

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
Fakulta tělesné kultury

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2024

Bc. Rostislav ZICH

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Fakulta tělesné kultury



**Fakulta
tělesné kultury**

**KOMPARACE ÚSPĚŠNOSTI PŘIJATÝCH UCHAZEČŮ DO
SLUŽEBNÍHO POMĚRU MEZI BEZPEČNOSTNÍMI SBORY
CELNÍ SPRÁVY ČR, POLICIE ČR A VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR.**

Diplomová práce

Autor: Bc. Rostislav ZICH

Studijní program: Trenérství a management sportu

Vedoucí práce: Mgr. Jiří Štěpán

Olomouc 2024

Jméno autora: Bc. Rostislav Zich
Komparace úspěšnosti přijatých uchazečů do služebního poměru
Název práce: mezi bezpečnostními sbory Celní správy ČR, Policie ČR a
Vězeňské služby ČR.
Vedoucí práce: Mgr. Jiří Štěpán
Pracoviště: Katedra sportu
Rok obhajoby: 2024

Abstrakt: Diplomová práce se zabývá komparací úspěšnosti přijatých uchazečů do služebního poměru mezi bezpečnostními sbory Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR. V diplomové práci je charakterizován služební poměr, jednotlivé bezpečnostní sbory a v neposlední řadě jsou popsána kritéria, která jsou nezbytná pro přijetí k námi vybraným bezpečnostním sborům. Ve výsledkové části práce jsme se zabývali celkovým počtem uchazečů u jednotlivých bezpečnostních sborů, osobnostní, fyzickou a zdravotní způsobilostí, a zároveň jsme porovnávali jednotlivé bezpečnostní sbory mezi sebou i mezi jednotlivými roky, které jsme sledovali. V závěru práce jsou shrnuta doporučení pro uchazeče k bezpečnostním sborům i pro bezpečnostní sbory.

Klíčová slova:

služební poměr, bezpečnostní sbor, přijímací řízení, osobnostní způsobilost, fyzická způsobilost, zdravotní způsobilost

Souhlasím s půjčováním práce v rámci knihovních služeb.

Bibliographical identification

Author: Bc. Rostislav ZICH
Title: Comparison of the success rate of applicants admitted to the civil service employment among security forces of Customs, Police, and Prison Service of the Czech Republic.
Supervisor: Mgr. Jiří Štěpán
Department: Department of Sport
Year: 2024

Abstract: The diploma thesis deals with the comparison of the success rate of applicants admitted to the civil service employment among security forces of Customs, Police, and Prison Service of the Czech Republic. There is characterized the civil service employment, individual security forces, and last but not least there are described the criteria, which are necessary for the employment to the chosen security forces. In the result part of the thesis we dealt with the total number of applicants at the individual security forces, personality and physical qualifications, and medical fitness. At the same time we were comparing the individual security forces among each other and individual years that we monitored. In the conclusion there are some recommendations summed up for the security forces applicants, and for the security forces themselves.

Key words:
civil service employment, security force, admission, personality qualification, physical qualification, medical fitness

I agree the thesis paper to be lent within the library service.

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracoval samostatně pod vedením Mgr. Jiřího Štěpána, uvedl všechny použité literární a odborné zdroje a dodržoval zásady vědecké etiky.

V Olomouci dne 27. dubna 2024

.....

Děkuji vedoucímu diplomové práce panu Mgr. Jiřímu Štěpánovi za jeho odborné rady a konzultace při zpracování diplomové práce, zároveň děkuji panu Mgr. Davidu Cihlářovi, Ph.D. za odborné rady při zpracování statistické části práce. V neposlední řadě děkuji jednotlivým příslušníkům bezpečnostních sborů za poskytnutí informací, které pomohli tuto práci zkompletovat.

OBSAH

1	ÚVOD	9
2	PŘEHLED POZNATKŮ	10
2.1	Služební poměr	10
2.1.1	Druhy služebního poměru	12
2.1.2	Služební hodnost a hodnostní označení v bezpečnostních sborech....	15
2.2	Bezpečnostní sbory v České republice	17
2.2.1	Celní správa ČR.....	18
2.2.2	Policie ČR.....	21
2.2.3	Vězeňská služba ČR	24
2.3	Předpoklady k přijetí do služebního poměru	27
2.3.1	Obecné předpoklady	28
2.3.2	Osobnostní způsobilost.....	31
2.3.3	Fyzická způsobilost	33
2.3.4	Zdravotní způsobilost	42
3	CÍLE.....	43
3.1	Hlavní cíl.....	43
3.2	Dílčí cíle.....	43
3.3	Hypotézy práce	43
4	METODY PRÁCE.....	44
4.1	Výzkumný soubor	44
4.1.1	Charakteristika souboru.....	44
4.2	Metody sběru dat.....	46
4.3	Statistické zpracování dat	46
5	VÝSLEDKY	47
5.1	Celkový počet uchazečů u jednotlivých bezpečnostních sborů	48
5.2	Osobnostní způsobilost u jednotlivých bezpečnostních sborů.....	51
5.3	Fyzická způsobilost u jednotlivých bezpečnostních sborů	54
5.4	Zdravotní způsobilost u jednotlivých bezpečnostních sborů	57

6	DISKUZE	60
7	ZÁVĚRY	64
8	SOUHRN	67
9	SUMMARY	68
10	REFERENČNÍ SEZNAM	69
11	SEZNAM GRAFŮ	73
12	SEZNAM OBRÁZKŮ	74
13	SEZNAM TABULEK	75
14	SEZNAM ZKRATEK	77
15	PŘÍLOHY	78

1 ÚVOD

V dnešní moderní společnosti, kdy je bezpečnost a ochrana občanů klíčovou prioritou, hraje výběr kvalifikovaných příslušníků do bezpečnostních sborů zásadní roli. Bezpečnostní sbory stanovují vysoké standardy pro své příslušníky i uchazeče, ať už jde o psychickou odolnost, fyzickou zdatnost, odborné znalosti nebo dovednosti. Uchazeči musí splňovat tyto vysoké standardy, aby byli považováni za vhodné pro výkon služby v jednotlivých bezpečnostních sborech, zároveň přijetí do bezpečnostních sborů bývá velmi konkurenční, jelikož bezpečnostní sbory mají pouze omezený počet systematizovaných míst. Příjímací řízení do bezpečnostních sborů zahrnuje několik fází, které mají za cíl zajistit, že vybraní uchazeči jsou nejen mentálně a fyzicky způsobilí pro službu, ale také, že odpovídají hodnotám a požadavkům organizace. Bezpečnostní sbory hledají uchazeče, kteří budou schopni plnit náročné situace, do kterých se v průběhu výkonu služby mohou dostat, zároveň uchazeči musí být důvěryhodní a spolehliví, aby neohrozili dobrou pověst organizace.

Tato diplomová práce se zaměřuje na komparaci úspěšnosti přijatých uchazečů do služebního poměru mezi třemi klíčovými bezpečnostními sbory v České republice, tj.: Celní správou ČR, Policií ČR a Vězeňskou službou ČR. Výběr vhodných kandidátů do bezpečnostních sborů je proces náročný a komplexní, neboť vyžaduje zohlednění několika faktorů, jako jsou osobnost uchazeče, fyzická zdatnost a zdravotní způsobilost. Tato práce se zabývá zkoumáním toho, jak se uvedené faktory projevují v úspěšnosti přijatých uchazečů do služebního poměru u jednotlivých bezpečnostních sborů.

Cílem této diplomové práce je porovnat úspěšnost přijatých uchazečů do služebního poměru u námi sledovaných bezpečnostních sborů, konkrétně zjistit, který bezpečnostní sbor přijímá nejvíce uchazečů a zároveň zjistit, která část přijímacího řízení je pro uchazeče nejobtížnější.

Přehled poznatků je zaměřen na služební poměr, námi vybrané bezpečnostní sbory v České republice, kritéria pro přijetí do jednotlivých bezpečnostních sborů, zejména pak na osobnostní testy, fyzické testy a zdravotní vyšetření.

Ve výsledkové části jsme se zabývali celkovým počtem uchazečů u jednotlivých bezpečnostních sborů, osobnostní, fyzickou a zdravotní způsobilostí u jednotlivých bezpečnostních sborů, kdy jsme porovnávali jednotlivé bezpečnostní sbory mezi sebou i mezi jednotlivými roky, které jsme sledovali.

2 PŘEHLED POZNATKŮ

V teoretické části práce se věnujeme služebnímu poměru, bezpečnostním sborům v České republice a předpoklady, které jsou nezbytné pro přijetí do služebního poměru.

2.1 Služební poměr

Právní regulace služebního poměru v České republice prošla v historii významným a relativně složitým vývojem. Služební poměr byl po právní stránce výrazně posílen po přijetí zákona č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti v roce 1970, ačkoliv v tomto zákoně docházelo ke střetu právní úpravy služebního a pracovního poměru. Tento střet právní úpravy byl patrný až do roku 2003, kdy nabyl právní účinnosti zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zároveň v roce 2003 byl zrušen zákon č. 186/1992 Sb., jímž se služební poměr příslušníků Policie a Vězeňské služby České republiky řídil původně. K výše uvedeným sborům se v roce 1997 přidala i Celní správa České republiky a v roce 2000 i Hasičský záchranný sbor České republiky. Hlavním cílem této právní úpravy bylo přinést moderní směr bezpečnostních sborů s jednotným záměrem (Tomek, 2012).

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zákon je platný od 31. října 2003 a účinnosti nabyt dne 1. ledna 2007. Dle § 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů se bezpečnostním sborem aktuálně rozumí: Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace (§ 1, zákon č. 361/2003 Sb.).

Tomek (2012) uvádí, že zákon o služebním poměru legislativně vymezil služební poměr od pracovních či jiných zaměstnaneckých vztahů, které jsou ukotveny v zákoníku práce. Po přijetí tohoto zákona došlo k výrazným změnám. Příslušníkům náleží výsluha po odchodu do civilu, přičemž výše výsluhy je závislá na počtu odsloužených roků. K nejvýraznější změně ze strany zaměstnavatele došlo v možnosti převedení jednotlivých příslušníků bez jejich souhlasu, na neomezenou dobu do jiného místa služebního působení. Chrobák (2019) dodává, že místo služebního působení se

primárně určuje dle potřeby bezpečnostního sboru. K převedení příslušníka na jiné místo služební působnosti dochází obvykle z důvodu, že dosavadní místo bylo zrušeno, např. díky reorganizaci nebo v případě, kdy se příslušník stane osobnostně, fyzicky nebo zdravotně nezpůsobilý pro systematizované místo, kde je zařazený. V takovémto případě má služební funkcionář zákonnou povinnost převést příslušníka na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti, ovšem toto místo nemusí být ve stejném služebním působišti. Dle § 25 odst. 3 a odst. 5 v souvislosti s § 85 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů existuje výjimka, kdy jsou upraveny zvláštní podmínky pro výkon služby příslušníků, kteří pečují o nezletilé dítě, stejně tak u těhotné příslušnice, kdy je změna služebního místa působiště akceptovatelná pouze se souhlasem těchto příslušníků.

Tomek (2012, str. 14) uvádí, že „na rozdíl od zaměstnaneckého poměru pro služební poměr platí, co není povoleno, je zakázáno.“

Erényi, Kantorová a Vejsada (2017) vymezují služební poměr jako právní vztah, kde příslušníci bezpečnostních sborů nebo státní zaměstnanci vykonávají službu pro zaměstnavatele, kterým je stát. Tomek (2009) připomíná, že práva a povinnosti ve vztahu k příslušníkům přebírá příslušný bezpečnostní sbor od státu.

Tomek a Nový (2006) definují služební poměr jako zaměstnanecký vztah jednotlivých příslušníků bezpečnostních sborů, kteří vykonávají státní službu a díky tomu jsou součástí pracovního procesu. Zároveň Tomek (2012) dodává, že služební poměr je specifický druh pracovněprávního vztahu, což potvrzuje i fakt, že vznik služebního poměru je diametrálně odlišný od vzniku poměru pracovního. Občan, který má zájem o službu ve služebním poměru musí o přijetí do služebního poměru písemně požádat a splnit veškeré náležitosti. Služební poměr vzniká rozhodnutím příslušného služebního funkcionáře, oproti tomu pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou, tj. oboustranným vyjádřením vůle zaměstnance i zaměstnavatele.

Dostál (2011) uvádí fakt, že služební poměr je založen na jistém vztahu nadřazenosti ku prospěchu státní moci a podřízenosti ze strany příslušníka. Právní úprava se věnuje služební kázni, služebnímu volnu, nároku na čerpaní dovolené, kázeňským trestům, možnostem propuštění a také zvláštním nárokům, které vznikají příslušníkům při skončení služebního poměru. Mates, Škoda a Vavera (2011) potvrzují nadřazenost služebních funkcionářů, kdy řízení probíhá autoritativním stylem a díky tomu dochází k plnění povinností, které vyplývají z výkonu služby.

2.1.1 Druhy služebního poměru

Druhy služebního poměru jsou dle § 9 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů:

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

Horecký a Machálek (2017) popisují, že při výkonu služby u bezpečnostních sborů jde o dvě neoddělitelné fáze, které na sebe navazují, jelikož každý nově přijatý příslušník je přijat do služebního poměru na dobu určitou a následně na dobu neurčitou. Služební poměr je považován za celoživotní poslání, a proto by služební poměr neměl končit dobou určitou, ale měl by plynule navázat na dobu neurčitou.

Služební poměr na dobu určitou

Horecký a Machálek (2017) uvádí, že služební poměr na dobu určitou je důležitý zejména z hlediska zjištění, zda je příslušník schopen plnit v reálných podmínkách veškeré povinnosti, které jsou spojeny s výkonem služby a zároveň si i příslušník může ověřit, zda služba v bezpečnostním sboru je pro něj to pravé. Tomek (2009) dodává, že u příslušníka, který je zařazen do služebního poměru na dobu určitou se provádí služební hodnocení každý rok, oproti tomu u příslušníka, který je zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou se hodnocení provádí jednou za tři roky. Délka služebního poměru na dobu určitou je vymezena také na tři roky. Zkrátit tuto dobu je přípustné pouze v případě, kdy jde o znovupřijetí příslušníka, který již byl příslušníkem bezpečnostního sboru nebo vojáka z povolání, přičemž musí být splněna podmínka, že služební poměr trval minimálně tři roky a současně ke skončení minulého služebního poměru došlo před více než pěti lety. Pokud příslušník splní tyto podmínky dojde k přijetí do služebního poměru na dobu určitou, která trvá jeden rok. Zákon umožňuje přijetí příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou v případě, že již byl příslušníkem bezpečnostního sboru na dobu neurčitou, zároveň pokud jeho služební poměr skončil před méně než pěti lety. Do služebního poměru na dobu neurčitou může být přijat i voják z povolání, pokud jeho služební poměr trval minimálně tři roky a zároveň nebyl skončen před více než pěti lety. Rozhodná doba pěti let od skončení předchozího služebního poměru je stanovena především z předpokladu, že u příslušníka mohlo dojít k úplné ztrátě potřebné kvalifikace.

Tomek (2009) upozorňuje na fakt, že služební poměr na dobu určitou může mít určité nežádoucí dopady na příslušníka bezpečnostního sboru. Služební poměr na dobu určitou nepřináší žádoucí stabilitu, jelikož příslušník může být ze služebního poměru propuštěn z několika důvodů. Pokud příslušník nedosahuje žádoucích výsledků ve výkonu služby, nebo pokud by bylo služební místo na které byl ustanoven zrušeno, a příslušníka nelze ustanovit na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti dojde k propuštění příslušníka ze služebního poměru.

Dle § 11a zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů byla dne 1. 1. 2018 přijata novela institutu zkušební doby. Do této doby zkušební doba chyběla a bezpečnostní sbory se tak potýkaly s problémem, jak se vypořádat s příslušníky, u kterých bylo patrné již na začátku služebního poměru, že nesplňují kvalitativní požadavky, které jsou spojené s výkonem služby. Každému příslušníkovi, který je přijat do služebního poměru je stanovena zkušební doba v délce šesti měsíců a v žádném případě není možné její zkrácení. Pokud dojde k překážce ve výkonu služby ze strany příslušníka, např. ze zdravotních důvodů, zkušební doba je prodloužena o každý den, kdy příslušník nevykonával službu (Tomek, 2018). V souladu s § 41a zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů mohou ve zkušební době příslušníci i bezpečnostní sbor ukončit služební poměr bez udání důvodu. Služební poměr je ukončen po uplynutí pěti kalendářních dnů ode dne, kdy bylo příslušníkovi doručeno rozhodnutí o propuštění od služebního funkcionáře, nebo doručením písemného oznámení příslušníka. Služební poměr zanikne nejpozději uplynutím šesti měsíční zkušební doby (§ 41a, zákon č. 361/2003 Sb.).

