

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2022

PATRIK SRB

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostního managementu

Katedra soukromoprávních disciplín

**Skladba služebního příjmu příslušníka
bezpečnostního sboru**

Bakalářská práce

Salary structure of a member of security forces

Bachelor thesis

VEDOUCÍ PRÁCE

PhDr. Mgr. Zbyněk FLEKAL MBA

AUTOR PRÁCE

Patrik SRB

PRAHA

2022

Čestné prohlášení

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

V Hlincové Hoře, dne 07. 03. 2022

Patrik SRB

ANOTACE

Práce se zaměřuje na právní úpravu služebního příjmu a pojmy spojené se služebním příjmem. První část se zabývá obecnými pojmy z oblasti odměňování, jako jsou mzda, plat a sektory národního hospodářství. V druhé části je popisován pojem služební poměr a jeho vznik, skončení, druhy a systematizace, všechny tyto pojmy jsou ustanoveny v zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. Další část je o služebním příjmu, jeho funkcích a jednotlivých složkách, které jsou v osmé hlavě výše uvedeného zákona. Poslední část práce se zabývá peněžitými odměnami pro příslušníky, které nejsou složkami služebního příjmu. Práce v této části popisuje kázeňské odměny a výsluhové nároky.

KLÍČOVÁ SLOVA

služební poměr * služební příjem * příslušník bezpečnostního sboru * bezpečnostní sbor * platový tarif * odměna * příplatek

ANNOTATION

The work focuses on legal regulation of service intake and concepts associated with business income. The first part deals with general concepts in the field of remuneration, such as wages, salaries and sectors of national economy. The second part describes the concept of service relation and its origin, termination, types and systematization, all of these are laid down in the Act about service relation of members of security corps No. 361/2003 Coll. The next part is about service income, its functions and individual components, which are in the eight chapter of the already listed Act. The last part of the thesis deals with monetary rewards for members of security corps, which are not components of service income. The thesis in this part describes disciplinary rewards and retirement claims.

KEYWORDS

service relation * service intake * member of security corps * security corps * salary tariff * reward * bonus

OBSAH

1	ÚVOD.....	7
2	VYMEZENÍ OBECNÝCH POJMŮ.....	9
2.1	Plat a mzda.....	10
2.1.1	Plat.....	10
2.1.2	Mzda.....	11
2.1.3	Služební příjem.....	12
2.2	Sektory národního hospodářství.....	13
2.2.1	Soukromý sektor.....	13
2.2.2	Veřejný sektor.....	13
2.2.3	Bezpečnostní sbory.....	13
3	ZÁKON O SLUŽEBNÍM POMĚRU PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ.....	15
3.1	Historický vývoj právní úpravy.....	15
3.1.1	Příprava současné právní úpravy služebního poměru.....	16
3.2	Služební poměr.....	17
3.2.1	Vznik služebního poměru.....	18
3.2.2	Skončení služebního poměru.....	20
3.2.3	Druhy služebního poměru.....	20
3.3	Systematizace.....	22
4	SLUŽEBNÍ PŘÍJEM.....	24
4.1	Funkce služebního příjmu.....	24
4.1.1	Stimulační funkce.....	25
4.1.2	Kompenzační funkce.....	26
4.1.3	Sociální funkce.....	26
4.2	Složky služebního příjmu.....	27

4.2.1	Základní tarif.....	28
4.2.2	Příplatek za vedení.....	32
4.2.3	Příplatek za službu v zahraničí.....	33
4.2.4	Příplatek za sportovní reprezentaci.....	34
4.2.5	Zvláštní příplatek.....	34
4.2.6	Příplatek za službu ve svátek.....	36
4.2.7	Osobní příplatek.....	36
4.2.8	Odměna.....	38
4.2.9	Služební příjem za službu přesčas.....	39
4.2.10	Stabilizační příplatek.....	40
4.2.11	Služební příjem ve zvláštních případech.....	41
5	OSTATNÍ PENĚŽITÉ ODMĚNY.....	45
5.1	Kázeňské odměny.....	45
5.2	Výsluhové nároky.....	45
5.2.1	Odchodné.....	46
5.2.2	Výsluhový příspěvek.....	46
5.2.3	Úmrtné a příspěvek na pohřeb příslušníka.....	47
6	ZÁVĚR.....	48
	Seznam tabulek.....	49
	Seznam použité literatury a zdrojů.....	50
	Seznam literatury.....	50
	Seznam právních předpisů.....	50
	Seznam webových stránek a elektronických zdrojů.....	51

1 ÚVOD

Tématem mé bakalářské práce je skladba služebního příjmu příslušníků bezpečnostních sborů. Toto téma jsem si zvolil z důvodu, že se v relativně blízké době bude týkat i mé osoby, pokud nastoupím k Policii České republiky. Skladba a také výše služebního příjmu je pro mě důležitým tématem, neboť mě bude ovlivňovat každý měsíc od mého nástupu k Policii, a dokonce i po skončení služebního poměru v podobě výsluhových příspěvků.

Dalším důvodem pro výběr tohoto tématu je aktuální vývoj platů příslušníků bezpečnostních sborů, který reaguje na současnou ekonomickou situaci na pracovním trhu. Právě, díky této ekonomické situaci na trhu práce je téma aktuální, neboť jinak by bylo téměř zcela teoretické.

Cílem práce je popsat a rozebrat služební příjem, stejně jako pojmy, které jsou se služebním příjmem úzce spjaty.

Práce se dělí na čtyři části. První část práce se zabývá vymezením základních pojmů, které souvisejí s odměňováním a výkonem práce. Pojmy, které jsou v práci popsány jsou závislá práce, plat, mzda a služební příjem, soukromý a veřejný sektor národního hospodářství.

Zbylé části práce se zabývají speciálně právní úpravou zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Druhá část práce se zaměřuje na služební poměr a na pojmy týkající se služebního poměru. Ve druhé části se zabývám historií zákona o služebním poměru od dob poválečného Československa až do současnosti. Dále druhá část práce obsahuje vymezení pojmu služebního poměru a jeho vzniku, zániku a druhů. Poslední kapitolou této části je věnována systematizaci služebních míst.

Ve třetí části práce je vysvětlen pojem služební příjem. Jsou zde rozebrány funkce služebního příjmu. Pro tuto část práce je nosným pilířem osmá hlava zákona o služebním poměru s názvem služební příjem a odměna za služební pohotovost. Dále jsou v této části rozebrány jednotlivé složky služebního příjmu.

Poslední část se zaměřuje na ostatní odměny, které náleží příslušníkovi, ale nejsou složkou služebního příjmu. V této části jsou popsány kázeňské odměny a výsluhové nároky.

2 VYMEZENÍ OBECNÝCH POJMŮ

V této části se zaměřím na vymezení základních pojmů, které jsou důležité v souvislosti s prováděním práce a odměňováním.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky zaručuje zaměstnanci nárok na odměnu za vykonanou práci, dále na toto téma navazuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), ve znění pozdějších předpisů. *„Předmětem úpravy tohoto zákona je především úprava právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.“¹*

Závislou prací je dle ustanovení § 2 zákoníku práce práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Zaměstnavatel má povinnost, která je stanovena v § 38 zákoníku práce od vzniku pracovního poměru platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat. *„Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“²*

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 1 odst. 1

² Tamtéž § 346c

2.1 Plat a mzda

2.1.1 Plat

Definici platu nalezneme v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce. „*Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je*

- a) *stát,*
- b) *územní samosprávný celek,*
- c) *státní fond,*
- d) *příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo*
- e) *školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona*

*s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.*³

Výše uvedený výčet zaměstnavatelů vychází z předchozí platné úpravy zákona č. 143/1992 Sb., o platu.

Zvláštností je plnění občanům cizího státu s místem výkonu práce v organizačních složkách státu v zahraničí, kteří jsou zaměstnanci České republiky a zaměstnavatel je přesto v tomto případě odměňuje mzdou, i když ostatní zaměstnance odměňuje platem. V praxi se bude jednat o např. zaměstnance na českých zastupitelských úřadech v zahraničí. Díky mzdě má zaměstnavatel možnost zohlednit místní podmínky, popřípadě i mzdu sjednat, stanovit nebo určit jednodušším způsobem, než při odměňování platem.

„Platem jsou všechny náležitosti poskytované zaměstnanci za výkon práce a v souvislosti s výkonem práce, a to platový tarif, příplatek za vedení, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, plat za práci přesčas, příplatek

³Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 109 odst. 3

*za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovení rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka, odměna dle § 134 zákoníku práce a plat za práci ve svátek.*⁴

Zaměstnanec může mít nárok na náhradu platu, a to za situace, kdy zaměstnanec není schopný vykonávat práce z důvodu překážky v práci, při které právní ustanovení takovou náhradu, nebo jiné plnění podle zvláštní právní úpravy, s touto překážkou spojuje.

Zákon nijak neupravuje ani nezná pojem naturálního platu. Poskytování naturální odměny v prostředí zaměstnanců odměňovaných platem tedy není možné.

2.1.2 Mzda

Stejně jako pojem plat, definici mzdy najdeme v §109 zákoníku práce. *„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.*⁵

Díky této definici lze rozlišit pojem mzdy a náhrady mzdy. Mzdou je zaměstnanec odměňován za vykonanou práci, jestliže zaměstnanec nepracuje, mzda mu nepřísluší. Přísluší mu však náhrada mzdy, odstupné nebo další odměny, jakými mohou být odměny za pracovní pohotovost, odměna při pracovním nebo životním jubileu apod. či případy, kdy je náhrada mzdy stanovena jinými pracovněprávními předpisy či předpisy práva sociálního zabezpečení.

V roce 2007 došlo ke zrušení zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, právní úprava již neobsahuje negativní vymezení mzdy. Pro rozlišení mzdových a nemzdových plnění by měla být rozhodující přímá vazba na vykonanou práci, ale dále by to mělo být zřejmé i

⁴ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6. str. 195.

