

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Katedra správního práva a správní vědy

**Změny služebního poměru v režimu zákona
o služebním poměru příslušníku
bezpečnostních sborů**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Changes in the employment relationship in the regime of the
Law on the Employment of Members of the Security Forces

Vedoucí diplomové práce:

doc. JUDr. PhDr. Zdeněk Fiala, Ph.D.

Autor diplomové práce:

Bc. Pavel Smital

Praha 2022

Čestné prohlášení

Tímto prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*ZMĚNY SLUŽEBNÍHO POMĚRU V REŽIMU ZÁKONA O SLUŽEBNÍM POMĚRU PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ*“ vypracoval samostatně a všechny použité literární prameny jsem uvedl v seznamu použité literatury.

V Praze dne 8. 3. 2022

.....
Bc. Pavel Smital

Anotace

Předložená Diplomová práce je zaměřena na změny z pohledu zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kde popisují historický vývoj, charakteristiku a postavení všech složek a jejich příslušníků z pohledu jejich služebního zákona, tak jejich postavení v zákoně o příslušnících bezpečnostních sborů. Dále pak popisují výčet změn z pohledu tohoto zákona. Následně provádím posouzení na základě vnímání příslušníků bezpečnostních sborů prostřednictvím konkrétních otázek, kdy z odpovědí provádím výzkum a vyhodnocení završuji v celkovém závěru práce.

Klíčová slova

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

Annotation

The presented thesis is focused on changes from the point of view of the law on the service of members of the security forces, where I describe the historical development, characteristic and position of their service law and their position in the law on members of the security forces. Then I describe the list of changes from the perspective of this law. Subsequently, I perform an assessment based on the perception of members of the security forces through specific questions, where I conduct research and I complete the evaluation in the overall conclusion of the work.

Keywords

Police of the Czech Republic, Fire and Rescue Service of the Czech Republic, Customs Administration of the Czech Republic, Prison Service of the Czech Republic, General Inspection of Security Forces, security Information Service, Office for Foreign Relations and Information, member.

Obsah

Úvod	6
1. Historický vývoj.....	8
1.1. Vývoj policie	8
1.2. Vývoj četnictva	9
2. Bezpečnostní složky dle zákona č. 361/2003 Sb.	12
2.1.1. Právní subjektivita Policie ČR.....	13
2.1.2. Působnost Policie ČR.....	13
2.1.3. Pravomoc Policie ČR.....	14
2.1.4. Organizace a řízení Policie ČR	14
2.1.5. Služební poměr příslušníků Policie ČR	15
2.2. Hasičský záchranný sbor ČR	16
2.2.1. Postavení a úkoly Hasičského záchranného sboru.	17
2.3. Celní správa ČR.....	17
2.3.1. Postavení a úkoly Celní správy	18
2.4. Vězeňská služba ČR.....	19
2.4.1. Funkce a úkoly Vězeňské služby	20
2.5. Bezpečnostní informační služba	20
2.5.1. Funkce a úkoly bezpečnostní informační služby	21
2.6. Generální inspekce bezpečnostních sborů	22
2.6.1. Funkce a úkoly Generální inspekce bezpečnostních sborů.....	22
2.7. Úřad pro zahraniční styky a informace	23
2.7.1. Funkce a úkoly Úřadu pro zahraniční styky a informace	23
3. Změny ve služebním poměru a jejich praktické dopady pro příslušníky bezpečnostních sborů	26
3.1.1. Nástup na služební místo a jeho možná změna	26
3.1.2. Náležitosti k ustanovení na volné služební místo	26
3.1.3. Výběrové řízení na služební místo	27
3.1.4. Převelení	29
3.1.5. Služební cesta	30
3.1.6. Zrušení služebního poměru ve zkušební době	31
3.1.7. Propuštění ze služebního poměru	32
3.1.7.1. Propuštění příslušníka z důvodu pravomocného odsouzení za úmyslný trestný čin.....	33
3.1.7.2. Propuštění příslušníka pro nedbalostní trestný čin.....	34
3.1.7.3. Propuštění z důvodů dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti.	34
3.1.7.4. Propuštění z důvodu pozbytí osobnostní způsobilosti k výkonu služby 35	
3.1.7.5. Propuštění ze služebního poměru na vlastní žádost.....	37
4. Výzkumná část práce.....	39
4.1. Cíle a hypotézy výzkumu	39
4.2. Formulace hypotéz.....	40
4.3. Výzkumná metoda	41

4.3.1. Tvorba dotazníku.....	43
4.3.2. Sběr dat.....	44
4.3.3. Výzkumný vzorek	45
4.3.3. Limity výzkumu	47
4.4. Praktická část.....	48
4.4.1. Intepretace výsledků výzkumu	48
4.4.2. Diskuse.....	53
5. Závěr	56
Seznam použité literatury.....	58
Právní předpisy	59
Internetové stránky.....	59
Přílohy	61
Příloha č. 1 – Dotazníkové šetření	61
Příloha č. 2.....	63

Úvod

Zajištění bezpečnosti ve státě bylo dlouhou dobu široce diskutovanou otázkou, a to zejména v měřítku filozofie. Nalezení té správné míry zainteresovanosti státu do běžného života lidí bylo dlouholetým tématem. Tento vývoj se ostatně dle autora zásadním způsobem promítl také do historie České republiky – tajná policie a paranoia byly společným jmenovatelem pro dlouhá léta nesvobody, kterými jsme si jako národ prošli.

Výsledný konsensus této společenské diskuse se však ustálil na současné podobě – tedy že se bez bezpečnostních sborů neobejdeme (respektive „koncepte“ České republiky jako státu odpovídá širšímu, leč stále liberálnímu pojetí, které se blíží společenské smlouvě prezentované Johnem Lockem¹), avšak jejich pravomoci jsou striktně svázány zákony a překročení základních lidských práv musí být vždy podrobena pečlivému testu proporcionality (ať již při samotné koncepci této pravomoci, tedy jejím ustanovení v zákoně, tak v rámci diskreční pravomoci policisty).

Ať již byly historické peripetie sebevětší, faktem zůstává, že s určitou formou „strážců pořádku“ se setkáváme již od samého počátku státního aparátu na našem území – ať již to byly ozbrojené stráže, drábové či biřicové, nebo později četnictvo a policie. Již od samotných počátků pak můžeme spatřovat odlišný vývoj přístupu k tomuto „povolání“, neboť policie je práce toliko formalizovaná, čemuž musí odpovídat jak postavení samotného příslušníka, tak jeho fungování v rámci (pracovně)právního vztahu, například v rovině vztahů k podřízeným.

Autor v první části této práce stručně rekapituluje historický vývoj právní úpravy, jež postavení příslušníků bezpečnostních sborů upravuje, a to od roku 1848 až po nabytí účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kterým je právní vztah policistů upraven dnes. Sledování tohoto vývoje je

¹ LOCKE, John. *Two Treatises of Government*. Cambridge University Press, 1988. ISBN 0521357306, 9780521357302, 464 s.

přínosné zejména z toho důvodu, že je možné zpětně porovnávat, zda některá právní úprava nebyla příznivější.

Zbytek práce je již věnován vlastnímu zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, přičemž autor se v rámci práce věnuje nejen legislativnímu procesu, který vedl k jeho vzniku v původním znění, ale také následným změnám a jejich praktickým dopadům pro příslušníky bezpečnostních sborů. Autor v tomto ohledu hodnotí především klíčové novely. Za určité završení práce je pak možné považovat její praktickou část, která je zaměřená na subjektivní vnímání těchto změn samotnými příslušníky.

Specifikum samotné právní úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů pak představují změny služebního poměru. Zatímco v klasickém pracovněprávním vztahu je zaměstnanec chráněnou smluvní stranou, přičemž například není možné jej vyslat na pracovní cestu bez jeho předchozího souhlasu, u příslušníků bezpečnostních sborů, jejichž právní vztah je formalizovaný a toliko podřízený, převažuje veřejný zájem – v případě potřeby je tedy možné příslušníka převelet, vyslat na služební cestu, ale i převést na jiné služební místo. Autor v rámci práce klade na tuto problematiku důraz, přičemž právě jí přizpůsobil také praktickou část.

Vzhledem k faktu, že autor této diplomové práce sám vykonává službu ve služebním poměru příslušníka bezpečnostního sboru Policie České republiky, je tato práce zaměřena především na problematiku, týkající se převážně, ale ne výlučně změn v oblasti bezpečnostního sboru Policie České republiky.