Služební poměr na dobu neurčitou

Příslušník je zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou dnem, který následuje po skončení služebního poměru na dobu určitou v případě, že příslušník zdárně absolvuje služební zkoušku a zároveň dle služebního hodnocení dosáhl hodnocení minimálně „dobré“ (§ 11, zákon č. 361/2003 Sb.).

Služební zkouška je složena ze dvou částí, tj. část písemná a část ústní. Služební zkouška může být vykonána nejdříve půl roku a nejpozději měsíc před skončením služebního poměru na dobu určitou. Příslušník skládá služební zkoušku před komisí, která je složena minimálně ze tří členů, komisi jmenuje daný ředitel bezpečnostního sboru, eventuálně služební funkcionář, který je tímto úkolem pověřen. Hlavní cíl služební zkoušky je zjištění, zda příslušník dosáhl teoretických znalostí, které jsou

potřebné pro výkon služby a zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou (Tomek, 2009). Požadavky ke služební zkoušce jsou uvedeny v nařízení vlády č. 506/2004 Sb., ve zmíněném nařízení jsou uvedeny veškeré podrobnosti týkající se služební zkoušky, tj. obsah, průběh, hodnocení a ukončení služební zkoušky. V případě, že příslušník není schopen vykonat služební zkoušku z důvodu vážné překážky na jeho straně, služební funkcionář má povinnost příslušníkovi služební poměr na dobu určitou prodloužit a umožnit příslušníkovi vykonat služební zkoušku v nejbližším možném termínu. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů však ve svém znění nedefinuje vážnou překážku, a proto o jejím akceptování vždy rozhoduje nadřízený služební funkcionář (Chrobák, 2019). Pakliže příslušník úspěšně nevykoná služební zkoušku může jí dle zákona jedenkrát opakovat, nejdříve však po uplynutí čtrnácti denní lhůty. Pokud příslušník úspěšně absolvuje služební zkoušku a zároveň jeho služební hodnocení od služebního funkcionáře odpovídá alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby, dojde po uplynutí služebního poměru na dobu určitou k přechodu do služebního poměru na dobu neurčitou. V případě, že příslušník nesplní jednu z výše uvedených podmínek, dojde k propuštění příslušníka ze služebního poměru dle § 41 písm. b) uplynutím doby určité (Tomek, 2009).

Služební poměr na dobu neurčitou poskytuje oproti služebnímu poměru na dobu určitou jednoznačné výhody. Příslušníci bezpečnostních sborů mají jistotu stabilního zaměstnání s pravidelným příjmem, zároveň služební poměr na dobu neurčitou poskytuje nemalé možnosti profesního růstu uvnitř bezpečnostního sboru. Příslušníci zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou mají přístup k zaměstnaneckým benefitům, jako je např. příspěvek na penzijní připojištění, výhodný mobilní tarif pro zaměstnance a zejména možnost bezúročné půjčky od organizace. Příslušníci jsou chráněni před neočekávaným propuštěním, a také vzniká nárok na odchodné. Zároveň příslušník zařazený ve služebním poměru na dobu neurčitou vzbuzuje dojem stabilního příslušníka, do kterého organizace vložila finance na další vzdělávání jako jsou specializační kurzy, jazykové kurzy a další školení, které přispívají ke zvýšení kvalifikovanosti příslušníka, která je potřebná pro výkon služby v daném bezpečnostním sboru.

2.1.2 Služební hodnost a hodnostní označení v bezpečnostních sborech

V zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů jsou dle § 7 pro příslušníky stanoveny služební hodnosti a podmínky, které jsou potřebné k jejich dosažení. Příslušník, jenž má být ustanoven do příslušné služební hodnosti musí splnit minimální stupeň požadovaného vzdělání a současně musí splňovat minimální dobu trvání služebního poměru. Služební hodnost zároveň určuje tarifní třídu, ve které se bude příslušník nacházet (§ 7, zákon č. 361/2003 Sb.). Dle § 8 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů každý příslušník nese hodnostní označení (§ 8, zákon č. 361/2003 Sb.).

Tabulka 1. Služební hodnost a hodnostní označení příslušníků bezpečnostních sborů

SLUŽEBNÍ HODNOST	HODNOSTNÍ OZNAČENÍ
PRAPORČÍCI	
referent	rotný
vrchní referent	strážmistr
asistent	nadstrážmistr
vrchní asistent	podpraporčík
inspektor	praporčík / nadpraporčík
vrchní inspektor	nadpraporčík / podporučík
DŮSTOJNÍCI	
komisař	poručík / nadporučík
vrchní komisař	kapitán / major
rada	podplukovník / plukovník
vrchní rada	plukovník
vrchní státní rada	plukovník

Zdroj: vlastní zpracování (§ 8, zákon č. 361/2003 Sb.)

Zákon č. 361/2003 Sb., přesně definuje pozici každého příslušníka v rámci jedenácti stupňové posloupnosti služebních hodností. Hodnostní označení poskytují jasnou hierarchii a řídicí strukturu, která umožňuje příslušníkům plnit přidělené úkoly. Jednotlivá služební místa mají přidělené konkrétní služební hodnosti, které odpovídají úrovni obtížnosti, stupni zodpovědnosti a náročnosti práce, přičemž konkrétní charakteristika popisu výkonu služby je uvedena v příloze č. 1 výše uvedeného zákona

č. 361/2003 Sb. Pro každou služební hodnost je stanoven přesný požadavek na vzdělání a dobu služby, bez čehož nelze daného příslušníka do stanovené hodnosti jmenovat. Nejnižší služební hodnost je označena jako referent, pro tuto služební hodnost je požadováno střední nebo střední vzdělání s výučním listem, příslušník je hodnostně označen jako rotný a pro toto služební zařazení není potřeba žádná minimální doba služby. Hodnostní označení rotný není využívána u bezpečnostního sboru Celní správy ČR ani Policie ČR, a právě z toho důvodu lze dle § 18 zákona č. 361/2003 Sb., příslušníka při přijetí do služebního poměru k bezpečnostním sborům jmenovat do služební hodnosti vrchní referent v hodnostním označení strážmistr. Uchazeč může být zařazen i do vyšší služební hodnosti dle § 22 odst. 5 zákona č. 361/2003 Sb., v případě, že úspěšně splnil kritéria výběrového řízení, nebo v případě, že uchazeč již v minulosti byl příslušníkem bezpečnostních sborů (Tomek, 2007).

Tomek (2009) uvádí, že pro ustanovení do služební hodnosti referent v hodnostním označení rotný je dostačující minimální stupeň vzdělání střední nebo střední s výučním listem. Pro služební hodnosti vrchní referent až vrchní inspektor je minimální stupeň vzdělání stanoven jako střední s maturitní zkouškou, v těchto služebních hodnostech jsou nejčastěji ustanoveni příslušníci, kteří vykonávají přímý výkon služby. Pro získání služební hodnosti komisař a vrchní komisař musí příslušník splnit požadavek na vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu. Příslušníci, kteří mají nejvyšší služební hodnosti (rada, vrchní rada a státní rada), které jsou typické pro vedoucí, manažerské funkce musí dosahovat vysokoškolského vzdělání v magisterském studijním programu. Ředitelé bezpečnostních sborů jsou jmenováni do generálských hodností (brigádní generál, generálmajor, generálporučík).

Chrobák (2019) vysvětluje užití vyššího hodnostního označení v případě, že zákon stanovuje pro jednu služební hodnost dvě hodnostní označení. Dvě hodnostní označení jsou stanovena pro služební hodnost: inspektor, vrchní inspektor, komisař, vrchní komisař a rada. Vyšší hodnostní označení bude vždy užívat vedoucí příslušník.

V předešlé úpravě služebních hodností bylo standardem, že se služební hodností byl provázán hodnostní příplatek. Hodnostní příplatek byl považován za další složku služebního příjmu příslušníků, můžeme tedy říct, že služební hodnost plnila i tzv. motivační funkci (§ 31, zákon č. 186/1992 Sb.). Ze zákona č. 361/2003 Sb., byl tento motivační prvek kompletně odstraněn.

2.2 Bezpečnostní sbory v České republice

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů vymezuje sedm bezpečnostních sborů na území České republiky, tj.:

- Bezpečnostní informační služba
- Celní správa České republiky
- Generální inspekce bezpečnostních sborů
- Hasičský záchranný sbor České republiky
- Policie České republiky
- Úřad pro zahraniční styky a informace
- Vězeňská služba České republiky,

přičemž Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace jsou civilní zpravodajské jednotky. Uvedený zákon vymezuje elementární práva a povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů, zároveň definuje např. platové ohodnocení, podmínky výkonu služby či pracovní dobu služby (zákon č. 361/2003 Sb.).

Balabán a Permica (2015) uvádí, že bezpečnostní sbory České republiky tvoří nedílnou součást bezpečnostního systému státu. Hlavním úkolem bezpečnostních sborů je plnit základní povinnosti státu jako je ochrana územní integrity, demokratických principů, lidských životů, zdraví a majetku. Bezpečnostní systém má za cíl integrovat, koordinovat a řídit činnost jednotlivých složek, aby efektivně reagoval na bezpečnostní výzvy a zájmy České republiky

Občané České republiky mohou vstoupit do bezpečnostních sborů a vykonávat službu pro stát na základě smluvního vztahu, který je stanoven zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Uvedený zákon určuje podmínky pro vznik a podmínky služebního poměru příslušníku bezpečnostních sborů. Příslušníci bezpečnostních sborů jsou jmenováni do služebních hodností, které jsou spojeny s hodnostním označením. Bezpečnostní sbory zaměstnávají i civilní zaměstnance v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje pracovní vztahy. Příslušníci a zaměstnanci bezpečnostních sborů mají právo vstoupit do odborových organizací (Balabán & Permica, 2015).

V následující podkapitole se budeme zabývat třemi námi vybranými bezpečnostními sbory – Celní správou ČR, Policií ČR a Vězeňskou službou ČR.

2.2.1 Celní správa ČR

Celní správa České republiky je ozbrojený, bezpečnostní sbor, který zajišťuje správu cla a zároveň působí jako výhradní správce spotřební daně. Řídí se zákonem č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky. Hlavním cílem Celní správy ČR je ochrana ekonomických zájmů státu a dodržování celních a daňových předpisů, tj. zajistit spravedlivé, transparentní a bezpečné prostředí pro mezinárodní obchod (Kovárník, 2008).

Historie Celní správy ČR

Historie Celní správy České republiky sahá až do dob historických, ale pro účely této diplomové práce se zaměříme na klíčové události a vývoj organizace od vzniku České republiky v roce 1993.

Po rozdělení Československa v roce 1993, kdy vznikla samostatná Česká republika, bylo nezbytné vytvořit novou instituci pro správu státních záležitostí včetně celní správy. První kroky k vytvoření moderní celní správy byly učiněny přijetím zákona č. 13/1993 Sb., Celní zákon, který upravoval kompletní správu cla a daní v nově vzniklé republice. Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 byla celní správa nucena přizpůsobit se evropským standardům a předpisům, které se týkaly celních a daňových otázek. Především se jednalo o harmonizaci právního rámce a modernizaci zavedených postupů, zároveň došlo k ukončení kontrol na hraničních přechodech, a s tím byl spojen zánik hraničních celních úřadů. Celní správa získala další kompetence a došlo k reorganizaci organizační struktury. Od roku 1993 Celní správa ČR postupně prochází modernizací a digitalizací, k monitorování a řízení přeshraničního toku využívá stále sofistikovanější technologie a informační systémy. Celní správa ČR aktivně působí v oblasti boje proti pašování, padělání a nelegálnímu obchodu, tato snaha zahrnuje mezinárodní spolupráci s dalšími celními orgány v rámci Evropské unie (zákon č. 185/2004 Sb.).

Aktuální forma Celní správy ČR je definována základními právními předpisy, které vymezují organizační strukturu, postavení a rozsah působnosti celních orgánů. V dnešní době Celní správa ČR patří mezi nejdůležitější orgány, které chrání ekonomické zájmy státu a zároveň zajišťuje dodržování celních a daňových předpisů. Celní správa ČR v roce 2025 projde další významnou změnou, kdy ji čeká celková reorganizace a dojde k výrazným změnám v rámci struktury Celní správy ČR.

Organizační struktura Celní správy ČR

Celní správa České republiky má dvoustupňovou organizační strukturu. Organizační struktura je tvořena Generálním ředitelstvím cel, které má sídlo v Praze a patnácti celními úřady, které jsou Generálnímu ředitelství cel podřízeny. Čtrnáct celních úřadů je dislokováno v krajských městech, patnáctý celní úřad má sídlo na Letišti Václava Havla v Praze. Celní správa je podřízena Ministerstvu financí České republiky (zákon č. 17/2012 Sb.).



Obrázek 1. Dislokace GŘC a CÚ v České republice (celnisprava.cz, 2024)

Generálního ředitele do funkce jmenuje a z funkce odvolává ministr financí. Celní správu ČR od roku 2022 vede brigádní generál Mgr. Marek Šimandl, MPA. Celní správa ČR má zhruba 6 000 pracovníků, přičemž příslušníků ve služebním poměru (celníků) je zhruba 4 100 (k datu 31.12.2023), zbytek tvoří občanští zaměstnanci. Příslušníci Celní správy ČR vykonávají službu ve služebním poměru dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, občanští zaměstnanci jsou v pracovním vztahu na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (celnisprava.cz, 2024).

Oblasti působení v Celní správě ČR

Celní správa ČR má širokou škálu kompetencí. Mezi hlavní kompetence patří výběr cla a celní řízení, správa spotřebních a ekologických daní, kontrola mýta a elektronických dálničních známek, kontrola hazardních her, kontrola nelegálního zaměstnávání, ochrana práv duševního vlastnictví, ochrana volně žijících druhů rostlin a zvířat nebo úkony spojené s trestním řízením. Právě z toho důvodu mají uchazeči o služební poměr v Celní správě ČR možnost najít uplatnění v různých pozicích a oblastech, v závislosti na jejich dovednostech, zkušenostech a vzdělání. Níže jsou uvedeny nabízené oblasti, ve kterých uchazeči mohou u Celní správy ČR najít uplatnění (celnisprava.cz, 2024).

- ***Celní řízení (referent celního dohledu, referent celního řízení)***

Zaměřuje se na provádění celních kontrol, zpracování celních deklarací, rozhodování o celním postupu a dalších administrativních úkolech souvisejících s celním řízením.

- ***Správa spotřebních daní (referent daňového dozoru / daňového řízení)***

Hlavním úkolem celníka při správě spotřebních daní je zajistit správné vybírání a kontrolu dodržování předpisů týkajících se spotřebních daní.

- ***Dohled (referent výkonového zpoplatnění, referent dohledu nad subjekty, referent mobilního dohledu, referent ostrahy objektů)***

Celník vykonává práci v terénu, provádí kontroly zboží, které podléhá clu nebo spotřební dani. Hlídky se věnují i kontrole přepravy drog či zboží dvojího užití.

- ***Kontrola (referent daňových kontrol, referent následných kontrol)***

Celníci se zabývají dozorem nad zbožím po jeho uvolnění, včetně kontrolování, zda jsou správně vybírány cla a daně, zda jsou daňové povinnosti dodržovány u podnikatelů, a také sledováním omezení plateb v hotovosti.

- ***Pátrání (referent podpory pátrání, referent pátrání)***

Celníci zařazení v sekci Pátrání mají dle § 12 trestního řádu postavení policejního orgánu, hlavním úkolem je prověřování vybraných trestných činů.

2.2.2 Policie ČR

Policie České republiky je ozbrojený bezpečnostní sbor, který je považován za hlavní bezpečnostní složku státu. Hlavní úkol Policie ČR je ochrana životů, majetku a práv občanů, dále udržování veřejného pořádku a zároveň boj proti kriminalitě ve všech jejích formách. Policie ČR se řídí zákonem č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky (Šteinbach, 2021).

Historie Policie ČR

Tato organizace má bohatou historii, postupně se vyvinula v moderní, profesionální a efektivní policejní sílu, která je klíčovým pilířem v bezpečnostním systému České republiky (Šteinbach, 2021). Pro účely této diplomové práce se zaměříme na vznik samostatné Policie České republiky od roku 1991.

Šteinbach (2021) uvádí, že ačkoliv Policie České republiky existuje 30 let, tak nevznikla jako zcela nová struktura, ale pouze navázala na předchozí instituce, které policii předcházeli. Macek a Uhlíř (2001) dodávají, že předchůdcem současné policie bylo četnictvo, které působilo na našem území již od 19. století a fungovalo až do roku 1945. Kromě četnictva se na zajišťování veřejného pořádku a bezpečnosti podílela i státní policie. Ke sloučení těchto bezpečnostních složek došlo v roce 1945, kdy byl založen Sbor národní bezpečnosti na základě četnictva, do kterého byly integrovány i ostatní složky státní policie a později i komunální policie.