⁵Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 109 odst. 2

z pracovní nebo kolektivní smlouvy, popřípadě z vnitřního předpisu zaměstnavatele, podle kterého se poskytují.⁶

Za mzdu se nesmí považovat např. náhrada mzdy, i přes její úzkou spojitost se mzdou. Vyloučení náhrad mezd je kritické pro výpočet průměrného výdělku, který se počítá pouze z vyplacených mezd. Dále se také za mzdu nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, např. odstupné, cestovní náhrady, výnosy akcií atd. viz. § 224 odst. 2 zákoníku práce.

Podle ustanovení § 109 odst. 4 zákoníku práce jsou stanovena kritéria, podle kterých jsou plat i mzda poskytovány. „Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“⁷ Důvodem tohoto ustanovení je ochrana zaměstnanců proti diskriminaci zaměstnavatele.

Díky současné vysoké zaměstnanosti zaměstnanci mohou upřednostňovat kromě samotné výše mzdy a zákonem daných příplatků benefity, které se nemusí nutně promítnout ve mzdě. Toto jim dovoluje zákon nabídky a poptávky na trhu práce. Výše mzdy se mění podle dalších aspektů jako např. sociální prostředí, vývoj společnosti, míra zaměstnanosti, geografické podmínky, zahraniční investoři vstupující na český trh práce a mnoho dalších.

2.1.3 Služební příjem

Služební příjem je jedna z forem odměny za práci, která je nárokovatelná příslušníkem bezpečnostních sborů za výkon služby nebo v dalších případech, kdy to stanoví zákon. Služební příjem odpovídá vykonané službě a je poskytován v penězích. Právní úprava služebního příjmu navazuje na čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje princip úplatnosti služebního poměru jako pracovněprávní vztahu. Dále se tato problematika rozebere v budoucí kapitole.

⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

⁷Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 109 odst. 4

2.2 Sektory národního hospodářství

2.2.1 Soukromý sektor

Soukromý sektor je část národního hospodářství, která je kontrolována, řízena a vlastněna soukromými osobami nebo podniky. Podniky mohou být tvořeny dvěma způsoby: privatizací veřejného sektoru nebo vytvořením nového podniku.

Podniky v soukromém sektoru mají jediný cíl, kterým je dosažení zisku. K dosažení cíle budují reputaci značky a důvěru u svých zákazníků, což pomáhá k dlouhodobému udržení a rozvoji podniku. Podniky se musí řídit a jednat v rámci zákona.

2.2.2 Veřejný sektor

Strečková popsala veřejný sektor jako „část národního hospodářství která je financována z veřejných financí, řízena a spravovaná veřejnou správou, rozhoduje se v ní veřejnou volbou a podléhá veřejné kontrole.“⁸

Na rozdíl od soukromého sektoru, smyslem veřejného sektoru není zisk, ale je jím poskytování veřejných služeb. Základ veřejného sektoru je veřejná správa, což je soustava úřadů s centrální nebo územní působností. Vedlejší organizace jsou např. školy, nemocnice, divadla atd. a jsou financované z veřejných financí.

Pro fungování veřejného sektoru je zapotřebí veřejné moci, veřejného zájmu, veřejných financí a veřejného vlastnictví.

2.2.3 Bezpečnostní sbory

Bezpečnostní sbory patří do veřejného sektoru národního hospodářství. „Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České

⁸ STRECKOVÁ, Yvonne. *Teorie veřejného sektoru: učební text*. Brno: Masarykova univerzita, 1998. ISBN 80-210-1737-6. str. 23.

*republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a úřad pro zahraniční styky a informace.*⁹

Bezpečnostní sbory jsou tvořeny fyzickými osobami, které vykonávají specifickou státní službu, kterou je služba v bezpečnostních sborech. Tato služba se koná pro veřejnost ve vymezených oblastech vnitřního pořádku a bezpečnosti, zajištění výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, celnictví a správy daní, ochrany životů a zdraví obyvatel a majetku před požáry a poskytování účinné pomoci při mimořádných událostech a některých dalších oblastech.¹⁰

⁹ Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 1 odst. 1

¹⁰ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 25.

3 ZÁKON O SLUŽEBNÍM POMĚRU PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ

3.1 Historický vývoj právní úpravy

Právní úprava služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů zažila poměrně odlišný vývoj od právní úpravy odlišných zaměstnaneckých vztahů. Právní předpisy Československa v období mezi světovými válkami, které upravovaly státní službu, měly v mnohém obdobnou formu, ve které se vytvořily ještě za Rakousko-Uherska. V poválečném období a následné době komunistické totality se dají pozorovat sklony ke sjednocení právní povahy zaměstnaneckých vztahů. I přesto si služební poměr zachoval povahu státně služební. Tohoto si můžeme všimnout například v zachování nároků souvisejících se skončením služebního poměru, což je podstatný znak u státně služebních vztahů.

Před kodifikací pracovního zákona byl služební poměr upraven pouze rámcově zákonem č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků. Ostatní podrobnosti, které se týkali práv a povinností příslušníků tehdejšího Sboru národní bezpečnosti, byly upravovány vnitřními předpisy, které vydával ministr vnitra.

Po zmíněné kodifikaci pracovního zákonodárství byl přijat zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti. Díky tomuto zákonu se právní úprava služebního poměru zásadně zlepšila. Negativně se však hledělo na sblížení právní úpravy služebního poměru a právní úpravy pracovního poměru. Zmíněného problému se právní úprava služebního poměru zprostila až v novém tisíciletí, s kterým vešel v účinnost zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. (dále jen „zákon o služebním poměru“)

Po pádu komunismu v roce 1989 prošla právní úprava služebního poměru mnoha změnami. V roce 1990 byla zahájena práce na novém zákoně, který měl dohromady upravovat nově vznikající národní a federální policii. Práce byla

posléze zastavena a předána jednotlivým legislativním orgánům republik a federace. Výsledkem práce byly tři zákony, zákon č. 334/1991 Sb., o služebním poměru policistů zařazených ve Federálním policejním sboru a Sboru hradní policie, zákon č. 410/1991 Sb., o služebním poměru příslušníků Policejního sboru Slovenské republiky a zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

Zákonem č. 186/1992 Sb. se řídili z počátku pouze příslušníci Policie České republiky a Vězeňské služby České republiky. V roce 1997 na základě zákona č. 113/1997 Sb. přešli do služebního poměru příslušníci Celní správy České republiky a díky zákonu č. 238/2000 Sb. o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, také příslušníci tohoto sboru.

3.1.1 Příprava současné právní úpravy služebního poměru

O společné právní úpravě služebního poměru pro všechny příslušníky bezpečnostních sborů bylo uvažováno již na počátku 90. let. Právní úprava se měla dotýkat všech příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání. Ministerstvo obrany se nakonec rozhodlo pro samostatnou úpravu služebního poměru vojáků z povolání, což vedlo k vytvoření zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Na základě úkolu od tehdejší vlády České republiky začalo Ministerstvo vnitra České republiky pracovat na přípravě zákona o služebním poměru. Původní zadání vlády České republiky směřované k Ministerstvu vnitra České republiky se mělo zabývat pouze Policií České republiky. Ministr vnitra oslovil další resorty, pod nimiž působí ozbrojené a další sbory a služby, výsledkem této iniciativy bylo zahrnutí příslušníků Policie České republiky, příslušníků vězeňské služby České republiky a Celní správy České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace, později se přidal i Hasičský záchranný sbor České republiky do osobní působnosti zákona o služebním poměru.

Příprava zákona měla být koordinována s přípravou zákona o státní službě, který je známý jako zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech, avšak nikdy nenabyl účinnosti.

„Nový zákon, který obsahuje některá kompenzační opatření za náročnost služby, ale také mnohá omezení příslušníků, se vztahuje na přibližně 70 000 osob. Proto bylo při jeho přípravě často poukazováno na jeho přílišnou náročnost na výdaje ze státního rozpočtu. Vrcholně období přípravy zákona se nepříliš šťastně krylo s kroky vlády v rámci reformy veřejných financí. Oproti původnímu záměru schválenému vládou v rámci reformy veřejných financí. Oproti původnímu záměru schválenému vládou v roce 2000 (cca 11 miliard Kč) se požadavek na státní rozpočet snížil téměř na čtvrtinu, tedy na 3 miliardy Kč.“¹¹

Když zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů vešel v účinnost, došlo ke zrušení zákona č. 186/1992 Sb. a příslušné části zákona o Bezpečnostní informační službě a ke změně dalších právních předpisů. Zrušeny byly také prováděcí předpisy k zákonu č. 186/1992 Sb.

3.2 Služební poměr

Služební poměr je právní vztah, ve kterém příslušníci jakéhokoliv bezpečnostního sboru vykonávají službu pro stát. V zákoně o služebním poměru v § 1 odst. 3 je dáno, že příslušník je ve služebním poměru k České republice. Tímto zákon zdůrazňuje, že služební poměr má povahu státní služby. Služební poměr ke státu mají příslušníci bezpečnostních sborů již od roku 2001, podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

V § 1 odst. 4 zákona o služebním poměru je definován pojem výkonu služby. Výkonem služby je zejména činnost, u které příslušníci bezpečnostních sborů potřebují zvláštní zákonná oprávnění. Příslušníci bezpečnostních sborů mají rovněž povinnosti, které jsou uvedeny v zákonech specifických pro jejich bezpečnostní sbor, například zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, zákon č. 242/2016 Sb. celní zákon atd. Tato činnost se zpravidla nazývá „přímý výkon služby“. Ve služebním poměru se lze setkat i s pojmem „nepřímý výkon

¹¹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 11.

služby“, který spočívá v činnostech jako vyhodnocování, soustředování a evidování informací a údajů potřebných pro výkon služby.

„Ve služebním poměru musí být také ti, kdo řídí výkon služby, ať už se jedná o řízení přímého, nebo nepřímého výkonu služby.“¹² Pouze příslušník může být vedoucím zaměstnancem ve vztahu k zaměstnanci v pracovním poměru. Zákon o služebním poměru zakazuje řízení výkonu služby příslušníků občanem, který není ve služebním poměru podle tohoto zákona. Z praktických důvodů je zákonem umožněno, aby byl ve služebním poměru příslušník, který provádí svou činnost ve vzdělávacích, technických a účelových zařízeních, které jsou důležité pro vytváření podmínek pro výkon služby.

