

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

**Služební poměr vojáků z povolání Armády České republiky
s důrazem na kariérní řád**

Jan Cibuzar

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jan Cibuzar

Ekonomika a management

Název práce

Služební poměr vojáků z povolání Armády České republiky s důrazem na kariérní řád

Název anglicky

Service relationship of professional soldiers in the Army of the Czech republic with an emphasis on the career rules.

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je zhodnocení právního rámce upravujícího služební poměr vojáků z povolání v Armádě České republiky, s důrazem na kariérní řád se zaměřením na právní předpisy upravující služební poměr, fungování a prvky kariérního řádu, kariérní postupy vojáka Armády české republiky a jeho různosti v souvislosti se vzdělání a výhody a nevýhody práce v AČR z hlediska kariérního postupu. Práce by měla být založena na podstatných právních předpisech a literatuře a měla by využít i výsledky dotazníkových šetření mezi vojáky z povolání v AČR. Cílem práce je poskytnout co nejkomplexnější obraz o tématu a navrhnout možná vylepšení současného systému.

Metodika

V rámci bakalářské práce bude použita vhodná kombinace relevantních rešeršů literatury a právních předpisů. Bude taktéž provedeno dotazníkové šetření na současný systém služebního poměru vojáků z povolání v AČR v rámci kvantitativního výzkumu a kvalitativní výzkum zaměřující se na určité jedince. Bude následovat analýza dat a její zhodnocení.

Doporučený rozsah práce

30 -40 stran

Klíčová slova

Armáda České republiky, AČR, Služební poměr vojáků AČR

Doporučené zdroje informací

ABRHÁM, Vladimír a kol. Doktrína Armády České republiky – Ministerstvo obrany České republiky, Odbor komunikace a propagace, Praha 2019

Armáda České republiky: symbol demokracie a státní suverenity 1993 – Ministerstvo obrany České republiky, Odbor komunikace a propagace (OKP MO), Praha 2012

Příručka vojáka AČR – Vojenská publikace, II. vydání, Správa doktrín ŘeVD, Vyškov 2007

Tam, kde jiní nestačí: 4. brigáda rychlého nasazení – Martin Vaňourek, CPress 2020

Základní řád ozbrojených sil České republiky – Ministerstvo obrany, Praha 2001

Předběžný termín obhajoby

2023/24 ZS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Jana Boháčková Švábová, LL.M, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 12. 8. 2023

Ing. JUDr. Eva Daniela Cvik, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Služební poměr vojáků z povolání Armády České republiky s důrazem na karierní řád" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne _____

Poděkování

Rád bych touto cestou vyjádřil upřímnou vděčnost JUDr. Janě Boháčkové Švábové, LL.M, MBA, Ph.D. za její nezastupitelnou podporu, konstruktivní připomínky a za poskytnutí cenných rad, které mi byly poskytnuty. Dále bych chtěl projevit svou vděčnost kolegům za jejich neocenitelnou spolupráci a přínos v průběhu této práce. Mé nejhlubší poděkování směřuje k mé rodině, jejíž nekonečná podpora, laskavost, povzbuzení tvořila základ mé motivace v průběhu této práce. Jejich přítomnost a výše zmíněné byly klíčovými pilíři, na nichž stojí nejen tento úspěch, ale i můj celkový osobní rozvoj.

Touto cestou bych chtěl formálně poděkovat všem, kteří se na této práci podíleli a přispěli tak svými vědomostmi, zkušenostmi a angažovaností k úspěchu tohoto díla.

Služební poměr vojáků z povolání Armády České republiky s důrazem na karierní řád

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na služební poměr vojáků z povolání v Armádě České republiky s důrazem na karierní řád. Cílem práce je identifikovat, analyzovat a zhodnotit současný právní rámec týkající se zaměstnání profesionálních vojáků v AČR a popsat jeho fungování. Práce bude zkoumat postupy karierního růstu vojáků Armády České republiky a dále bude zkoumat rozdíly v závislosti na jejich vzdělání. V rámci práce budou také zvažovány výhody a nevýhody práce v AČR z hlediska karierního postupu. Práce bude založena na vhodných právních předpisech a rešerších a bude využívat výsledky dotazníkových šetření mezi vojáky z povolání v AČR. Cílem práce je poskytnout komplexní obraz o tématu a navrhnout možné vylepšení současného systému.

Klíčová slova: Armáda České republiky, Voják z povolání, Právní předpisy vojáků AČR, Vojáci, Karierní řád VZP

Service relationship of professional soldiers in the Army of the Czech republic with an emphasis on the career rules.

Abstract

This bachelor thesis focuses on the employment relationship of professional soldiers in the Army of the Czech Republic with an emphasis on the career system. The aim of the thesis is to identify, analyze, and evaluate the current legal framework related to the employment of professional soldiers in the ACR and describe its functioning. The thesis will examine the procedures for career progression of soldiers in the Army of the Czech Republic and further investigate the differences depending on their education. The advantages and disadvantages of working in the ACR in terms of career progression will also be considered. The thesis will be based on relevant legal regulations and research, and will utilize the results of questionnaire surveys among professional soldiers in the ACR. The aim of the thesis is to provide a comprehensive overview of the topic and propose possible improvements to the current system.

Keywords: Czech army, A professional soldier, Military regulations of ACR soldiers, Soldiers, Career relationship of professional soldier

Obsah

1	Úvod.....	10
2	Cíl práce a metodiky.....	11
2.1	Cíl práce.....	11
2.2	Metodika.....	11
3	Teoretická východiska.....	12
3.1	Vymezení pojmů.....	12
3.2	Právní základ.....	13
4	Vznik, průběh a změny, zánik služebního poměru vojáka z povolání.....	16
4.1	Vznik služebního poměru.....	17
4.2	Průběh a změny služebního poměru VOZP.....	19
4.3	Zánik služebního poměru vojáků z povolání.....	23
5	Karierní řád.....	26
6	Praktická část práce.....	28
6.1	Dotazníkové šetření.....	28
6.2	Charakteristika respondentů v rámci kvantitativního šetření.....	29
6.2.1	Vzdělání a možnost povýšení.....	32
6.3	Kvalitativní šetření.....	37
7	Zhodnocení výsledků.....	39
8	Závěr.....	41
9	Seznam použitých zdrojů.....	43
9.1	Bibliografie.....	43
9.2	Elektronické prameny:.....	44
9.3	Právní předpisy.....	46
10	Seznam tabulek.....	48
11	Seznam obrázků.....	49
12	Seznam použitých zkratk.....	50

1 Úvod

Ozbrojené složky jsou nezbytné pro zajištění interní bezpečnosti a obrany každého státu. K tomu, aby tyto složky byly schopny plnit náročné úkoly, je nezbytné, aby disponovaly zbraněmi, moderními technologiemi, znalostmi a dovednostmi. Z tohoto důvodu je potřeba dbát na kvalitu jejich budování. Na takovém požadavku zakládá personální oddělení, které stanovuje požadavky na výběrové řízení, kterému se musí podrobit každý, kdo se chce stát členem Armády České republiky.

Zde se jedná o předpoklady každého jedince, byť doposud nenabyl znalostí a dovednostní v onom prostředí. K tomu, aby vojáci byli schopni plnit obtížné a nelehké úkoly, musejí čelit různým fyzickým a psychologickým testům.

V rámci Armády České republiky (dále jen „AČR“) tedy vojáci z povolání, zaujímají klíčovou roli. Jejich náplní není jen zajištění národní bezpečnosti, ale i obrana státu, účast na různých mírových a bojových misích, humanitárních operacích a mnoho dalších. AČR, resp. vojáci z povolání, operují podle požadavků interní politiky a potřeb jejich země.

Navzdory požadavkům a úkolům, které musejí příslušníci ozbrojených složek vykonávat, nabízí armáda určitou míru jistoty a perspektivy. Každé místo je individuální, nese jiná rizika a zodpovědnost. Vyšší zodpovědnost očekává vyšší míru kvalifikace na splnění daných požadavků. V tomto sektoru je kvalifikace vojáků daná přednostně vzděláním a specializacemi.

Proto si má práce klade za cíl seznámit čtenáře s karierním řádem se zaměřením na právní předpisy upravující služební poměr, jeho prvky a fungování. V rámci jeho fungování objasnit karierní postup vojáka Armády České republiky a souvislosti se vzděláním. Objasnit výhody a nevýhody zaměstnání vojáka z povolání v rámci jeho karierního růstu. S pomocí dotazníkového šetření zjistit a analyzovat data o tom, jak jsou příslušníci ozbrojených složek s karierním řádem a postupem spokojeni a jaké jsou jejich předpoklady v rámci karierního postupu.

2 Cíl práce a metodiky

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnocení právního rámce upravujícího služební poměr vojáků z povolání v Armádě České republiky, s důrazem na karierní řád se zaměřením na právní předpisy upravující služební poměr, fungování a prvky karierního řádu, karierní postupy vojáka Armády České republiky, jeho odlišnosti se vzděláním a výhody či nevýhody práce v AČR z hlediska karierního postupu. Práce by měla být založena na podstatných právních předpisech a literatuře a měla by využít i výsledky dotazníkových šetření mezi vojáky z povolání v AČR. Cílem práce je poskytnout co nejkomplexnější obraz o tématu a navrhnout možná vylepšení současného systému.