Policie ČR vznikla dne 15. července 1991 na základě schválení České národní rady zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky. Dalším významným milníkem v historii Policie ČR byl rozpad Československa, oba nově vzniklé státy si ponechaly své bezpečnostní sbory, Česká republika Policii ČR a Slovenská republika PZ SR. Od roku 1993 se Policie ČR stala hlavní bezpečnostní složkou. Během svého vývoje prošla změnami ve své struktuře, úkolech a personálním obsazení. Došlo také ke změnám v technickém vybavení a výstroji (Šteinbach, 2021).

V roce 2009 byl první zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky upraven za současný zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. Policie ČR prošla reorganizací a rekodifikací, což přineslo mnoho změn, zejména u krajských ředitelství Policie ČR, jelikož se staly samostatnými organizačními složkami státu stejně jako policejní prezidium (zákon č. 273/2008 Sb.).

Organizační struktura Policie ČR

Policie České republiky je podřízena Ministerstvu vnitra České republiky. Organizační struktura je tvořena třemi hlavními útvary, tj. Policejní prezidium České republiky se sídlem v Praze, které řídí celou činnost policie, dále čtrnácti krajskými ředitelstvími policie a v neposlední řadě celostátními útvary, které mají specifické kompetence a v jejich čele stojí ředitelé, které do funkce jmenuje a z funkce odvolává policejní prezident. Organizační struktura Policie ČR je navržena tak, aby efektivně a účinně plnila svou roli v ochraně veřejného pořádku a bezpečnosti občanů v různých oblastech a situacích (Šteinbach, 2021).

Útvary Policie ČR

1. Policejní prezidium

2. Krajská ředitelství policie

- 14. krajských ředitelství s územně vymezenou působností

3. Celostátní útvary

- Kriminalistický ústav
- Letecká služba
- Národní protidrogová centrála SKPV
- Pyrotechnická služba
- Ředitelství služby cizinecké policie
- Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV
- Národní centrála proti terorismu, extremismu a kybernetické kriminalitě
- Útvar pro ochranu prezidenta ČR
- Ochranná služba Policie ČR
- Útvar rychlého nasazení
- Útvar speciálních činností SKPV
- Útvar zvláštních činností SKPV

Policejního prezidenta do funkce jmenuje a z funkce odvolává ministr vnitra. Policii České republiky od roku 2022 vede generálporučík Mgr. Martin Vondrášek. Policie ČR má celkem 39 306 příslušníků (k 31.12.2023) ve služebním poměru dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. U Policie ČR jsou též zaměstnáváni civilní zaměstnanci, na které se vztahuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (policie.cz, 2024).

Oblasti působení u Policie ČR

Policie ČR nabízí široké množství uplatnění pro uchazeče do služebního poměru, jak je již patrné z náborové kampaně „*Jsme policie. Práce 158x jinak.*“ (policie.cz, 2024). Mezi hlavní kompetence Policie ČR patří ochrana bezpečnosti osob a majetku, zajišťování veřejného pořádku, boj proti terorismu, odhalování trestné činnosti, vyšetřování trestných činů, dohled na plynulost a bezpečnost silničního provozu, zajišťování ochrany ústavních činitelů a chráněných osob (Rožňák, 2014). Níže jsou představeny oblasti, ve kterých mohou uchazeči k Policii ČR najít uplatnění (policie.cz, 2024):

- ***Pořádková policie***

Pořádková policie patří mezi základní složku Policie ČR a zároveň obsahuje největší množství činností, které policisté vykonávají. Příslušníci pořádkové policie např. zajišťují ochranu veřejného pořádku, dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu nebo vyšetřují přestupky a trestné činy.

- ***Dopravní policie***

Dopravní policie dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu, kontroluje technický stav vozidel, provádí vážení vozidel a také kontroluje dodržování předepsaných předpisů v nákladní dopravě. V neposlední řadě vyšetřuje dopravní nehody se zraněním nebo úmrtím.

- ***Cizinecká policie***

Cizinecká policie má zaměření primárně na odhalování nelegální migrace a nelegálního zaměstnávání cizinců. Mezi hlavní úkoly cizinecké policie patří ochrana schengenské hranice.

- ***Ochranná služba***

Speciální útvar policie, který má za hlavní úkol ochranu chráněných osob a diplomatických objektů a objektů zvláštního významu.

- ***Specializační jednotky***

Do specializovaného útvaru se musí každý policista propracovat.

2.2.3 Vězeňská služba ČR

Vězeňská služba České republiky je ozbrojeným bezpečnostním sborem, který má za úkol provádět vazbu a výkon trestu odnětí svobody, zároveň má pověření chránit pořádek a bezpečnost během výkonu soudních a justičních činností, stejně jako při práci státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Vězeňská služba ČR funguje jako správní úřad a účetní jednotka (Kovárník, 2008). Její činnost je upravena zákonem č. 157/2013 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky (zákon č. 157/2013 Sb.).

Historie vězeňské služby ČR

Historie vězeňské služby České republiky sahá až do roku 1918, kdy se po vzniku Československé republiky převzal justiční a vězeňský systém rakouské monarchie. V této době bylo na území československé republiky šest mužských a jedna ženská káznice (Hála, 2005). Pro účely této diplomové práce stručně uvedeme historii vězeňské služby České republiky od roku 1993.

Vězeňská služba České republiky byla založena 1. ledna 1993 zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky. Před vznikem Vězeňské služby ČR existoval Sbor nápravné výchovy, který byl transformován a nahrazen právě Vězeňskou službou. V průběhu let prošla Vězeňská služba ČR mnoha změnami a reformami, které se týkali organizace, struktury a způsobu výkonu její funkce. Tyto změny byly reflektovány, jak v právním rámci, tak v praxi samotného vězeňského systému (Hála, 2005).

Kovárník (2008) uvádí, že s ohledem na požadavky na dodržování základních lidských práv byly vydány právní normy, které upravovaly výkon vazby a trestu odnětí svobody. Zákon č. 293/1993 Sb., stanovil, že obvinění jednotlivci mohou být vystaveni omezením pouze v rozsahu nezbytném pro průběh trestního řízení. K posílení lidského přístupu a odborného zacházení s odsouzenými pak došlo novelou zákona č. 294/1994 Sb., která upravila a rozšířila působnost zákona č. 59/1956 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Tato úprava vedla k přejmenování a dělení vězeňských zařízení na věznice s dohledem, dozorem, ostrahou a zvýšenou ostrahou, a soud rozhodoval o umístění jednotlivých odsouzených či jejich přeřazení. Mladiství odsouzení byli umístováni do samostatných věznic.

Organizační struktura Vězeňské služby ČR

Vězeňská služba České republiky je podřízena Ministerstvu spravedlnosti. Organizační struktura je tvořena šesti organizačními jednotkami, tj. generálním ředitelstvím, vazebními věznicemi, věznicemi, ústavy, které zabezpečují detenci, středními odbornými učilišti a akademií Vězeňské služby, tyto organizační jednotky jsou řízeny řediteli. V čele Vězeňské služby ČR stojí generální ředitel. (Kovárník, 2008).

Organizační jednotky Vězeňské služby ČR dle Sochůrka (2007)

1. Generální ředitelství
2. Vazební věznice
3. Věznice
4. Ústavy pro výkon zabezpečovací detence
5. Akademie Vězeňské služby
6. Střední odborné učiliště



Obrázek 2. Regionální uspořádání organizačních jednotek VS ČR (vscr.cz)

Generálního ředitele do funkce jmenuje a z funkce odvolává ministr spravedlnosti. Vězeňskou službu České republiky vede od roku 2021 generálmajor Mgr. Simon Michailidis, MBA. Vězeňská služba ČR má celkem 6 778 příslušníků (k 31.12.2023) ve služebním poměru dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (vscr.cz, 2024).

Oblasti působení u Vězeňské služby ČR

Kompetence Vězeňské služby ČR jsou uvedeny v § 2 zákona č. 157/2013 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, přičemž mezi nejdůležitější úkoly patří správa a střežení vazebních věznic a věznic, správa a střežení ústavů pro výkon zabezpečovací detence, střežení a eskorta osob, zajištění pořádku a bezpečnosti v budovách, a mnoho dalších (Hála, 2005).

Vězeňská služba ČR dle zákona č. 555/1992 Sb., o vězeňské a justiční strážní České republiky nabízí uplatnění pro uchazeče ve třech základních odvětvích:

1. Vězeňská stráž

Hlavní činností příslušníků vězeňské stráže je dohled, doprovázení a přeprava osob v rámci výkonu trestu a zabezpečovací detence. Dále jsou odpovědní za přepravu těchto osob do zařízení pro ústavní nebo ochrannou výchovu, ochranného léčení nebo zabezpečovací detence. Příslušníci vězeňské stráže mají také za úkol střežit vazební věznice, věznice a zařízení pro výkon zabezpečovací detence. V případě mimořádných událostí mohou být dočasně povoláni k plnění úkolů justiční stráže a správní služby.

2. Justiční stráž

Justiční stráž je odpovědná za zajištění bezpečnosti a ochrany soudních budov a zařízení, jako jsou soudy, státní zastupitelství a další instituce spojené se soudnictvím. Justiční stráž zajišťuje bezpečnost při průběhu soudních jednání a součinnost se soudními orgány pro zachování pořádku a klidného průběhu soudního procesu. Příslušníci justiční stráže chrání soudce, státní zástupce a další účastníky soudního procesu před možnými hrozbami a nebezpečím. Justiční stráž může být také pověřena dozorem nad vězni, kteří jsou přítomni během soudního procesu a jsou dočasně propuštěni z vězení za účelem účasti na soudním jednání, dále se justiční stráž podílí na zajištění bezpečného přepravování vězňů mezi vězeňskými zařízeními, soudy a dalšími institucemi, kde mají být přítomni v rámci soudního procesu.

3. Správní služba

Správní služba vykonává rozhodování v administrativních procesech v souladu se speciálními právními předpisy a zajišťuje provádění organizačních, ekonomických, vzdělávacích, výchovných, zdravotnických a dalších odborných aktivit.

2.3 Předpoklady k přijetí do služebního poměru

Tomek (2012) upozorňuje na fakt, že příslušníci bezpečnostních sborů mají ve společnosti odlišné právní postavení než ostatní občané. Vznik služebního poměru je výrazně odlišný od vzniku pracovního poměru, a právě z toho důvodu není možné do služebního poměru přijmout každého uchazeče, ale je zde potřeba splnit veškeré předpoklady, které jsou pro vznik služebního poměru potřebné.

Předpoklady k přijetí do služebního poměru jsou uvedeny v § 13 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Uchazeči musí splnit níže uvedené obecné podmínky dle § 13, zákona č. 361/2003 Sb.:

- uchazeč musí mít české státní občanství
- uchazeč o služební poměr musí písemně zažádat
- uchazeč musí dovršit 18. roku věku (plnoletost)
- uchazeč je bezúhonný
- uchazeč musí splnit požadovaný stupeň vzdělání pro dané služební místo
- uchazeč musí být osobnostně, fyzicky a zdravotně způsobilý pro výkon služby
- uchazeč musí být plně svéprávný k právním úkonům
- uchazeč je způsobilý seznamovat se s utajovanými informacemi dle zákona č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, v případě, že je způsobilost pro služební místo vyžadována
- uchazeč není členem žádné politické strany ani politického hnutí (*tento fakt uchazeč dokládá čestným prohlášením*)
- uchazeč nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost, včetně členství v řídicích či kontrolních orgánech podnikatelských osob, s výjimkou dle ustanovení § 48 odst. 4 písmena c) – h) a písmene i) a zároveň ustanovení § 68 odst. 2

výše uvedené obecné podmínky, které jsou uchazeči do služebního poměru povinni splnit jsou podrobněji rozebrány v další části diplomové práce.

2.3.1 Obecné předpoklady

Státní občanství

§ 13 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů říká, že do služebního poměru může být přijat pouze občan České republiky. Tento fakt potvrzují i Tomek a Fiala (2019) a dodávají, že do služebního poměru může být přijat i občan, který má včetně českého občanství ještě další občanství. Příslušníci jiných zemí nemohou být do služebního poměru přijati.

Pavlíček (2008) říká, že státní občanství se získává na základě „*ius sanguinis*“, což vyjadřuje, že se přenáší po rodičích. Státní občanství je regulováno zákonem č. 186/2013 Sb., který upravuje státní občanství České republiky. Pokud dojde na hodnocení, zda je jednotlivec českým státním občanem, tento proces se řídí platnými právními předpisy v době jeho získání.

Písemná žádost o přijetí do služebního poměru

Služební poměr vzniká jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí do služebního poměru, ale i zde je zachována zásada dobrovolnosti, která je ukotvena v článku 26, odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod. Přijímací řízení do služebního poměru je zahájeno vyplněním a odesláním písemné žádosti uchazeče (Tomek, 2012).

Níže si představíme konkrétní podobu písemných žádostí o přijetí do služebního poměru k námi vybraným třem bezpečnostním sborům:

a) Celní správa ČR

Uchazeč o služební poměr k Celní správě ČR vyplní písemnou žádost online přes webové stránky celní správy www.celnisprava.cz. Součástí písemné žádosti je i sepsání strukturovaného životopisu a motivačního dopisu. Uchazeč současně k žádosti doloží maturitní vysvědčení, případně kopii vysokoškolského diplomu + dodatek k diplomu (celnisprava.cz, 2024).

b) Policie ČR

Uchazeč o služební poměr k Policii ČR vyplní kontaktní formulář online přes webové stránky policie www.nabor.policie.cz. Ve formuláři uchazeč uvede místo, kde chce sloužit a zároveň preferovanou pozici (policie.cz, 2024).

c) Vězeňská služba ČR

Uchazeč o služební poměr vyplní písemnou žádost o přijetí do služebního poměru příslušníka k Vězeňské službě ČR, která je dostupná na webových stránkách vězeňské služby www.vscr.cz (vscr.cz).

Plnoletost

Dle § 30 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku se člověk v České republice stává plně svéprávným dovršením 18. roku života. Věková hranice 18. let je i jedním z předpokladů k přijetí do služebního poměru. Tomek (2012) ovšem poukazuje na fakt, že věk 18. let je pro službu v bezpečnostním sboru velice nízký, jelikož se službou v bezpečnostních sborech se pojí mnoho práv, které směřují k ostatním občanům, a autor se domnívá, že pro takto zodpovědnou funkci by měla být věková hranice pro přijetí uchazečů minimálně 21 let.

Bezúhonnost

Bezúhonnost je právní termín označující stav, kdy osoba není odsouzena za spáchání trestného činu nebo jiného přestupku, a tedy nemá záznam o svém trestním či přestupkovém jednání v trestním rejstříku či evidenci správních deliktů (Hendrych, 2009).

V zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je v § 14 uvedeno, kdo se nepovažuje za bezúhonného pro účely tohoto zákona (§ 14, zákon č. 361/2003 Sb.).

Tomek (2012) dodává, že bezúhonnost se prokazuje opisem rejstříku trestů. Pro přijetí do služebního poměru bezpečnostní sbory využívají své evidence, včetně evidencí jiných správních orgánů.

Požadovaný stupeň vzdělání pro dané služební místo

Tomek a Fiala (2019) uvádí další předpoklad pro vznik služebního poměru jako splnění stanoveného stupně vzdělání pro služební místo, na které má být uchazeč ustanoven.

V zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je v § 7 uvedena tabulka, která pro příslušníky stanovuje služební hodnost a minimální stupeň vzdělání (Tabulka 2).

Tabulka 2. Služební hodnost a minimální stupeň vzdělání příslušníků

SLUŽEBNÍ HODNOST	MINIMÁLNÍ STUPEŇ VZDĚLÁNÍ
referent	střední střední s výučním listem
vrchní referent	střední s maturitní zkouškou
asistent	střední s maturitní zkouškou
vrchní asistent	střední s maturitní zkouškou
inspektor	střední s maturitní zkouškou
vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou vyšší odborné
komisař	vyšší odborné vysokoškolské v bakalářském programu
vrchní komisař	vysokoškolské v bakalářském programu
rada	vysokoškolské v magisterském programu
vrchní rada	vysokoškolské v magisterském programu
vrchní státní rada	vysokoškolské v magisterském programu

Zdroj: vlastní zpracování (§ 7, zákona č. 361/2003 Sb.)

Plná svéprávnost k právním úkonům

Osoba nabývá plné svéprávnosti dovršením 18. roku života (§ 30, zákon č. 89/2012 Sb.).

Způsobilost k seznamování se s utajovanými informacemi

Pokud se uchazeč má stát příslušníkem na pozici, kde je potřeba pracovat s utajovanými informacemi, tak je dalším požadavkem pro přijetí do služebního poměru oprávnění dle zákona č. 412/2005 Sb., které umožňuje práci s utajovanými informacemi a zajišťuje bezpečnostní způsobilost.