3.2.1 Vznik služebního poměru

Vznikem služebního poměru má příslušník nárok na služební příjem.

Zákon o služebním poměru stanovuje tyto předpoklady k přijetí do služebního poměru: *“Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky (dále jen "občan"), který*

a) *o přijetí písemně požádá,*

b) *je starší 18 let,*

c) *je bezúhonný,*

d) *splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,*

e) *je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,*

f) *je plně svéprávný,*

¹² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 27.

g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu,¹³ má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,

h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,

i) nevykonává jinou výdělečnou činnost, s výjimkou činnosti podle § 48 odst. 4 písm. c) až e), h) a i) a § 68 odst. 2, a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost.“¹⁴

Požadavky zákonodárců na přijetí osoby občana do bezpečnostních sborů byly ustanoveny zejména s ohledem na výkon služby příslušníka, který získá značná práva ve vztahu k ostatním spoluobčanům i k jiným subjektům. Stát má zájem o kvalitní personální obsazení bezpečnostních sborů. Nastavení těchto podmínek zaručuje eliminaci zájemců o službu v bezpečnostním sboru, kteří nedosahují vlastností, požadovaných v zájmu budoucího výkonu služby.

Na rozdíl od vzniku pracovního poměru, služební poměr vzniká pouze jednostranným projevem vůle, a to rozhodnutím služebního funkcionáře.

Rozhodnutí o přijetí musí obsahovat zákonem dané náležitosti. Rozhodnutí o přijetí musí zahrnovat výrok o dni vzniku služebního poměru. Služební poměr vzniká dnem stanoveným v rozhodnutí o přijetí, většinou první den v kalendářním měsíci. Pro případ, že se den služby neshoduje s dnem vzniku služebního poměru, uvádí se i den skutečného nástupu k výkonu služby. Služební poměr ředitele zpravodajské služby a generální inspekce vzniká dnem jejich jmenování do funkce.

Dále se v rozhodnutí přijetí stanovuje druh služebního poměru. Zpravidla se jedná o služební poměr na dobu určitou. Do služebního poměru na dobu neurčitou se může přijmout příslušník, který již byl ve služebním poměru alespoň 3 roky a od skončení posledního služebního poměru neuplynulo více než 5 let.

¹³ Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti.

¹⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 13 odst. 1

Další bodem rozhodnutí o přijetí je výrok, který ustanovuje služební místo. Podle služebního místa, které bylo příslušníkovi ustanoveno, rozhodne služební funkcionář o jmenování služební hodnosti.

Jako další musí rozhodnutí o přijetí do služebního poměru obsahovat výrok o místě služebního působení a výrok o složkách služebního příjmu.

V den nástupu k výkonu služby skládá příslušník bezpečnostního sboru služební slib. Slib je spíše formální vyjádření příslušníka vykonávat svědomitě službu při ochraně zájmů státu a společnosti.

3.2.2 Skončení služebního poměru

Zákon o služebním poměru v § 41 stanovuje čtyři způsoby skončení služebního poměru příslušníka.

- a) Uplynutí doby určité,
- b) propuštění,
- c) úmrtí nebo prohlášení za mrtvého,
- d) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil 65 let.¹⁵

Skončení služebního poměru znamená zánik většiny práv a povinností pro oba účastníky služebního poměru. Zaniknou všechna práva a povinnosti spojené s osobní účastí příslušníka. Existují však i práva a povinnosti, která nezanikají a nadále existují (například zachovávat mlčenlivost o skutečnost, o nichž se dozvěděl při výkonu služby). Dále je spojeno skončení služebního poměru se vznikem nových práv a povinností (například nároku na výsluhový příspěvek).

3.2.3 Druhy služebního poměru

Služební poměr se zásadně koncipuje jako celoživotní povolání. Služební poměr je podle zákona o služebním poměru v § 10 a § 11 rozdělen na dvě části. A to na služební poměr na dobu určitou v rozsahu 3 let a služební poměr na dobu neurčitou.

¹⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 41

Do služebního poměru na dobu určitou, která trvá 3 roky, se zařadí příslušník při vzniku služebního poměru. Příslušník bezpečnostního sboru je zařazen do kratšího služebního poměru na dobu určitou, jestliže je příslušník opětovně přijat do služebního poměru a uplynulo již více jak 5 let od jeho předchozího služebního poměru na dobu neurčitou, který trval aspoň 3 roky.

V době, kdy má příslušník služební poměr na dobu určitou, se bezpečnostní sbor přesvědčuje o způsobilosti příslušníka k výkonu služby a k přechodu na služební poměr na dobu neurčitou. Rovněž příslušník si ověřuje, zda mu služební poměr v bezpečnostním sboru bude vyhovovat. Bezpečnostní sbor provádí v této době služební hodnocení jednou ročně, na rozdíl od příslušníka, který je v služebním poměru na dobu neurčitou, u něhož se provádí služební hodnocení nejméně jednou za 3 roky. Na základě tohoto služebního hodnocení může být příslušník bezpečnostního sboru, který je ve služebním poměru na dobu určitou, propuštěn.

Aby byl příslušník bezpečnostního sboru přijat do služebního poměru na dobu neurčitou, musí úspěšně složit služební zkoušku. Služební zkouška se koná před uplynutím doby určité a před zkušební komisí. Cílem je otestovat teoretickou a praktickou způsobilost příslušníka pro jeho zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Pokud by příslušník tuto zkoušku nesložil, jeho služební poměr skončí uplynutím doby určité. Příslušník má možnost služební zkoušku jednou opakovat.

Zákon o služebním poměru stanovuje podmínky, při kterých nebude příslušník zařazen do služebního poměru na dobu určitou. Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušník, který již byl ve služebním poměru na dobu neurčitou podle dnes účinného zákona, ale i podle předchozí právní úpravy služebního poměru. Dále byl-li ve služebním poměru vojáka z povolání, kde se nevyžaduje služební poměr na dobu neurčitou, jelikož vojáci z povolání jsou podle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve služebním poměru. Zařazení příslušníka bezpečnostního sboru do služebního poměru na dobu neurčitou má podmínku, že jeho přechodí služební poměr trval nejméně 3 roky a neskončil dříve jak před 5 lety. Zákon o služebním poměru vychází z faktu, že po 5 letech dojde k částečné ztrátě kvalifikace.

3.3 Systematizace

Výše služebního příjmu příslušníka bezpečnostního sboru se především odráží v místě jeho zařazení v hierarchii bezpečnostního sboru. Bezpečnostní sbor nemůže mít nahodile organizovanou strukturu příslušníků. Z tohoto důvodu je bezpečnostní sbor, jeho skladba a složení ve vztahu k jednotlivým složkám příslušníků, systematizován.

Systematizace se zabývá stanovením počtu služebních míst v jednotlivých složkách bezpečnostního sboru. Jedná se o významný nástroj k dosažení úkolů, které jsou stanoveny pro jednotlivé bezpečnostní sbory. Systematizace stanovuje organizační členění bezpečnostního sboru, optimální počet služebních míst příslušníků a jejich strukturu vzhledem k dalším požadavkům. Díky schválené systematizaci se zajišťují potřebné finanční prostředky ze státního rozpočtu, které jsou potřebné pro činnost bezpečnostních sborů a zajišťují případné výkyvy rozpočtové kázně bezpečnostního sboru.

Návrh systematizace je připraven ředitelem bezpečnostního sboru. Při přípravě se vychází z úkolů stanovených bezpečnostnímu sboru podle zvláštních právních předpisů, ale mohou se zde též odrážet politické a ekonomické souvislosti. Návrh je předkládán vládě nadřízeným ředitelem bezpečnostního sboru.

Není neobvyklé, že dochází k nedodržování nastavené a schválené systematizace. V průběhu kalendářního roku se snižují původně schválené finanční prostředky na služební příjmy, což vede bezpečnostní sbory ke snížení početních stavů příslušníků bezpečnostních sborů. Toto snížení může vést k situaci, že bezpečnostní sbory nebudou schopny plnit základní povinnosti, které stanovují právní předpisy.

„Systematizace služebních míst stanoví počty příslušníků jednotlivých organizačních částí bezpečnostního sboru a jejich strukturu z hlediska počtu a úrovně tarifních tříd, případně dalších rozlišovacích znaků.“¹⁶ Tímto typem

¹⁶ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 36.

systemizace lze přesně rozdělit nezbytné síly v jednotlivých organizačních částech bezpečnostního sboru. Systematizace je nástroj bezpečnostního sboru pro hospodaření s jeho prostředky. Dále se systemizace používá k vedení evidence o služebních místech pro účely karierního způsobu obsazování služebních míst a k zajištění optimálního výkonu služby všech složek bezpečnostních sborů.

4 SLUŽEBNÍ PŘÍJEM

Služební příjem je zakotven v § 112 zákona o služebním poměru, v pokračujících ustanoveních § 113 - § 123 a § 125 jsou vyjmenovány složky tvořící služební příjem. Tyto složky jsou: základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, příplatek za službu ve svátek, osobní příplatek, odměna, služební příjem za službu přesčas a stabilizační příplatek.

Služební příjem je peněžité plnění poskytované příslušníkovi za výkon služby ve služebním poměru. Plnění je pro bezpečnostní sbor povinné. Služební příjem je podle § 112 zákona o služebním poměru nárokovatelný jen za vykonanou službu. Výjimka z uvedeného ustanovení může nastat pouze v případech, které výslovně stanoví zákon o služebním poměru. Proto je možné příslušníkovi poskytnout služební příjem i v situacích, kdy čerpá dovolenou, po dobu prvního měsíce neschopnosti a v dalších případech uvedených v § 124 zákona o služebním poměru. Takové čerpání služební příjmu se nazývá služební příjem ve zvláštních případech.

