oprávnění; vzhledem k tomu, že vymezení a postupné zavedení zásady rovného zacházení v otázkách sociálního zabezpečení by mělo být zajištěno dalšími nástroji,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

1. Účelem této směrnice je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně odborné přípravy a funkčního postupu v zaměstnání, a pokud jde o pracovní podmínky a, za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociální zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako "zásada rovného zacházení".

2. Za účelem zajištění postupného zavedení zásady rovného zacházení v otázkách sociálního zabezpečení, Rada přijme na návrh Komise ustanovení vymezující její obsah, rozsah a podrobnosti jejího provedení.

Článek 2

1. Pro účely následujících ustanovení zásada rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.

2. Tato směrnice není na úkor práva členských zemí vyloučit z rozsahu její působnosti takové pracovní činnosti, a kde je to vhodné, i odbornou přípravu pro takové činnosti, u nichž z důvodů jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, pohlaví pracovníka představuje rozhodující faktor.

3. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.
4. Touto směrnicí nejsou dotčena opatření k podpoře rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňováním stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1.

Článek 3

1. Provedení zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí.
2. Za tímto účelem členské země přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby:
 - a. byly zrušeny všechny zákony, nařízení a správní opatření, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení;
 - b. byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být pozměněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících nezávislá povolání a profese, která jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení;
 - c. byly revidovány ty zákony, nařízení a správní opatření odporující zásadě rovného zacházení, které původně byly určeny k ochraně, ale již nejsou opodstatněné; a tam, kde podobná ustanovení jsou zahrnutá v kolektivních smlouvách, zaměstnanci a zaměstnavatelé budou žádáni, aby provedli žádoucí změny.

Článek 4

- Provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o přístup ke všem druhům a ke všem úrovním odborného poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace znamená, že členské státy přijmou nezbytná opatření pro zajištění toho, aby:
- a. byly zrušeny všechny zákony, nařízení a správní opatření, která jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení;
 - b. byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být pozměněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících postavení svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;
 - c. aniž tím je dotčena samospráva přiznaná v některých členských státech určitým soukromým vzdělávacím zařízením, odborné poradenství, odborné vzdělávání, další odborné vzdělávání a rekvalifikace jsou přístupné na základě stejných kritérií a na stejných úrovních bez jakékoli diskriminace na základě pohlaví.

Článek 5

1. Provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.
2. Za tímto účelem členské země přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby:
 - a. byly zrušeny veškeré zákony, nařízení a správní opatření, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení;
 - b. byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být pozměněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů

podniků a předpisů upravujících postavení svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;

c. byly přezkoumány ty právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení, které byly původně určeny k ochraně, ale již nejsou opodstatněné; a aby pokud jsou podobná ustanovení zahrnutá v kolektivních smlouvách, byly sociální partneři požádáni, aby provedli žádoucí přezkoumání.

Článek 6

Členské státy zavedou do svých národních právních řádů taková opatření, která jsou nezbytná k tomu, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení dle článků 3, 4 a 5, domáhat se svých nároků soudní cestou poté, co se mohli uchýlit se k jiným kompetentním orgánům.

Článek 7

Členské státy přijmou nezbytná opatření na ochranu pracovníků proti propouštění, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost podanou uvnitř podniku nebo na jakékoliv právní řízení podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení.

Článek 8

Členské státy se postarají o to, aby opatření přijatá na základě této směrnice byla spolu s jinými již platnými opatřeními dána na vědomí zaměstnancům všemi vhodnými prostředky, např. na jejich pracovišti

Článek 9

1. Členské státy uvedou v účinnost zákony, nařízení a správní opatření nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do třiceti měsíců po jejím oznámení a neprodleně o nich uvědomí Komisi.

2. Avšak pokud jde o čl. 3 odst. 2 písm. c) první část a čl. 5 odst. 2 písm. c) první část, členské státy provedou první posouzení a je-li to nezbytné první přezkoumání zákonů, nařízení a správních opatření v nich uvedených do čtyř let po oznámení této směrnice.

3. Členské státy pravidelně hodnotí pracovní činnosti uvedené v čl. 2 odst. 2, aby ve světle společenského vývoje rozhodly, zda je opodstatněné zachovávat dotyčné výjimky. O výsledcích hodnocení vyrozumí Komisi.

4. Členské státy rovněž sdělí Komisi znění právních a správních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 10

Do dvou let po uplynutí lhůty 30 měsíců stanovené čl. 9 odst. 1 prvním pododstavcem členské státy předají Komisi veškeré nezbytné údaje, které jí umožní sestavit zprávu o provádění této směrnice, kterou předloží Radě.

Tato směrnice je určena členskými státním.

V Bruselu dne 9. února 1976.

Za Radu
předseda
G. THORN