2.3.2 Osobnostní způsobilost

Osobnostní způsobilost se týká schopnosti jednotlivce vhodně reagovat na různé situace a vykonávat své pracovní povinnosti s odpovídajícím chováním, komunikací a rozhodováním. V kontextu bezpečnostních sborů je osobnostní způsobilost důležitým kritériem pro hodnocení uchazečů, protože práce v těchto sborech často vyžaduje zvládnání stresových situací, dobré rozhodovací schopnosti a schopnost efektivní komunikace s různými typy lidí (Tomek, 2012).

Součástí přijímacího řízení do služebního poměru je testování osobnostní způsobilosti. Každý bezpečnostní sbor má své psychologické pracoviště, kde probíhá osobnostní vyšetření. Osobnostní charakteristiky, které jsou nezbytné pro výkon služby u bezpečnostních sborů jsou uvedeny v § 1 Vyhlášky Ministerstva Vnitra č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti ze dne 7. září 2004. Pokud občan vykazuje takové charakteristiky je považován za osobnostně způsobilého.

Osobnostní charakteristiky dle § 1 Vyhlášky Ministerstva Vnitra č. 487/2004 Sb.:

- uchazeč musí být inteligenčně v zóně průměru nebo vyšším
- uchazeč musí být emočně stabilní
- uchazeč musí být psychosociálně vospělý
- uchazeč musí být odolný vůči stresovým situacím
- uchazeč musí mít vhodnou motivaci, postoj i hodnoty
- uchazeč musí mít schopnost vhodně reagovat na nastalé situace
- uchazeč musí být schopen adaptace
- uchazeč nesmí jevit známky agrese
- uchazeč nesmí jevit známky psychopatologických problémů

Osobnostní způsobilost je posuzována psychologem psychologického pracoviště daného bezpečnostního sboru, proti rozhodnutí psychologa může testovaná osoba podat návrh na přezkoumání rozhodnutí vedoucímu psychologického pracoviště (§ 15, zákon č. 361/2003 Sb.). Psychologické vyšetření je obvykle rozděleno do třech částí, kdy první je část výkonová a druhá část je zaměřena na osobnostní profil uchazeče, následně uchazeče čeká pohovor s určeným psychologem (Mates, Škoda & Vavera, 2011).

V následující části práce si stručně popíšeme průběh psychologického vyšetření.

Psychologické vyšetření je prováděno Psychologickým pracovištěm daného bezpečnostního sboru. Psychologické vyšetření podléhá regulaci vyhlášky Ministerstva vnitra č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, ve znění účinném k 1.1.2013 a je vyžadováno od každého uchazeče o služební poměr, včetně uchazečů, kteří přecházejí z jiného bezpečnostního sboru. Cílem psychologického vyšetření je posouzení, zda je uchazeč osobnostně způsobilý k výkonu služby u bezpečnostních sborů.

Psychologické vyšetření probíhá od ranních hodin, pokud uchazeč úspěšně absolvuje výkonnostní a osobnostní testy, tak závěrečný rozhovor s psychologem je obvykle až v pozdních odpoledních hodinách. Testy, které uchazeč vyplňuje nejsou veřejně známy z důvodu, aby se nesnižovala jejich účinnost.

Osobnostní vyšetření je složeno ze třech částí:

1. výkonnostní testy

Výkonnostní testy jsou zaměřeny na test inteligence, paměti, pozornosti a dalších kognitivních funkcí. Zkoumají se zde matematické a češtinářské dovednosti uchazeče, zároveň se prověřuje úroveň postřehu, pozornosti a rychlosti při vyplňování testů. U výkonnostních testů je uchazeč záměrně dostáván pod stres, který se vyvolává nedostatkem času na vyplňování testů a přítomností rušivých elementů.

2. osobnostní testy

Osobnostní testy jsou zaměřeny na odhalení uchazečovi osobnosti. Cílem je zjistit, zda uchazeč nevykazuje znaky nevhodného chování, které se neslučuje s výkonem služby, jako je např. zvýšená agrese, nevyzrálá osobnost či impulzivní jednání. Osobnostní testy obsahují obvykle 600 – 800 otázek, které mají různé znění a často se opakují, tento způsob pokládání otázek vede k odhalení tzv. lži skóre.

3. rozhovor s pověřeným psychologem

Výsledek závěrečného rozhovoru s psychologem má za cíl vyhodnotit předchozí dvě části vyšetření. Psycholog pokládá otázky, které navazují na uchazečovi odpovědi. Výsledkem rozhovoru je to, zda uchazeč je nebo není osobnostně způsobilý k výkonu služby.

2.3.3 Fyzická způsobilost

Ředitel bezpečnostního sboru má dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů pravomoc stanovit požadavky na fyzickou zdatnost uchazečů pro konkrétní služební místo prostřednictvím služebního předpisu. Tímto způsobem je zajištěno posouzení úrovně pohybových schopností a dovedností potřebných k výkonu služby. Jednotlivé bezpečnostní sbory přizpůsobují testy fyzické způsobilosti svým specifickým požadavkům a potřebám (Vrlík, 2016).

Fyzické testy se u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů vykonávají v tom případě, že uchazeč splní osobnostní vyšetření. Fyzické testy se vykonávají před minimálně tří člennou komisí, která je obvykle složena z instruktorů služební přípravy daného bezpečnostního sboru a z personalisty. Komise zajišťuje hladký průběh fyzických testů, a především hodnotí správnost provedených testů, přiděluje body za jednotlivé testy a závěrem je výstup pro uchazeče s výsledkem „splnil“ či „nesplnil“. Testy jsou prováděny v předem stanoveném pořadí a mezi jednotlivými cviky je pouze krátká přestávka. V případě, že uchazeč fyzické testy nesplní, je možné je opakovat v plném rozsahu po uplynutí doby jednoho měsíce (Žižka, 2007).

V následující části práce představíme fyzické testy u třech námi vybraných bezpečnostních sborů. Testová baterie u Celní správy ČR, Policie ČR i Vězeňské služby ČR obsahuje čtyři stejné testy, tj. člunkový běh 4x10m, celomotorický test po dobu dvou minut, kliky a běh na 1 000 m, Vězeňská služba ČR má ve své testové baterii navíc zařazeny leh-sedy po dobu dvou minut. K mírné odchylce u bezpečnostních sborů dochází v bodovém ohodnocení jednotlivých testů a zároveň u Vězeňské služby ČR jsou fyzické testy rozděleny pro muže a ženy.

2.3.3.1 Celní správa ČR

Uchazeči do služebního poměru k Celní správě ČR musí absolvovat čtyři testy, a zároveň z každého z nich musí splnit minimálně jeden bod. V případě, že uchazeč splní z každé disciplíny pouze jeden bod není možné, aby fyzické testy splnil z důvodu nedostatečného minimálního počtu bodů, který je pro splnění stanoven (celnisprava.cz, 2024).

Tabulka 3. Minimální počet bodů pro splnění fyzických testů u Celní správy ČR dle věku

KATEGORIE	MINIMÁLNÍ POČET BODŮ	
	MUŽI	ŽENY
S1M/S1Z (do 30 let)	32	32
S2M/S2Z (31-40 let)	24	20
S3M/S3Z (41 – 50 let)	16	12
S4M/S4Z (nad 50 let)	12	8

Zdroje: vlastní zpracování (celnisprava.cz)

Služební místa u Celní správy ČR jsou dělena do čtyř základních kategorií dle fyzické způsobilosti příslušníka. Do I. kategorie jsou zařazeni celníci, kteří vykonávají nejnáročnější úkoly spojené s výkonem služby, jde o členy speciální zásahové jednotky (skupina operativního nasazení), fyzické testy pro tuto kategorii jsou odlišné od námi představených fyzických testů a těmto specifickým testům se v naší diplomové práci věnovat nebudeme. Ve II. kategorii jsou zařazeni celníci, kteří vykonávají službu, kde je potřebná vyšší fyzická zdatnost, primárně jde o celníky, kteří jsou zařazeni do výkonu služby na odboru Pátrání a na odboru Dohledu. Ve III. kategorii jsou zařazeni celníci, kteří musí vykazovat minimálně průměrnou zdatnost a ve IV. kategorii jsou zařazeni celníci, kteří vykonávají kancelářskou práci (celnisprava.cz, 2024).

V následující části práce si představíme jednotlivé testy, které musí uchazeči o služební poměr k Celní správě ČR splnit.

Test 1: člunkový běh 4x10m

Testovaný uchazeč na povel „start“ vyběhává ke kuželu 2, který je vzdálený 10 m, tento kužel oběhne z pravé strany a vrací se ke kuželu 1, který obíhá z levé strany, během pokračuje opět ke kuželu 2, kterého se dotkne rukou a běží zpět ke kuželu 1, který probíhá. Po doběhnutí se zastavuje časomíra. Čas se měří s přesností na desetiny s. Za každé zrychlení o 0,2 s se připočte jeden bod.

Tabulka 4. Bodové hodnocení člunkového běhu 4x10m u Celní správy ČR

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

Zdroj: vlastní zpracování (celnisprava.cz, 2024)

Test 2: Kliky do vzporu ležmo

Muži: Testovaný začíná ve vzporu ležmo s dopnutými pažemi, pokrčením paží v loktech dojde k doteku hrudníku na ležící zářezku velikosti PET lahve a následně zpět nahoru do vzporu s dopnutými pažemi. Trup je vzpřímený, pánev se nevysazuje. Měří se počet správně provedeného cviku bez přerušení.

Ženy: Testovaná začíná ve vzporu na kolenou s dopnutými pažemi, pokrčením paží v loktech dojde k doteku hrudníku na ležící zářezku velikosti PET lahve a následně zpět nahoru do propnutých paží. Trup je vzpřímený, pánev se nevysazuje. Měří se počet správně provedeného cviku bez přerušení.

Za každé dva kliky navíc se započítává jeden bod.

Tabulka 5. Bodové hodnocení kliku do vzporu ležmo u Celní správy ČR

BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26
BODY	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
VÝKON	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46

Zdroj: vlastní zpracování (celnisprava.cz, 2024)

Test 3: Celomotorický test (CMT) po dobu 2 minut

Testovaný začíná ze stoje spatného, následně přes dřep přejde do lehu na břicho a ruce nadzvedne z podložky, opět přejde přes dřep do lehu na záda, ruce jsou podél těla a dotknou se podložky, přes sed a dřep se uchazeč postaví do stoje spatného. Za každý přechod do stoje spatného se započítává jedno provedení. Měří se počet správně provedených cviků.

Tabulka 6. Bodové hodnocení (CMT) testu po dobu 2 minut u Celní správy ČR

BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30
BODY	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
VÝKON	32	34	36	38	40	41	42	43	44	45

Zdroj: vlastní zpracování (celnisprava.cz, 2024)

Test 4: Běh na 1 000 m

Testovaný má za cíl uběhnout vzdálenost 1 000 m co nejrychleji. Čas je měřen s přesností na 1 s. Čas v tabulce č.7 je uveden v minutách. Za každé zrychlení o 5 s se uchazeči přičte jeden bod.

Tabulka 7. Bodové hodnocení běhu na 1 000 m u Celní správy ČR

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

Zdroj: vlastní zpracování (celnisprava.cz, 2024)

Z výše uvedené tabulky č. 5 je zřejmé, že při fyzických testech k Celní správě ČR ženy vykonávají klik do vzporu ležmo s opřenými kolena o podložku. Myslím si, že využívání tzv. „dámských“ kliků při fyzických testech může podnítit různé problémy a nespravedlnosti, jelikož používání odlišných standardů pro muže a ženy vyvolává pocit, že ženy nejsou rovnocennými partnery do výkonu služby, ačkoliv vykonávají stejné činnosti. Fyzické testy by měly být navrženy tak, aby zohledňovaly individuální fyzickou zdatnost a schopnost každého uchazeče, bez ohledu na pohlaví.

Jednotné fyzické testy by zajistily rovné zacházení a spravedlivé příležitosti pro všechny, kteří se o službu u Celní správy ČR ucházejí.

2.3.3.2 Policie ČR

Dle závazného pokynu policejního prezidenta č. 155/2007, kterým se stanovují požadavky na tělesnou zdatnost uchazečů o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR musí uchazeči do služebního poměru k Policii ČR vykonat čtyři testy a zároveň u každého z nich získat minimálně čtyři body, bez ohledu na věk. Splnění jednoho testu nadstandartním výkonem, není důvod pro vynechání testu jiného. Uchazeč musí v celkovém součtu splnit 36 bodů pro úspěšné absolvování fyzického přezkoušení. Testová baterie pro potřeby Policie ČR je platná od roku 2005 (závazný pokyn č. 155/2007).

Test 1: Člunkový běh 4x10m

Testovaný provede běh mezi dvěma metami, které jsou od sebe vzdáleny deset metrů. Testovaný začíná u mety 1, běží k metě 2, kterou oběhne a následně se vrací k metě 1, kterou opět obíhá, vybíhá k metě dvě, které se dotkne horní končetinou a co nejrychleji běží zpět k metě 1, kterou probíhá. V té chvíli se zastavuje měřený čas. Za každé zrychlení o 0,2 s se testovanému započítává 1 bod.

Tabulka 8. Bodové hodnocení člunkového běhu 4x10m u Policie ČR

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

Zdroj: vlastní zpracování (policie.cz, 2024)

Test 2: Kliky do vzporu ležmo

Testovaný začíná v lehu na břicho, skrčené paže opře dlaněmi o podložku v úrovni ramen, následným dopnutím paží provede vzpor ležmo, pokrčením paží v loktech testovaný provede dotek hrudníku o podložku a vrací se zpět do vzporu ležmo. Provedení je stejné pro muže i ženy. Za každé další provedené dva kliky se testovanému přičte jeden bod.

Tabulka 9. Bodové hodnocení kliku do vzporu ležmo u Policie ČR

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

Zdroj: vlastní zpracování (policie.cz, 2024)

Test 3: Celomotorický test, CMT test (2 minuty)

Cílem je vykonat co nejvyšší počet opakování po dobu dvou minut. Testovaný ze stoje spatného přejde přes dřep do lehu na břicho a zvedá ruce z podložky, následně přejde opět přes dřep do stoje spatného, následuje leh na záda, kdy se ruce dotýkají podložky, testovaný přes dřep přejde do stoje spatného. Za každý přechod do stoje spatného se počítá jedno provedení cviku.

Tabulka 10. Bodové hodnocení celomotorického testu po dobu 2 minut u Policie ČR

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

Zdroj: vlastní zpracování (policie.cz, 2024)

Test 4: Běh na 1000 m

Cílem je uběhnout danou vzdálenost co nejrychleji. Za každé zrychlení o 5 s se testovanému započítá 1 bod navíc.

Tabulka 11. Bodové hodnocení běhu na 1 000 m u Policie ČR

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

Zdroj: vlastní zpracování (policie.cz, 2024)

2.3.3.3 Věžeňská služba ČR

Uchazeči do služebního poměru k Věžeňské službě ČR musí absolvovat pět fyzických testů, bez ohledu na věk uchazeče. Uchazeč musí z každého testu získat minimálně tři body a zároveň v celkovém součtu dosáhnout minimálně 25 bodů. Pokud v průběhu provádění testů uchazeč test nesplní, fyzické přezkoušení je s uchazečem ukončeno (vscr.cz, 2024).

Test 1. Člunkový běh 4x10 m

Testovaný na povel „start“ vyběhne k metě 2, která je vzdálená 10 m, metu 2 oběhne (opíše tvar číslovky 8), vrací se zpět k metě 1, kterou také obíhá, následně běží zpět k metě 2, které se dotkne a běží zpět k metě 1, které se dotkne. Dotekem 1. mety se ukončuje měření.

Tabulka 12. Bodové hodnocení člunkového běhu 4x10m u Věžeňské služby ČR

MUŽI										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	16,5	16	15,5	15	14,5	14	13,5	13	12,5	12
ŽENY										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	17,5	17	16,5	16	15,5	15	14,5	14	13,5	13

Zdroj: vlastní zpracování (vscr.cz, 2024)

Test 2: Celomotorický test – CMT (2 minuty)

Při cvičení stojí zkoušená osoba ve vzpřímené pozici a na pokyn nebo signál provede hluboký dřep. Poté si lehne na břicho a zvedne ruce ze země, následně vrátí ruce zpět k zemi. Poté přejde z lehu na břicho do hlubokého dřepu a z něj do vzpřímené pozice. Dále provede opětovný hluboký dřep, přejde z něj do lehu na záda tak, aby se záda dotýkala země celou plochou, a ruce jsou položeny podél těla. Nakonec se přesune přes sed do hlubokého dřepu a z něj do vzpřímené pozice. Každý přechod do vzpřímené pozice se počítá jako jedno provedení cvičení.