2.2 Metodika

V rámci bakalářské práce bude použita vhodná kombinace relevantních rešerší literatury a právních předpisů. Literatura pro dané téma je do jisté míry omezena, jelikož nejsou veškeré možné podklady veřejně dostupné.

V teoretické části budou objasněny hlavní právní předpisy, kterými si vojáci Armády České republiky řídí. Metodické příručky, odborná literatura a internetové zdroje budou vysvětlovat čtenářům problematiku karierního řádu a budou napomáhat k jejímu pochopení.

V praktické části bude provedeno dotazníkové šetření v terénu na současný systém služebního poměru vojáků z povolání v AČR v rámci kvantitativního výzkumu a kvalitativní výzkum zaměřující se na určité jedince.

Kvantitativní výzkum bude zkoumat větší okruh respondentů s předem předpřipravenými dotazy na jejich karierní postup, vzdělání a samotný karierní postup v rámci délky jejich působení.

Kvalitativní výzkum bude zkoumat užší skupiny respondentů, a to konkrétně jejich úrovně dosaženého vzdělání před a možnostmi zvýšení kvalifikace v průběhu daného působení.

K rozhovoru budou užity otevřené dotazy na složitosti postupu v rámci onoho působení.

Na závěr proběhne analýza veškerých získaných dat, jejich statistické zhodnocení pomocí tabulek, písemné interpretace a navržení postupu k zdokonalení v rámci karierního postupu.

3 Teoretická východiska

V této kapitole bakalářské práce budou vymezena východiska k danému tématu. Základní pojmy a termíny, právní základy a předpisy navedou čtenáře do zkoumané problematiky.

3.1 Vymezení pojmů

Bakalářská práce se bude primárně zabývat problematikou vojáků z povolání s důrazem karierního řádu, opřenu o právní základ. Proto proběhne přelíčení některých právních předpisů opírajících se o samotnou tematiku. Právní předpis je tedy pramen či soubor, psaný či nepsaný, určující povinnosti, zodpovědnosti a práva osob v daném právním systému. Ústavy, zákony, předpisy, smlouvy, jsou například danými právními předpisy. Udržují rovnováhu a pořádek ve společnosti, hájí práva a svobody jedinců, určují různé druhy postupů. Jsou tvořeny především legislativními orgány. V souvislosti této bakalářské práce budou užity konkrétní právní předpisy a zákony, které se vztahují k vojákům z povolání dle líčení (Vojenská publikace, 2007). Ti jsou součástí ozbrojených sil České republiky.¹

Kromě práv a povinností tak předpisy upravují i karierní řád těchto státních zaměstnanců. Přesněji novela Zákona č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání.

VZP je tedy občan vykonávající vojenskou činnost jako svoje zaměstnání. Jedná se o služební poměr občana vůči státu. Ten rozhodne o zařazení státního zaměstnance na dané služební místo. Po zaujetí služebního místa

Kariéra, jako sled pracovních míst, v rámci Armády České republiky (dále jen „AČR“) funkcí, jež vojáci během svého aktivně ekonomického období obsadili, tvoří cestu jejich profesního růstu. Za předpokladu splnění kritérií pro postup vojáka z povolání (dále jen „vozp“) je možno v hierarchii postupovat. Prochází tak různými stupni organizační struktury do vyšších pozic. Takový postup pro zaměstnance znamená lepší platové ohodnocení, nýbrž s postupem nabývá vyšší hodnosti a později pak i vyššího hodnostního sboru, dále je to i

¹ Česká republika k zajišťování své bezpečnosti vytváří ozbrojené síly. Vrchním velitelem ozbrojených sil ČR je prezident republiky. Ozbrojené síly se člení na Armádu České republiky (AČR), Vojenskou kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž (Základní řád ozbrojených sil České republiky, 2001, s. 5)

platové ohodnocení. Mimo vizi osobního rozvoje, tvoří taková skutečnost určitou míru motivace v daném postupu.

Řád jako takový potom stanovuje dané podmínky a kritéria, které musí jedinec k danému postupu v kariéře splňovat. Jedná se například o rozhodnou dobu, po kterou může voják v dané funkci setrvat, kvalifikační podmínky, dovednosti, znalosti a mnoho dalších.

3.2 Právní základ

V rámci právního vztahu nelze vyloučit postavení vojáka z povolání (dále jen „VZP“) jako občana a člověka oproti státu. Jakožto se jedná o občanské zaměstnance působící v rámci pracovního poměru, vztahují se na ně stejná práva, jako na každého jiného občana v souvislosti se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. To platí za určitých podmínek stanovených vojenskými předpisy a směrnicemi Ministerstva obrany (dále jen „MO“). Musí se jednat o činnost, která je významná pro vojenskou činnost daného VZP a získaný souhlas není zaručený. VZP taktéž upravuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, kdy státním zaměstnancem se stává fyzická osoba přijata do služebního poměru a zařazena nebo jmenována na služební místo k výkonu dané činnosti §5 tamtéž zákona². Takovému zaměstnanci náleží dané služební označení.

Stěžejní ustanovení pro vojáky AČR nese usnesení ze dne 16. 12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, kde čl. 1 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb. (dále jen „Listina“) zákon mluví takto: *“Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.”*³.

Každý občan má tedy svá práva, svou důstojnost a hodnoty bez ohledu na jeho vlastnosti a postavení.

² (Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, 2014, s. Hlava II, §6 odst. 1)

³ (Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky zákona č. 2/1993 Sb., Listina základním práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, 1992, s. Čl. 1 odst. 1)

Nicméně, čl. 9 odst. 2 písm. b) zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod poukazuje na fakt, že odst. 1 se nevztahuje na *vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby*⁴. K omezení práva dochází tedy ve zvláštním zákoně, který se opírá o zmocnění v Listině. V rámci jeho mezích a při zachování základních práv a svobod dochází ke stanovení povinností, a proto jsou příslušníci ozbrojených sil, stejně jako další část státních zaměstnanců, považovány za mimořádnou skupinu nejen dle Listiny, ale i ostatních mezinárodních smluv.

Profesionální příslušníci Armády České republiky působící ve služebním poměru vojáka z povolání tak činní na základě zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Část první §2 odst. 1 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání: “ *Vojákem z povolání (dále jen "voják") je občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k České republice. Občan může být povolán do služebního poměru jen na základě vlastní žádosti.* “⁵.

Kromě Listiny jsou práva vojáků AČR stanovenou zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, kde vláda rozhoduje například o činnostech ozbrojených silách na území státu, jejich průjezdu v souladu s čl. 43, odst. 5, cvičeníh mimo území České republiky nebo o pobytu sil jiných státu na daném území. Dle odst. 4 vláda rozhoduje o účinnosti ozbrojených složek na a mimo území ČR nejdéle na dobu 60 dní, „*jde-li o případě plnění závazků z mezinárodních smluv o společné obraně proti napadení, účasti na mírových operacích podle rozhodnutí mezinárodní organizace, již je ČR členem a v rámci účasti na záchranných pracích při živelných pohromách, průmyslových, ekologických haváriích.* “⁶

O plnění nelehkých úkolů na území České republiky při živelných pohromách a záchranných pracích mluví podrobněji autor knihy Tam, kde jiní nestačí – 4. brigáda rychlého nasazení (Vaňourek, 2020).

⁴ (Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky zákona č. 2/1993 Sb., Listina základním práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, 1992, s. Čl. 9 odst. 2 písm. b) Tamtéž. Čl. 9 odst. 2 písm. b).

⁵ (Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, 1999, s. §2 odst. 1.)

⁶ (Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, 1992) – viz r. 2019 tornádo na jižní Moravě, výpomoc v průběhu COVID19, mírová operace Slovensko 2022.

Jak z výše uvedených odstavců vyplývá, ozbrojené složky se řídí zákony a zákonnými normami jakožto orgány spadající do státní struktury. Jsou stanoveny jejich práva, povinnosti, omezení, úkoly a mnoho dalších. Ústavní zákon tedy nekonkretizuje úkoly plnění VZP viz. zákon č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ale také například podmínky, za kterých danou činnost musejí plnit. K jednotlivým úkolům Hlava II, § 14 a Hlava III, § 9, principům jejich plnění, přípravu dle § 29, Příprava ozbrojených sil, tvorbě strategií, vedení jednotlivých operací a jejich zabezpečení, vymezuje právě doktrína AČR tak, aby veškeré akty byly v rámci právních předpisů, mezinárodních smluv a nebyly v rozepří s činy Ministerstva obrany České republiky.