Podle § 112 zákona o služebním poměru se do služebního příjmu nezařazuje odměna za služební pohotovost, která není poskytována příslušníkům za výkon služby, ale za omezení, jež jsou spojena s připraveností na výkon služby v rámci služební pohotovosti. Dále služebním příjmem, mimo jiné, není také náhrada cestovních výdajů, náhrada za nevyčerpanou dovolenou, kázeňská odměna v podobě peněžitého nebo věcného daru.

4.1 Funkce služebního příjmu

Služební příjem má podle právní teorie následující funkce: stimulační (pobídkovou), kompenzační, sociální (alimentační). Díky těmto funkcím došlo k vytvoření jednotlivých složek a struktury služebního příjmu. Tyto složky oceňují jednotlivé rysy výkonu služby.

4.1.1 Stimulační funkce

Stimulační, nebo také pobídková funkce služebního příjmu, je dosažena srovnáváním služebního příjmu, kvality a kvantity vykonané služby, popřípadě se přihlíží k různým aspektům, jako jsou dosažené vzdělání, v jakém prostředí je výkon služby prováděn, doba praxe nebo obtížnost služby. Tím by měli být příslušníci motivováni k dosažení co nejlepších výsledků, kvantitativních i kvalitativních, při výkonu služby.

Výsledky příslušníků, jejich individuálního úsilí při výkonu služebních povinností, není možno projevit ve výši jeho základní složky služebního příjmu, základního tarifu. Z tohoto důvodu jsou v právní úpravě doplňkové složky služebního příjmu, které by měly míru úsilí a snahy příslušníka odrážet. Příslušníci mohou dosahovat za stejných podmínek při výkonu služby různých výsledků. Při příliš nízkém služebním příjmu je větší pravděpodobnost nevyhovující kvality příslušníků a jejich výkonu služby. Kdyby se způsob odměňování příslušníků zvedl na lepší úroveň, kvalita úrovně příslušníků v bezpečnostních sborech by se zlepšila a doplňkové složky služebního příjmu by nebylo zapotřebí.¹⁷ Doplňkové složky služebního příjmu už před mnoha lety měly a stále mají své odpůrce, kteří by chtěli vidět globalizace celkových platů, oproti rozšiřování platu s různými příplatky.

JUDr. Tomek ve své publikaci uvádí: „V praxi je však i dnes účinné uplatňování stimulační funkce služebního příjmu, které předpokládá individualizaci odměňování doplňkovými složkami služebního příjmu vhodně diferencovanými podle specifčnosti výkonu služby, spíše hypotetickou záležitostí. Důvodů je více. Zejména je to již zmíněná relativně nízká úroveň tarifní části služebního příjmu, která vede služebního funkcionáře k využívání doplňkových složek, především osobního příplatku, k jeho plošnému „posílení“.“¹⁸ Dalším problémem jsou nedostačující finanční prostředky na služební příjmy, které by umožnily ve větší míře odměňovat příslušníky s větším nasazením při výkonu své služby od

¹⁷ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 336.

¹⁸ Tamtéž str. 336.

příslušníků s menším nasazením při plnění jejich služebních povinností. V neposlední řadě se problematikým jeví subjektivní faktory, které mohou sehrávat zápornou roli při přiznávání doplňkových složek služebního příjmu. Tento problém může nastat například v osobě nadřízeného služebního funkcionáře, jež nedokáže objektivně zhodnotit podřízené příslušníky a preferuje při stimulačních pobídkách své „oblíbence“, kteří i přes nedosažení lepších výsledků, než dosáhnou ostatní příslušníci bezpečnostních sborů, obdrží stimuly. Služební funkcionář také nemusí vždy disponovat ideálními charakterovými vlastnostmi, které jsou ke správnému využití stimulační funkce zapotřebí.

Problémy s neúčinným uplatňováním stimulační funkce služebního příjmu byly v minulosti prohloubeny výrazným snížením prostředků pro služební příjmy příslušníků bezpečnostních sborů, což vyústilo v odchody příslušníků ze služebního poměru a silnou demotivaci příslušníků, kteří se rozhodli ve služebním poměru zůstat. Docházelo k umělému snižování počtu příslušníků ve směnném provozu a narůstání nezaplacených hodin výkonu služby přesčas. Výše uvedené problémy nastaly díky politice tzv. vlády rozpočtové odpovědnosti.¹⁹

4.1.2 Kompenzační funkce

Kompenzační funkce služebního příjmu se projevuje ve služebním příjmu v peněžité náhradě za rizika a nevýhody, které sebou nese výkon služby, popřípadě prostředí, ve kterém je služba vykonávána. Pro tuto funkci jsou bezpečnostními sbory využívány některé složky služebního příjmu, například základní tarif a zvláštní příplatek, které mohou zohlednit rozdílný výkon služby.

4.1.3 Sociální funkce

Služební příjem určuje sociální postavení příslušníků a jejich rodin, vzhledem k ostatním subjektům, plní významnou sociální funkci. Zákon o služebním poměru určuje pravidla, která ochraňují služební příjem. Například lze uvést

¹⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 336.

nárok na pravidelný služební příjem, který je náležitým způsobem přijímám, udělování služebního příjmu v peněžité podobě a ochranu před srážkami ze služebního platu.

Příslušník by měl přijetím do služebního poměru získat patřičnou životní úroveň, aby byl schopný uhradit své životní náklady.

4.2 Složky služebního příjmu

Složky služebního příjmu jsou uvedené v § 113 zákona o služebním poměru. Složky služebního příjmu jsou:

- základní tarif, který je uveden v § 114 až § 117 zákona o služebním poměru, „*je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu, která je stanovena v měsíčních částkách za stanovenou dobu služby.*“²⁰ Stanovená doba služby je podle § 52 odst. 1 zákona o služebním poměru 37,5 hodin týdně;
- příplatek za vedení, uveden v § 118 zákona o služebním poměru, „*je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu, na niž má nárok vedoucí příslušník*“²¹;
- příplatek za službu v zahraničí, uveden v § 119 zákona o služebním poměru je nárokovatelný příslušníkovi bezpečnostního sboru po dobu, co působí v zahraničí, je v záloze činné a je vyslán k výkonu služby do zahraničí v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů;
- zvláštní příplatek náleží příslušníkovi, podle § 120 odst. 1 a 2 zákona o služebním poměru, který vykonává službu v horších nebo dokonce zdraví škodlivých pracovních podmínkách a příslušníkovi, který koná službu, kde hrozí vysoká míra ohrožení na zdraví, která vyžaduje použití izolačních dýchacích přístrojů;

²⁰ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 114 odst. 1

²¹ Tamtéž § 118 odst. 1

- příplatek za službu ve svátek (§ 121 zákona o služebním poměru) je nárokovatelná příslušníkem, který nedostal náhradní volno za službu ve svátek do 3 kalendářních měsíců od jejího výkonu;
- osobní příplatek (§ 122 zákona o služebním poměru) „je *nenárokovou složkou služebního příjmu, kterou lze ocenit výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu*“²²;
- odměna (§ 123 zákona o služebním poměru) je jednorázové ocenění příslušníka v podobě peněžitě odměny;
- služební příjem za službu přesčas, uveden v § 125, náleží příslušníkovi, který nedostal náhradní volno za výkon služby přesčas v době 3 kalendářních měsíců nebo v jinak dohodnuté době;
- stabilizační příplatek (§ 122a zákona o služebním poměru) je přiznán příslušníkům ředitelem bezpečnostního sboru, který zároveň stanoví výši a dobu vyplácení příplatku.

Složky služebního příjmu se dělí na dvě skupiny, nárokové a nenárokové. Rozhodnutí o obligatorních složkách služebního příjmu má charakter deklaratorního rozhodnutí, tedy rozhodnutí, kterým se pouze nastolují právní jistoty pro příslušníky a nezakládají se nové právní instituce. Mezi tyto složky patří základní tarif a zvláštní příplatek (u bezpečnostních sborů, které příplatek stanovily). O ostatních složkách, u kterých je stanovena výše rozpětí, nebo jsou fakultativními složkami služebního příjmu, se rozhoduje konstitutivním rozhodnutím, které zakládá nový právní vztah. Služební funkcionář má v těchto rozhodnutích volní uvážení.

4.2.1 Základní tarif

Základní tarif je nejvýznamnější složkou služebního příjmu příslušníka bezpečnostních sborů, zbylé složky služebního příjmu jsou sice pouze doplňkovými složkami, nicméně mají možnost zásadně změnit výši služebního příjmu. Základní tarif je poskytován měsíčně v daných peněžitých částkách. Tarifní třída a tarifní stupeň určují výši základního tarifu. Dále za splnění

²² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 122 odst. 1

podmínek stanovených zákonem má příslušník nárok na zvýšení základního tarifu o 10 %.

Příslušníkovi bezpečnostního sboru, který vykonává dvousměnný, třisměnný nebo nepřetržitý režim výkonu služby, náleží, podle § 114 odst. 2 zákona o služebním poměru, zvýšení služebního příjmu o 10 %. Toto zvýšení je dáno příslušníkovi jako kompenzace za jeho výkon služby v různých úsecích dne, popřípadě o víkendech nebo o svátcích. Tím dochází k narušení biorytmu lidského organismu, k narušení společenského a rodinného způsobu života. Zákon však nestanovuje, kolik různých směn musí příslušník vykonat, aby měl na zvýšení základního tarifu nárok.

„Podmínkou pro poskytnutí zvýšeného tarifu služebního příjmu je skutečnost, že:

- *se příslušník výkonem různých směn podílí na zajišťování směnného nebo nepřetržitého provozu,*
- *výkon jiné směny není jen nahodilý (například při jednorázové výpomoci na služebně se směnným provozem).“²³*

Za dvousměnný a třisměnný režim služby se považuje režim služby, ve kterém se příslušníci bezpečnostního sboru střídají ve dvou nebo třech směnách během jednoho dne. Směny nemusí pokrýt celý 24 hodin, ale například u dvousměnného režimu mohou pokrývat pouze 16 hodin. Při vícesměnném režimu může dojít k souběžné službě, avšak pouze po dobu 1 hodiny (mimo případy, kdy je to nezbytné pro výkon služby). Za směnný režim se nepovažuje režim služby, ve kterém se směny vykonávají v jiných úsecích dne, ale nestřídají se příslušníci bezpečnostních sborů v jednotlivých směnách.