Tabulka 13. Bodové hodnocení (CMT) po dobu 2 minut u Věžeňské služby ČR

MUŽI										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28
ŽENY										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26

Zdroj: vlastní zpracování (vs-cr.cz, 2024)

Test 3: Kliky do vzporu ležmo

Během cvičení testovaný leží na břiše s pažemi skrčenými a dlaněmi položenými na zemi, přičemž špičky prstů jsou v úrovni ramen a směřují dopředu. Hlava je natočena dopředu a nohy nejsou podepřeny. Na pokyn nebo signál se osoba narovná v loktech do vzporu, a poté se vrátí zpět do výchozí polohy, přičemž hlava, trup, pánev a nohy zůstávají ve stejné rovině. Ženy mohou provádět klik s koleny na podložce.

Tabulka 14. Bodové hodnocení kliku do vzporu ležmo u Věžeňské služby ČR

MUŽI										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28
ŽENY										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26

Zdroj: vlastní zpracování (vs-cr.cz, 2024)

Test 4: Leh-sedy (2 minuty)

Testovaný při cvičení leží na zádech, ruce jsou zkřížené na hrudi nebo položené na ramenou či mohou být umístěny u hlavy, nohy jsou ohnuté v kolenou pod pravým úhlem, s chodidly plně přiléhajícími k podlaze. Na povel testovaný zvedá horní část těla směrem k nohám tak, aby lokty dosáhly kolen, přičemž není nutná rotace trupu. Poté se vrací zpět do výchozí polohy, kdy se záda opět dotýkají podložky celou svou plochou.

Tabulka 15. Bodové hodnocení leh-sedů u Vězeňské služby ČR

MUŽI										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56
ŽENY										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	18	22	26	30	34	38	42	46	50	54

Zdroj: vlastní zpracování (vs-cr.cz, 2024)

Test 5: Běh na 1 000 m

Cílem testu je uběhnout vzdálenost 1 000 m v co nejkratším čase. Čas se měří s přesností na 1 s.

Tabulka 16. Bodové hodnocení běhu na 1 000 m u Vězeňské služby ČR

MUŽI										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	6:45	6:15	6:00	5:45	5:30	5:15	5:00	4:45	4:30	4:15
ŽENY										
BODY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VÝKON	7:00	6:30	6:15	6:00	5:45	5:30	5:15	5:00	4:45	4:30

Zdroj: vlastní zpracování (vs-cr.cz, 2024)

Domnívám se, že fyzické testy pro přijetí do bezpečnostních sborů by neměly být diferencovány dle pohlaví, tak jak to můžeme vidět u Vězeňské služby ČR. Důvodem je skutečnost, že při výkonu služby v bezpečnostních sborech mají ženy i muži stejné služební povinnosti a pobírají stejnou mzdu. Zavedení stejných fyzických standardů pro obě pohlaví by reflektovalo rovnost ve výkonu práce a zamezilo by diskriminaci na základě pohlaví. Takový přístup by podpořil profesionální a rovnocenné začlenění jak mužů, tak žen do bezpečnostních sborů, což by přispělo k posílení rovnosti příležitostí a diversifikaci personálního složení těchto organizací.

2.3.4 Zdravotní způsobilost

Zdravotní způsobilost u bezpečnostních sborů slouží k tomu, aby bylo zajištěno, že příslušníci budou schopni plnit povinnosti, které vyplývají z výkonu služby, efektivně a bezpečně (Tomek, 2018).

U uchazeče se provádí vstupní prohlídka na základě § 2 Vyhlášky č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech. Bezpečnostní sbor hraří náklady, které jsou spojené se zdravotním vyšetřením uchazeče. Zdravotní způsobilost hodnotí poskytovatel pracovnělékařských služeb na základě informací z lékařské dokumentace, kterou vede obvodní lékař uchazeče. Uchazeči mají právo na přezkoumání posudku, který vydal lékař (§ 15, zákon č. 361/2003 Sb.).

Zdravotní způsobilost se dělí do několika kategorií, kdy pro výkon služby je potřebná klasifikace A, zároveň může být udělena klasifikace B, která vymezuje zdravotní způsobilost pro výkon služby na konkrétním služebním místě. Pokud je uchazeč zdravotně nezpůsobilý, hodnotí se klasifikací D (celnisprava.cz, 2024). Příklady onemocnění, která mohou být překážkou pro přijetí do služebního poměru jsou uvedeny níže:

- oběhové onemocnění
- duševní poruchy
- onemocnění dýchacího systému
- vážné zrakové problémy
- vážné sluchové problémy
- obezita, aj.

3 CÍLE

3.1 Hlavní cíl

Cílem diplomové práce je porovnat úspěšnost přijatých uchazečů do služebního poměru u námi sledovaných bezpečnostních sborů.

3.2 Dílčí cíle

Pro splnění námi stanoveného cíle a ověření hypotéz diplomové práce byly zvoleny následující dílčí cíle:

- 1) Prozkoumání přístupné literatury a dalších zdrojů
- 2) Vypracování teoretické části práce – přehled poznatků
- 3) Sběr dat k výsledkové části
- 4) Vyhodnocení získaných dat a vyslovení se ke stanoveným hypotézám práce

3.3 Hypotézy práce

- H1) Největší počet nepřijatých uchazečů bude u Policie ČR.
- H2) Osobnostně způsobilých uchazečů bude méně než polovina u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů.
- H3) Fyzicky nezpůsobilých uchazečů bude více než 20 % u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů.

4 METODY PRÁCE

4.1 Výzkumný soubor

Výzkum byl proveden u třech bezpečnostních sborů v České republice, tj. Celní správa ČR, Policie ČR a Vězeňská služba ČR. Nejprve jsme přes oficiální Žádost o poskytnutí informace ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů požádali o informace Generální ředitelství cel (Příloha č.1), Policii ČR a Vězeňskou službu ČR.

4.1.1 Charakteristika souboru

1) Celní správa ČR

Celní správa ČR je orgán veřejné správy, který vykonává dozor nad dodržováním celních předpisů a zajišťuje správné vybírání daní a cla při dovozu a vývozu zboží. Hlavními úkoly Celní správy ČR jsou ochrana ekonomických zájmů státu, boj proti pašování a nelegálnímu obchodu, a také dodržování obchodních dohod a embarg. Celní správa ČR provádí kontroly na hranicích, letištích a také ve vnitrozemí státu, provádí rovněž administrativní činnosti spojené s vydáváním celních deklarací a udělováním celních povolení. Celní správa často spolupracuje s jinými orgány státní správy, jako jsou policejní složky, finanční úřady nebo orgány ochrany životního prostředí.

Tabulka 17. Celkový počet příslušníků Celní správy ČR v letech 2021 - 2023

CELKOVÝ POČET PŘÍSLUŠNÍKŮ CELNÍ SPRÁVY ČR			
	2021	2022	2023
MUŽI	3116	2882	2741
%	70,9	68,7	67,5
ŽENY	1280	1313	1322
%	29,1	31,3	32,5
CELKEM	4 396	4 195	4 063

2) Policie ČR

Policie České republiky je hlavní složkou ochrany veřejného pořádku a ochrany lidí a majetku v České republice. Její hlavní úkoly zahrnují prevenci a odhalování

trestné činnosti, udržování veřejného pořádku, ochranu bezpečnosti a pořádku na veřejnosti, poskytování pomoci občanům v nouzi a zajišťování dopravního dozoru. Policie ČR se dělí do několika oddělení, mezi které patří například kriminální policie, dopravní policie, útvar rychlého nasazení či pořádková služba. Policisté mají pravomoc zasahovat v případě porušení zákona, provádět úkony potřebné k vyšetření trestné činnosti a provádět kontrolní a preventivní činnosti. Policie ČR je řízena Ministerstvem vnitra a je součástí celého bezpečnostního systému v České republice.

Tabulka 18. Celkový počet příslušníků Policie ČR v letech 2021 - 2023

CELKOVÝ POČET PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČR			
	2021	2022	2023
MUŽI	33 618	33 126	32 248
%	83,4	82,7	82,0
ŽENY	6 702	6 952	7 058
%	16,6	17,3	18,0
CELKEM	40 320	40 078	39 306

3) Vězeňská služba ČR

Vězeňská služba České republiky je státní orgán, který má na starosti správu věznic a výkon trestu odnětí svobody v České republice. Vězeňská služba se zabývá jak výkonem trestu, tak i resocializací vězňů, aby se po propuštění mohli úspěšně začlenit zpět do společnosti. Vězeňská služba má za úkol zajistit bezpečnost a pořádek ve věznicích, poskytnout vězňům základní potřeby a péči, a také jim poskytnout vzdělávací a pracovní příležitosti, aby se mohli připravit na návrat do společnosti. Vězeňská služba spolupracuje s dalšími orgány státní správy, soudy a organizacemi ve prospěch vězňů, a také spolupracuje s dobrovolníky a neziskovými organizacemi, které poskytují vězňům podporu a pomoc při resocializaci.

Tabulka 19. Celkový počet příslušníků Vězeňské služby ČR v letech 2021 - 2023

CELKOVÝ POČET PŘÍSLUŠNÍKŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR			
	2021	2022	2023
MUŽI	6 050	5 675	5 695
%	85,7	84,9	84,0
ŽENY	1 010	1 010	1 083
%	14,3	15,1	16,0
CELKEM	7 060	6 685	6 778

4.2 Metody sběru dat

V naší diplomové práci jsme pro sběr dat použili oficiální Žádost o poskytnutí informací ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Tuto žádost jsme přes e-mailovou schránku zaslali Generálnímu ředitelství cel, Policii ČR a Vězeňské službě ČR. Žádost obsahovala celkem sedm otázek týkajících se přijímacího řízení do služebního poměru u výše zmíněných bezpečnostních sborů. Žádost je přílohou této diplomové práce (Příloha č. 1).

4.3 Statistické zpracování dat

Statistické zpracování dat proběhlo pomocí programu Microsoft Excel 2019, data byla zpracována do přehledných tabulek a grafů. V diplomové práci byla využita základní charakteristika jako je průměr. Ke zjištění případných souvislostí byl použit chí-kvadrát test s jehož pomocí lze určit, zda existuje statisticky významný vztah mezi dvěma kategoriemi. Nulová hypotéza byla zamítna s pravděpodobností chyby nižší než 5 %, čili v situaci, kdy pravděpodobnost chyby při zamítnutí nulové hypotézy – hodnota „p“ klesla pod 0,05.

5 VÝSLEDKY

Výsledková část je rozvrhnuta do čtyř podkapitol. V první podkapitole se věnujeme celkovému počtu přijatých uchazečů u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR za jednotlivé roky 2021-2023. Ve druhé podkapitole se zabýváme počtem osobnostně způsobilých uchazečů výše zmíněných bezpečnostních sborů za jednotlivé roky 2021-2023. Ve třetí podkapitole sledujeme počet fyzicky způsobilých uchazečů u námi sledovaných bezpečnostních sborů za uvedené roky 2021-2023 a ve čtvrté podkapitole řešíme počet zdravotně způsobilých uchazečů vybraných bezpečnostních sborů za roky 2021-2023. Ve výsledkové části jsme se pokusili určit, zda u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR prokážeme u námi sledovaných parametrů některé souvislosti mezi jednotlivými roky (2021-2023). Ke zjišťování případných souvislostí byl použit chí-kvadrát test. Nulová hypotéza byla zamítána s pravděpodobností chyby nižší než 5 %.

5.1 Celkový počet uchazečů u jednotlivých bezpečnostních sborů

V této podkapitole se zabýváme celkovým počtem uchazečů k Celní správě ČR, Policii ČR a Vězeňské službě ČR.

Následující tabulky (Tab. 20 – Tab. 22) ukazují celkový počet uchazečů, z toho celkový počet přijatých a nepřijatých uchazečů. Data jsou uváděna v celkových počtech a následně i procentuálně.

Závěrem podkapitoly je uveden graf (Graf 1), který porovnává celkovou úspěšnost přijatých uchazečů mezi jednotlivými bezpečnostními sbory v jednotlivých letech.

Tabulka 20. Celkový počet uchazečů a počet přijatých/nepřijatých uchazečů u Celní správy ČR

CELKOVÝ POČET UCHAZEČŮ A POČET PŘIJATÝCH/NEPŘIJATÝCH UCHAZEČŮ CELNÍ SPRÁVY ČR			
	2021	2022	2023
POČET UCHAZEČŮ	1 198	912	772
%	100	100	100
POČET PŘIJATÝCH	172	148	149
%	14,4	16,2	19,3
POČET NEPŘIJATÝCH	1 026	764	623
%	85,6	83,8	80,7

Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 0,927.

Na základě námi vypočítaného výsledku můžeme konstatovat, že počty přijatých a nepřijatých uchazečů CS ČR jsou v jednotlivých letech vyrovnané. V žádném z námi sledovaných let nedošlo k výraznému výkyvu v počtu přijatých či nepřijatých uchazečů. Z výsledků je patrné, že ve všech námi sledovaných letech bylo více než 80 % uchazečů k Celní správě ČR neúspěšných.

Tabulka 21. Celkový počet uchazečů a počet přijatých/nepřijatých uchazečů u Policie ČR

CELKOVÝ POČET UCHAZEČŮ A POČET PŘIJATÝCH/NEPŘIJATÝCH UCHAZEČŮ POLICIE ČR			
	2021	2022	2023
POČET UCHAZEČŮ	6 066	6 872	6 569
%	100	100	100
POČET PŘIJATÝCH	2 262	2 001	2 334
%	37,3	29,1	35,5
POČET NEPŘIJATÝCH	3 804	4 871	4 235
%	62,7	70,9	64,5

Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 1,693

Na základě námi vypočítaného výsledku můžeme konstatovat, že počty přijatých a nepřijatých uchazečů PČR jsou v jednotlivých letech vyrovnané. V žádném z námi sledovaných let nedošlo k výraznému výkyvu v počtu přijatých a nepřijatých uchazečů. Z výsledků je patrné, že nejvíce přijatých uchazečů bylo v roce 2021 (37,3 %) a naopak v roce 2022 bylo skoro 71 % uchazečů neúspěšných.

Tabulka 22. Celkový počet uchazečů a počet přijatých/nepřijatých uchazečů u Vězeňské služby ČR

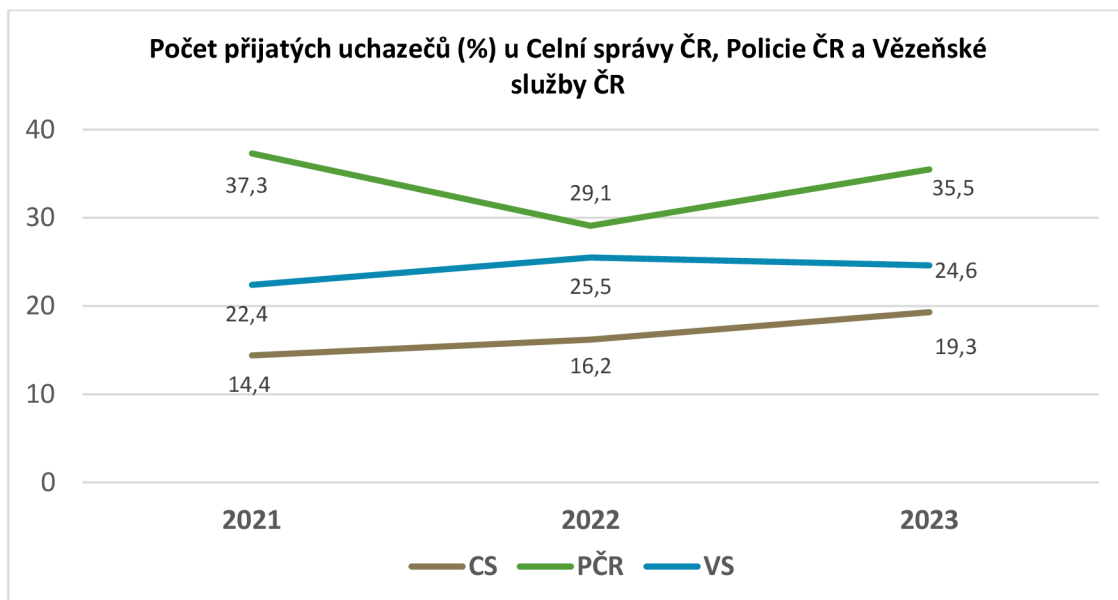
CELKOVÝ POČET UCHAZEČŮ A POČET PŘIJATÝCH/NEPŘIJATÝCH UCHAZEČŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR			
	2021	2022	2023
POČET UCHAZEČŮ	1 963	2 007	2 312
%	100	100	100
POČET PŘIJATÝCH	439	512	568
%	22,4	25,5	24,6
POČET NEPŘIJATÝCH	1 524	1 495	1 744
%	77,6	74,5	75,4

Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 0,251

Na základě námi vypočítaného výsledku můžeme konstatovat, že počty přijatých a nepřijatých uchazečů VS ČR jsou v jednotlivých letech vyrovnané. V žádném z námi sledovaných let nedošlo k výraznému výkyvu v počtu přijatých a nepřijatých uchazečů. Z výsledků je patrné, že nejméně úspěšní byli uchazeči v roce 2021 (22,4 %) a naopak nejvíce se dařilo uchazečům v roce 2022, kdy bylo přijato celkem 25,5 % z celkového počtu uchazečů.