1. Historický vývoj

V dějinách České republiky prodělala právní úprava tohoto zákona mnohé změny, které se v určité míře odlišovaly od právní úpravy mnoha zaměstnaneckých vztahů.² Rok 1848 bývá velmi často uvozován pojmem „jaro národů“. Napříč celou tehdejší Evropou můžeme hovořit o revolučním roku, kdy docházelo k potlačování absolutismu a docházelo k prosazování demokratizačních procesů. Ústředním tématem této revoluce se stala lidská práva a ústavnost. Dochází k zásadním převratům, neboť panovník a jeho moc již dávno nejsou vnímány jako „z vůle boží“, avšak mají být napevno konstituovány psanými prameny.

1.1. Vývoj policie

Policie sehrála v době Rakousko-Uherska velmi důležitou úlohu. Autor v tomto kontextu připomíná, že v zájmu císaře Rakouska-Uherska, potažmo celého státního aparátu, který byl živ z císařské pokladnice, rozhodně nebylo podlehnout těmto procesům. Monarchie bojovala proti rozvratným živlům například s pomocí tajné policie, která fungovala jako účinné preventivní opatření. Doklad této skutečnosti leží v našich dějinách doposud, neboť „zrádců národa“ byla celá řada a zdaleka nejde jen o problém Karla Sbiny.³ S rokem 1848 došlo o určitý „zápas“ o zefektivnění tehdejší policie v rámci, kterého byla celá policie nejprve přesunuta pod ministerstvo vnitra. Ani toto uspořádání však nebylo vyhovující, a proto došlo v rámci dalších reforem (viz. níže) k jejímu vyčlenění z ministerstva a policie tak byla znovu „osamostatněna“. Protože se však policie bez nějakého (dnešní terminologií) ústředního orgánu neobejde, byl spolu s vynětím z ministerstva vnitra obnoven také Nejvyšší Policejní úřad.

Výsledkem vyčlenění z ministerstva vnitra a následné restrukturalizace byla celková unifikace policejního sboru. Společným označením se stalo „Militär-Polizei-Wach-

² TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk, 2019. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG, vydání třetí/s.8. ISBN 978-80-7554-234-2.

³ MERHAUT, Luboš, a kol. *Lexikon české literatury: osobnosti, díla, instituce*. 4/1. S–T. Praha: Academia, 2008. 1082 s. ISBN 978-80-200-1670-6. S. 19–26.

Corps“ – volně přeloženo jako „vojenská policejní stráž. V této době čítal policejní sbor kolem 6.000 příslušníků,⁴ což je počet v porovnání s dnešním počtem příslušníků policie velmi nízký. Práci policie však ztěžoval fakt, že v té době bylo obyvatelstvo poměrně roztroušené (respektive hustota osídlení nebyla tak vysoká).

Z tohoto důvodu bylo obtížně zvladatelné centrální řízení. Činnost policie spočívala především ve strážení významných obchodních cest a v městech. Následný vývoj organizačních změn v rámci policie tedy spočíval ve vytváření menších organizačních celků, konkrétně obecní/městské útvary policie (podřízené přímo dané obci/městu, respektive zastupitelstvu, v důsledku čehož by optikou svojí organizace a podřízenosti mnohem lépe odpovídaly dnešní obecní policii) a dále policii, která nadále podléhala centrálnímu řízení, „státní“ policie. Vyvrcholením snah o restrukturalizaci policie bylo její opětovné zařazení pod ministerstvo vnitra, k čemuž došlo v roce 1870.⁵

Nelze pak odhlédnout od skutečnosti, že dnešní organizační struktura Policie České republiky je do značné míry inspirovaná organizačním zřízením, ke kterému došlo po roce 1870. Jestliže v době monarchie byly řídicími orgány policie ve velkých městech policejní ředitelství a v menších městech policejní komisařství, dnes na jejich místě stojí krajská ředitelství a obvodní oddělení. Autor nicméně považuje za vhodné dodat, že dnešní organizace (organizovanost) policie je z velké části inspirovaná četnictvem.

1.2. Vývoj četnictva

Paralelně k vývoji policie docházelo za Rakousko-Uherské monarchie k vývoji další bezpečnostní složky, a to četnictva. Jak již autor naznačoval výše, zatímco policie byla spíše civilní složkou, četnictvo vzešlo jako část armády. Tento „původ“ se přitom ukázal být nadmíru praktickým, neboť četnictvo bylo mnohem lépe organizované

⁴ MACEK, Pavel., UHLÍŘ, Lubomír. *Dějiny Policie a četnictva. I.*, Habsburská monarchie (1526-1918). Praha: Themis, 1997, str. 56.

⁵ MACEK, Pavel., UHLÍŘ, Lubomír. *Dějiny Policie a četnictva. I.*, Habsburská monarchie (1526-1918). Praha: Themis, 1997, str. 45-62.

a také bylo podrobena podstatně propracovanější struktuře velení (převzaté právě z armády).

Četnictvo bylo do Rakousko-Uherska „zaneseno“ díky připojení Lombardsko-Benátska k Rakousku na základě Vídeňského kongresu, v rámci čehož byl převzat i fungující četnický pluk. V této době se co do zařazení jednalo o součást armády, avšak vyčleněnou k plnění převážně bezpečnostních úkolů. Vysoká míra organizovanosti a profesionalita příslušníků četnického pluku vyústily v rozšíření tohoto konceptu do celé tehdejší monarchie. Praktické důvody byly přitom opět politické – četnictvo svojí činností výborně pokrylo venkov, na který „síly“ tehdejší policie nepostačovaly. Alexandr Bach proto v roce 1849 předložil císařovi Františku Josefu I. návrh zákona o zřízení četnictva (č. 272/1849) o založení četnictva jakožto vojenského strážního sboru) – tento zákon nabyl účinnosti v roce 1850 a četnictvo se stalo důležitým pilířem Bachovského absolutismu.

Nový zákon přitom zachoval původní koncepci četnictva – četnické pluky byly organisovaným ozbrojeným sborem v rámci armády, který byl vyčleněný k plnění úkolů na úseku udržování bezpečnosti a veřejného pořádku (a tehdejší terminologií všeobecného klidu). Jestliže autor konstatoval, že policie čítala kolem poloviny 19. století kolem 6.000 mužů, pak lze bezpečně uzavřít, že četnictvo (byť mladší) se stalo početnější bezpečnostní složkou – napříč Rakouskem-Uherskem existovalo celkem 16 četnických pluků, přičemž průměrný počet četníků v jednom pluku činil kolem 1.000.

Universální využití četnictva vedlo k postupnému odlučování od ryze armádní povahy této bezpečnostní složky. Počátky těchto procesů můžeme spatřovat již v roce 1866, kdy byly pluky nahrazeny zemskými četnickými velitelstvími. Pod zemskými velitelstvími se organizačně nacházely velitelství okresní, kterým byly podřízeny jednotlivé četnické stanice.⁶

⁶ MACEK, Pavel., UHLÍŘ, Lubomír. *Dějiny Policie a četnictva. I.*, Habsburská monarchie (1526-1918).

Autor považuje za vhodné upřednostnit na tomto místě skutečnost, kvůli které nabývalo četnictvo politických rozměrů – do již zmiňovaného poměrně universálního využití (například při potírání trestné činnosti, ale také při provádění exekucí, v rovině armádní pak při zatýkání dezertérů v režimu zákona č.19/1876) totiž patřilo také rozhánění demonstrací a jiných srocení, které optikou tehdejších hodnostářů narušovaly veřejný pořádek a klid.

V období 1918–1989 je již podstatně snazší vycházet přímo z relevantních právních předpisů; například ze zákona č.165/1920 Sb. jímž se vláda zmocňuje zřizovati státní policejní úřady, dále zákon č. 230/1922 Sb., o sborech stráže bezpečnosti, nařízení vlády č.290/1922 Sb., ale i následnou reorganizaci policie prostřednictvím vládního nařízení č.51/1936 Sb., o organizaci policejní správy a služby a o některých jiných opatřeních v oboru vnitřní správy. Relevantními předpisy pro četnictvo byly zejména zákon č. 299/1920 Sb. a, o četnictvu, a č. 28/1928 Sb., kterým došlo ke změnám v zákonech o četnictvu a sborech stráže bezpečnosti. V období 1945–1989 bylo charakteristické potírání tradičních rysů formálního oddělení služebního poměru od klasického pracovněprávního vztahu. Po roce 1989 je viditelná snaha o návrat jak k demokratickým principům, tak i k formalistickému odklonu úpravy služebního poměru od obecné úpravy pracovněprávních vztahů. Smyslem následující části práce bude rekapitulovat směr, kterým se právní úprava služebního poměru vydala po roce 1989 (potažmo po rozpadu Československa).