„Obranu ČR tvoří souhrn opatření k zajištění svrchovanosti, uzemní celistvosti, principů demokracie a právního státu, ochrany života obyvatel a jejich majetku před vnějším napadením. Za plánování a řízení obrany ČR je odpovědná vláda. Kromě ní se na řízení obrany ČR podílejí také ostatní ústavní orgány, činitele a instituce, které k tomu mají příslušnými zákony vymezeny své úkoly.“⁷

Takový souhrn opatření je zajištěn ozbrojenými silami ve shodě s čl.4, ústavního zákona č. 110/1998 Sb., Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky „*Ozbrojené síly jsou doplňovány na základě branné povinnosti*“⁸. Branná povinnost je tedy povinnost státního občana podrobit se odvodnímu řízení, plnit úkoly ozbrojených sil České republiky a další povinnosti stanovené zákonem č. 585/2004 Sb., zákon o branné povinnosti a jejím zajišťováním (branný zákon) (dále jen „BZ“). Ta vzniká v souvislosti s § 2 s nabytím státního občanství České republiky ode dne nabytí, dovršeným věkem 18 let.

V případě dobrovolného převzetí BZ je významným usnesením § 3 odst. 2 rozhodnutí o způsobilosti občana vykonávat vojenskou činnou službu dle § 4 odst. 3 obdobně, nebo v odvodním řízení a potřeba doplnění ozbrojených sil.⁹ Samozřejmě dobrovolné převzetí vzniká na základě svobodné vůle jedince a jeho podání písemné žádosti, v dnešní době je taktéž možno použít oficiálních náborových webů AČR, na dané rekruční středisko nebo krajské vojenské velitelství.

⁷ (Abrahám, 2019)

⁸ (Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky, 1998)

⁹ (Zákon č. 585/2004 Sb., zákon o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), 2004)

4 Vznik, průběh a změny, zánik služebního poměru vojáka z povolání

Okolnosti služebního poměru (dále jen „služební poměr“) vojáka z povolání (VZP) se opírá o již výše uvedený zákon o vojácích z povolání, tj. zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, dle části první, všeobecného ustanovení § 1.

Část druhá rozděluje vznik, průběh, změna a zánik služebního poměru vojáků na jednotlivé sektory počínaje § 2a.

Před povoláním do služebního poměru musí jedinec navštívit rekruotační středisko či pracoviště, kde dojde k obeznámení o procesu výběrového řízení a následném zařazení do služebního poměru na předem stanovené služební místo po úspěšném absolvování, jak fyzických, tak psychologických testů a zdravotní způsobilosti. To vše je na závěr zpečetěno souhlasem dané osoby, která se o místo ve služebním poměru uchází, za předpokladu rozhodnutí služebního orgánu o zařazení do služebního poměru.

Po předložení veškerých potřebných dokladů a podkladů je dotyčný seznámen s termínem návštěvy ve vojenské nemocnici, kde je podroben rozsáhlému zdravotnímu vyšetření včetně psychologických testů. Následuje fyzické přezkoušení. Po splnění vstupního přezkoušení následuje sdělení o možnosti zařazení na dané systematizované místo, na které uchazeč musí splňovat i ostatní kvalifikační předpoklady. Po přijetí služebního zařazení, jeli uchazeči tak nabídnuto, musí absolvovat kurz základní přípravy, který bývá zpravidla ve Vyškově v hodnosti vojín (čekatel). Jedná se zpravidla o 3 měsíce základní vojenské přípravy, která se stává souvztažně zkušební dobou.

Získávání základních principů fungování, kázně vojáka, seznámení se základními řády, nauka o předpisech, ustrojení, manipulaci a péče o materiál, zbraně a další. To vše je součástí základní vojenské přípravy, kterou musí absolvovat každý uchazeč a splnit závěrečné testy. Po úspěšném absolvování základní přípravy skládá vojenskou přísahu, která je dle Hlava I § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, jednou z podmínek povolání do služebního poměru. Následuje zařazení na dané služební místo. Každý voják vykonává dle svého zařazení a funkce dané povinnosti a úkoly po dobu trvání služebního poměru.

Taková doba je uzavřena na dobu určitou. Ta je složena z rozhodné doby dle typových služebních zařazeních viz. služební zařazení s rozhodnou dobou¹⁰. Služební poměr jako takový trvá po dobu, po kterou trvá vojákovi z povolání závazek. Ten se v průběhu jeho působení s jeho souhlasem prodlužuje či neprodlužuje. Podmínky jeho případného prodloužení se odvíjí taktéž od možnosti karierního postupu, tedy kvalifikačních předpokladů, jako např. vzdělání, potřebné kurzy, splnění výročního přezkoušení z tělesné přípravy dle norem (plavání, běhání, leh sedy, kliky, shyby). Při nesplnění zmíněných podmínek může být pověřený orgán nucena prodloužení závazku zamítnout. Zánikem ze služebního poměru, propuštěním (včetně zákazu propuštění), odnětím hodnosti, zrušením ve zkušební době jsou další cesty, kterými VZP může poměr zaniknout podle Hlavy III, zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

4.1 Vznik služebního poměru

Veškeré osobní údaje jsou služebními orgány, viz. hlava III § 10 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, spravovány od vzniku jeho služebního poměru do jeho zániku. Jméno, příjmení, bydliště, rodné číslo, rodinný vztah, dosažené vzdělání, trestní bezúhonnost, zdravotní způsobilost a tak dále.

V případě vzniku takového poměru musí voják předkládat platné doklady, sdělit orgánu případné změny v osobních údajích. Veškeré osobní údaje VZP jsou zpracovávány v rozsahu plnění zákona o vojácích z povolání (dále jen „ZVZP“).

Mimo osobních údajů jsou pro vznik služebního poměru klíčové podmínky povolání do služebního poměru stanovující hlava I § 3. Následuje výběr uchazeče po ověření sděleních informací vztahující se k § 2a, splňujících podmínek dle § 3. o zdravotní způsobilosti.

Zdravotní způsobilosti k výkonu služby je stanovena vyhláškou MO č. 357/2016 Sb. o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby, ve znění vyhlášky č. 230/2023 Sb., vstupující v účinnost ke dni 1. 8. 2023. Na žádost daného orgánu jedinec podstoupí komplexní vyšetření ve vojenské nemocnici. V rámci posuzovaného stavu stanoví odpovědná osoba lékařský posudek o způsobilosti nebo nezpůsobilosti k výkonu vojenské

¹⁰ (Vyhláška MO č. 153/2015 Sb., o stanovení typových služebních zařazení s rozhodnou dobou, ve znění pozdějších předpisů, 2015)

činnosti, který slouží jako podklad pro výběrové řízení. Současně je stanoven stupeň způsobilosti dle § 2 (viz. tabulka č.1) a případná omezení.

Tabulka 1: Stupně zdravotní způsobilosti

Schopen „A“	Výkon činnosti bez omezení
Schopen s výhradou „B“	S výjimkou vojenských odborností a služebního zařazení vyžadující zvýšené nároky na fyzickou zdatnost, duševní činnost nebo intelektové kvality anebo zvýšené požadavky na přesnost a pohotovost smyslových orgánů
Schopen s omezením „C“	<ul style="list-style-type: none"> a) vyžaduje poskytování krátkodobých úlev v plnění služebních povinností podle konkrétních podmínek výkonu služby, a to nejdéle na dobu 3 měsíců, nebo b) poskytování dlouhodobých úlev v plnění služebních povinností podle podmínek výkonu služby v příslušném služebním zařazení posuzovaného vojáka z povolání, a to nejdéle na dobu 6 měsíců.
Neschopen „D“	<ul style="list-style-type: none"> a) nemoc nebo vada je tímto stupněm klasifikována v příloze č. 1 k této vyhlášce, nebo b) aktuální zdravotní stav nedovoluje vykonávat vojenskou činnou službu déle než 12 měsíců.

Zdroj: (357/2016 Sb. Vyhláška o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby, 2016, s. § 2 Stupně zdravotní způsobilosti). Dostupné z: https://next.codexis.cz/legislativa/CR70604_2023_08_01

V onom případě služební orgán „*písemně seznámí s předpokládaným dnem vzniku služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem nástupu služby, se základní týdenní dobou služby a jejím rozvržením, platovými náležitostmi a výplatním*

termínem, délkou řádné dovolené, podmínkami výkonu služby, podmínkami zániku služebního poměru a opatřeními zajišťujícími rovné zacházení.“¹¹

„Služební poměr vzniká po dni doručení rozhodnutí služebního orgánu o povolání občana do služebního poměru (dále jen „rozhodnutí o povolání“).“¹²

Dle § 5 musí rozhodnutí obsahovat dané náležitosti, např. doba trvání služebního poměru. Voják se do služebního poměru povolává na dobu určitou, která činní dle ZVZP 2 až 20 let. Ta se na základě souhlasu VZP může průběžně prodlužovat, je-li mu tak nabídnuto. Zákon 221/1999 Sb. zákon o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, definuje tzv. dobu rozhodnou dle § 6 písm. a). Ta je dobou začínající od zařazení VZP na dané služební místo a pohybuje se v rozmezí od 2 až 15 let, po kterou smí voják setrvat ve stanoveném služebním zařazení.