V grafu níže (Graf 1) jsou prezentovány počty přijatých uchazečů (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR. Z grafu je patrné, že nejvíce uchazečů bylo přijato k Policii ČR, ačkoliv je patrný mírný pokles v roce 2022, naopak nejméně úspěšní jsou uchazeči v přijímacím řízení k Celní správě ČR. Na základě tohoto výsledku můžeme zamítnout námi stanovenou hypotézu H1: *Největší počet nepřijatých uchazečů bude u Policie ČR*. Z výsledků je zcela zřejmé, že k Celní správě ČR bylo průměrně přijato 16,6 % uchazečů, k Policii ČR bylo průměrně přijato 33,9 % uchazečů a k Vězeňské službě ČR bylo průměrně přijato 24,1 % uchazečů. Průměry byly vypočítány u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů za roky 2021-2023.

Graf 1. Počty přijatých uchazečů (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR



5.2 Osobnostní způsobilost u jednotlivých bezpečnostních sborů

V podkapitole 5.2 se věnujeme osobnostní způsobilosti u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů.

Následující tabulky (Tab. 23 – Tab. 25) prezentují jednotlivé údaje týkající se osobnostní způsobilosti u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR. V tabulkách jsou uvedeny celkové počty provedených vyšetření osobnostní způsobilosti, počty způsobilých uchazečů a uchazečů nezpůsobilých. Tabulky jsou vždy rozděleny podle jednotlivých bezpečnostních sborů. Data jsou uvedena v celkových počtech a následně jsou tato čísla vyjádřena procentuálně.

Závěrem podkapitoly je uveden graf (Graf 2), který porovnává osobnostně způsobilé uchazeče mezi jednotlivými bezpečnostními sbory v jednotlivých letech.

Tabulka 23. Osobnostní způsobilost uchazečů u Celní správy ČR

OSOBNOSTNÍ ZPŮSOBILOST CELNÍ SPRÁVY ČR			
	2021	2022	2023
POČET VYŠETŘENÍ	802	643	596
%	100	100	100
POČET ZPŮSOBILÝCH	268	219	211
%	33,4	34,1	35,4
POČET NEZPŮSOBILÝCH	534	424	385
%	66,6	65,9	64,6

Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 0,089

Na základě námi vypočítaných výsledků můžeme konstatovat, že počty osobnostně způsobilých a nezpůsobilých uchazečů jsou v jednotlivých letech přibližně vyrovnané. V žádném roce nedochází k výraznému počtu osobnostně způsobilých či nezpůsobilých uchazečů. Nejvíce osobnostně způsobilých bylo v roce 2023 (35,4 %), naopak nejméně se dařilo uchazečům v roce 2021 (33,4 %). Z výsledků je patrné, že osobnostní způsobilost vyřadí více jak polovinu všech uchazečů o přijetí k Celní správě ČR.

Tabulka 24. Osobnostní způsobilost uchazečů u Policie ČR

OSOBNOSTNÍ ZPŮSOBILOST POLICIE ČR			
	2021	2022	2023
POČET VYŠETŘENÍ	4 425	4 724	4 881
%	100	100	100
POČET ZPŮSOBILÝCH	2 504	2 184	2 873
%	56,6	46,2	58,9
POČET NEZPŮSOBILÝCH	1 921	2 540	2 008
%	43,4	53,8	41,1

Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 3,321

Na základě dat, které jsou uvedeny v tabulce výše (Tab. 24) je zřejmé, že v jednotlivých letech nedochází k výrazným výkyvům v počtu osobnostně způsobilých a osobnostně nezpůsobilých uchazečů, ačkoliv v roce 2022 došlo k mírnému poklesu úspěšnosti pod 50 %. V roce 2023 bylo provedeno nejvíce vyšetření k osobnostní způsobilosti a zároveň v tomto roce bylo nejvíce osobnostně způsobilých uchazečů (58,9 %).

Tabulka 25. Osobnostní způsobilost uchazečů u Vězeňské služby ČR

OSOBNOSTNÍ ZPŮSOBILOST VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR			
	2021	2022	2023
POČET VYŠETŘENÍ	912	891	1 118
%	100	100	100
POČET ZPŮSOBILÝCH	511	567	621
%	56,0	63,6	55,5
POČET NEZPŮSOBILÝCH	401	324	497
%	44,0	36,4	44,5

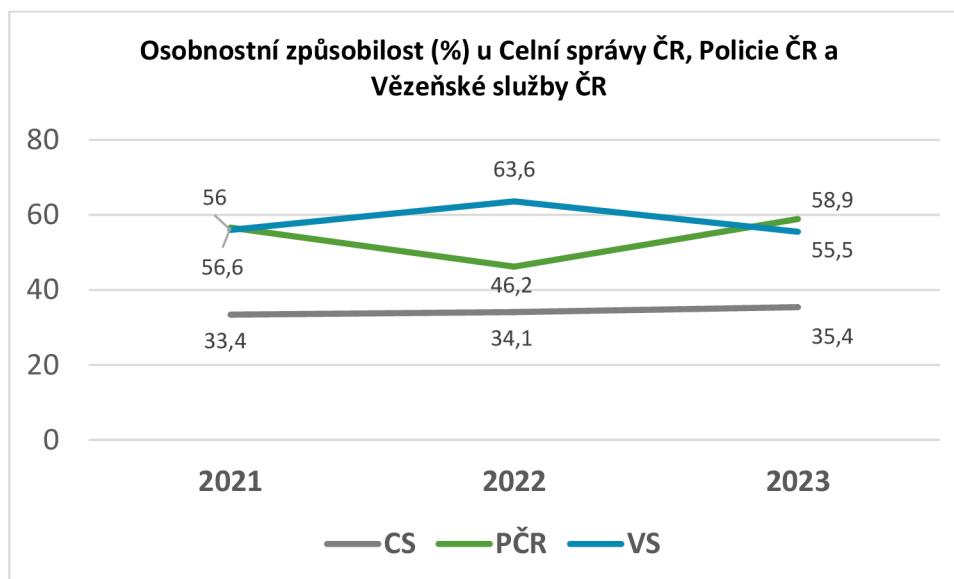
Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 1,822

Na základě námi vypočítaného výsledku můžeme tvrdit, že počty osobnostně způsobilých a osobnostně nezpůsobilých uchazečů jsou v jednotlivých letech zhruba

vyrovnané. V roce 2022 došlo k mírnému navýšení osobnostně způsobilých uchazečů (63,6 %).

V následujícím grafu (Graf 2) jsou uvedeny počty osobnostně způsobilých uchazečů (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR. Z grafu je patrné, že nejméně úspěšní jsou uchazeči k Celní správě ČR. Osobnostně způsobilých u Celní správy ČR bylo průměrně pouze 34,3 % uchazečů. U Policie ČR byla zhruba polovina uchazečů (53,9 %) osobnostně způsobilá a nejvíce úspěšní byli uchazeči k Vězeňské službě ČR, kdy vyšetření osobnostní způsobilosti splnilo celých 58,3 %. Na základě uvedených výsledků můžeme zamítnout námi stanovenou hypotézu H2: *Osobnostně způsobilých uchazečů bude méně než polovina u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů.* Průměry byly vypočítány u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů za roky 2021-2023.

Graf 2 – Osobnostně způsobilí uchazeči (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR



5.3 Fyzická způsobilost u jednotlivých bezpečnostních sborů

V této podkapitole se zabýváme fyzickou způsobilostí uchazečů k Celní správě ČR, Policii ČR a Vězeňské službě ČR.

Následující tabulky (Tab. 26 – Tab. 28) prezentují celkový počet provedených fyzických testů, z toho celkový počet fyzicky způsobilých a nezpůsobilých uchazečů. Tabulky jsou rozděleny podle jednotlivých bezpečnostních sborů. Data jsou uváděna v celkových počtech a následně i procentuálně.

Závěrem podkapitoly je uveden graf (Graf 3), který porovnává fyzicky způsobilé uchazeče mezi jednotlivými bezpečnostními sbory v jednotlivých letech.

Tabulka 26 – Fyzická způsobilost uchazečů u Celní správy ČR

FYZICKÁ ZPŮSOBILOST CELNÍ SPRÁVY ČR			
	2021	2022	2023
POČET VYŠETŘENÍ	235	202	194
%	100	100	100
POČET ZPŮSOBILÝCH	225	192	176
%	95,7	95	90,7
POČET NEZPŮSOBILÝCH	10	10	18
%	4,3	5	9,3

Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 2,677

Na základě námi vypočítaného výsledku můžeme konstatovat, že počty fyzicky způsobilých a nezpůsobilých uchazečů jsou v jednotlivých letech přibližně vyrovnané. Uchazeči o služební poměr k Celní správě ČR jsou ve fyzických testech velice úspěšní, jelikož ve všech námi sledovaných letech byla úspěšnost přes 90 %, v roce 2022 byla úspěšnost uchazečů dokonce 95 %. Nejméně úspěšní byli uchazeči v roce 2023 (90,7 %).

Tabulka 27 – Fyzická způsobilost uchazečů u Policie ČR

FYZICKÁ ZPŮSOBILOST POLICIE ČR			
	2021	2022	2023
PROVEDENÉ TESTY	2 444	1 971	2 654
%	100	100	100
POČET ZPŮSOBILÝCH	2 338	1 856	2 568
%	95,7	94,2	96,8
POČET NEZPŮSOBILÝCH	106	115	86
%	4,3	5,8	3,2

Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 0,421

Na základě výsledků, které jsou uvedeny v tabulce výše je zřejmé, že uchazeči do služebního poměru k Policii ČR dosahují vysoké úspěšnosti ve fyzické způsobilosti. V roce 2023 bylo provedeno nejvíce fyzických testů (2 654) a zároveň uchazeči dosáhli nejvyšší úspěšnosti (96,8 %). Ve všech námi sledovaných letech byla neúspěšnost velice nízká a nepřesáhla 6 %.

Tabulka 28. Fyzická způsobilost uchazečů u Vězeňské služby ČR

FYZICKÁ ZPŮSOBILOST VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR			
	2021	2022	2023
PROVEDENÉ TESTY	670	701	778
%	100	100	100
POČET ZPŮSOBILÝCH	612	667	745
%	91,3	95,1	95,7
POČET NEZPŮSOBILÝCH	58	34	33
%	8,7	4,9	4,3

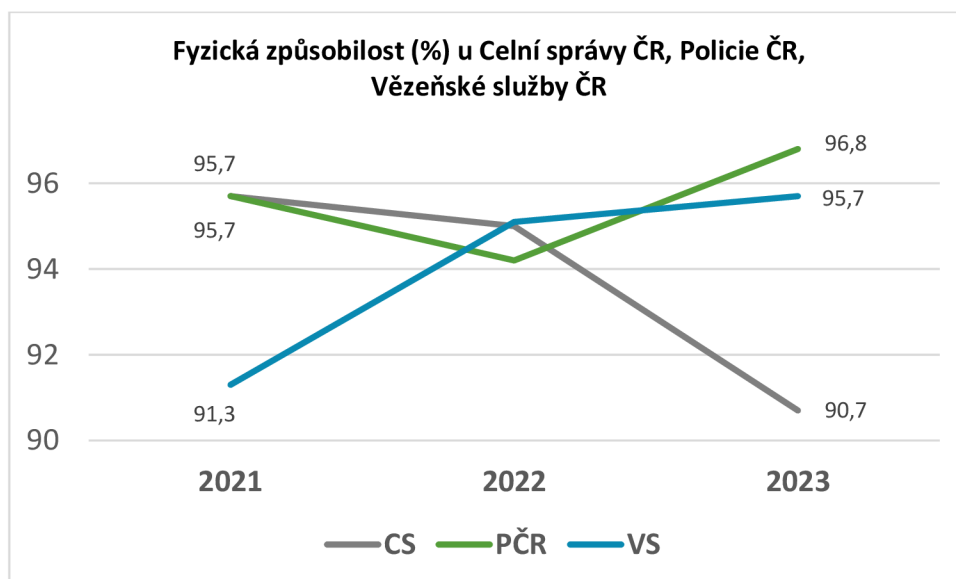
Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 1,799

Na základě námi vypočítaného výsledku můžeme konstatovat, že v jednotlivých letech nedochází k výrazným výkyvům v počtech fyzicky způsobilých a nezpůsobilých uchazečů do služebního poměru k Vězeňské službě ČR. Úspěšnost

uchazečů dosahuje přes 90 %, v letech 2022 a 2023 dokonce překročila 95 %. Nejméně úspěšní byli uchazeči v roce 2021, kdy fyzické testy splnilo 91,3 % uchazečů.

V grafu níže (Graf 3) jsou prezentovány počty fyzicky způsobilých uchazečů (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR. Z grafu je zřejmé, že úspěšnost ve fyzických testech u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů je velmi vysoká. U všech bezpečnostních sborů dosahuje úspěšnost uchazečů přes 90 %. Na základě uvedených výsledků můžeme zamítnout námi stanovenou hypotézu H3: *Fyzicky nezpůsobilých uchazečů bude více než 20 % u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů.* Je zřejmé, že nejvíce úspěšní uchazeči jsou k Policii ČR, kdy úspěšnost dosahuje průměrně 95,5 %. Uchazeči k Celní správě ČR (93,8 %) a Vězeňské služby ČR (94 %) dosahují v průměru přibližně stejné úspěšnosti. Můžeme konstatovat, že zatímco u Celní správy ČR pozorujeme pokles fyzicky způsobilých uchazečů, tak u Vězeňské služby ČR naopak počet fyzicky způsobilých uchazečů narůstá, u Policie ČR křivka úspěšnosti kolísá. Průměry byly vypočítány u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů za roky 2021-2023.

Graf 3 – Fyzicky způsobilí uchazeči (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR



5.4 Zdravotní způsobilost u jednotlivých bezpečnostních sborů

Podkapitola 5.4 se zabývá zdravotní způsobilostí u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR.

Následující tabulky (Tab. 29 – Tab. 31) představují jednotlivé výsledky, které se týkají zdravotní způsobilosti u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů. V tabulkách jsou uvedeny celkové počty provedených zdravotních vyšetření, zdravotně způsobilí uchazeči a uchazeči, kteří byli vyhodnoceni jako zdravotně nezpůsobilí. Tabulky jsou vždy diferencovány dle jednotlivých bezpečnostních sborů. Data jsou uvedena v celkových počtech a následně jsou tato čísla vyjádřena procentuálně.

Závěrem podkapitoly je uveden graf (Graf 4), který porovnává zdravotně způsobilé uchazeče mezi jednotlivými bezpečnostními sbory v jednotlivých letech.

Tabulka 29. Zdravotní způsobilost uchazečů u Celní správy ČR

ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST CELNÍ SPRÁVY ČR			
	2021	2022	2023
POČET VYŠETŘENÍ	197	188	145
%	100	100	100
POČET ZPŮSOBILÝCH	193	173	137
%	98,0	92,0	94,5
POČET NEZPŮSOBILÝCH	4	15	8
%	2,0	8,0	5,5

Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 3,699

Na základě námi vypočítaného výsledku můžeme konstatovat, že jednotlivci, kteří absolvují zdravotní vyšetření k Celní správě ČR dosahují vysoké úspěšnosti. Ve všech námi sledovaných letech úspěšnost překročila 90 %, v roce 2021 bylo provedeno nejvíce zdravotních vyšetření (197) a zároveň uchazeči dosáhli nejvyšší úspěšnosti a to celých 98 %. Nejméně úspěšní byli uchazeči v roce 2022, kdy bylo provedeno 188 zdravotních vyšetření a úspěšnost byla 92 %. Zároveň můžeme tvrdit, že počty zdravotně způsobilých a nezpůsobilých uchazečů jsou v jednotlivých letech přibližně vyrovnané.

Tabulka 30. Zdravotní způsobilost uchazečů u Policie ČR

ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST POLICIE ČR			
	2021	2022	2023
PROVEDENÉ TESTY	2 315	2299	2511
%	100	100	100
POČET ZPŮSOBILÝCH	2 279	2260	2481
%	98,4	98,3	98,8
POČET NEZPŮSOBILÝCH	36	39	30
%	1,6	1,7	1,2

Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 0,001

Na základě výsledků, které jsou uvedeny v tabulce výše je zřejmé, že uchazeči do služebního poměru k Policii ČR dosahují téměř 100 % úspěšnosti. Můžeme konstatovat, že počty zdravotně způsobilých a nezpůsobilých uchazečů jsou v jednotlivých letech přibližně vyrovnané. Nejvyšší úspěšnost uchazečů byla zaznamenána v roce 2023, kdy hodnota úspěšnosti dosáhla 98,8 %.