2. Bezpečnostní složky dle zákona č. 361/2003 Sb.

V úvodu této kapitoly se autor zabývá přijetím současného zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, dále jen „zákon o služebním poměru“. Této problematice je nutné se věnovat ve dvou rovinách – jednak rovinou popisnou, tedy shrnutí a popisnou částí všech složek Příslušníků bezpečnostních sborů, jejich vznik a vývoj i právní subjektivitu a přistoupení k rekodifikaci právních předpisů upravujících služební poměr příslušníku bezpečnostních sborů, kdy je nutné využít především komparace s předchozí právní úpravou a praktickými důsledky rekodifikace; jednak rovinou teoretickou, v rámci které je nutné zkoumat legislativní proces, který vedl k přijetí současné podoby zákona.

Na tyto dvě vymezené kapitoly poté autor navazuje kapitolou třetí, která se zabývá významnými novelami zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. S ohledem na rozsah práce je v autorově dispozici pojmout toliko novely významné, za které autor považuje takové novely, které měly reálný dopad pro příslušníky (a nejde tedy o zanedbatelné formální změny).

Jak již zákon o příslušnících bezpečnostních sborů ve svém názvu uvádí, nejedná se pouze o příslušníky bezpečnostního sboru Policie České republiky, dále jen „Policie ČR“ ale také o následující složky: Celní správa České republiky dále jen „Celní správa ČR“, Hasičský záchranný sbor České republiky, Vězeňská služba České republiky, dále jen „Vězeňská služba ČR“, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

2.1. Policie České republiky

Policie ČR je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor České republiky.⁷ Vznikla dne 15. července 1991 přeměnou české části československé Veřejné bezpečnosti Sboru národní bezpečnosti, a to dnem vyhlášení zákona ČNR č. 283/1991 Sb., o Policii ČR.

⁷ Wikipedie [online]. 2021 [cit. 31.12.2021]. Dostupné z [www.cs.wikipedia.org/wiki/ Policie_České_ Republiky](http://www.cs.wikipedia.org/wiki/Policie_České_Republiky).

S účinností od 1. ledna 2009 je činnost Policie ČR upravena novým zákonem č. 273/2008 Sb., který realizuje reformu policie navrženou ministrem vnitra Ivanem Langrem. Jejím záměrem je především policii soustředit na úkoly při zajištění bezpečnosti a oddělit ji od dalších působností, které s tímto hlavním úkolem úzce nesouvisí. Policie ČR byla zřízena jako ozbrojený bezpečnostní sbor, který svou působnost vykonává na celém území České republiky. Znak, který charakterizuje postavení policie je i jejím hlavním úkolem „chránit veřejnou bezpečnost a pořádek.“

2.1.1. Právní subjektivita Policie ČR

Policie ČR je součástí státu. Podle § 3 zák. č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů tvoří policie tzv. organizační složku státu. Pokud se týče subjektivity Policie ČR, je třeba připomenout zásadní stanovisko, které tu zaujalo plénum Nejvyššího soudu. Podle něj není Policie ČR právnickou osobou a zákon ji nepřiznává ani způsobilost být účastníkem řízení před soudem. Způsobilost mít práva a povinnosti, jakož i způsobilost být účastníkem řízení, má ve věcech týkajících se Policie ČR stát, tj. Česká republika. Toto vymezení se však týká jen vztahů, kde policie vystupuje ve vztazích soukromoprávních. Jinak tomu je v řízení podle zák. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém jsou přezkoumávána rozhodnutí orgánů veřejné správy, aniž je rozhodující, zdali tyto orgány mají povahu právnické osoby či nikoli. V těchto případech Policie ČR má způsobilost být účastníkem řízení.

Pokud jde o řízení o ochraně před nezákonným zásahem, pokynem nebo donucením správního orgánu je žalovaným podle § 83 SŘS správní orgán, který podle žalobního tvrzení provedl zásah. Jde-li o zásah veřejného ozbrojeného sboru, je žalovaný správní orgán, který tento sbor řídí, resp., jemuž je podřízen.

2.1.2. Působnost Policie ČR

Působnost je výchozím a neopomenutelným prvkem právního statusu každého státního orgánu. Především vypovídá o právech svěřených úkolech a činnostech. Pojmově působnost (kompetence) státního orgánu vyjadřuje právem stanovený

předmět, obsah a rozsah jeho činnosti.⁸

Působnost Policie ČR, jako státního orgánu je tedy vymezen okruhem její činnosti. Okruh těchto činností je vymezen již v § 1 odst. 2 zák. č. 273/2008 Sb., o Policii ČR, ve znění pozdějších předpisů. Zde se stanoví, že Policie ČR plní úkoly ve věcech vnitřního pořádku a bezpečnosti a další úkoly v rozsahu a způsobem stanoveným právními předpisy.

2.1.3. Pravomoc Policie ČR

Zatímco působnost Policie ČR charakterizuje její předmět, obsah a rozsah její činnosti, tak pravomoc Policie ČR vypovídá o jejím postavení z hlediska způsobilosti projevat se právem předpokládaným, vyžadovaným a zpravidla přesně vymezeným způsobem. Pojmově se tedy v případě pravomoci jedná o určité právní prostředky, které má policie k realizaci své působnosti.

Pravomoc jako taková je státně mocenský charakter činnosti jakéhokoliv státního orgánu tedy i Policie ČR. Pravomocí jsou myšleny právní prostředky, které Policie ČR má a které jí dává zákon k realizaci své působnosti. Pro tyto prostředky platí, že se jedná o výraz oprávnění Policie ČR, jak může zasáhnout, a tedy omezit práva jiných za účelem splnění svých úkolů v rámci své působnosti. Základní oprávnění jsou dána policistům zákonem č. 273/2008 Sb., o Policii ČR a jsou koncipována tak aby obsáhla všechny potřebné zákonné možnosti.

K pravomoci, a tedy oprávněním patří určité zásady, za kterých se pravomoc realizuje, nelze bezhlavě uplatňovat veškerá práva, aniž by nebyly dodržovány tyto základní zásady. Těmito zásadami jsou zásada legality, minimalizace, účelnosti a zásada přiměřenosti.

2.1.4. Organizace a řízení Policie ČR

Činnost Policie ČR řídí Policejní prezidium v čele s Policejním prezidentem. Policejní prezident odpovídá za činnost policie ministru vnitra. Policejnímu prezidiu jsou

⁸ SVATOŇ, Jan, FILIP Jan a ZIMEK Josef. *Základy státovědy*, 2. dotisk 4. vyd., MU Brno 2007, s. 266.

podřízeny jednak útvary s celostátní působností a jednak krajská ředitelství Policie. Útvary s celostátní působností zřizuje ministr vnitra na návrh Policejního prezidenta. Krajská ředitelství Policie jsou zřízena zákonem. Policejní prezidium zejména určuje cíle rozvoje Policie, řeší koncepci její organizace a řízení, stanoví úkoly jednotlivých služeb. V rámci Policie ČR působí služba pořádkové policie, služba dopravní policie, služba cizinecké policie, letecká služba, pyrotechnická služba, ochranná služba, služba kriminální policie a vyšetřování a další specializované služby. Policejní prezidium rovněž analyzuje a kontroluje činnost Policie ČR, vytváří policejním útvarům podmínky pro plnění jejich úkolů a koordinuje jejich činnost při plnění úkolů, které přesahují jejich územní nebo věcnou působnost.

Krajská ředitelství Policie ČR jsou útvary s územně vymezenou působností. Slouží veřejnosti na vymezeném teritoriu, představují samostatné organizační složky státu a při plnění úkolů Policie ČR samostatně hospodaří s finančními prostředky ze státního rozpočtu. V rámci krajských ředitelství mohou působit další teritoriální útvary, které jsou jim podřízeny. Tyto zřizuje Policejní prezident na návrh krajského ředitele. Existují v hlavním městě Praze a dalších velkých městech. Útvary s celostátní působností plní specifické a vysoce specializované úkoly na celém území státu. Některé poskytují specifický servis ostatním Policejním útvarům, jiné se specializují například na odhalování organizovaného zločinu nebo korupce a závažné finanční kriminality. Potírají také drogovou kriminalitu nebo zajišťují ochranu prezidenta republiky a dalších ústavních činitelů.⁹

2.1.5. Služební poměr příslušníků Policie ČR

Právní poměry a služební vztahy příslušníků Policie ČR upravuje zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. Policisté jsou ve služebním poměru k České republice. Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který je starší 18 let, je bezúhonný, splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven, a je zdravotně, osobnostně

⁹ Zákon č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky.

a fyzicky způsobilý k výkonu služby. Policista nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí. Policie ČR si ověřuje, zda žadatel splňuje podmínky přijetí do služebního poměru v průběhu přijímacího řízení. Jeho součástí je komplexní zdravotní prohlídka, psychologické vyšetření a prověrka tělesné zdatnosti. Přijetí do služebního poměru nelze odepřít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského nebo rodinného stavu. V den nástupu k výkonu služby policista skládá služební slib:

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“¹⁰

Při přijetí do služebního poměru je policista ustanoven na služební místo a jmenován do služební hodnosti. Služební místo vyjadřuje jeho organizační a právní postavení v bezpečnostním sboru. Je charakterizováno služební hodností, stupněm a oborem vzdělání, náplní služební činnosti, rozsahem oprávnění a povinností. Zákon o služebním poměru upravuje pravidla kariérního postupu policisty.