4.2 Průběh a změny služebního poměru VOZP

Pro taková zařazení je doba definovaná dle typových služebních zařazení podle vyhlášky MO č. 153/2015 Sb., o stanovení typových služebních zařazení s rozhodnou dobou, ze dne 22. června 2015, kdy je délka rozhodné doby rozdělena dle členění na základní nebo velitelská 4 roky, štábní 5 let a služební zařazení specialistů 7 let. Nicméně ZVZP v HLAVĚ II, § 8 odst. 1 písm. a) – d), definuje minimální dobu výkonu služby v dané hodnosti. Z tohoto hlediska může být v rámci neznalosti zákona nejasné, jaký přesný interval doba rozhodná zaujímá.

Nejkratší stanovená doba není v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, omezena přímo horní hranicí, ale odkazuje na § 6a odst. 4, typová služební zařazení s rozhodnou dobou. Pravidlem však zůstává, že minimální doba výkonu služby v dané hodnosti je nižší než doba rozhodná. Tento fakt je majoritním prvkem karierního postupu, nýbrž s rostoucí dobou působení se blíží jmenování do vyšší hodnosti za splnění předpokladů. Nesmíme pominout fakt, že onen prostor mezi minimální dobou

¹¹ (Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, 1999, s. část druhá, hlava I, § 4)

¹² (Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, 1999, s. hlava I, § 5)

setrvanou v hodnosti a maximální dobou působení v daném služebním zařazení, může prospívat rozhodovacím orgánům v rámci rozhodovacích procesů.

Nejpozději 4 měsíce před jejím uplynutím musí být rozhodnuto dle § 6a odst. 3 takto:“

- a) bude voják služebně zařazen na služební místo se stanovenou vyšší hodností,
- b) se rozhodná doba výkonu služby ve služebním zařazení prodlouží,
- c) bude voják služebně zařazen na jiné služební místo se stanovenou stejnou hodností, jakou voják má, nebo
- d) bude voják propuštěn ze služebního poměru.¹³

V bodě prvním dochází ke jmenování do vyšší hodnosti na základě služebního zařazení. Jednotlivé hodnosti spadají do hodnostních sborů dle § 7 odst. 1 a 2 ZVZP (viz. tabulka č.2).

Tabulka 2: Hodnostní sbory a hodnosti podle splněných kvalifikačních předpokladů

Hodnostní sbor	Hodnost
Mužstvo	Vojín (čekatel), svobodník
Poddůstojníci	Desátník, četař, rotný
Praporčíci	Rotmistr, nadrotmistr, praporčík, nadpraporčík, štábní praporčík
Nižší důstojníci	Poručík, nadporučík, kapitán
Vyšší důstojníci	Major, podplukovník, plukovník
Generálové	Brigádní generál, generál major, generálporučík, armádní generál

Zdroj: Tabulka sestavena autorem dle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání,

¹³ (Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, 1999, s. HLAVA II, § 6a, odst. 3)

Odst. 3 §7 ZVZP líčí vojenské hodnosti a hodnostní sbory pro vojáky, kteří se k výkonu služby připravují buď studiem nebo výcvikem (výjimka tvořena u doktorského studijního programu) je stanoven hodnostní sbor čekatelů:“

a) vojín - po dobu konání výcviku,

b) svobodník, desátník, četař-po dobu studia ve vojenské vyšší odborné škole a bezprostředně navazujícího výcviku,

c) svobodník, desátník, četař - po dobu studia ve vojenské vysoké škole v bakalářském studijním programu a bezprostředně navazujícího výcviku,

d) svobodník, desátník, četař, rotný, rotmistr, nadrotmistr - po dobu studia ve vojenské vysoké škole v magisterském studijním programu. “¹⁴

S danou hodností se taktéž pojí i kvalifikační předpoklady nýbrž § 1 odst. 2 vyhlášky MO 217/2010 Sb., vyhláška o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání.

„Pro výkon služby v příslušném služebním zařazení se stanoví toto minimální dosažené vzdělání v hodnostním sboru:

a) mužstvo - střední vzdělání s výučním listem,

b) poddůstojníci - střední vzdělání s výučním listem,

c) praporčíci - střední vzdělání s maturitní zkouškou,

d) nižší důstojníci - vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,

e) vyšší důstojníci - vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,

f) generálové - vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu. “¹⁵

¹⁴ (Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, 1999, s. § 7 odst. 3)

¹⁵ (Vyhláška MO č. 217/2010 Sb., vyhláška o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání, 2010)

Pro jmenování do dané hodnosti jsou stanovené hranice dosaženého vzdělání potřebného pro dané služební zařazení na ono služební místo. Takové nejnižší dosažené vzdělání je podle ZVZP – střední vzdělání s výučním listem.

Kromě předpokladů to jsou potřebné odborné kurzy, např. manipulace s technologiemi, zbraněmi, užívání štábního informačního systému, potřebné na dané služební zařazení. Stanovená úroveň bezpečnostních prověrek, STANAG 6001 (vojenská jazyková zkouška) a další. Stejně tak obnovení těchto kurzů je důležité pro další kariérní postupy nebo udržení stávajícího místa v případě vypršení platnosti osvědčení o absolvování kurzů apod.

VZP je posléze zařazen na místo v organizační struktuře v souladu s dosaženou kvalifikací, dobou trvání výkonu služby, povahou činností a úkolů, které jsou pro jeho zařazení vyčleněny, jak je uvedeno v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů.

Průběh služby je kromě tohoto zákona, konkrétně HLAVA II § 6-17, opřen i o základní principům výkonu služby, vystupování, chování a kázně, které jim základní řády stanovují dle rozhodnutí prezidenta jako vrchního velitele ozbrojených sil.

„Ustanovení interních předpisů jsou zavazující pro všechny příslušníky ozbrojených sil České republiky a v oblasti kázeňského práva i pro občanské zaměstnance ozbrojených sil a Ministerstva obrany ve vztahu přímí nadřízení a podřízení.“¹⁶

Vojáci mimo jiné vykonávají úkoly vyplývající ze struktury řízení armády dle zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

Dle služebního zařazení nabývá voják hodnosti, které přísluší služební tarif. V rámci základní přípravy a zároveň zkušební doby je to v prvních třech měsících nejnižší hodnost „vojín“. Této hodnosti náleží služební tarif podle Nařízení vlády č. 59/2015 Sb., o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání, ve znění pozdějších předpisů, ve výši minimální mzdy, která činí pro rok 2023 17 300 Kč¹⁷. Ten tvoří jednu ze složek služebního platu VZP. Dále, podle § 67 ZVZP, to je výkonnostní příplatek za službu v zahraničí, za

¹⁶ (Základní řád ozbrojených sil České republiky, 2001)

¹⁷ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023)

zvýšenou odpovědnost, za služební pohotovost, zvláštní příplatek a odměny. Výkonnostní příplatek se stanovuje na bázi každoročního služebního hodnocení VZP. Jedná se o bodové hodnocení vojáka v písemné formě, jehož hodnotitelem je jeho přímý nadřízený. Bodové hodnocení VZP se provádí dle vyhlášky o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích¹⁸. Vojákovi, který byl v daném hodnostním sboru a dané hodnosti hodnocen alespoň „velmi dobře“ náleží procentuální nárůst služebního tarifu – výkonnostní příplatek.

Zvláštní příplatek může potom vojákovi náležet za absolvovaný instruktorský kurz boje z blízka, kdy dojde ke zvýšení kvalifikace. V rámci služební činnosti v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti ohrožení života nebo zdraví je dle *rozkazu ministra obrany*¹⁹ stanovena výše zvláštního příplatku.

4.3 Zánik služebního poměru vojáků z povolání

Ve fázi aktivního služebního poměru vojáka z povolání je zde nutno zmínit, že orgán má povinnost propustit žadatele o propuštění ze služebního poměru na vlastní žádost. V praxi je stanovena výpovědní lhůta, která závisí především na naplnění zájmu Armády České republiky.

Jak HLAVA III § 18 líčí, služební poměr VZP zaniká:“

- a) uplynutím stanovené doby,*
- b) propuštěním,*
- c) odnětím hodnosti,*
- d) na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti,6)*
- e) úmrtím vojáka,*
- f) prohlášením vojáka za mrtvého,*
- g) pozbytím státního občanství České republiky,“*

¹⁸ (Vyhláška MO č. 189/2015 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích, 2015)

¹⁹ (RMO č. 14/2016 Věstníku, peněžní náležitosti a další peněžní plnění vojáků z povolání a vojáků v záloze ve službě, 2016)

h) ztrátou zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise 6a)

i) omezením svéprávnosti,

j) zrušením ve zkušební době,²⁰

V případě uplynutí stanové doby se jedná o ukončení závazku, na který byl služební poměr uzavřen.