Tabulka 31. Zdravotní způsobilost uchazečů u Vězeňské služby ČR

ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR			
	2021	2022	2023
PROVEDENÉ TESTY	523	593	686
%	100	100	100
POČET ZPŮSOBILÝCH	468	547	629
%	89,5	92,2	91,7
POČET NEZPŮSOBILÝCH	55	46	57
%	10,5	7,8	8,3

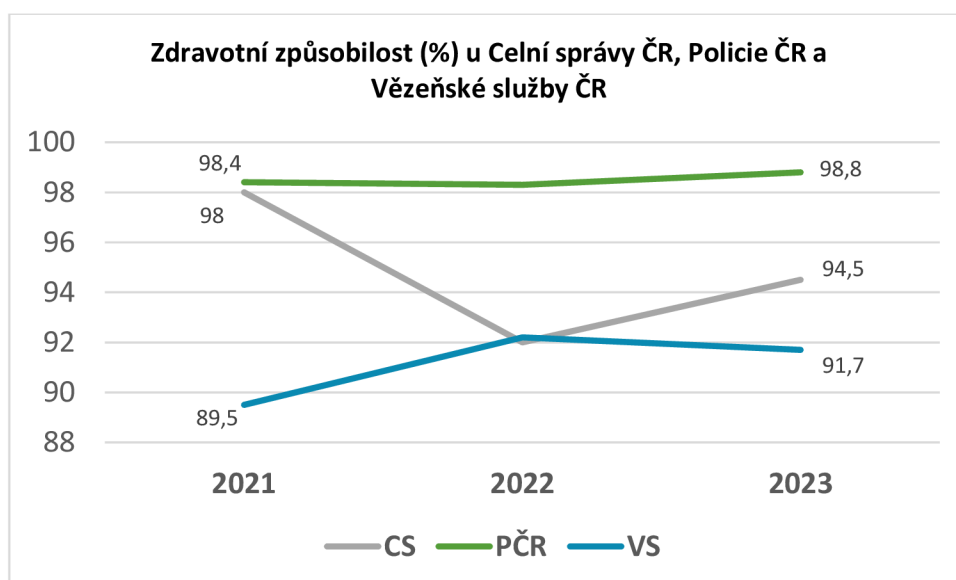
Kritická hodnota chí testu je 5,991, námi vypočítaná hodnota je 0,552

Na základě námi vypočítaného výsledku můžeme konstatovat, že počty zdravotně způsobilých uchazečů k Vězeňské službě ČR jsou vysoké. V letech 2022 a 2023 dosahuje úspěšnost přes 90 %, pouze v roce 2021 byla těsně pod 90 % (89,5 %). Z tabulky je patrné, že počty provedených zdravotních vyšetření rostou. V roce 2021

bylo provedeno 523 zdravotních vyšetření, v roce 2023 jich bylo provedeno o 31,1 % více (686). Je zřejmé, že počty způsobilých a nezpůsobilých uchazečů k Vězeňské službě ČR jsou v jednotlivých letech přibližně vyrovnané.

Následující graf (Graf 4) prezentuje počty zdravotně způsobilých uchazečů (%) k Celní správě ČR, Policii ČR a Vězeňské službě ČR. Z výsledků je zřejmé, že u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů dosahuje úspěšnost zdravotního vyšetření přes 90 %. Nejvyšší úspěšnosti dosahují uchazeči o služební poměr k Policii ČR (98,5 %), uchazeči k Celní správě ČR dosáhli téměř 95 % úspěšnosti a uchazeči k Vězeňské službě ČR bylo úspěšných 91,1 % všech uchazečů.

Graf 4 – Zdravotně způsobilí uchazeči u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR



6 DISKUSE

Cílem diplomové práce bylo porovnat úspěšnost přijatých uchazečů do služebního poměru u námi sledovaných bezpečnostních sborů.

Výzkum byl proveden u třech bezpečnostních sborů v České republice, tj. Celní správa ČR, Policie ČR a Vězeňská služba ČR. V první řadě byla podána oficiální Žádost o poskytnutí informací ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů Generálnímu ředitelství cel, Policii ČR a Vězeňské službě ČR.

Před zahájením výzkumného šetření byly stanoveny tři uvedené hypotézy. Výsledková část je koncipována do čtyř podkapitol, které usnadní interpretaci výsledků.

V první podkapitole výsledkové části diplomové práce se věnujeme celkovému počtu uchazečů u jednotlivých bezpečnostních sborů za období 2021-2023. Z výsledků je zřejmé, že nejvíce uchazečů bylo přijato k Policii ČR (33,9 %), naopak nejméně úspěšní jsou uchazeči v přijímacím řízení k Celní správě ČR (16,6 %). Na základě tohoto výsledku jsme zamítli námi stanovenou hypotézu H1: *Největší počet nepřijatých uchazečů bude u Policie ČR.* Dle předchozího výzkumu Velety (2020), který byl proveden v letech 2015 – 2018 bylo k Policii ČR přijato průměrně 24,17 % uchazečů, z tohoto výsledku je evidentní nárůst přijatých uchazečů zhruba o 10 % v pětiletém období. V teoretické části práce jsme se věnovali předpokladům, které jsou nezbytné k přijetí do služebního poměru. V přijímacím řízení k námi sledovaným bezpečnostním sborům je zjevná podobnost, překvapivým výsledkem je tedy fakt, že nejvíce uchazečů bylo přijato k Policii ČR. Domnívám se, že tento fakt může být způsoben především tím, že Policie ČR je vnímána jako nejprestižnější bezpečnostní sbor, tudíž se hlásí největší počet uchazečů, což je uvedeno i ve výsledkové části této práce, např. v roce 2023 se k Policii ČR hlásilo celkem 6 569 uchazečů, k Celní správě ČR se hlásilo 772 uchazečů a k Vězeňské službě bylo zaznamenáno 2 312 uchazečů (Tab. 20 – Tab. 22, str. 48 - 49), a právě vyšší počet uchazečů může umožnit výběr z většího počtu kvalifikovaných jedinců. Policie ČR je také největším bezpečnostním sborem, a i díky tomu má větší počet systematizovaných míst, které je potřeba obsadit, což v praxi může znamenat přijímání více uchazečů. Zvýšený zájem o službu u Policie ČR může být dán i možností vyplacení náborového příspěvku, který je v rozmezí 75 000 Kč – 150 000 Kč dle kraje, ve kterém je příslušník zařazen, Vězeňská služba

ČR má stanovený náborový příspěvek také až do výše 150 000 Kč, oproti tomu Celní správa ČR nabízí nově přijatým příslušníkům příspěvek ve výši 100 000 Kč.

V druhé podkapitole se věnujeme osobnostní způsobilosti u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů. Na základě uvedených výsledků můžeme konstatovat, že počty osobnostně způsobilých a nezpůsobilých uchazečů jsou v jednotlivých letech přibližně vyrovnané u všech třech sledovaných bezpečnostních sborů. Z grafu (Graf 2 – str. 53) je patrné, že v testech osobnostní způsobilosti jsou nejméně úspěšní uchazeči k Celní správě ČR, kdy za osobnostně způsobilé jedince, v námi sledovaném období 2021-2023 bylo průměrně považováno pouze 34,3 % uchazečů, oproti tomu nejvíce úspěšných uchazečů zaznamenala Vězeňská služba ČR (58,3 %), u Policie ČR byla zhruba polovina uchazečů (53,9 %) osobnostně způsobilá. Na základě uvedených výsledků byla zamítnuta námi stanovená hypotéza H2: *Osobnostně způsobilých uchazečů bude méně než polovina u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů.* Zároveň z výsledků práce je zřejmé, že vyšetření osobnostní způsobilosti u bezpečnostních sborů je pro uchazeče nejvíce problematické. Tento fakt potvrzuje i rozhovor s psychologkou Celní správy ČR, která uvedla, že nejvíce neúspěšní jsou uchazeči u osobnostního vyšetření, které v průměru splní pouze 30 % uchazečů (Buchtová, 2022). U všech třech bezpečnostních sborů se provádí vyšetření osobnostní způsobilosti jako první, i to může být jeden z důvodů, proč je právě u osobnostních testů tak vysoká neúspěšnost napříč všemi bezpečnostními sbory. Zajímavý pohled na neúspěšnost u osobnostního vyšetření v bezpečnostních sborech poskytuje psycholog PhDr. Otakar Fleischmann, Ph.D., který upozorňuje na smutný fakt, že současná mladá generace je méně odolná než dříve, a to jak fyzicky, tak psychicky. Tvrdí, že mladí lidé dnes nemají tendenci překonávat překážky, a když se pak ocitnou před problémem, často nemají efektivní strategii, jak problém vyřešit a často reagují agresivním způsobem. V § 1 dle Vyhlášky Ministerstva Vnitřní č. 487/2004 Sb., je uvedeno, že právě agresivní chování jedince je jedním z nežádoucích faktorů pro úspěšné splnění osobnostního vyšetření. Buchtová (2022) uvádí, že uchazeči nejčastěji nespĺnili kritérium osobnostní vyzrálости, což bylo důvodem k závěru osobnostně nezpůsobilý u 25 % uchazečů do služebního poměru, zhruba 10 % uchazečů neprokázalo dostatečnou motivaci, která je nezbytným předpokladem pro práci u bezpečnostních sborů. Za kontroverzní považují názor psychologky Celní správy ČR, která v rozhovoru uvedla, že samotné vyšetření nepovažuje za náročné, ale jako problémové vidí složení uchazečů, kteří osobnostní vyšetření absolvují.

V další podkapitole práce se zabýváme fyzickou způsobilostí uchazečů k Celní správě ČR, Policii ČR a Vězeňské službě ČR. Z uvedených výsledků je patrné, že úspěšnost ve fyzických testech u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů je velice vysoká a přesahuje úspěšnost 90 %. Na základě zjištěných výsledků zamítáme stanovenou hypotézu H3: *Fyzicky nezpůsobilých uchazečů bude více než 20 % u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů.* Překvapivým výsledkem je fakt, že nejvíce fyzicky způsobilých uchazečů je u Policie ČR, kdy úspěšnost dosahuje průměrně 95,5 %. Uchazeči k Celní správě ČR a Vězeňské službě ČR dosahují průměrně stejné úspěšnosti kolem 94 %. Z výzkumu Velety (2020) je patrné, že úspěšnost uchazečů u fyzických testů k Policii ČR v letech 2015 – 2018 dosahovala průměrně 44,17 %, což je v pětiletém období zhruba o 50 % úspěšných uchazečů více. Kropáč (2016) uvádí, že v roce 2015 splnilo fyzické testy u Vězeňské služby 36,4 % uchazečů. Fyzické testy u námi sledovaných bezpečnostních sborů jsou téměř totožné, kdy se testová baterie skládá z člunkového běhu 4x10m, celomotorického testu, kliků a běhu na 1 000 m. Jediná odchylka je u Vězeňské služby ČR, kde je navíc zařazen test leh-sedů. Fyzické testy se také u všech bezpečnostních sborů provádí jako druhé v pořadí, a to za předpokladu, že uchazeč úspěšně splní osobnostní vyšetření. V teoretické části práce jsme se zabývali fyzickou způsobilostí u jednotlivých bezpečnostních sborů, kde byly uvedeny přesné požadavky na provedení a ohodnocení testů. Je zřejmé, že uchazeči do služebního poměru k Celní správě ČR musí splnit předepsané testy minimálně s počtem 32 bodů v kategorii I, pouze u Celní správy ČR je bodové ohodnocení rozděleno dle věku uchazeče. Uchazeči do služebního poměru k Policii ČR musí požadované testy splnit s minimálním počtem bodů 36. Výrazná odchylka je u Vězeňské služby, která využívá bodové hodnocení, které je rozděleno pro muže a ženy, zároveň oproti Celní správě ČR a Policii ČR uchazeči v jednom testu mohou dosáhnout maximálně 10 bodů. Níže se pokusím zodpovědět otázku, jak je možné, že uchazeči v posledních třech letech vykazují tak vysokou úspěšnost při fyzických testech. Domnívám se, že tento nárůst je ovlivněn více faktory, zejména lepší dostupností informací o požadavcích na fyzické testy, díky tomu se uchazeči mohou předem připravit a dosáhnout větší úspěšnosti, např. Policie ČR provádí tzv. fyzické testy nanečisto, kde si uchazeči mohou přímo vyzkoušet přesný průběh fyzických testů a díky tomu mohou odhalit své slabé stránky v jednotlivých disciplínách. Dle mého názoru je stanovený minimální počet bodů velice nízký a věřím, že zvýšení požadavku na uchazeče ve fyzické zdatnosti by mohlo vést ke zkvalitnění výběru jedinců do

služebního poměru, kteří by měli vykazovat spíše nadprůměrnou zdatnost, oproti běžné populaci, zároveň zvýšení požadavků by jistě vedlo ke snížení úspěšnosti ve fyzických testech.

V poslední čtvrté podkapitole výsledkové části práce jsme se věnovali zdravotní způsobilosti u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR. V uvedených tabulkách (Tab. 29 – Tab. 31.) byli představeny jednotlivé výsledky, které se týkají zdravotní způsobilosti u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů. Z výsledků je zřejmé, že zdravotní vyšetření, které uchazeč absolvuje pouze v případě, že úspěšně prošel osobnostním vyšetření i fyzickými testy není pro uchazeče problémové, jelikož úspěšnost dosahuje u všech třech bezpečnostních sborů přes 90 % (Graf 4.). Největší úspěšnosti dosahují uchazeči k Policii ČR (98,5 %) a naopak nejméně úspěšní jsou uchazeči k Vězeňské službě ČR (91,1 %). Bezpečnostní sbory mají uvedeny podmínky pro přijetí do služebního poměru a jednou z nich je i zdravotní způsobilost, která byla rozebírána v teoretické části práce, zároveň bezpečnostní sbory na svých webových stránkách zveřejňují seznam nemocí, které by mohly být překážkou pro vznik služebního poměru, takže uchazeči mohou sami zhodnotit, zda jejich zdravotní stav nebude překážkou pro výkon služby.

Přijímací řízení k bezpečnostním sborům je skutečně dlouhý a náročný proces, který má za cíl zajistit, že vybraní uchazeči budou schopni plnit náročné úkoly, které jsou spojeny s výkonem služby příslušníků bezpečnostních sborů. Navzdory náročnosti přijímacího řízení se domnívám, že požadavky, které jsou aktuálně pro uchazeče nastaveny by se neměly snižovat, jelikož zachování vyšších standardů je klíčové pro zajištění kvalitních a profesionálních příslušníků, kteří budou schopni účinně reagovat na různé situace a plnit své povinnosti v souladu se zákonem. Snížení požadavků by mohlo vést k oslabení celkového výkonu a efektivity bezpečnostních sborů a v neposlední řadě by pokles nastaveného standardu mohl vést k poškození dobrého jména a důvěryhodnosti bezpečnostních sborů u veřejnosti.

7 ZÁVĚRY

Cílem diplomové práce bylo porovnat úspěšnost přijatých uchazečů do služebního poměru u námi sledovaných bezpečnostních sborů.

Pro splnění stanoveného cíle a ověření hypotéz diplomové práce byly zvoleny následující dílčí cíle:

- 1) Prozkoumání přístupné literatury a dalších zdrojů
- 2) Vypracování teoretické části práce – přehled poznatků
- 3) Sběr dat k výsledkové části
- 4) Vyhodnocení získaných dat a vyslovení se ke stanoveným hypotézám práce

Cíl i úkoly práce **byly splněny** v plném rozsahu.

V diplomové práci byly stanoveny tři hypotézy:

H1: Největší počet nepřijatých uchazečů bude u Policie ČR.

Zamítáme:

Bylo prokázáno, že největší počet nepřijatých uchazečů byl zaznamenán u Celní správy ČR (83,4 %). (Graf. 1, str.50)

H2: Osobnostně způsobilých uchazečů bude méně než polovina u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů.

Zamítáme:

Bylo prokázáno, že méně než polovina osobnostně způsobilých uchazečů byla pouze u Celní správy ČR (65,7 %). (Graf. 2, str. 53)

H3: Fyzicky nezpůsobilých uchazečů bude více než 20 % u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů.

Zamítáme:

Bylo prokázáno, že u všech námi sledovaných bezpečnostních sborů bylo fyzicky způsobilých uchazečů přes 90 %. (Graf. 3, str. 56)

Doporučení pro uchazeče k bezpečnostním sborům

V závěru práce jsou uvedeny doporučení pro uchazeče k bezpečnostním sborům, které mohou přispět ke zvýšení úspěšnosti v přijetí.