2.2. Hasičský záchranný sbor ČR

V období první Československé republiky již existovaly požární jednotky, které byly veřejné a z povolání, a to jen v některých městech v městech kde tyto jednotky zřízené nebyly, využívaly starostové daných obcí předpisy, které byly v podstatě převzaté z období Rakouska-Uherska. Tyto přejaté předpisy umožňovaly starostům daných měst převádět zodpovědnost z nich samotných na dobrovolné hasičské sbory. Po 2. světové válce byla požární ochrana předána do působnosti ministerstva

¹⁰ Služební slib [online]. 2022 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.Policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>.

vnitř, kdy tomuto ministerstvu náležel také dohled a řízení sboru na úseku požární ochrany si dále rozdělovaly jednotlivé místní okresní a krajské národní výbory. Postupem let a právní úpravami hasičského záchranného sboru se dostáváme do současné podoby, kdy tento sbor hraje stěžejní roli v přípravách státu na mimořádné události a ochraně ať se jedná o teroristické hrozby, živelní katastrofy nebo průmyslové havárie a je koordinován a řízen podle zákona č. 320/2015 Sb.¹¹

2.2.1. Postavení a úkoly Hasičského záchranného sboru.

Hasičský záchranný sbor České republiky, je jednotný bezpečnostní sbor, jehož základním úkolem je chránit zdraví a životy obyvatel, životní prostředí, majetek a zvířata před požáry a jinými mimořádnými událostmi a krizovými situacemi. Podílí se na zajišťování bezpečnosti České republiky především z pohledu na plnění a organizování úkolů požární ochrany, ochrany obyvatelstva a nouzového civilního plánování, krizového řízení a dalších úkolů, za podmínek a v rozsahu, který je stanovený v zákoně č. 320/2015 Sb. a v neposlední řadě společně s Policií ČR, patří k jednotkám Integrovaného záchranného systému a je jednou z jeho základních složek. Výkonnou složku tvoří hasičské záchranné sbory krajů a jejich strukturalizace vychází z generálního ředitelství hasičského záchranného sboru České republiky. Dále je tato složka přizpůsobována specifikacím v jednotlivých krajích a hlavnímu městu Praha.¹²

2.3. Celní správa ČR

Pokud se budeme zabývat Celní správou jako takovou, je zapotřebí definovat i pojem Celnictví, jedná se o organizaci státního zřízení, kdy je tato přímo delegována k vybírání cla jako poplatku a povinnou platbu stanovenou přepisem daného práva na území konkrétního státu vybíranou v souvislosti s konkrétními osobami, které zboží

¹¹ VILÁŠEK, Josef, FIALA, Miloš, VONDRÁŠEK, David, 2014. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum. vydání první/s..23-25. ISBN 978-80-246-2477-8.

¹² VILÁŠEK, Josef, FIALA, Miloš, VONDRÁŠEK, David, 2014. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum. vydání první/s. 23-25. ISBN 978-80-246-2477-8.

dovážejí nebo vyvážejí nebo osobami pro které je toto zboží dováženo nebo vyváženo přes státní hranice.¹³

Celnictví samotné se rozvíjelo již od nepaměti v souvislosti z placením poplatků za přechod přes konkrétní území daného vládnoucího panovníka či v pozdějších dobách státního území. Na území České republiky je složka Celní správy popisována v zákoně č. 13/1993 Sb. „celní zákon“, který byl častokrát novelizován kupříkladu zákonem č. 113/1997 Sb. Který místo 27 celních úřadu upgradoval do 8 celních ředitelství a zavedl služební poměr celníků jakožto postavení příslušníků ostatních bezpečnostních sborů. Kdy po další novelizaci zákona č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky. Který následně nahradil současný zákon č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky, který je v současnosti platným zákonem pro Celníky jakožto příslušníky celní správy České republiky, kteří spadají do zákona o služebním poměru.¹⁴

2.3.1. Postavení a úkoly Celní správy

Celní správa ČR je soustavou správních orgánů a ozbrojeným bezpečnostním sborem. Jako orgány celní správy se zřizují Generální ředitelství cel a celní úřady, které jsou správními úřady a organizačními složkami státu. Generální ředitelství cel je podřízeno Ministerstvu financí (dále jen „ministerstvo“). Celní úřady jsou podřízeny Generálnímu ředitelství cel. Generální ředitelství cel je účetní jednotkou. Celní úřady nejsou účetními jednotkami a pro účely hospodaření s majetkem státu, účetnictví a pracovněprávních vztahů mají postavení vnitřních organizačních jednotek Generálního ředitelství cel. Příjmy a výdaje Generálního ředitelství cel jsou součástí rozpočtové kapitoly ministerstva. Působnost orgánů celní správy vykonávají celníci, kterými jsou fyzické osoby vykonávající v celní správě službu podle zákona upravujícího služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Působnost orgánů celní správy dále vykonávají občanští zaměstnanci, kterými se pro účely tohoto

¹³ KÁRNÍK, Miroslav, 2012. *Clo a celní politika*. Olomouc: vydání 1/ANAG. s.10. ISBN 978-80-726-3779-9.

¹⁴ KÁRNÍK, Miroslav, 2012. *Clo a celní politika*. Olomouc: vydání 1/ANAG. s.10. ISBN 978-80-726-3779-9.

zákona rozumí fyzické osoby vykonávající v celní správě činnosti v pracovním poměru. Právně jedná jménem státu ve všech věcech v orgánech celní správy pouze generální ředitel nebo jeho zástupce. V případech stanovených vnitřním předpisem celní správy nebo na základě písemného pověření generálního ředitele může právně jednat jménem státu i jiný celník nebo občanský zaměstnanec.¹⁵

V mnoha ohledech je celník jako státní zaměstnanec podroben obdobnému počínání jako policista v souvislosti s počínáním si ve výkonu své funkce, při povinnostech k plnění služebních úkonů, prokazování se k danému bezpečnostnímu sboru a jeho oprávněních při plnění svých úkolů, které vyplývají z jeho funkce a postavení.

2.4. Vězeňská služba ČR

Historie této složky v obecné rovině jako takové je velmi obsáhlá. Z pohledu dějin lidstva je vězení samo osobě pojem, který je znám každému. V souvislosti s uvězněním jedince a omezením mu jeho volný pohyb v omezeném prostoru na určitou bylo, potřeba od nepaměti dohled a kontrola nad vykonáváním trestu. V souvislosti s tímto fenoménem je v České republice neodmyslitelně spojena Vězeňská služba. Vězeňská služba ČR zajišťuje výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody, kdy v rozsahu stanoveném zákonem č. 555/1992 dále zabezpečuje ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a jeho činnosti. Rovněž při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti.

Vězeňská služba je ozbrojeným bezpečnostním sborem, který řídí generální ředitel Vězeňské služby, kterého vždy jmenuje a rovněž i odvolává ministr spravedlnosti, kdy Generální ředitel za činnost vězeňské služby odpovídá ministrovi. Vězeňská služba působí na území celé České republiky, pokud není jinak stanoveno zvláštním právním předpisem, nebo mezinárodní smlouvou, již je česká republika vázána. Její organizační jednotky jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice, ústavy pro

¹⁵ Zákon č. 17/2012 Sb., *Zákon o celní správě České republiky, ve znění účinném k 2.1.2022*. [online]. 2022 [cit. 02. 01. 2022].

výkon zabezpečovací detence, Střední odborné učiliště a Akademie Vězeňské služby.