Nepřetržitý režim služby je vykonáván příslušníky bezpečnostního sboru, kteří se střídají ve směnách a udržují nepřetržitý režim služby 24 hodin denně a 7 dní v týdnu. Nepřetržitý režim je také režim výkonu služby, ve kterém příslušníci vykonávají službu ve 24hodinových směnách. Nepřetržitý režim může být jednosměnný, dvousměnný i třisměnný. Ale dvousměnný a třisměnný režim

²³ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 346.

výkonu služby nemusí být vždy nepřetržitý. Nepřetržitým režimem služby není režim, ve kterém se připravenost k výkonu služby v době noční nebo v sobotu a neděli, zabezpečuje služební připraveností příslušníků bezpečnostních sborů.

Zvýšení základního tarifu je možné odejmout příslušníkovi bezpečnostního sboru, pokud došlo ke změně rozvržení doby služby. K odnětí zvýšeného základního tarifu může dojít u příslušníka, který je obvykle ve směnném provozu, ale v důsledku služební cesty nebo studijního pobytu mu bylo změněno rozvržení doby služby. Odejmutí základního tarifu je možno jen za ty měsíce, ve kterých příslušník bezpečnostního sboru nevykonával žádnou směnnou službu.

Stupnice základních tarifů je stanovena pro následující kalendářní rok Vládou České republiky v podobě nařízení vlády České republiky. Současným předpisem stanovující stupnici základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů, který je nyní účinný, je nařízení vlády č. 532/2021 Sb.

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	19910	21420	23050	24830	26760	28840	31080	33540	36200	39100	42230
do 6 let	2	20590	22150	23840	25680	27670	29840	32180	34720	37480	40500	43740
do 9 let	3	21270	22880	24630	26550	28620	30880	33300	35940	38800	41920	45290
do 12 let	4	21980	23680	25490	27470	29610	31940	34470	37200	40180	43410	46910
do 15 let	5	22730	24480	26370	28420	30640	33050	35680	38520	41590	44940	48580
do 18 let	6	23490	25310	27280	29400	31700	34220	36930	39880	43100	46550	50320
do 21 let	7	24290	26170	28210	30420	32820	35410	38240	41290	44620	48230	52130
do 24 let	8	25130	27070	29190	31470	33960	36670	39600	42760	46210	49940	54010
do 27 let	9	25990	28000	30190	32580	35150	37960	41000	44280	47860	51740	55950
do 30 let	10	26880	28970	31250	33710	36400	39300	42440	45850	49570	53610	57970
do 33 let	11	27810	29990	32340	34910	37680	40680	43970	47500	51350	55530	60060
nad 33 let	12	28760	31020	33480	36130	39010	42130	45530	49220	53200	57520	62220

Tabulka č. 1

Zdroj: Nařízení vlády č. 532/2021 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů.

4.2.1.1 Tarifní třída

Tarifní třída je stanovena podle služebního místa, na které je příslušník bezpečnostního sboru jmenován. Zařazení do tarifní třídy a jmenování na služební hodnost je prováděno na základě nejnáročnější možné vykonávané

služební činnosti, která je po příslušníkovi požadována na daném služebním místě. Při vymezení specifických činností se používá katalog činností, který je uveden v nařízení vlády č. 104/2005 Sb. V katalogu se vyjmenovávají specifické činnosti pro tarifní třídy v každém bezpečnostním sboru. Právní předpisy nevyžadují soustavné vykonávání činnosti, podle níž byl příslušník bezpečnostního sboru zařazen do tarifní třídy, ale postačuje reálná možnost výkonu činnosti při službě. Příslušník je povinen vykonávat i činnosti, které jsou v katalogu zařazeny v nižších tarifních třídách. Každá tarifní třída nemusí být systemizována u všech bezpečnostních sborů.

Pro každou tarifní třídu je určen minimální stupeň vzdělání. Pokud jsou u jedné tarifní třídy uvedeny dva stupně vzdělání, postačuje nižší stupeň vzdělání. Splnění požadovaného stupně vzdělání je povinné a bezvýjimečné, pokud příslušník nedosáhl nutného stupně vzdělání, nemůže dosáhnout specifikované služební hodnosti a tarifní třídy. Ředitel bezpečnostního sboru může podle § 7 odst. 3 Sb., zákona o služebním poměru stanovit vyšší požadovaný stupeň vzdělání pro služební místo, ale pouze jen tehdy, jestliže je to potřebné pro výkon služebních činností na služebním místě.

Pro jmenování do vyšší služební hodnosti musí příslušník bezpečnostního sboru být ve služebním poměru po stanovenou dobu, která je pro tuto služební hodnost požadovaná. Například na služební místo se služební hodností vrchní komisař může být jmenován příslušník, jehož služební poměr trvá přes 7 let.

Tarifních tříd je 11, jsou rozděleny podle složitosti odpovědnosti a namáhavosti služby. V příloze č. 1 k zákonu č. 361/2003 Sb. zákona o služebním poměru je ke každé tarifní třídě uvedena služební hodnost, požadované vzdělání, popis činností a nároků. Jednotlivé služební hodnosti jsou: referent, vrchní referent, asistent, vrchní asistent, inspektor, vrchní inspektor, komisař, vrchní komisař, rada, vrchní rada a vrchní státní rada.

4.2.1.2 Tarifní stupeň

Základní tarif se, kromě tarifní třídy, odvozuje také od tarifního stupně. Celkově je 12 tarifních stupňů, které se stupňují podle předpokládaných získaných odborných zkušeností ve tříletých úsecích. Tarifní stupeň poukazuje na důležitou

roli praxe příslušníků bezpečnostních sborů ve služebním poměru. Zákon hovoří o získaných odborných zkušenostech, které jsou vyjádřeny jako doba praxe, do které se započítává doba výkonu služby, nikoliv doba trvání služebního poměru. To znamená, že do doby praxe se nezapočítává doba, během které příslušník bezpečnostního sboru dlouhodobě nevykonával službu. Tím důvodem může být rodičovská a mateřská dovolená nad rámec stanovený zákonem, doba vazby a zproštění výkonu služby.

Do doby praxe se také započte jiná prokázaná doba praxe, která byla vykonávána příslušníkem bezpečnostního sboru. Doba této praxe nemusí být ve služebním poměru, ale je důležité, aby praktické poznatky, zkušenosti a dovednosti byli využitelné při výkonu služby, na ustanoveném služebním místě. Zpravidla se jedná o výkon služby u Obecní policie, Armády České republiky nebo jiného bezpečnostního sboru.

Příslušníkovi bezpečnostního sboru může začít nový zápočet doby praxe. Stane se tak, když je příslušník ustanoven na jiné služební místo, ve kterém je vykonáván naprosto odlišný výkon služby. Díky subjektivitě služebních funkcionářů může dojít k započtení praxe zcela odlišné, nebo naopak odmítnutí započíst praxi i téměř totožnou.

Do doby praxe se také započítává doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem pro výkon vojenské základní (náhradní) služby, doba mateřské a rodičovské dovolené nebo doba trvalé péče o děti v rozsahu, který odpovídá délce mateřské nebo rodičovské dovolené.²⁴ Podmínkou započtení praxe je neprobíhání výkonu vojenské služby a doba mateřské a rodičovské dovolené nebo doba trvalé péče společně s přípravou na povolání v denním studiu nebo prezenční formě. Nejvyšší možné započtení této praxe jsou však 3 roky.

4.2.2 Příplatek za vedení

Příplatek za vedení je složkou služebního příjmu, kterou jsou odměňováni vedoucí příslušníci bezpečnostních sborů, v neměnných měsíčních částkách.

²⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 117 odst. 3

Tato složka služebního příjmu se zakládá na předpokladu, že vedoucí příslušník má náročnější výkon služby, má větší zodpovědnost než jeho podřízení příslušníci, jsou na něj kladeny zpravidla vyšší nároky na vzdělání, schopnosti a rozhodování.

V § 188 odst. 3 zákona o služebním poměru je uvedeno rozpětí příplatků za vedení: pro ředitele bezpečnostního sboru je příplatek 10 000 až 14 000 Kč, vedoucí příslušník 1. řídicí úrovně má nárok na příplatek 4 000 až 10 000 Kč, vedoucí příslušník 2. řídicí úrovně má nárok na 2 500 až 7 000 Kč, pro příslušníka 3. řídicí úrovně má příplatek hodnotu 1 500 až 4 000 Kč a vedoucímu příslušníkovi 4. řídicí úrovně náleží příplatek 1 000 až 2 000 Kč.

Díky příplatkům za vedení můžeme stanovit hierarchii vedoucích příslušníků. Vymezeny jsou 4 úrovně řídicích příslušníků a ředitel bezpečnostního sboru.

Ředitel bezpečnostního sboru stanovuje služebním předpisem konkrétní rozpětí příplatku za vedení pro služební místa vedoucích příslušníků jednotlivých řídicích úrovní, podle kritérií jako například, jestli se jedná o vedoucího pracovníka na organizační jednotce s působností na celém území České republiky nebo na nižším územním celku, počtem příslušníků, které vedoucí pracovník řídí a organizuje, složitost služebních náplně podřízených příslušníků. Proto posouzení rozpětí příplatku vyžaduje individuální přístup od služebního funkcionáře, který rozhodnutí o výši příplatku provádí.

4.2.3 Příplatek za službu v zahraničí

Příslušník bezpečnostního sboru, který má nárok na příplatek za službu v zahraničí, musí být zařazen do zálohy činné a být vyslán na výkon služby do zahraničí v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů. Výše příplatku je 700 až 4 000 USD nebo v rovnocenné výši EUR měsíčně a její konkrétní rozpětí stanovuje ředitel bezpečnostního sboru.