Propuštěním se rozumí například dosáhnutí důchodového věku dle stanovených zvláštních předpisů, tj §32 odst. 2 a 3 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Taktéž může dojít k přerušení právě z důvodu nesplnění klasifikace z tělesné přípravy, tedy nezpůsobilosti z fyzické zdatnosti, včetně zdravotních obtíží, tedy snížení stupně zdravotní způsobilosti, jak je uvedeno ve vyhlášce č. 357/2016 Sb., o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné službě podle § 22 na základě způsobů posuzování této zdravotní způsobilosti při přezkumném řízení § 29 zákona 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon).

Skončí-li doba rozhodná, tj. maximální doba setrvání na daném služebním zařazení, a není jiné místo, které by mohl obsadit, taktéž dochází k propuštění ze služebního poměru. Podmínky propuštění ze služebního poměru jsou uvedeny v HLAVA III § 19 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Pokud byl podle odst. 1 písm. f) a g) pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, nebo pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil, musí být voják propuštěn. V případě odnětí hodnosti se jedná o závažná porušení služebních povinností, kterých se voják dopustil.

Ustanovením o ozbrojených silách České republiky taktéž platí, že je zakázána jakákoliv politická činnost, členství v politických stranách a hnutích, pořádání politických shromáždění a provádět politickou agitaci ve vojenských objektech v souladu se zákonem č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách České republiky a zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů o kterých mluví (Vojenská publikace, 2007) je jednou z podmínek přijetí do služebního poměru vojáka z povolání a vznik takového členství je naopak jeden z důvodů jeho propuštění.

²⁰ (Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, 1999, s. HLAVA III § 18)

V této části jsem se věnoval základům služebního poměru vojáka z povolání se zaměřením na vznik, průběh a zánik služebního poměru podle zákona, kterým se vojáci z povolání řídí. Složka, která se zabývá karierním rozvojem a postupem vojenského personálu v kariéře je právě karierní řád. Ten určuje požadavky a pravidla pro povýšení do vyšších hodností, vyšší platové ohodnocení, transparentnost v rámci karierního postupu. Začátkem cesty je výběr směru (4. brigáda rychlého nasazení, VÚ 1824).

5 Karierní řád

Karierní řád je soubor pravidel a postupů určující způsob postupování vojáka z povolání ve své kariéře. Klíčovými jsou právě například vzdělání a jeho příprava v rámci odborných kurzů na systematizované místo, zkušenosti vojáka, odsloužená doba jeho služby, fyzická kondice, celkový zdravotní stav a jeho osobní dovednosti a vlastnosti. Voják musí být na dané pozici schopný vykonávat danou činnost a plnit tak úkoly, které dané služební zařazení a jeho systematizované místo vyžaduje.

Po novelizaci ZVZP roku 2014 došlo k markantním změnám týkajících se karierního řádu. Hlavní myšlenkou této novelizace byla podle Vojenských rozhledů (Úvaha nad karierním řádem, 2014) možnost rychlejšího karierního růstu a ostatně možnost získat dané místo za předpokladu splnění veškerých požadavků, jež ono místo vyžaduje i bez určitých vztahů s nadřízeným.

Před rokem 2014 mohl voják zůstat na dané pozici po dobu delší, než je doba rozhodná, tedy doba setrvání na onom služebním zařazení vycházející z typových služebních zařazení. Stejně tak vojákovi mohla zůstat daná hodnost po dobu delší, než je horní hranice doby setrvání v dané hodnosti. Vojáci tak po novelizaci daného zákona získali vyšší motivaci a začali se zajímat o jejich nedostatky, jako je například vzdělání, které je v dnešní době právě jedním z hlavních aspektů pro získání dané hodnosti.

Motivací postupovat v kariéře jsou hlavně ambice po vyšším platovém ohodnocení, tedy vyšším služebním tarifu, který je uveden v zákoně, jež se mění ZVZP, ve znění pozdějších předpisů, č. 332/2014 Sb.,

V první řadě se můžeme bavit tedy o hodnosti. Vyšší hodnost totiž zajišťuje vyšší platové ohodnocení. Hodnosti zahrnují minimální dobu působení v daném služebním poměru a zařazení podle ZVZP § 6 písmene a). Minimální doba působení není ovšem mnohdy dobou skutečnou, nýbrž voják musí odvádět stanovené úkoly správně a musí být plněny, aby docílil předpokladu pro povýšení. Nutno podotknout, že pro získání dané hodnosti je zapotřebí splnit kvalifikační předpoklad (vzdělání), odborné kurzy, školení, jazyková zkouška STANAG (jedná se o jazykovou zkoušku ve vojenském odvětví).

Dalším aspektem karierního řádu může být systém odměňování, příplatky, odměny, služební ohodnocení a benefity.

S karierním řádem souvisí také samotné vystupování vojáka, které je formulováno v základních řádech. Disciplína, kázeň a vystupování, nadřízenost a podřízenost.

Uvedeno v ročence Ministerstva obrany 2017 se mění RMO č. 63/2015 Věstníku některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání dle RMO č. 57/2017.

6 Praktická část práce

6.1 Dotazníkové šetření

V této části bakalářské práce se dotazník zaměřil na empirické šetření, které mělo za cíl prozkoumat a analyzovat současný systém služebního poměru vojáků z povolání v AČR s důrazem na karierní řád. Vzhledem ke komplexnosti bylo šetření rozděleno na dva hlavní výzkumné směry: kvalitativní a kvantitativní.

Kvantitativní část byla založena na otázky týkající se karierního postupu v rámci karierního řádu a pohled na samotné vnímání systému respondenty. Tento výzkumný směr byl koncipován pomocí uzavřených otázek nebo otázek s možností výběru z více odpovědí, aby bylo možné data snadno kvalifikovat.

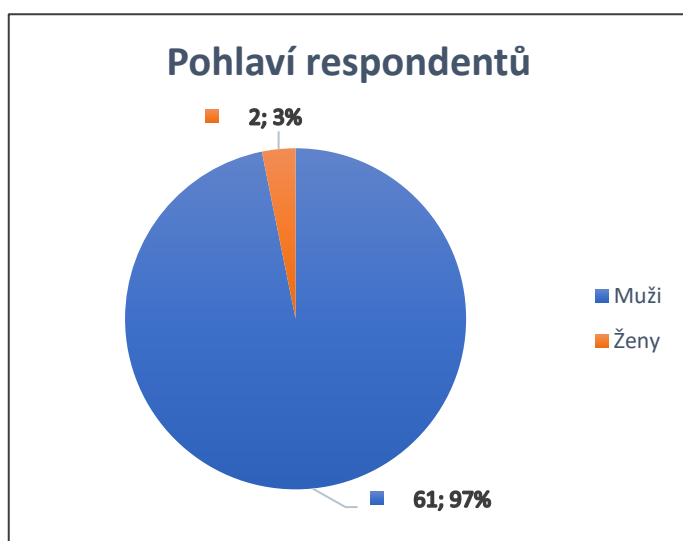
Kvalitativní část byla zaměřena na hlubší porozumění vůči individuálním postojům respondentů, jakožto vojáků z povolání. Tato část byla sestavena otevřenými dotazy, které nám pomohly pochopit pocity a názory jedinců skrze jejich myšlenky.

Dotazníkové šetření bylo provedeno v posádkové jednotce Žatec, výhradní účast vojáků z povolání. Identita respondentů je anonymní a všichni se účastnili dobrovolně.

6.2 Charakteristika respondentů v rámci kvantitativního šetření

Šetření se zúčastnilo celkem 63 respondentů, z toho 61 mužů a 2 ženy. Z celkového počtu 63 respondentů tvoří muži většinový podíl, tj. 97 %. Tento podíl může být zapříčiněn právě náplní pracovních povinností a nadměrným fyzickým zatížením na konkrétním útvaru, který se v Žatci nachází. Jedná se o 41. Mechanizovaný prapor.

Obrázek 1: Graf - Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

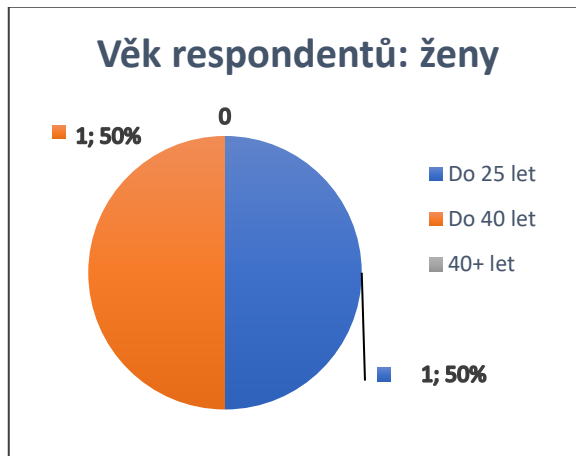
Poměr mužů a žen, jež se účastnilo dotazníkového šetření zastupuje fakt, že v AČR je obecně několikanásobnějikrát více mužů než žen.

Obrázek 3: Graf - Věk respondentů:



Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 2: Graf - Věk respondentů: ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

Aktuálním trendem na vojenském útvaru v Žatci za poslední 3 roky (od roku 2020) je nárůst mladých vojáků či vojaček po dokončených studiích, jedná se o posuzování z vlastní praxe.