2.4.1. Funkce a úkoly Vězeňské služby

Její hlavní úkoly jsou správa a střežení vazebních věznic v České republice a věznice kdy dohlíží na výkon trestu odnětí svobody a dále spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Provádí střežení i předvádění a eskorty osob ve výkonu vazby nebo ve výkonu zabezpečovací detence a dále ve výkonu trestu odnětí svobody, kdy eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavního ochranného léčení nebo zabezpečovací detence. Rovněž provádí výzkum v oboru penologie, které dále využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody. Taktéž zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstev a v dalších místech jejich působnosti v rozsahu daného zákona K jejím povinnostem dále patří činnost spojená se vzděláním vězněných osob a jejich pomoc při začleňování těchto osob zpět do společnosti.¹⁶

2.5. Bezpečnostní informační služba

V nedávné historii politických a společenských změn po listopadu 1989 se výrazně projeví ve struktuře a postavení zpravodajských služeb. Během komunistického období v Československu zastávala roli zpravodajské služby Státní tajná bezpečnost. Ta sdružovala několik oblastí zpravodajství, které byly rozděleny na rozvědnou, civilní a vojenskou kontrarozvědnou službu. Oblast pravomocí a působnosti Státní tajné bezpečnosti byla vymezena pouze vnitřními vyhláškami a rozkazy ministra vnitra nikoli zákonem. Následně po rozpadu československé federace, byl přijat zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě.¹⁷

¹⁶ Zákon č. 555/1992Sb. Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážní České republiky [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555>.

¹⁷ ZETOCHA, Karel. Úvod do studia zpravodajských služeb. Vojenské rozhledy [online]. 2006, [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <http://vojenskerozhledy.cz/kategorie/uvod-do-studia-zpravodajskych-Služeb>.

Bezpečnostní informační služba je zpravodajská instituce Českého státu, která působí uvnitř jeho území je to ozbrojená zpravodajská služba České republiky. Její postavení, působnost a její spolupráci s ostatními zpravodajskými službami České republiky upravuje zvláštní zákon. Příslušníci této složky jsou povinni při plnění úkolů dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob i své vlastní, jakož i toho, aby osobám v souvislosti s jejich činností nevznikla škoda, stejně jako například policisté. Její příslušníci prokazují svoji příslušnost k Bezpečnostní informační službě služebním průkazem s evidenčním číslem a ústním prohlášením: „Bezpečnostní informační služba“.

2.5.1. Funkce a úkoly bezpečnostní informační služby

Hlavní náplň působnosti Bezpečnostní informační služby stanovuje zákon o zpravodajských službách, podle kterého BIS zabezpečuje informace o záměrech a činnostech namířených proti demokratickým základům, svrchovanosti a územní celistvosti České republiky, o zpravodajských službách cizí moci, o činnostech ohrožujících státní a služební tajemství, o činnostech, jejichž důsledky mohou ohrozit bezpečnost nebo významné ekonomické zájmy České republiky, týkající se organizovaného zločinu a terorismu (zákon č. 153/1994 Sb. o zpravodajských službách, § 5 odst. 1). Stejný § odst. 4 zákona o zpravodajských službách uděluje zpravodajským službám další úkoly, pokud tak stanoví zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva, jíž je Česká republika vázána. Zákon č. 154/1994 o Bezpečnostní informační službě v § 18 stanovuje kontrolu BIS. Tu zastává Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, který pro výkon kontroly činnosti BIS zřizuje zvláštní kontrolní orgán, jedná se o Stálou komisi pro kontrolu činnosti BIS složenou ze sedmi členů z poslaneckých klubů.

Kontrola činnosti BIS se odehrává ve dvou rovinách-vnitřní a vnější. Vnější kontrola zahrnuje kontrolní činnosti vlády, které se zaměřují na všechny oblasti působnosti BIS. Současně zahrnuje exekutivní kontrolu (kontrola rozpočtu BIS a vynakládané prostředky), soudní kontrolu (kontrola použití zpravodajské techniky), kontrola ze strany Nejvyššího kontrolního úřadu (hospodaření se státním majetkem během

plnění úkolů) a kontrola veřejností pomocí hromadných sdělovacích prostředků a webových stránek BIS.

Druhým typem kontroly je tzv. vnitřní kontrola, která zamezuje nezákonným aktivitám. Souhrn veškeré zpravodajské činnosti BIS obsahuje utajovaná zpráva, jež je předkládána zákonem stanoveným politickým příslušníkům. Z otevřených zdrojů, jako jsou výroční zprávy o činnosti zpravodajských služeb či z webových stránek zpravodajských služeb, lze uvést obecný přehled o činnosti Bezpečnostní informační služby. Mezi stěžejní oblasti, kterými se BIS zabývá, patří: demokracie a ústavnost, ekonomické zájmy státu, kontrašpionáž, kybernetická bezpečnost, organizovaný zločin, vojenský materiál a proliferace, ochrana utajovaných informací a terorismus.¹⁸

2.6. Generální inspekce bezpečnostních sborů

Při svém vzniku v roce 2012 navázala Generální inspekce bezpečnostních sborů na činnost Inspekce PČR. Největším úkolem Inspekce v roce 2012 bylo vybudovat nezávislé a soběstačné postavení v činnostech, které do té doby zajišťoval resort Ministerstva vnitra České republiky a PČR. Generální inspekce bezpečnostních sborů (dále jen „GIBS“) je ozbrojený bezpečnostní sbor České republiky, jehož hlavním úkolem je prověřování a vyšetřování trestných činů příslušníků a zaměstnanců určených bezpečnostních sborů.

2.6.1. Funkce a úkoly Generální inspekce bezpečnostních sborů

Úkoly GIBS spočívají v odhalování a vyšetřování trestných činů, pokud byly spáchány příslušníkem Policie ČR, příslušníkem Celní správy ČR, příslušníkem Vězeňské služby nebo příslušníkem GIBS, případně civilní zaměstnanec těchto čtyř sborů.

Příslušníci GIBS jsou rovněž ve služebním poměru, který upravuje zákon o služebním poměru. GIBS je jediným orgánem v České republice, který je oprávněn provádět tzv.

¹⁸ Bezpečnostní informační služba. *Kdo jsme*. [online]. 2022, [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.bis.cz/o-nas/>.

zkoušky spolehlivosti, které byly zavedené v roce 2009 do našeho právního řádu. Od 1. ledna 2012 provádí GIBS zkoušky spolehlivosti i vůči dalším určeným bezpečnostním sborům. Zcela novou kompetencí GIBS je sledování a vyhodnocování informací o protiprávní činnosti příslušníků bezpečnostních sborů a vydávání metodických doporučení pro jejich činnost. Vzhledem k nezávislosti a samostatnosti GIBS je při plnění těchto úkolů velmi důležitá znalost prostředí bezpečnostních sborů a kooperace s jejich vedením. Je možno říci, že samostatný bezpečnostní sbor spolupracuje i s jinými externími subjekty. Klíčovou oblastí je spolupráce se státním zastupitelstvím, s vnějšími kontrolními orgány, se školskými a vzdělávacími institucemi. Z právního postavení GIBS vyplývá ekonomická samostatnost s vlastní kapitolou státního rozpočtu, kterou jí je dána odpovědnost za hospodaření se svěřenými prostředky státu k zajištění plné funkčnosti a efektivity činnosti.¹⁹

2.7. Úřad pro zahraniční styky a informace

Historie tohoto bezpečnostního sboru se začala formovat v roce 1993 a 1994. kdy se tento sbor stal vnější zpravodajskou službou samostatné České republiky s názvem Úřad pro zahraniční styky a informace Ministerstva vnitra ČR. Samostatnou institucí, která nese současný název se služba stala 30.07.1994 a to zákonem 153/1994 Sb. O zpravodajských službách České republiky.

Úřad pro zahraniční styky a informace (dále jen „ÚZSI“) je zpravodajskou službou České republiky se sídlem v Praze, cílem tohoto bezpečnostního sboru je zajišťovat informace důležité pro zahraniční politické, ekonomické a bezpečnostní zájmy České republiky.²⁰

2.7.1. Funkce a úkoly Úřadu pro zahraniční styky a informace

¹⁹ Generální inspekce bezpečnostních sborů: *Zprávy o činnosti a analýzy*. Gibs.cz, [online]. 2020 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: https://www.gibs.cz/ostatni/zprava_cinnosti_2019.pdf.

²⁰ Úřad pro zahraniční styky a informace. *Vnější zpravodajská služba České republiky: Historie ÚZSI*, [online]. 2022 [cit. 2022-01-11]. Dostupné z: <https://www.uzsi.cz/historie>.