Příslušníci bezpečnostních sborů, kteří nevykonávají službu v mnohonárodních silách nebo mezinárodních bezpečnostních sborech, nemají na tento příplatek nárok. Příslušníci vykonávající služební úkoly v zahraničí, jako například ostrahu

zastupitelského orgánu České republiky v Iráku, výcvikové úkoly v Jordánsku apod., nemají na příplatek nárok, neboť nejsou v činné záloze.

Příslušníkovi nenáleží po dobu příplatku za službu v zahraničí nárok na náhradní volno, služební příjem za službu přesčas a na odměnu za služební pohotovost.

4.2.4 Příplatek za sportovní reprezentaci

Příplatek za sportovní reprezentaci podle ustanovení § 199a zákona o služebním poměru náleží příslušníkovi, který vykonává službu spojenou se sportovní činností, popřípadě sportovní státní reprezentací nebo trenérsko-metodickou činností. Výše příplatku je 5 000 – 25 000 Kč měsíčně. O konkrétní výši rozhoduje ředitel bezpečnostního sboru v podobě služebního předpisu. Výše se stanovuje na základě výkonnostní kvality příslušníka.

Příslušník bezpečnostního sboru musí konat službu, jejíž činností je činnost sportovce nebo trenéra. Ustanovení se nevztahuje na příslušníky, kteří provozují sportovní činnosti mimo své služební zařazení (např. hasičský sport, služební příprava) nebo ve svém volném čase.

„Dosud nebyl v tomto směru vydán žádný služební předpis, což znamená, že v současné době není v rámci Policie České republiky nikdo, kdo by tento příplatek pobíral.“²⁵

4.2.5 Zvláštní příplatek

V § 120 zákona o služebním poměru tento zákon rozlišuje pod pojmem zvláštní příplatek tři různé příplatky, které jsou poskytovány za různých podmínek.

První zvláštní příplatek náleží příslušníkům, kteří vykonávají službu ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách. Zákon o služebním poměru odkazuje na nařízení vlády, které pojednává o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách. Toto nařízení bylo zrušeno 1. ledna 2007 novým zákoníkem práce.

²⁵ Příplatek za sportovní reprezentaci [online]. [cit. 4-3-2022] Dostupné z <https://www.policie.cz/clanek/priplatek-za-sportovni-reprezentaci.aspx>

Výše příplatku je v současné době stanovena nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v § 7 a činí 500 až 1 800 Kč měsíčně. Konkrétní výše se určuje podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

Zatěžujícími vlivy jsou vyjmenovány v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí. Jsou jimi například prach ve větší koncentraci, než je stanoveno právním předpisem, ustálený a proměnný hluk nebo impulsivní hluk, jehož hladina akustického tlaku převyšuje hygienický limit stanovený zvláštním právním předpisem, zvýšený tlak nad 400 kPa.

Dalším zvláštním příplatkem je příplatek určený pro příslušníky, kteří vykonávají službu v prostředí vysoce nebezpečným pro zdraví, které vyžaduje použití izolačních dýchacích přístrojů. *„V praxi takovou službu vykonávají pouze hasiči a potápěči.“*²⁶ Výše tohoto zvláštního příplatku je 500 až 1 500 Kč měsíčně.

Příslušníkovi, kterému náleží oba výše zmíněné zvláštní příplatky současně, bude náležet vyšší příplatek.

Poslední zvláštní příplatek náleží příslušníkovi, který vykonává službu spojenou s ochranou zájmu státu, při které může dojít k ohrožení života nebo zdraví. Případně může při službě dojít k jiným vážným rizikům, nebo služba zahrnuje mimořádnou psychickou zátěž. Výše příplatku je rozdělena do dvou skupin podle míry ohrožení a rizika. Příslušník bezpečnostního sboru v I. skupině má nárok na 5 000 až 10 000 Kč. Nárok na zvláštní příplatek ve výši 1 000 až 5 000 Kč má příslušník v II. skupině. *„Zařazení služebních činností do I. a II. skupiny a výši zvláštního příplatku pro služební místa v bezpečnostním sboru stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem.“*²⁷

Z ustanovení § 120 odst. 3 vyplývá, za co je zvláštní příplatek poskytován. Poskytuje se za riziko ohrožení na životě nebo zdraví, jiná závažná rizika nebo

²⁶ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 354.

²⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 120 odst. 4

za službu s mimořádnou psychickou zátěží. U žádného z těchto důvodů nemůžeme stanovit přesná kritéria.

Zvláštní příplatek pro příslušníky bezpečnostních sborů je ve mnohém odlišný od zvláštního příplatku pro zaměstnance ve veřejných službách a správě, kde je místo pouhých 2 skupin, 5 skupin. Na zvláštní příplatek ve veřejných službách mají nárok zaměstnanci, kteří provádějí práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy.

4.2.6 Příplatek za službu ve svátek

Příslušník bezpečnostního sboru má za službu ve svátek nárok na náhradní volno. Tento nárok na náhradní volno přejde v nárok na služební příjem za službu ve svátek po 3 kalendářních měsících od doby, kdy bezpečnostní sbor neposkytl příslušníkovi náhradní volno za výkon služby ve svátek.

Příplatek za službu ve svátek náleží příslušníkovi bezpečnostního sboru ve výši 25 % přiznaného základního tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za vedení, poskytovaného příslušníkovi v kalendářním měsíci, v němž příslušník vykonával tuto službu, připadající na každou hodinu služby ve svátek.

Zákon také stanovuje, že čerpání náhradního volna nekrátí služební příjem, což vychází z faktu, že náhradní volno je poskytnuté za již odslouženou dobu.

4.2.7 Osobní příplatek

Osobní příplatek je složkou služebního příjmu, která má nenárokový charakter. Díky osobnímu příplatku má služební funkcionář možnost ocenit příslušníky bezpečnostního sboru, kteří mají vyšší výkonnost než ostatní příslušníci. Služební funkcionář musí písemně odůvodnit každé rozhodnutí o osobním příplatku (přiznání, změnu nebo odejmutí). Toto ustanovení ale nemá žádný významný účel, neboť podle § 181 zákona o služebním poměru musí být každé rozhodnutí služebního funkcionáře řádně odůvodněno a vyhotoveno v písemné formě. To je důležité i u rozhodnutí o osobním příplatku, které má konstitutivní charakter a zakládá novou právní situaci.

Osobní příplatek je přiznán pro výkon služby v mimořádné kvalitě nebo v mimořádném rozsahu. Obě tyto podmínky jsou srovnávány s ostatními příslušníky, kteří vykonávají stejnou nebo obdobnou službu.

Příslušník, který obdržel osobní příplatek za mimořádnou kvalitu výkonu služby, by měl tento příplatek mít přiznán, jen pokud příslušníkům kvalitní výkon služby má dlouhodobý charakter. Zákon neupravuje požadavek delšího období pro změnu osobního příplatku, ale všeobecný názor je, že by nemělo docházet ke změně osobního příplatku na základě plnění jednotlivého služebního úkolu.²⁸

Osobní příplatek za výkon služby v mimořádném rozsahu je ocenění služby přesčas, kterou příslušník odsloužil. Tento důvod pro osobní příplatek je poněkud podivný. Podle § 112 má příslušník vykonat službu v rozsahu 150 hodin bez nároku na náhradní volno a bez nároku na služební příjem za službu přesčas, ale je stále možné mu udělit osobní příplatek za službu přesčas. Možné je i přiznání osobního příplatku i za zaplacenou službu přesčas.

Přiznání osobního příplatku příslušníkovi bezpečnostního sboru, který je ustanoven na nové služební místo, je na uvážení služebního funkcionáře. Osobní příplatek, by dle mého názoru, měl být odebrán, má-li příslušník vykonávat naprosto odlišnou službu, než kterou vykonával na svém předchozím služebním místě, neboť nelze předem předpokládat, jak bude plnit odlišné služební úkoly. Stejně tak je diskutabilní problematika „přenositelnosti“ osobního příplatku za mimořádný rozsah služby, kdy není zřejmé, jestli příslušník bezpečnostního sboru bude na novém služebním místě službu přesčas vůbec vykonávat.

O odnětí, zvýšení nebo snížení osobního příplatku rozhoduje služební funkcionář. Služební funkcionář mění, popřípadě odnímá osobní příplatek příslušníkovi bezpečnostního sboru v závislosti na podmínkách, které byly stanoveny s jeho přiznáním. Zvyšováním nebo naopak snižováním osobního příplatku reaguje služební funkcionář na změnu kvality výkonu služby

²⁸ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 356.

příslušníka. Pokud by příslušník přestal plnit své služební povinnosti kvalitně, není pro poskytování osobního příplatku žádný právní důvod.

Osobní příplatek je, jak bylo výše uvedeno, fakultativní složkou služebního příjmu, avšak pouze do doby, než je příslušníkovi bezpečnostního sboru osobní příplatek přiznán. Od odůvodněného rozhodnutí služebního funkcionáře o přiznání osobního příplatku se stává osobní příplatek, až do jeho odnětí, složkou nárokovou.

„Osobní příplatek lze určit až do výše 60 % základního tarifu příslušníkovi, který má služební hodnost nejvýše komisař (7. tarifní třída). Osobní příplatek až do výše 100 % jeho základního tarifu lze přiznat příslušníkovi, který je specialistou v zásahové jednotce, vykonává službu jako agent nebo plní úkoly při předstíraném převodu anebo plní úkoly při zvláštní ochraně svědka, je příslušníkem zpravodajské služby nebo je zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby v zahraničí v rámci jednotky mnohonárodnostních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů, a příslušníkovi ve služební hodnosti vrchní komisař až vrchní státní rada.“²⁹

4.2.8 Odměna

Odměna je nenárokovou složkou služebního příjmu, kterou se jednorázově oceňují zásluhy příslušníka bezpečnostního sboru. Odměna se poskytuje příslušníkovi podle § 123 za:

- „a) splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu,*
- b) splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka, nebo*
- c) dosavadní výkon služby při dovršení 50 let věku.“³⁰*

Služební funkcionář má plnou pravomoc posoudit mimořádnost a významnost služebního úkolu. Důležité je porovnání vztahu mezi tímto služebním úkolem a

²⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2. str. 357.