1) Příprava na osobnostní testy

Dostatečná příprava na osobnostní testy může uchazečům zvýšit šanci na úspěšné zvládnutí první části přijímacího řízení k bezpečnostním sborům. Níže jsem sepsal tipy, díky kterým se uchazeči mohou lépe připravit na nejtěžší část přijímacího řízení. Je důležité upozornit na fakt, že příprava na osobnostní testy není pouze o získání co nejlepších výsledků v testech, ale také o pochopení vlastních silných a slabých stránek. Zároveň by uchazeči měli být schopni využít své dovednosti a silné stránky v konkrétním bezpečnostní sboru.

- Vyhledávejte informace o průběhu osobnostních testů
- Vyzkoušejte si zkušební testy online
- Zlepšete své dovednosti (*paměť, logické myšlení, představivost aj.*)
- Ovládejte stres (*dechová cvičení, meditace, relaxační cvičení*)
- Na testy přijďte dostatečně odpočatí a zdraví
- Nesnažte se lhát a zlepšovat svůj obraz

2) Příprava na fyzické testy

Ačkoliv z výsledků této diplomové práce je zřejmé, že uchazeči k námi sledovaným bezpečnostním sborům dosahují vysoké úspěšnosti přijetí, domnívám se, že příprava na fyzické testy je nezbytná a klíčová k úspěšnému zvládnutí nastavených fyzických testů. Níže uvádím několik doporučení, jak se nejlépe připravit na fyzické testy.

- Vyhledávejte požadavky na fyzické testy k určitému bezpečnostnímu sboru
- Zahajte trénink s dostatečným předstihem
- Vyhodnoťte své slabé stránky a těm věnujte největší pozornost
- Naučte se správnou techniku provedení požadovaných cviků
- Do tréninkového plánu zařaďte dostatek regenerace

3) Příprava na zdravotní vyšetření

Zdravotní vyšetření je posledním krokem k přijetí do bezpečnostního sboru, avšak není o nic méně důležité, než osobnostní a fyzické testování. Zdravotní stav může negativně ovlivnit schopnost plnit povinnosti, které vyplývají z výkonu služby. Níže uvádím doporučení, která mohou pomoci v přípravě na zdravotní vyšetření.

- Prostudujte Vyhlášku o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech
- Před vyšetřením požádejte o kompletní zdravotní dokumentaci, včetně užívaných léků
- Běžte na preventivní lékařskou prohlídku, která Vám pomůže zjistit případné zdravotní problémy, které by mohly být překážkou pro přijetí
- Před zdravotním vyšetřením omezte konzumaci alkoholu a cigaret

Doporučení pro bezpečnostní sbory

Z výsledků diplomové práce je zřejmé, že nejvíce uchazečů k bezpečnostním sborům neprojde přes první část přijímacího řízení, tj. osobnostním testováním. V této části práce se pokusím doporučit několik možností, které by mohly vést ke zvýšení přesnosti a spolehlivosti vykonávaných osobnostních testů, které jsou nezbytné pro výběr vhodných kandidátů do bezpečnostních sborů.

- Zadání přesných instrukcí testovaným osobám
- Zajistěte, aby testy byly prováděny v klidném a neutrálním prostředí
- Ujistěte se, že testované osoby mají dostatek času na dokončení testu
- Při interpretaci výsledků zohledněte individuální přístup k jednotlivým uchazečům
- Vyvarujte se subjektivnímu hodnocení a haló efektu

8 SOUHRN

V teoretické části diplomové práce jsme se zabývali služebním poměrem, konkrétně pak byly popsány druhy služebního poměru a služební hodnost a hodnostní označení příslušníků bezpečnostních sborů, dále jsme se věnovali bezpečnostním sborům v České republice, primárně jsme se zaměřili na tři námi stanovené bezpečnostní sbory, tj. Celní správa ČR, Policie ČR a Vězeňská služba ČR, u kterých jsme stručně popsali historii, organizační strukturu a oblasti působnosti daného bezpečnostního sboru. V další kapitole byly rozebrány předpoklady do služebního poměru, konkrétně obecné předpoklady, které jsou stejné pro všechny bezpečnostní sbory, a více jsme se zaměřili na osobnostní, fyzickou a zdravotní způsobilost.

V praktické části diplomové práce byl proveden výzkum u třech bezpečnostních sborů v České republice, tj. Celní správa ČR, Policie ČR a Vězeňská služba ČR. Nejprve jsme přes oficiální Žádost o poskytnutí informace ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů požádali o informace Generální ředitelství cel, Policii ČR a Vězeňskou službu ČR. Získaná data byla statisticky zpracována do přehledných tabulek a grafů, které byly následně prezentovány ve výsledkové části práce.

V souhrnu bylo zjištěno, že největší problém vykazují uchazeči u osobnostního vyšetření u všech třech námi sledovaných bezpečnostních sborů, přičemž nejvíce neúspěšní jsou uchazeči do služebního poměru k Celní správě ČR, kde neúspěšnost sahá téměř k 70 %, naopak nejvíce úspěšní jsou uchazeči při zdravotním vyšetření.

Tuto diplomovou práci v kontextu všeho dosud zmíněného považuji za zdařilou, a věřím v její praktické využití nejen pro uchazeče do služebního poměru k bezpečnostním sborům, ale i pro bezpečnostní sbory jako takové.

9 SUMMARY

In the theoretical part we dealt with the civil service employment, specifically there were described the kinds of the civil service employment, service rank, and ranking of the security forces members. Furthermore, we dealt with the security forces in the Czech Republic, primarily we focused on three security forces chosen by us, i.e. Customs, Police, and Prison service of the Czech Republic. At these three security forces we briefly described the history, organizational structure, and the field of activity of the individual security force. In the next chapter we analysed the requirements for the civil service employment, specifically general requirements which are the same for all the security forces, and we focused more on the personality and physical qualifications, and medical fitness.

In the practical part there was conducted the research at three security forces in the Czech Republic, i.e. Customs, Police, and Prison service of the Czech Republic. First, we officially requested information at General headquarters of cells, Police and Prison Service of the Czech Republic in accordance with Act 106/1999 about unrestricted access to information. The gained data were statistically processed into well-arranged tables and graphs, which were afterwards presented in the result part of the thesis.

In the summary it was discovered that the applicants have the biggest problem at the personality examination in the case of all the three monitored security forces, the most unsuccessful are the applicants to the Customs civil service employment, where the fail rate reaches almost 70%, on the contrary the most successful are the applicants at the health examination.

This diploma thesis I consider successful in the context of all the mentioned up to now, and I believe in its practical use not only for the security forces applicants, but even for the security forces as such.

10 REFERENČNÍ SEZNAM

Literární zdroje

Balabán, M., & Pernica, B. (2015). *Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy*. Praha: Univerzita Karlova.

Buchtová, M. (2022). *Přijímací řízení do služebního poměru celníka*. Praha: AMBIS, Vysoká škola, a.s.

Dostál, F. (2011). *Stručný úvod do problematiky služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Brno: Masarykova univerzita.

Erényi, T., & Kantorová, D., & Vejsada, D. (2016). *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. Brno: BizBooks.

Hála, J. (2005). *Úvod do teorie vězeňství*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií.

Hendrych, D. (2009). *Právní slovník*. Praha: C. H. Beck

Horecký, J., & Machálek, P. (2017). *Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě*. Brno: Masarykova univerzita.

Chrobák, J. (2019). *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer.

Kovárník, L. (2008). *Mimorezortní bezpečnostní služby*. Praha: Policejní akademie České republiky.

Kropáč, M. (2016). *Testování pohybových schopností u Policie ČR*. Olomouc, Univerzita Palackého v Olomouci.

Macek, P., & Uhlíř, L. (2001). *Dějiny policie a četnictva III, Protektorát Čechy a Morava a Slovenský stát 1939 – 1945*. Praha: Policie History.

- Mates, P. (2006). *Policejní právo: právní předpisy s komentářem*. Praha: Linde.
- Mates, P., & Škoda, J., & Vavera, F. (2011). *Veřejné sbory*. Praha: Wolters.
- Pavlíček, V. (2008). *Ústavní právo a státověda*. Praha: Linde.
- Rožňák, P. (2014). *Politologie pro všechny*. Ostrava: Key Publishing.
- Sochůrek, J. (2007). *Penologie*. Liberec: Technická univerzita.
- Šteinbach, M. (2021). *30 let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR.
- Tomek, P. (2007). *Zákon o služebním poměru příslušníků Policie ČR s komentářem*. Praha: Prospektrum.
- Tomek, P. (2009). *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG.
- Tomek, P. (2012). *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. Olomouc: ANAG.
- Tomek, P. (2018). *Změny zákona o služebním poměru k datu 1. 1. 2018*. Olomouc: ANAG.
- Tomek, P., & Fiala, Z. (2019). *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG.
- Tomek, P., & Nový, K. (2006). *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- Veleta, R. (2020). *Analýza přijímacího řízení u Policie ČR*. Brno: Masarykova Univerzita.
- Vrлік, P. (2016). *Jak se stát celníkem*. Turnov: UNIPRESS.

Žižka, O. (2007). *Úroveň motorické výkonnosti uchazečů k Policii ČR*. Praha: UK FTVS.

Právní předpisy:

Nařízení vlády č. 506/2004 Sb., kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení

Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

Vyhláška č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech

Zákon č. 59/1956 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody.

Zákon č. 141/1961 Sb., Trestní řád

Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti

Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky

Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky

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

Zákon č. 13/1993 Sb., Celní zákon

Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby

Zákon č. 294/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 59/1965 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody

Zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

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

Zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky

Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

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

Zákon č. 17/2012 Sb., zákon o Celní správě České republiky

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník

Zákon č. 157/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky,

Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 155/2007, o kondiční přípravě příslušníků Policie ČR

Internetové zdroje:

Celní správa ČR. (n.d.). Celní správa ČR. Úvodní strana – Celní správa České republiky. <https://www.celnisprava.cz/cz/Stranky/default.aspx>

Generální ředitelství | Vězeňská služba České republiky | Vězeňská služba České republiky. (n.d.). Generální ředitelství | Vězeňská služba České republiky. <https://www.vscr.cz/>

Úvodní strana - Policie České republiky. (n.d.). Úvodní strana - Policie České republiky. <https://www.policie.cz/>

11 SEZNAM GRAFŮ

- Graf 1. Počty přijatých uchazečů (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR
- Graf 2. Osobnostně způsobilí uchazeči (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR
- Graf 3. Fyzicky způsobilí uchazeči (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR
- Graf 4. Zdravotně způsobilí uchazeči (%) u Celní správy ČR, Policie ČR a Vězeňské služby ČR

12 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1. Dislokace GŘC a CÚ v České republice

Obrázek 2. Regionální uspořádání organizačních jednotek VS ČR

13 SEZNAM TABULEK

- Tabulka 1. Služební hodnost a hodnostní označení příslušníků bezpečnostních sborů
- Tabulka 2. Služební hodnost a minimální stupeň vzdělání příslušníků
- Tabulka 3. Minimální počet bodů pro splnění fyzických testů u CS ČR dle věku
- Tabulka 4. Bodové hodnocení člunkového běhu 4x10m u CS ČR
- Tabulka 5. Bodové hodnocení kliku do vzporu ležmo u CS ČR
- Tabulka 6. Bodové hodnocení celomotorického testu po dobu 2 minut u CS ČR
- Tabulka 7. Bodové hodnocení běhu na 1 000 m u CS ČR
- Tabulka 8. Bodové hodnocení člunkového běhu 4x10m u PČR
- Tabulka 9. Bodové hodnocení kliku do vzporu ležmo u PČR
- Tabulka 10. Bodové hodnocení celomotorického testu po dobu 2 minut u PČR
- Tabulka 11. Bodové hodnocení běhu na 1 000 m u PČR
- Tabulka 12. Bodové hodnocení člunkového běhu 4x10m u VS ČR
- Tabulka 13. Bodové hodnocení celomotorického testu po dobu 2 minut u VS ČR
- Tabulka 14. Bodové hodnocení kliku do vzporu ležmo u VS ČR
- Tabulka 15. Bodové hodnocení leh-sedů u VS ČR
- Tabulka 16. Bodové hodnocení běhu na 1 000 m u VS ČR
- Tabulka 17. Celkový počet příslušníků Celní správy ČR v letech 2021 – 2023
- Tabulka 18. Celkový počet příslušníků Policie ČR v letech 2021 – 2023
- Tabulka 19. Celkový počet příslušníků Vězeňské služby ČR v letech 2021 – 2023
- Tabulka 20. Celkový počet uchazečů a počet přijatých/nepřijatých uchazečů u Celní správy ČR
- Tabulka 21. Celkový počet uchazečů a počet přijatých/nepřijatých uchazečů u Policie ČR
- Tabulka 22. Celkový počet uchazečů a počet přijatých/nepřijatých uchazečů u Vězeňské služby ČR
- Tabulka 23. Osobnostní způsobilost uchazečů u Celní správy ČR
- Tabulka 24. Osobnostní způsobilost uchazečů u Policie ČR
- Tabulka 25. Osobnostní způsobilost uchazečů u Vězeňské služby ČR
- Tabulka 26. Fyzická způsobilost uchazečů u Celní správy ČR
- Tabulka 27. Fyzická způsobilost uchazečů u Policie ČR
- Tabulka 28. Fyzická způsobilost uchazečů u Vězeňské služby ČR

Tabulka 29. Zdravotní způsobilost uchazečů u Celní správy ČR

Tabulka 30. Zdravotní způsobilost uchazečů u Policie ČR

Tabulka 31. Zdravotní způsobilost uchazečů u Vězeňské služby ČR

14 SEZNAM ZKRATEK

CMT	Celomotorický test
CS ČR	Celní správa České republiky
CÚ	Celní úřad
ČR	Česká republika
GŘC	Generální ředitelství cel
PČR	Policie České republiky
PZ SR	Policajný zbor Slovenskej republiky
SKPV	Služba kriminální policie a vyšetřování
VS ČR	Vězeňská služba České republiky

15 PŘÍLOHY

Příloha č.1

Žádost o poskytnutí informace ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů - Celní správa ČR.

(Pro potřeby této diplomové práce byly osobní údaje začerněny.)

GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ CEL

Budějovická 7, 140 96 Praha 4, IČ 71214011

Odbor 40 Řízení lidských zdrojů

Odd. 403 Institut vzdělávání

ředitel odboru řízení lidských zdrojů

plk. PhDr. Zdeněk Kuča

nrap. Bc. Rostislav Zich

Email: [REDACTED]

Telefon: [REDACTED]

identifikátor datové schránky: [REDACTED]

V Bochoři dne 13.02.2024

Počet stran: 2

Věc: Žádost o poskytnutí informace ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Dobrý den,

jsem příslušníkem Celní správy ČR, kde působím jako instruktor služební přípravy a zároveň student magisterského studia na Univerzitě Palackého v Olomouci, Fakulta tělesné kultury v oboru Trenérství a management sportu.

Pro svou diplomovou práci zpracovávám téma: Komparace úspěšnosti přijatých uchazečů do služebního poměru mezi bezpečnostními sbory CS ČR, PČR a

VS ČR. Proto se na Vás obracím s žádostí a prosbou o poskytnutí informací, kterou budou využity pouze pro účely diplomové práce.

Poptávané informace:

- 1) Jaký je celkový počet příslušníků ve služebním poměru u CS ČR?
- 2) Jaký je počet příslušnic z celkového počtu příslušníků CS ČR?
- 3) Jaký je počet přijatých vs. odchozích příslušníků?
- 4) Jaký je celkový počet uchazečů do služebního poměru?
- počet přijatých vs. počet nepřijatých uchazečů
- 5) Jaká je úspěšnost na psychologickém vyšetření uchazečů do služebního poměru CS ČR?
- počet vyšetření, počet osobnostně způsobilých uchazečů vs. počet osobnostně nezpůsobilých uchazečů
- 6) Jaká je úspěšnost při fyzických testech uchazečů do služebního poměru CS ČR?
- počet testů, počet fyzicky způsobilých uchazečů vs. počet fyzicky nezpůsobilých uchazečů
- 7) Jaká je úspěšnost u zdravotního vyšetření uchazečů do služebního poměru CS ČR?
- počet vyšetření, počet zdravotně způsobilých uchazečů x počet zdravotně nezpůsobilých uchazečů

poptávané informace žádám za roky 2019 – 2022, pokud by byly k dispozici data z roku 2023, žádám Vás i o poskytnutí těchto dat.

Za poskytnutí informací děkuji a v případě jakýchkoliv dotazů mě kontaktujte.

nrap. Rostislav Zich

Kontaktní osoba

Jméno a příjmení: nrap. Bc. Rostislav Zich

Narozen: [REDACTED]

Trvalý pobyt: [REDACTED]

Doručovací adresa: [REDACTED]