Tabulka 3: Pohlaví a věk respondentů

Pohlaví	Věk	Do 25 let	Do 40 let	40+ let
Muži		36	24	1
Ženy		1	1	0
Suma		37	25	1

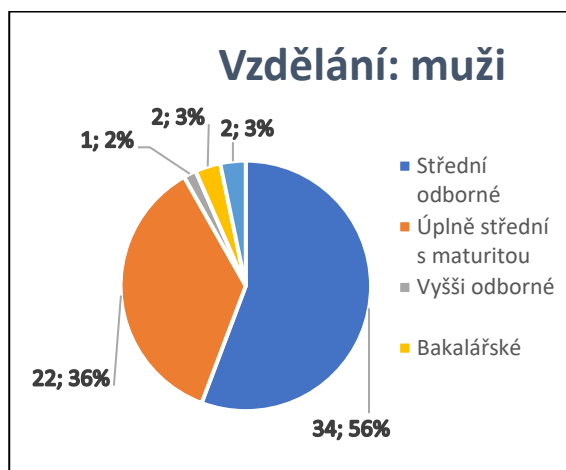
Zdroj: Vlastní zpracování

6.2.1 Vzdělání a možnost povýšení

V rámci vzdělání největší podíl u mužů před vstupem do AČR tvořila skupina s dosaženým středním odborným vzděláním 34, následovala skupina s úplným středním vzděláním s maturitou 22 a nejméně početnou skupinu tvořila menšina s vysokoškolským vzděláním sčítající 5 respondentů.

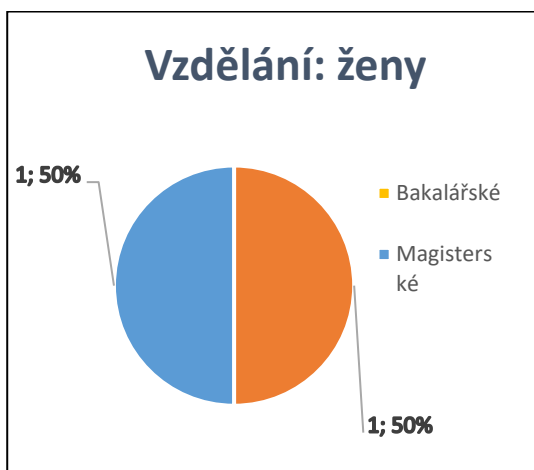
Vzhledem k poměru účastníků daného dotazníku je zde složité kvantifikovat vzdělání u žen. Ovšem ty, které dotazník absolvovaly, disponují vzděláním vysokoškolským.

Obrázek 4: Graf - Vzdělání: muži



Zdroj: Vlastní zpracování

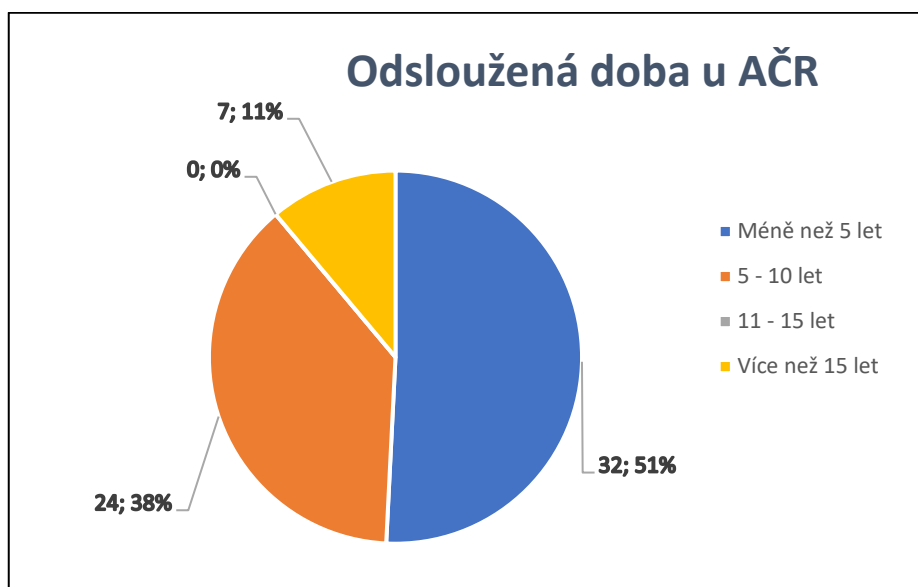
Obrázek 5: Graf - Vzdělání: ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

Délka služebního poměru taktéž může ovlivňovat místo služebního zařazení. Délka praxe hraje důležitou roli v samotném karierním postupu. Proto další otázka v rámci kvantitativního šetření směřovala na dobu služebního poměru u AČR. V tomto případě 42 účastníků u AČR odsloužilo více než 5 let, 14 jich odsloužilo méně než 5 let a 7 více jak 15 let. V daném případě má odsloužených 15+ let jen skupina zkušenějších a starších jedinců.

Obrázek 6: Graf- Odsloužená doba u AČR



Zdroj: Vlastní zpracování

V souvislosti s dobou odsloužených let připadla v úvahu otázka na možnost karierního postupu v rámci AČR. Jak již bylo zmíněno, existuje zde minimální doba, po kterou musí voják či vojákyně v hodnosti setrvat. Po této době se nabízí možnost postupu do vyšší hodnosti. Respondenti, kteří odpověděli „nikdy“ jsou ti, kteří ještě nemohli možnost povýšení získat, tedy neodsloužili potřebnou dobu v dané hodnosti. Nicméně, ani doba rozhodná nezaručí danou příležitost, a proto 6 jedinců odpovědělo „zřídka“. Největší skupinou jsou ti, kteří zvolili odpověď „občas“ tj. 51. Poslední zodpovězenou odpovědí je „často“, kterou zvolil jediný voják či vojákyně. K takové možnosti jsou zapotřebí kontakty, kvalifikace anebo obrovský viditelný potenciál. Nikdo nezvolil odpověď „velmi často“.

Tabulka 4: Frekvence možnosti povýšení

Jak často se respondenti setkali s možností povýšení?	
Nikdy	5
Zřídka	6
Občas	51
Často	1
Velmi často	0

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě, kdy došlo k možnosti služebního postupu, se zde objevuje překážka vzdělání, jak bylo zmíněno například v *graf 4*. Ne všichni totiž disponují vzděláním, které jim zajistí dlouhodobý bezproblémový karierní růst. Proto navazující otázkou bylo, zda respondenti měli možnost získat během služby vyšší vzdělání. Zde 100 % respondentů odpovědělo „ano“.

Obrázek 7: Graf - Možnost získání vyššího vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

Konečná otázka byla směřována na vnímání transparentnosti a spravedlnosti na systém karierního postupu v AČR. Zde Většinová část zvolila „dobře“ (31 odpovědí), v následující posloupnosti: středně (23), velmi dobře (6) a špatně (3).

Tabulka 5: Hodnocení transparentnosti a spravedlnosti karierního postupu AČR

Jak hodnotíte transparentnost a spravedlnost karierního postupu v AČR?	
Velmi dobře	6
Dobře	31
Středně	23
Špatně	3
Velmi špatně	0

Zdroj: Vlastní zpracování

6.3 Kvalitativní šetření

V rámci kvalitativního šetření bylo 6 příslušníkům AČR položeno 5 otevřených otázek. K tomuto typu společenskovedního výzkumu byla použita metoda Focus Group Discussions (FDG). Jednalo se o skupinovou diskuzi, kde se projednávala témata vázající se k počátkům služebního poměru, působení účastníků ve služebním poměru, jejich postoje ke kariernímu řádu a rozbor příležitostí, které se jim v rámci tohoto postupu naskytly. Cílem bylo důkladněji pochopit myšlenkové struktury k dané problematice.

První otázka odkazovala na důvody či motivaci pro vstup do služebního poměru k ozbrojeným silám. Stejně jako ostatní bezpečnostní sbory, tak ozbrojené složky, a to konkrétně AČR, nabízí finanční jistotu s možností výsluhového příspěvku po 15 letech. Zajímavost povolání, adrenalin a různorodost, byly dalšími prvky, na kterých se všichni respondenti shodli. Zde byly odpovědi jednotné a finanční zajištění nese největší váhu.

Druhá otázka směřovala na osobní přístup k možnosti postupu, naskytla-li se taková možnost. Vzhledem k faktu, kdy všichni účastníci FDG působili v daném poměru déle než 4 roky, možnost k postupu se naskytla všem, a to zejména díky novelizaci legislativního rámce roku 2014. Všichni respondenti reagovali na příležitosti postupu pozitivně, nicméně 2 z nich se povýšení vzdalo. Důvodem byla změna služebního zařazení a navýšení povinností související s novým služebním místem.