Její funkce spočívá v ochraně České republiky proti hrozbám, kterými jsou, proliferace zbraní hromadného ničení a jejich komponent, mezinárodní terorismus, ekonomická zločinnost, různé formy politického extremismu apod.

Hlavním cílem přesto zůstává vyhodnocovat získané zpravodajské informace, které nejsou dostupné prostřednictvím standardních prostředků a aktivit, jako je např. diplomacie, ale které zároveň splňují následující kritéria, kdy původ informací pochází ze zahraničí, ačkoli mohou být získány z území České republiky, informace mají spojitost s problematikou, kterou byl úřad pověřen vedením státu, jsou určenému odběrateli neznámé a byly zpravidla získány využitím zpravodajských prostředků.

Hlavními úkoly ÚZSI je poskytovat příslušným orgánům státní správy České republiky především zpravodajství o zahraničně politických skutečnostech a záměrech, které by mohly mít vliv na zájmy České republiky, ekonomické zpravodajství o skutečnostech, které by mohly mít vliv na strategické ekonomické zájmy, ekonomický vývoj nebo ekonomickou bezpečnost České republiky, bezpečnostní zpravodajství o mezinárodním terorismu a jiných asymetrických bezpečnostních hrozbách, které by mohly ohrožovat bezpečnostní zájmy České republiky nebo její mezinárodní závazky.

K zabezpečování zájmových informací a k jejich verifikaci využívá ÚZSI obvyklé zpravodajské metody. S ohledem na charakter práce ÚZSI je nutné dodržovat princip utajení a ochrany zdrojů, metod i prostředků. Jejich volba vždy ovlivňuje porovnání efektivnosti s rizikem případných negativních dopadů na zahraniční zájmy České republiky. Z těchto důvodů obvykle nelze veřejnost blíže informovat o metodách a výsledcích. Pro tuto práci jsou určující aktuálně platné a veřejně dostupné základní dokumenty České republiky, to zejména Bezpečnostní strategie ČR. Při plnění konkrétních dlouhodobých úkolů se ÚZSI řídí výčtem aktuálních priorit, které vycházejí z příslušného, utajeného usnesení vlády České republiky. Činnost ÚZSI nemá represivní charakter. ÚZSI není orgánem činným v trestním řízení a z jejich práce nevyplývá žádné ohrožení práv a svobod občanů České republiky. V případě,

že jako vedlejší produkt své činnosti zjistí poznatek, který kompetenčně přísluší službám s vnitřní působností či orgánům činným v trestním řízení, ihned a bez dalšího rozpracování je předávají příslušným institucím.

Působnost ÚZSI upravuje zákon o zpravodajských službách České republiky, ÚZSI je samostatnou organizační složkou státu, kterou upravuje § 51 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Vnitřní organizaci a činnost úřadu upravuje statut, který schvaluje vláda České republiky. Rozpočet ÚZSI je jednou ze součástí rozpočtové kapitoly Ministerstva vnitra České republiky.²¹

²¹ Úřad pro zahraniční styky a informace. *Vnější zpravodajská služba České republiky: co děláme.*, [online]. 2022 [cit. 2022-01-11]. Dostupné z: <https://www.uzsi.cz/co-děláme>.

3. Změny ve služebním poměru a jejich praktické dopady pro příslušníky bezpečnostních sborů

3.1.1. Nástup na služební místo a jeho možná změna

Jednou z nejvíce podstatných změn je obsazování volných pracovních míst a s tím spojená změna služebního místa, jakožto hlavního činitele pro profesní i karierní růst. Tyto změny se dějí na základě systematizované služební hodnosti, se zaměřením na příslušníkovu vzdělání, odborných požadavků zaměstnavatele, respektive bezpečnostního sboru, základního tarifu, ale i rozsahu oprávnění či náplně služební činnosti, popřípadě povinností daného příslušníka.²²

Služební místo je dle zákona o příslušnících bezpečnostních sborů charakterizováno zejména služební hodností, stupněm dosaženého vzdělání, oborem či zaměřeného vzdělání, základním tarifem, rovněž i náplní služební činnosti včetně rozsahu oprávnění a povinností příslušníka bezpečnostního sboru.

Pokud zákon nestanoví jinak, musí příslušník (tedy i občan), který se o dané služební místo uchází splňovat výše uvedená kritéria pro přijetí k danému bezpečnostnímu sboru. Dále až na výjimky tímto zákonem dané, které jsou níže popsány.

3.1.2. Náležitosti k ustanovení na volné služební místo

V tomto ohledu ustanovuje daného příslušníka na volné služební místo služební funkcionář konkrétního služebního sboru. Jde o událost, kdy příslušník dosáhl na požadovanou služební hodnost a byl odvolán ze svého dosavadního služebního místa podle tohoto zákona. Dále byl li příslušník zařazen do zálohy z důvodu nezařazení na konkrétní místo po dobu nejdéle jednoho roku, nebo jde o příslušníka který má být vyňat ze zálohy, ať už činné zálohy pro studující, nebo zálohy neplacené a nebo se jedná o příslušníka kterému skončilo zproštění výkonu služby. Dále pak příslušník dosáhl vyšší než požadovanou služební hodnost, ze které byl odvolán

²² TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk, 2019. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG. vydání třetí/s.99. ISBN 978-80-7554-234-2.

z důvodu neuspokojivého služebního hodnocení. Popřípadě byl zařazen do zálohy ze zákonných důvodů anebo byl z neplacené zálohy vyňat a nelze jej ustanovit na služební místo v jeho služební hodnosti. Taktéž může být na volné služební místo ustanoven příslušník jiného bezpečnostního sboru s výjimkou zpravodajské služby podle tohoto zákona.

3.1.3. Výběrové řízení na služební místo

Výše uvedené požadavky musí splňovat ten občan, který se hlásí k bezpečnostnímu sboru, pokud ovšem nejde o přijetí do služebního poměru na základě výběrového řízení dle § 22 odst. 5, zákona č. 361/2003 Sb. kde je v tomto paragrafovém znění uvedeno, že pokud se nepodaří obsadit volné služební místo výběrovým řízením podle odst. 2, 3 nebo 4, kdy podle odst. 2 se do výběrového řízení může přihlásit příslušník, jenž je svou služební hodností o jeden stupeň nižší než je požadovaná služební hodnost pro dané služební místo, nebo vykonává službu ve služebním sboru, ve kterém jeho služební funkcionář vyhlásil výběrové řízení či vykonává službu u jiného bezpečnostního sboru. Dále musí příslušník splňovat stupeň vzdělání a obor anebo zaměření vzdělání, pakliže jsou stanoveny pro služební místo, na které bylo výběrové řízení vyhlášeno. Další velmi podstatná a neopomenutelná je rovněž podmínka, kdy služební hodnocení daného příslušníka musí obsahovat alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby.

Podle odst. 3, u kterého je stanovena služební hodnost až o dva stupně vyšší, kdy se může přihlásit příslušník, jenž dosáhl středního vzdělání zakončené maturitní zkouškou a splňuje podmínky, které jsou stanovené pro dané služební místo, s výjimkou požadavku na jeho dobu trvání ve služebním poměru pro konkrétní služební hodnost a stejně jako u odst. 2 podle služebního hodnocení musí příslušník dosahovat minimálně velmi dobrých výsledků ve výkonu jeho služby.

Následně pak podle odst. 4, kdy se do výběrového řízení na konkrétní služební místo, na které je stanovena vyšší služební hodnost, avšak nejvýše do služební hodnosti vrchní komisař, může přihlásit příslušník, jenž získal vysokoškolské vzdělání a dále

splňuje požadavky stanovené pro volné služební místo, a to s výjimkou požadavku na dobu trvání služebního poměru pro danou služební hodnost. Kdy je opět potřeba pro dosažení požadovaného místa potřeba splnění alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby.