³⁰ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 123

běžným služebním úkolem, které příslušník bezpečnostního sboru plní. Dále se může porovnávat rychlost splnění tohoto úkolu.

Odměna nemůže být poskytnuta za plnění běžných úkolů za obvyklých podmínek.

Druhým důvodem pro poskytnutí odměny je splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka. Jedná se tedy o jiný případ, než je uveden v § 39 zákona o služebním poměru o zastupování na jiném služebním místě. Příslušník bezpečnostního sboru není v tomto případě pověřen zastupováním nepřítomného příslušníka, i přesto plní služební úkoly za krátkodobě nepřítomného příslušníka, vedle svých vlastních služebních úkolů.

Posledním důvodem odměny je dlouhotrvající výkon služby. Odměna je poskytnuta, když příslušník bezpečnostního sboru dovrší 50 let věku.

Rozhodnutí o odměně musí být, podle § 181 zákona o služebním poměru, řádně odůvodněno a v písemné formě. Za řádné odůvodnění nestačí zopakovat důvod uvedený v ustanovení zákona, ale musí být z rozhodnutí jasné, o jaký úkol se jednalo.

4.2.9 Služební příjem za službu přesčas

Služební příjem za službu přesčas je specifický tím, že tato složka služebního příjmu náleží příslušníkovi bezpečnostního sboru až po vykonání 150 hodin služby přesčas v kalendářním roce, neboť k těmto 150 hodinám zákon již přihlíží podle § 112 odst. 2 zákona o služebním poměru při stanovení služebního příjmu. Dokud příslušník bezpečnostního sboru nenaplní zmiňovaný fond 150 hodin, nenáleží mu služební příjem, ani náhradní volno za službu přesčas. Služební příjem za službu přesčas nelze poskytnout příslušníkovi bezpečnostního sboru, kterému je poskytován příplatek za službu v zahraničí.

Příslušník má primárně nárok na náhradní volno za službu přesčas. Nárok na služební příjem za službu přesčas vzniká až po 3 kalendářních měsících po výkonu služby přesčas. Je možné sjednat dobu náhradního volna i po těchto 3 měsících. Tato doba není zákonem nijak stanovena. Díky tomu vzniká

příslušníkovi nárok na náhradní volno nebo služební příjem za službu přesčas, který je možné převést i do dalších let.

Služební příjem za službu přesčas je složen z poměrné části přiznaného základního tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za vedení, který byl poskytován v kalendářním měsíci, ve kterém příslušník službu přesčas odsloužil.

Podle § 132 je bezpečnostní sbor povinen sčítat veškerou příslušníkovu službu přesčas, která byla vykonána v kalendářním měsíci.

Služební příjem se čerpáním náhradního volna nekrátí, což vyplývá ze smyslu poskytování náhradního volna za již odslouženou dobu.

4.2.10 Stabilizační příplatek

Stabilizační příplatek byl relativně nedávno přidán do služebního příjmu jako nenároková složka služebního příjmu příslušníka. Stabilizační příplatek byl zaveden zákonem 163/2019 Sb., doplňující § 122a zákona o služebním poměru.

Motivací k tomuto příplatku byl nedostatek příslušníků, což ztěžovalo plnění úkolů bezpečnostních sborů.³¹

Stabilizační příplatek je přiznán příslušníkovi bezpečnostního sboru služebním předpisem ředitelem bezpečnostního sboru. Ve služebním předpisu musí být stanovena konkrétní výše a doba vyplácení stabilizačního příplatku.

Zákon o služebním poměru stanovuje maximální roční výši stabilizačního příplatku, které činí dvacetičtyřnásobek průměrné hrubé měsíční mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství, jež jsou zveřejněné Českým statistickým úřadem.

Příslušníkům bezpečnostních sborů nelze přiznat stabilizační příplatek, pokud v kalendářním měsíci nevykonávali službu po více než polovinu doby z důvodu:

„a) zproštění výkonu služby,

³¹ Informace o stabilizačním příspěvku 2020 [online] [cit. 6-3-2022] Dostupné z <https://www.nospcr.cz/informace-o-stabilizacnim-prispevku/>

b) zařazení do zálohy pro studující, zálohy pro přechodně nezařazené nebo zálohy neplacené,

c) neschopnosti k výkonu služby s výjimkou neschopnosti z důvodu služebního úrazu nebo nemoci z povolání, dlouhodobého ošetřování anebo důležitých osobních překážek ve službě.³²

Výše uvedené doby nepřítomnosti se sčítají v daném kalendářním měsíci. Tímto můžeme dovodit doby, ve kterých příslušník nevykonává službu, které se započtou do doby pro přiznání stabilizačního příplatku. Jedná se o dobu dovolené, studijního pobytu, služebního volna z důvodu překážek ve službě z důvodu obecného zájmu, ozdravného pobytu, při studiu a k účasti na výběrovém řízení nebo k získání dalšího odborného požadavku, a také doba čerpání náhradního volna za službu přesčas a službu ve svátek.³³

Příslušníkovi nenáleží stabilizační příplatek po dobu, kdy nemá nárok na služební příjem (čerpání mateřské dovolené, příslušník je zařazen do zálohy neplacené). Bez nároku na služební příjem nemůže mít příslušník nárok na jeho složky. Příslušníkovy bezpečnostního sboru dále nelze přiznat stabilizační příplatek, pokud měl v kalendářním měsíci neomluvenou nepřítomnost ve službě.

Stabilizační příplatek se přiznává oznámením ve věcech služebních, což vylučuje možnost odvolání se proti němu.

Stabilizační příplatek se nezapočítává do výsluhových nároků, jako je odchodné, výsluhový příspěvek a úmrtné.

4.2.11 Služební příjem ve zvláštních případech

V § 124 zákona o služebním poměru se ustanovují případy, ve kterých příslušník obdrží služební příjem, i když nevykonává službu nebo vykonává službu za jiné zvláštní situace.

³² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 122a odst. 4

³³ Informace o stabilizačním příspěvku 2020 [online] [cit. 6-3-2022] Dostupné z <https://www.nospcr.cz/informace-o-stabilizacnim-prispevku/>

V 1. odstavci § 124 zákona o služebním poměru se stanoví, že příslušník, zastupující na jiném služebním místě, má nárok na služební příjem ve výši, v které by mu náležel při ustanovení na dané služební místo. Služební příjem zahrnuje základní tarif odpovídající tarifní třídě, příplatek za vedení, je-li služební místo systemizované pro vedoucího příslušníka a zvláštní příplatek pro dané služební místo.

Podle § 124 odst. 2 zákona o služebním poměru má příslušník, který je zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby k jiné organizační složce státu, právnické nebo fyzické osobě, nárok na služební příjem ve výši průměrného služebního příjmu. Pokud je příslušníkovi bezpečnostního sboru poskytována odměna za vykonanou službu či práci od uvedených subjektů, nárok na služební příjem zaniká. Jestliže je odměna nižší než průměrný služební příjem, příslušník bezpečnostního sboru má nárok na doplatek služebního příjmu.

Pro skutečnosti uvedené v předcházejícím odstavci je důležitý pojem průměrný služební příjem. Průměrný služební příjem se stanovuje podle průměrného hrubého služebního příjmu uplynulého čtvrtletí. Průměrný služební příjem se počítá ze všech složek služebního příjmu.

Příslušník bezpečnostního sboru má nárok na 80 % průměrného služebního příjmu, pokud je zařazen do zálohy pro studující nebo do zálohy pro přechodně nezařazené. A to podle § 124 odst. 3 zákona o služebním poměru.

§ 124 odst. 4 zákona o služebním poměru stanoví, že příslušník, který je v záloze zvláštní, má nárok na služební příjem podle jím vykonávané činnosti. Činnost vykonávaná příslušníkem se zařadí do katalogu činností, vybere se podle ní tarifní třída a určí se základní tarif, obdobně se bude jednat i u ostatních složek příjmu.

Příslušník má nárok na služební příjem nejdéle 30 dnů z důvodů neschopnosti ke službě nebo nařízené karantény, vyjma prvních 3 dnů výkonu služby, kdy se služební příjem při neschopnosti ke službě neposkytuje. Při nařízené karanténě je poskytován služební příjem první 3 dny neschopnosti ke službě ve výši 60 %. Příslušník má nárok na služební příjem také nejdéle 12 měsíců od počátku neschopnosti ke službě, jestliže se jedná o neschopnost ke službě v důsledku

služebního úrazu nebo nemoci z povolání. Služební příjem tohoto případu je ve výši, kterou služební příjem příslušníka dosahoval před neschopností ke službě.

Podle § 124 odst. 6 zákona o služebním poměru, má příslušník nárok na služební příjem ve výši 50 % jeho průměrného služebního příjmu, jestliže byl zproštěn výkonu služby. Toto neplatí, byl-li příslušník vzat do vazby.

Příslušníkovi, který byl zproštěn výkonu, náleží služební příjem i po dobu neschopnosti. Příslušníkovi se doplatí část služebního příjmu, o kterou byl jeho služební příjem zkrácen, dokáže-li se jeho nevina v řízení o protiprávním jednání.

Příslušník má, podle § 124 odst. 7, nárok na služební příjem ve výši, která odpovídá průměrnému služebnímu příjmu za dobu, ve které čerpá služební volno nebo dovolenou. Zákon o služebním poměru stanovuje také náhradu za nevyčerpanou dovolenou. Náhrada je poskytována příslušníkovi ve výši služebního příjmu, který odpovídá době nevyčerpané dovolené.