Třetí otázka souvisela s překážkami nebo výzvami v postupu. Myšlenka dotazu se opírala o fakt, kdy po dovršení doby rozhodné v daném hodnosti je voják povinen změnit hodnost (např. povýšit), nebo změnit místo služebního zařazení. Právě novelizací zákona o vojácích z povolání je centralizované řízení kariéry. Tento postup zamezuje ustrnutí na daném místě a vynucuje obsazování systemizovaných míst. V kontextu položeného druhého dotazu byla překážkou pro 2 zúčastněné změna služebního zařazení. Jejich pozice musela být změněna a z důvodu onoho místa nevyhovovali požadavku dosaženého vzdělání. Zbylí 4 členové bralo posun v kariéře jako výzvu. Museli absolvovat výběrové řízení, které hodnotili jako obtížné z důvodu fyzické a psychické náročnosti.

Čtvrtá otázka byla položena v souvislosti s nedostatečným kvalifikačním požadavkem na možnosti zvýšení kvalifikace během služby v AČR. Účastníky byl popsán postup možnosti vyslání VZP ke studiu v případě záměru ohledně jmenování do vyšší hodnosti, která vyšší vzdělání vyžaduje. Z praxe se podle účastníků taková situace naskytne jen ojediněle. Další

možností je získání vzdělání během svého volného času. 1 z 6 odpověděli, že je studentem vysoké školy. Školu musí studovat ve svém volném čase. Občasný nesoulad studijních víkendů a pracovních dnů napraví jen shovívavost a vlídnost vyučujících. Dotazovaný souhlasil s tím, že zejména během zkouškového období frustrace stoupá.

Pátá otázka byla potom směřována na změny, které by mohly pomoci zlepšit dosavadní systém kariérního postupu v AČR. Všichni, kteří odpovídali na otázku se shodli na tom, že změna, která proběhla od roku 2014 v ZVZP, je prospěšná, nicméně při jejich postupu Právě jeden účastník odpověděl, že by v rámci kariérního rozvoje při zvyšování kvalifikace uvítal větší podporu ze strany nadřízených. Další dva by uvítali, kdyby existovala flexibilnější cesta v rámci přechodu uvnitř AČR. Ne všichni jsou obeznámeni o tom, které pozice jsou uvolněny, kde všude smí působit, jaké možnosti mají. Obecně řečeno se dotazování shodli na tom, že by se mohla zlepšit úroveň informovanosti o daných příležitostech souvisejících s kariérním postupem.

7 Zhodnocení výsledků

Praktická část této bakalářské práce se zaměřila na kvalitativní a kvantitativní výzkum pomocí dotazníkového šetření a skupinové diskuze vojáků z povolání. Toto zkoumání poskytuje cenný vhled do vnímání a zkušeností sloužících vojáků v AČR na různá hlediska služebního poměru. Výsledky odhalují důležité informace o vnímání karierního řádu, možnostech a zkušenostech se získáním vyššího kvalifikačního předpokladu a možnostech rozvoje v rámci armády. V této části budu detailněji analyzovat výsledky z praktické části s cílem kvalifikovat zásadní prvky. V rámci tohoto zhodnocení bude věnování zvláštní pozornost návrhům a doporučením na zlepšení karierního řádu, které mohou pozitivně přispět k jeho optimalizaci a celkovému zlepšení morální i motivační stránky AČR.

V rámci kvantitativního výzkumu byly zodpovězeny otázky na demografické a vzdělávací charakteristiky, poukazující na širokou škálu individuí. Celkem zodpovědělo 63 respondentů, z toho 61 mužů (podíl 97 %) a 2 ženy (podíl 3 %). Z toho vyplývá, že AČR je alternativním zaměstnavatelem pro různé věkové skupiny a vzdělávací úrovně, kde je z výsledků je taktéž zřejmé, že mužů je v české armádě mnohem více než žen. Již samotné povolání může v některých jedincích vzbuzovat obavy, strach, nebezpečí, osamění a spousty dalších negativních pocitů. Sociální, jako rodinné, historické a kulturní faktory, kdy byla vojenská služba vnímána jako mužská doména, mohou ovlivňovat vnímání žen, a tak jim nastavovat různé bariéry. Situace se ovšem postupem času mění, a žen v AČR přibývá.

U mužů dominuje střední odborné vzdělání bez maturity 34 (podíl 56 %), následuje úplné střední vzdělání s maturitou 22 (podíl 36 %). Obě ženy, které dotazník zodpověděly, mají vysokoškolské vzdělání.

Délka služby je dalším základním charakteristickým znakem pro možnosti postupu v rámci karierního řádu. Delší doba totiž aktuálně garantuje získání hodnotnějšího pracovního zařazení za předpokladu splněných požadavků. Z *Obrázek 6: Graf – Odsloužená doba u AČR* je viditelné, že více než polovina (podíl 51 %) nemá odslouženo více jak 5 let a více jak třetina má odslouženo 5–10 let (podíl 38 %). 51 účastníků diskuze se občasně setká s možností povýšení. Mimo nahodilé situace, kdy se například neočekávaně uvolní služební místo, nebo je oznámen odchod státního zaměstnance z dané pozice, je vojákům známá tzv. doba rozhodná neboli nejkratší doba, po které může být povýšen, jak již bylo zmíněno. To se dá pouze předpokládat, protože k povýšení nedochází u všech hned po uplynutí dané

doby, a proto se 6 respondentů setká s povýšením zřídka. Jediný zúčastněný odpověděl, že se s možností povýšení střetává často. Takový případ může být právě díky informovanosti a kontaktům, naopak 5 se s povýšením nikdy nesešlo. Může se stát v případě, kdy jsou například na začátku služebního poměru.

K možnosti získání vyššího vzdělání se všichni vyjádřili kladně nicméně, jak se z FGD jeví, okolnosti související s pracovními povinnostmi dokáží studium značně zkomplikovat. Jsou to právě kurzy, komplexní polní výcviky, nařízené vojenské výcviky, kam jsou vojáci vysláni. Plnění takových služebních povinností může být v délce trvání nejen dnů, ale i týdnů či měsíců.

Jak se obecně ve státním sektoru jeví, vzdělání hraje důležitou roli v profesním růstu. I když vznikají komplikace při získání vyššího vzdělání, možné to je. Navíc, průběžné získávání praxe a navyšování kvalifikace, navzdory zmíněným překážkám, má své výhody. Ať už praxe, či studium, oba tyto činitele jsou rozhodující nejen při vstupu do této ozbrojené složky České republiky, ale i v průběhu služby, kdy se může jedinci naskytnout příležitost jiného služebního zařazení, se kterým může být pojeno jmenování do vyšší hodnosti, tedy karierní růst.

8 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zaměřit se na aktuální služební poměr vojáků z povolání AČR s důrazem na karierní řád a následné navržení případných změn, které by mohly přispět v rámci karierního postupu. V takovém případě navržení daných změn musí souviset s úpravou interních předpisů, kterými se vojáci z povolání řídí. V teoretické části byla proto nastíněna tematika týkající se karierního řádu, jakožto celku a dílčí složky, které jsou součástí karierního postupu. Jedná se především o vysvětlení a porozumění daných předpisů upravujících základní právní úpravu vojáků z povolání, kterou je zákon o vojácích z povolání. Tento zákon je upraven kromě právního předpisu 221/1999 Sb., Zákon o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, upraven i například různými Vyhláškami a rozkazy ministerstva obrany, nařízeními vlády a jin, které vznikají na základě aktuálního dění v České republice. Konkrétním příkladem by mohl být například podstav VZP, kdy si situace vyžádala modifikaci interního předpisu a snížení nároků na výběrovém řízení upravující právě vnější vzhled vojáků, kdy v průběhu roku 2023 byl schválen doplněk nařízení náčelníka generálního štábu o úpravě vnějšího vzhledu, tetování, na určitých místech, kde doposud bylo tetování překážkou v rámci výběrového řízení a souvztažně problémem k přijetí do služebního poměru. Nejedná se pouze o situace, které si to nutně vynucují, jsou to i uvolněná systematizovaná, kde jsou interní předpisy měněny. V některých případech, například v rámci cvičení, si situace vyžaduje obsadit systematizované místo staršího střelce-kulometníka. Zde se jedná o flexibilní interní předpisy, které mohou být mnohdy měněny přímo na daných vojenských zařízeních. V některých případech se jedná o příjemné překvapení, v jiných zase o nemalou dávku motivace, kdy může docházet k předčasným odchodům z důvodu nadměrné a fyzické a psychické zátěže z nepřípravenosti. Další zmínkou v této práci byla doba neurčitá, která je stanovena ZVZP, § 5 Povolání do služebního poměru. V návrhu tohoto řešení je namísto zmínit, že pokud by se v onom předpisu promítla doba služebního poměru na dobu neurčitou, určitě by tato skutečnost každému současnému i nadcházejícímu jedinci zahlazovala myšlenku o možnosti neprodloužení závazku a ztrátě služebního poměru u AČR. Z osobních zkušeností mohou potvrdit, že takové obavy dokážou zájem o AČR nemile odvrátit. Práce na dobu určitou a neurčitou mají totiž významný vliv na flexibilitu a stabilitu dynamiky trhu, které mohou mít různé dopady na zaměstnavatele i zaměstnance. Práce na dobu určitou určitě poskytuje určitou pružnost v případě nejistoty nebo ve výkyvech sezónních poptávek. Právě doba

neurčitá poskytuje vyšší jistotu zaměstnancům, která může směřovat k vyšší spokojenosti a lepšímu pracovnímu výkonu. V případě daných týmů tato myšlenka dokáže vytvořit pevné zázemí, kolektiv a určitou dlouhodobou perspektivou.