Nepodaří-li se dle výše uvedených kritérií obsadit volné služební místo, pro které je v hierarchii služebních míst pro účely výběrového řízení vyznačen zvlášť obor, popřípadě zaměření jeho vzdělání, může se do daného výběrového řízení přihlásit i občan, který splňuje podmínky pro přijetí do služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů.²³

V ohledu na změny souvisejícími se změnami nebo nástupem na služební místo je důležité podtrhnout podmínku splnění velmi dobrého hodnocení. V mnoha ohledech se jedná o příslušníka, který svou práci odvádí s velmi dobrými výsledky a na jeho současném působišti není dostatek obdobně kvalifikovaných anebo schopných příslušníků, je tento příslušník z důvodu nenahraditelnosti nebo velmi špatné obsazenosti místa tímto limitován. I právě z důvodu, kdy služební funkcionář potřebuje kvalifikovanou a odbornou práci o které ví, že je těžce obsazovatelná. Zavedením služebního hodnocení do zákona o služebním poměru byl služebním funkcionářům poskytnut moderní nástroj řízení výkonu a lidských zdrojů, který představoval velký kvalitativní posun proti úpravám předchozích norem. Je ku škodě věci, že je poznamenán některými formálními, výše uvedenými závadami, a že je prakticky devalvován svým praktickým prováděním. I v případě neshody příslušníka bezpečnostního sboru se svým nadřízeným služebním funkcionářem, eventuálně jeho nelibosti vůči tomuto příslušníkovi je z pohledu této podmínky mnohdy velmi komplikující a často i nesplnitelná. V mnoha ohledech může příslušník dosahovat potřebné kvalifikace, popřípadě má touhu po změně služebního místa, ale tato závazná podmínka mu v tom často brání.

²³ Zákon č.361/2003 Sb., *Služební poměr, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění k 5.10.2020.

3.1.4. Převelení

Jedná se o jednu ze změn služebního poměru přechodného charakteru, při kterém je vyžadováno rozhodnutí v daných věcech služebního poměru. Příslušníka bezpečnostního sboru je možno převelet z důvodů důležitých pro zájmy služby k plnění úkolů vyplývajících z daného služebního místa, na které byl příslušník ustanoven nebo je možné jej převelet do dočasně zřízené služební skupiny příslušníků, určených k plnění mimořádného úkolu anebo jiných úkolů bezpečnostního sboru, jenž nevyplývají ze služebního místa, na které byl ustanoven.

Toto převelení však může trvat nejdéle po dobu 60 dnů, kterými jsou příslušníkovi běžnými dny služby v průběhu kalendářního roku. Může nastat i okolnost, kdy za krizové situace může být tato doba podstatně delší, a to i v jiném místě, než je příslušníkovo služební působiště. V tomto ohledu může služební funkcionář rozhodnout i o změně podřízenosti příslušníka vůči jinému vedoucímu příslušníkovi.

V této souvislosti je stanoveno, že převelení nemusí být realizováno vcelku, ale může dojít k výkonu převelení v daném kalendářním roce, a to i v kratších časových úsecích. Celková doba služby vylučuje v době převelení výkon služby přesčas, avšak v praxi k tomuto jevu dochází poměrně často, neboť vedoucí příslušníci mnohdy vychází z toho, že pokud je služební doba při převelení vymezena na dny služby po 7,5 hodinách. Jedná se tak o základní dobu služby, a proto služba přesčas tímto není vyloučena. Dále pak časové omezení po dobu nejdéle 60 dnů je prolomeno v případě, kdy se jedná o úkoly vyplývající z krizové situace.

V tomto ohledu se jde o krizovou situaci dle zákona o krizovém řízení č. 240/2000 Sb. nebo mimořádnou událost podle zákona č. 239/2000 Sb. o integrovaném záchranném systému, při narušení kritické infrastruktury nebo jiné nebezpečí, dále pak nouzový stav nebo stav ohrožení státu, kdy v těchto případech není doba převelení nijak časově omezena.²⁴

²⁴ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk, 2019. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG. vydání třetí/s.169. ISBN 978-80-7554-234-2.

Tyto změny jsou pak mnohdy, ne-li převážně z pohledu daného příslušníka vnímány negativně. Příslušník konkrétního bezpečnostního sboru, jenž byl tako převelen, je mnohdy vystaven stresu, jak z pohledu změny jeho dosavadního působíště, tak i dalšími změnami, jako jsou např. změny v jeho osobním životě, které při této eventualitě mohou nastat v souvislosti s frustračními obtížemi. Takovýto příslušník trpí např. odloučením od své rodiny či přátel, kdy nemá možnost se k danému převelení vyjádřit anebo jej nějak významným způsobem ovlivnit.

3.1.5. Služební cesta

Dle ustanovení tohoto paragrafového znění lze příslušníka k plnění úkolů, jenž vyplývají z jeho zastávaného služebního místa, vyslat na služební cestu do jiného místa, než je jeho místo služebního působení. V tomto případě je opět důležité rozhodnutí služebního funkcionáře, ze kterého vyplývá, v jakém časovém rozpětí po dobu služební cesty bude daný příslušník podřízen jinému vedoucímu příslušníkovi.²⁵

Služební cesta je opět dána jako jedna z dočasných změn ve služebním poměru, kdy o vyslání na služební cestu se nevydává žádné rozhodnutí ve věcech služebního poměru. Opět zde není možnost souhlasného stanoviska příslušníka a příslušník je zde povinen služební cestu vykonat. Daným účelem služební cesty je plnění služebních úkolů mimo služební působíště příslušníka nejenom na území České republiky, potažmo i v zahraničí. V tomto ohledu je daný příslušník povinen plnit úkoly vyplývající z jeho daného služebního místa.

I tak bývá často tato podmínka opomíjena, jelikož příslušník není oprávněn vykonávat jakoukoli jinou činnost či úkoly anebo služební zákroky než ty, pro které byl na danou služební cestu vyslán. Tato možnost služební cesty příslušníka je často zneužívána, jelikož při vyslání na služební cestu dochází k tomu, že příslušník mnohdy plní úkoly zcela jiného charakteru než ty, pro které byl na danou služební cestu vyslán, např. v podobě možné výpomoci jinému oddělení bezpečnostnímu sboru, a to mnohdy na

²⁵ Zákon č.361/2003 Sb., *Služební poměr, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění k 5.10.2020.

velmi dlouhou dobu, kdy tato není zákonem omezena. Mělo by se jednat o dobu nezbytně nutnou k plnění daného úkolu. V tomto ohledu je příslušník zcela odkázán na vůli svého nadřízeného.

3.1.6. Zrušení služebního poměru ve zkušební době

Tato právní úprava byla do zákona o služebním poměru o příslušníků bezpečnostních sborů uvedena po novelizaci zákona o služebním poměru, ke které došlo z účinností od 1. ledna 2018. V tomto ohledu došlo k možnosti ukončení služebního poměru příslušníka bez udání důvodu. V této změně má příslušník, popřípadě účastník řízení možnost uplatnění a dožádání se svých procesních práv, i když z daného zákona vyplývá, že mu nemusí být sdělován důvod, který vedl ke zrušení jeho služebního poměru. Z právního postavení má na uvedení důvodu končící příslušník jakožto účastník řízení nárok. Jedním z důležitých problémů dané novelizace zákona přináší fakt, že daný příslušník nevykonává aktivní službu, ale pouze se na ni připravuje. Dovednostem se učí v příslušných školských zařízeních, a to mimo působení daného funkcionáře, jenž je oprávněn o ukončení rozhodnout. Proto také z daného zákona vyplývá, že toto posouzení nemůže být příliš objektivní, jak by se na první pohled mohlo zdát.²⁶ Tato změna v novelizaci zákona v určitých směrech znevýhodnila budoucí příslušníky od jejího právního vzniku, kdy tito příslušníci nemohou uplatnit možnost vzít si po dobu zkušební doby např. půjčku u bankovního institutu anebo se zaručit jako budoucí služebníci v daném služebním sboru jakožto ručitelé určitého právního i finančního závazku. Z pohledu státu – zaměstnavatele má tato situace rovněž své výhody, kdy se daný systém nemusí zatěžovat právními aspekty propuštění příslušníka dle konkrétního důvodu. S nadhledem lze tvrdit, že se v tomto ohledu může jednat o nevýhodu, kdy se u příslušníka mohou „výhody“ v práci projevit až po delším časovém rozpětí, respektive získáním zkušeností a praxí u daného bezpečnostního sboru.

²⁶ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk, 2019. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG. vydání třetí/s.187. ISBN 978-80-7554-234-2.

3.1.7. Propuštění ze služebního poměru

Tato změna ve svém konečném důsledku provází bez výjimek všechny služebníky bezpečnostních sborů. Jedná se o způsob ukončení služebního poměru příslušníka, ať už v dlouhém působení u bezpečnostního sboru, nebo pouze v jeho začátcích či v průběhu působení. Příslušník musí být dle prvního odst. zákona o příslušnících bezpečnostních sborů propuštěn za konkrétních podmínek, které jsou dané. Zejména pokud byl příslušník pravomocně odsouzen pro trestný čin, jež spáchal úmyslně. Další důvod může být z nedbalosti, kdy bylo v řízení o úmyslném trestném činu pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání. Popřípadě bylo pravomocně schváleno narovnání, nebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání, kdy jeho jednání, kterým trestný čin spáchal, bylo v rozporu s požadavky na něj kladenými. Dále pak porušením slibu tím, že se příslušník dopustil zavrženého jednání, jenž má znaky trestného činu a tímto jednáním je možné ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru.