Pokud nemůže příslušník bezpečnostního sboru, vykonávat službu z provozní nebo jiné překážky ve službě na straně bezpečnostního sboru, je mu poskytován služební příjem. Dále § 124 odst. 8 upravuje, co se považuje za překážku ve službě na straně bezpečnostního sboru. *„Za překážku ve službě na straně bezpečnostního sboru se považuje též doba jízdy v dopravním prostředku na služební cestě, jestliže je konána v době služby, účast na nařízené mimořádné preventivní prohlídce, očkování nebo diagnostické zkoušce.“³⁴*

Příslušníkovi náleží, podle § 124 odst. 9 zákona o služebním příjmu, služební příjem ve výši odpovídající průměrnému služebnímu příjmu za dobu, po kterou nevykonával službu, jestliže došlo ke zrušení rozhodnutí o skončení služebního poměru.

Podle § 124 odst. 10 zákona o služebním poměru má příslušník, který je zařazený do zálohy činné a vyslán k výkonu služby v zahraničí, nárok na služební poměr podle činnosti, kterou vykonává po dobu tohoto zařazení do zálohy. Pokud je mu poskytována odměna podle mezinárodní smlouvy nebo právního předpisu vydaného na jejím základě, služební příjem příslušníkovi

³⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 124 odst. 8

bezpečnostního sboru nenáleží. Jestliže je tato odměna nižší než služební příjem, příslušníkovi náleží doplatek do výše služebního příjmu.

Příslušník, který je zařazený do zálohy činné a je vyslán jako expert k výkonu služby v Evropské unii, má nárok na služební příjem podle činností, které vykonává v záloze. Činnost se zařadí podle katalogu činností do tarifní třídy, podle které se určí základní tarif služebního příjmu.

§ 124 odst. 12 zákona o služebním poměru, příslušník nemá nárok na služební příjem, jestliže si úmyslně způsobil neschopnost ke službě. Dále náleží 50 % služebního příjmu příslušníkovi, který si neschopnost ke službě způsobil:

„a) zaviněnou účastí ve rvačce; rvačkou se zde rozumí vzájemné napadení nebo fyzický střet 2 nebo více osob, nebo

b) jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek.“³⁵

Příslušníkovi, který porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce nebo nesplnil povinnost součinnosti při kontrole tohoto režimu v období, kdy mu náležel služební příjem při neschopnosti ke službě, může mu být, podle závažnosti porušení, služební příjem krácen nebo odňat. Pokud příslušník již obdržel plnění, vyplacené částky jsou považovány za přeplatek a příslušník je povinen tyto částky uhradit bezpečnostnímu sboru.

³⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 124 odst. 12

5 OSTATNÍ PENĚŽITÉ ODMĚNY

Příslušník bezpečnostního sboru může obdržet od bezpečnostního sboru i odlišné peněžité odměny než služební příjem.

5.1 Kázeňské odměny

Kázeňskou odměnu uděluje služební funkcionář příslušníkovi bezpečnostního sboru za projevení osobní statečnosti nebo za splnění zvláště významného služebního úkolu nebo za účelem ocenění příkladného plnění služebních povinností. Za příkladné plnění služebních povinností se také považuje opakované dosahování velmi dobrých výsledků ve výkonu služby.

V § 49 odst. 2 zákona o služebním poměru se stanovuje výčet odměn, které se považují za kázeňskou odměnu. Jedná se o písemnou pochvalu, peněžitý nebo věcný dar a udělení služební medaile.

Kázeňské odměny mají motivovat příslušníky ke kvalitnímu výkonu služby. Kázeňské odměny jsou hmotným, ale i morálním stimulem pro příslušníky bezpečnostního sboru. Zákon o služebním poměru neudává hierarchii kázeňských odměn, ale je možné tuto hierarchii dovodit z pořadí, v kterém zákon o služebním poměru tyto odměny uvádí.

Výše zmíněná hierarchie nemusí být při udělování kázeňských odměn zachována, není nutné aby příslušník byl nejdříve odměněn písemnou pochvalou a teprve při další kázeňské odměně peněžitý nebo věcný dar. Při odměňování příslušníka bezpečnostního sboru kázeňskou odměnou závisí její druh na povaze mimořádného činu nebo na příkladnosti plnění služebních povinností.

5.2 Výsluhové nároky

Výsluhové nároky a jejich poskytování má regulační, kompenzační, sociální a motivační funkci. Regulační funkce výsluhových nároků se zaměřuje na regulaci věkové struktury personálu bezpečnostního sboru. Kompenzační funkce

výsluhových nároků spočívá v kompenzaci za komplikace v době trvání služebního poměru. Sociální funkce výsluhových nároků směřuje v ulehčení přechodu příslušníka bezpečnostního sboru do jiného zaměstnání a ve snížení poklesu životní úrovně příslušníka a jeho rodiny. Motivační funkcí výsluhových nároků je gradace výsluhového příspěvku a odchodného v souvislosti na délku trvání služebního poměru. Mezi výsluhové nároky patří odchodné, výsluhový příspěvek a úmrtné a příspěvek na pohřeb příslušníka.

5.2.1 Odchodné

Odchodné je jednorázovým peněžitým výsluhovým nárokem příslušníka bezpečnostního sboru. Nárok na odchodné vznikne příslušníkovi po 6 letech služebního poměru, po dosažení věku 65 let anebo propuštěním, kromě výjimek stanovených zákonem o služebním poměru v § 155.

Odchodné se vyplácí příslušníkovi ve výši hrubého služebního příjmu za 1 kalendářní měsíc. Tato částka se zvyšuje a to tak, že každým dalším ukončeným rokem ve služebním poměru se částka zvýší o jednu třetinu tohoto příjmu. Zákon o služebním poměru stanovuje nejvyšší možnou hranici odchodného, což je šestinásobek průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu.

5.2.2 Výsluhový příspěvek

Výsluhový příspěvek je poskytován příslušníkovi bezpečnostního sboru, jestliže splnil podmínky uvedené v § 157 zákona o služebním poměru. Výsluhový příspěvek je opakující se peněžitý nárok příslušníka bezpečnostního sboru, který souvisí se skončením služebního poměru.

Výměra výsluhového příspěvku činí po 15 letech výkonu služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Toto procentu stoupá každým dalším rokem o 3 % měsíčního služebního příjmu do 20 rok služby. Od dvacátého prvního roku služby se výsluhový příspěvek zvedá o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý rok a každý další rok o 1 % měsíčního služebního příjmu. Maximální výše výsluhového příspěvku může činit 50 % měsíčního služebního příjmu.

Za měsíční služební příjem se považuje průměrný hrubý služební příjem za minulý kalendářní rok přede dnem skončení služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru.

5.2.3 Úmrtné a příspěvek na pohřeb příslušníka

Úmrtné je jednorázový peněžitý nárok, který souvisí se skončením služebního poměru příslušníka. Smyslem úmrtného je zmírnění propadu sociálního života pozůstalých po příslušníkovi. Zákona o služebním poměru stanovuje jako pozůstalé manžela nebo manželku, nezaopatřené děti a rodiče nebo další osoby, pokud byly na zemřelého odkázány výživou.

Výše úmrtného je trojnásobek jeho měsíčního služebního příjmu zemřelého příslušníka bezpečnostního sboru. Úmrtné náleží každému pozůstalému ve výše uvedené výši.

6 ZÁVĚR

Jako cíl této práce si autor v úvodu stanovil popsat služební příjem a ostatní pojmy, které se služebním příjmem úzce souvisí.

Autor se v první části práce snažil vylíčit obecné pojmy, které souvisejí s odměňováním a výkonem práce. Těmito základními pojmy byly závislá práce, která je hlavním tématem úpravy zákoníku práce, plat, mzda a služební příjem, jako různé druhy odměn za práci nebo výkon služby a sektory národních hospodářství. Soukromý sektor, který je řízen a vlastněn soukromými osobami a veřejný sektor, jenž je řízený a spravovaný veřejnou správou. V poslední podkapitole se autor zabýval bezpečnostním sborem jako specifickou částí veřejného sektoru.

V druhé části autor nejdříve znázornil vývoj zákona o služebním poměru, od jeho meziválečných počátků za dob Československa až do současné podoby. Dále autor rozebíral služební poměr jako právní vztah mezi příslušníkem a Českou republikou a objasnil vznik, skončení a druhy tohoto právního vztahu. Popsal podmínky, za kterých nastanou a jaké povinnosti přitom vznikají. Posledním pojmem v této části je pojem systematizace. Systematizace je důležitým nástrojem bezpečnostních sborů k dosažení stanovených úkolů.

Třetí část definuje pojem služební příjem jako služební plnění za vykonanou službu ve služebním poměru. Dále autor vysvětlil tři základní funkce služebního příjmu, což jsou stimulační, kompenzační a sociální funkce. Zbytek této části práce autor vypsals jednotlivé složky služebního příjmu, podle § 113 zákona o služebním poměru.

V poslední části práce autor rozebral peněžité odměny, které nejsou složkou služebního příjmu. Popsané odměny jsou kázeňské odměny, které mají příslušníka motivovat ke kvalitnímu výkonu služby a výsluhové nároky, jenž náleží příslušníkovi bezpečnostního sboru po skončení služebního poměru.

Seznam tabulek

Tabulka č.1 – Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

Seznam použité literatury a zdrojů

Seznam literatury

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

STRECKOVÁ, Yvonne. Teorie veřejného sektoru: učební text. Brno: Masarykova univerzita, 1998. ISBN 80-210-1737-6.

TOMEK, Petr. Slovník služebního poměru. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2.

TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2.

URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-724-9.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

Seznam právních předpisů

Nařízení vlády č. 532/2021 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam webových stránek a elektronických zdrojů

Informace o stabilizačním příspěvku – Nezávislý odborový svaz Policie České republiky [online] [cit. 6-3-2022] Dostupné z <https://www.nospcr.cz/informace-o-stabilizacnim-prispevku/>

Příplatek za sportovní reprezentaci – Policie České republiky[online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 4-3-2022] Dostupné z <https://www.policie.cz/clanek/priplatek-za-sportovni-reprezentaci.aspx>