V případě zmíněného vzdělání, které potenciálně dokáže zvýšit kvalifikační předpoklady na dané systematizované místo, je zde situace komplikovanější. Jak bylo v rámci praktické části zmíněno, možnosti na získání vyššího vzdělání tu určitě jsou. Určité požadavky, které musí VZP splňovat, aby mu takové žádosti bylo vyhověno a byl oprávněným orgánem vyslán ke studiu na základě dohody o zvýšení kvalifikace, tvoří především předpoklad pro danou funkci. V určitém slova smyslu to znamená, že VZP zařazenému na služební místo bez potřebného vysokoškolského vzdělání, vyhověno nebude, jen na základě vlastní potřeby, aby takového vzdělání nabyli. Jedná se totiž především o určité jedince, kteří nabyli předpokladu pro dané služební zařazení, kde je toto vzdělání nezbytné. Stejně tak se musí jednat o vzdělání, které z hlediska potřeb využitelné AČR. V rámci prvních měsíců jsem nabyli vědomí, pokud bych tedy chtěl, do hodnostního sboru důstojníků se bez vysoké školy nedostanu. I v případě projevení svého zájmu o budování kvalifikačních základů v rámci karierního růstu, mi vyhověno nebylo. V případě zamítnutí žádosti o vyslání ke studiu se posléze na danou osobu nevztahuje § 42 HLAVY V, o služebním volnu. V takovém případě je potřeba hledat způsoby, kterými je možné se dostavit na zkouškové termíny a v průběhu komplexních polních výcviků nebo nařízených vojenských výcviků je to takřka nemožné. Voják si zde musí najít pro studium volný čas a veškeré náklady spojené se studiem jdou za ním. Proto bych zde z osobních zkušeností apeloval na úpravu dohody o zvýšení nebo rozšíření vzdělání, ať je zde vojákům z povolání nabídnutá větší transparentnost v případě zájmu o navýšení vzdělání, které tvoří jeden z hlavních aspektů pro karierní růst a vyšší platové ohodnocení.

9 Seznam použitých zdrojů

9.1 Bibliografie

- ABRAHÁM, Vladimír, 2019. *Doktrína Armády České republiky, II. vydání*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, odbor komunikace a propagace, Institut doktrín VeV – VA. Přidělena dle zvláštního rozdělovníku.
- *RMO č. 14/2016 Věstníku, peněžní náležitosti a další peněžní plnění vojáků z povolání a vojáků v záloze ve službě*, 2016. In: ročník 2016, číslo 14.
- VAŇOUREK, Martin, 2020. *Tam, kde jiní nestačí: 4. brigáda rychlého nasazení*. CPress.
- VOJENSKÁ PUBLIKACE, 2007. *Příručka vojáka AČR, II. vydání*. Vyškov: Správa doktrín ŘeVD, str. 7-10. Neveřejná. Pro vnitřní potřebu AČR.
- Vyhláška MO č. 153/2015 Sb., o stanovení typových služebních zařazení s rozhodnou dobou, ve znění pozdějších předpisů, 2015. In: *Sbírka zákonů*. ročník 2015, částka 63, číslo 153.
- Vyhláška MO č. 189/2015 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích: podle § 17 odst. 5 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., 2015. In: *Sbírka zákonů*. 78/2015, číslo 189.
- ZÁKLADNÍ ŘÁD OZBROJENÝCH SIL ČESKÉ REPUBLIKY, ve, 2001. OBRANY, Ministerstvo. Praha: Ministerstvo obrany, str. 5.
- Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, 1999. In: *Sbírka zákonů*. ročník 1999, 76/1999, číslo 221. ISSN 2336-517X.
- *ÚPRAVA VNĚJŠÍHO VZHLEDU VOJÁKŮ V PODŘÍZENOSTI NÁČELNÍKA GENERÁLNÍHO ŠTÁBU AČR: NAŘÍZENÍ NÁČELNÍKA GENERÁLNÍHO ŠTÁBU AČR*, 2016. In: . ročník 2023, 1102-1/2016-1304.

9.2 Elektronické prameny:

- Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-7-19]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-7-21]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
- Zákon č. 585/2004 Sb., zákon o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), 2004. In: *Sbírka zákonů*. Česká republika, ročník 2004, 201/2004, číslo 585. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-585>
- Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, 2014. In: *Sbírka zákonů*. Česká republika: Česko, ročník 2014, číslo 234. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234?citace=1>.
- Zákon č. 221/1999 Sb., O vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů 1999. Wolters Kluwer. *Aspi* [online]. [cit. 2023]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/48032/1/2/zakon-c-221-1999-sb-o-vojacich-z-povolani?vtextu=voj%C3%A1ci>.
- Vyhláška 357/2016 Sb., Vyhláška o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby: ve znění vyhlášky č. 230/2023 Sb., 2016. In: *Sbírka zákonů*. Česká republika: MO, ročník 2016, částka 142, číslo 357. Dostupné také z: https://next.codexis.cz/legislativa/CR70604_2023_08_01
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 16.1.2023 [cit. 2023-09-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
- USNESENÍ Č. 2/1993 SB., O VYHLÁŠENÍ LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD JAKO SOUČÁSTI ÚSTAVNÍHO POŘÁDKU ČESKÉ REPUBLIKY ZÁKONA Č. 2/1993 SB., LISTINA ZÁKLADNÍM PRÁV A SVOBOD JAKO SOUČÁSTI ÚSTAVNÍHO POŘÁDKU ČESKÉ REPUBLIKY, 1992. Wolters Kluwer. ASPI [online]. [cit. 2023]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/40453/1/2.Čl.1odst.1>.

- ÚSTAVNÍ ZÁKON Č. 1/1993 SB. ÚSTAVA ČESKÉ REPUBLIKY, VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ, 1992. *Zakonyprolidi* [online]. [cit. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>
- Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky, 1998. In: *Sbírka zákonů*. Česká republika, ročník 1998, 39/1998. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-110?text=110%2F+1998>
- *Úvaha nad karierním řádem* [online], 2014. [cit. 2023-10-08]. Dostupné z: <https://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/uvahy-nad-kariernim-radem>
- Vyhláška MO č. 217/2010 Sb., vyhláška o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání, 2010. In: *Sbírka zákonů*. Česká republika: Ministerstvo obrany, ročník 2010, 74/2010, číslo 217. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-217>

9.3 Právní předpisy

- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
- Zákon č. 332/2014 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon č. 585/2004 Sb., zákon o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)
- Zákon č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách České republiky
- Zákon č. 110/1998 Sb., Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky
- Zákon č. 585/2004 Sb., zákon o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- Vyhláška MO 217/2010 Sb., vyhláška o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání
- Vyhláška MO 357/2016 Sb., vyhláška o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby, ve znění vyhlášky č. 230/2023 Sb., vstupující v účinnost ke dni 1. 8. 2023
- Vyhláška MO č. 189/2015 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích: podle § 17 odst. 5 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb.
- Vyhláška MO č. 153/2015 Sb., o stanovení typových služebních zařazení s rozhodnou dobou, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 59/2015 Sb., o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání: podle § 68 odst. 2 a 4 a § 68c odst. 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb.
- Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listina základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky
- RMO č. 14/2016 Věstníku, peněžní náležitosti a další peněžní plnění vojáků z povolání a vojáků v záloze ve službě

10 Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Stupně zdravotní způsobilosti</i>	18
<i>Tabulka 2: Hodnostní sbory a hodnosti podle splněných kvalifikačních předpokladů ..</i>	20
<i>Tabulka 3: Pohlaví a věk respondentů</i>	31

11 Seznam obrázků

- Obrázek 1: Graf - Pohlaví respondentů..... 29*
Obrázek 2: Graf - Věk respondentů: ženy.....30
Obrázek 3: Graf - Věk respondentů: muži.....30
Obrázek 4: Graf - Vzdělání: muži..... 32
Obrázek 5: Graf - Vzdělání: ženy..... 32
Obrázek 6: Graf - Odsloužená doba u AČR... 33

12 Seznam použitých zkratk

AČR	-	Armáda České republiky
VZP	-	Voják z povolání
čl.	-	článek
Odst.	-	Odstavec
Sb.	-	Sbírky
BZ	-	Branný zákon
KVV	-	Krajské vojenské velitelství
tj.	-	to je
atd.	-	a tak dále
ZVZP	-	zákon o vojácích z povolání
FGD	-	Focus group discussion