V dané souvislosti mu dále byl uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti, nebo dále porušil omezení, při kterém příslušník nesmí být členem politické strany či politického hnutí, ani vykonávat činnost v jejich prospěch. V následujících příkladech pozbyl státní občanství občana České republiky a dále podle lékařského posudku poskytovatele pracovně lékařských služeb dlouhodobě ztratil zdravotní způsobilost k výkonu své služby s výjimkou příslušnic, u kterých nastala gravidita. V návaznosti bylo příslušníkovi odebráno osvědčení o tělesné zdatnosti, popřípadě odborné způsobilosti stanovené podle zvláštního právního předpisu anebo posudkem psychologa bezpečnostního sboru pozbyl svou osobní způsobilost k výkonu dané služby, eventuálně byla omezena příslušníkova svéprávnost. Následně uplynula doba zálohy pro přechodně nezařazené příslušníky, kdy nepominul důvod nezařazení a dle posledního bodu v 1. odst. tohoto zákona příslušník z vlastní vůle požádal o propuštění ze služebního poměru.²⁷

²⁷ Zákon č.361/2003 Sb., *Služební poměr, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění k 5.10.2020.

Ve výčtech propuštění ze služebního poměru byly vybrány zpracovatelem této diplomové práce postřehy k určitým formám propuštění, které jsou pro tuto formu ukončení služebního vztahu nejvíce diskutabilní v rámci příslušníků bezpečnostních sborů. Tyto postřehy jsou níže podrobněji rozpracovány z pohledu konkrétnosti změn.

3.1.7.1. Propuštění příslušníka z důvodu pravomocného odsouzení za úmyslný trestný čin

Podle zákona o příslušnících bezpečnostních sborů musí být příslušník propuštěn, jestliže byl pravomocně odsouzený pro trestný čin, který spáchal úmyslně. Podle trestního zákoníku č. 40/2009 Sb., je trestný čin spáchán úmyslně, jestliže pachatel chtěl porušit nebo ohrozit zájem chráněný tímto zákonem, nebo věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit a pro případ že jej způsobí, byl s tím srozuměn.

V tomto ohledu může služební funkcionář rozhodnutí doručit pouze v případě, že se o takovémto rozsudku dozví hodnověrným způsobem a tento rozsudek ze spáchání trestného činu příslušníka nabil právní moci. V tomto případě se jedná i o to, že služební funkcionář bude postupovat stejně i v případě, že se o odsuzujícím rozsudku doví, bez ohledu na dobu, od které již byl tento skutek příslušníka pravomocně uznán vinným. Tedy nejedná se zde o promlčení doby, po kterou služební funkcionář nevěděl o pravomocném odsuzujícím rozsudku. I když neexistuje žádná, která určuje, do kdy musí služební funkcionář o propuštění rozhodnout, musí takto učinit bezodkladně. Jedním z největších postihů pro příslušníka bezpečnostního sboru nastává i v okamžiku, kdy pro tento důvod propuštění ze služebního poměru ztrácí příslušník nárok na odchodné a výsluhový příspěvek, na který by měl mít po svých odsloužených letech řádného výkonu služby právní i morální nárok.²⁸

Z pohledu zákona o příslušnících bezpečnostních sborů je tato skutečnost vnímána ve všech hledech jako velmi racionální a striktní řešení, kdy z pohledu příslušníka se

²⁸ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk, 2019. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG. vydání třetí/s.189. ISBN 978-80-7554-234-2.

nemusí vždy jednat o spravedlivé řešení, kdy příslušník může být odsouzen pro úmyslný trestný čin, avšak tento čin nemusí souviset s prací příslušníka ani do této oblasti spadat jakýmkoli způsobem. Přesto je takto příslušník potrestán v podstatě dvakrát, kdy dostane odpovídající trest za spáchaný trestný čin a následně je potrestán znovu, kdy přijde o své zaměstnání a mnohdy i své životní poslání.

3.1.7.2. Propuštění příslušníka pro nedbalostní trestný čin

Tato změna v podobě propuštění příslušníka nastává, byl-li pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání příslušníka je v tomto ohledu v rozporu s požadavky, které jsou na něj kladeny.

Pravomocné odsouzení pro trestný čin spáchaný z nedbalosti nastává v případě, kdy je tento čin příslušníkem spáchán, jestliže pachatel, tedy příslušník věděl, že může porušit nebo ohrozit zájem chráněný trestním zákonem ale bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že takové porušení či ohrožení nezpůsobí.²⁹

I v tomto případě a v převážné většině se toto propuštění jeví ze strany bezpečnostního sboru jako velmi problematické a zákonem nepříliš ohleduplné pro příslušníky bezpečnostních sborů. Umožňuje propuštění v případě, kdy příslušník bude jednat v rozporu s požadavky na něj kladenými, což není jednoznačně definováno. I zde platí zásada, že při propuštění je jeden z největších postihů pro příslušníka bezpečnostního sboru ztráta nároku na odchodné a výsluhový příspěvek, na který by měl mít po svých řádných odsloužených letech výkonu služby nárok, jako v případě propuštění pro úmyslný trestný čin, avšak z tohoto pohledu je zákon na příslušníka ještě o něco tvrdší, vzhledem k jeho provinění.

3.1.7.3. Propuštění z důvodů dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti

K této změně dochází při dlouhodobém pozbytí lékařského posudku příslušníkem,

²⁹ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk, 2019. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG. vydání třetí/s.190. ISBN 978-80-7554-234-2.

který již neodpovídá požadavkům na zdravotní stav, jenž je pro potřeby výkonu příslušníka bezpečnostního sboru nepostradatelný. V definici je stanoveno, že podle lékařského posudku poskytovatele pracovně lékařských služeb, dlouhodobě pozbyl příslušník zdravotní způsobilost k výkonu služby s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím.³⁰

V tomto případě zdravotní způsobilost příslušníka posuzuje lékař podle výsledků mimořádné lékařské prohlídky, která je provedena podle vyhlášky č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech. Kdy se podle této vyhlášky stanovuje seznam nemocí, stavů nebo vad, které vylučují, popřípadě omezují zdravotní způsobilost pro výkon služby, při níž se provede komplexní fyzikální vyšetření a nároků vyplývajících z výkonu služby na služebním místě příslušníka.³¹

V případě doručení rozhodnutí o propuštění zde není stanovena žádná objektivní či subjektivní lhůta pro propadnutí rozhodnutí. Služební funkcionář přistoupí k propuštění i v případě, že se o pozbytí zdravotní způsobilosti dozví i bez ohledu na časový posun, jež od pravomocnosti posudku o nezpůsobilosti posudku nastal.

Propuštění z důvodů dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti příslušníka je z tohoto pohledu velmi důležité i pro příslušníka, který byl propuštěn na základě služebního úrazu anebo nemoci z povolání. V těchto případech je postup pro příslušníka, jenž v průběhu let svého působení u bezpečnostního sboru dosáhl na odchodné a výsluhový příspěvek příznivý, jelikož jsou mu tyto benefity poskytnuty bez výjimky.

3.1.7.4. Propuštění z důvodu pozbytí osobnostní způsobilosti k výkonu služby

Příslušník musí být propuštěn z důvodu, kdy podle posudku psychologa

³⁰ Zákon č.361/2003 Sb., *Služební poměr, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění k 5.10.2020.

³¹ Vyhláška č. 226/2019 Sb. o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech: [online]. 2022 [cit. 2022-01-16].

bezpečnostního sboru pozbyla osobní způsobilost k výkonu služby. Na základě předpokladu pro výkon služby v bezpečnostním sboru, stanoví vyhláška č. 487/2004 Sb., osobnostní charakteristiky, jež musí příslušník splňovat. Jde o kritéria, která příslušník splňuje v případě, že jeho intelekt je v pásmu průměru (popřípadě vyšším), emočně stabilní, psychosociálně vyzrálý, odolný vůči psychické zátěži s žádoucí motivací, postoji a hodnotami, bez nedostatečnosti v oblasti volních a poznávacích procesů a autoregulace i nežádoucí agresivity a psychopatické symptomatiky.

K důvodu pro zjišťování příslušníkovi osobnostní způsobilosti je faktem, na jehož základě je možno se domnívat, že daný příslušník neodpovídá způsobilosti výkonu služby v bezpečnostním sboru. Tuto způsobilost zjišťuje psycholog daného bezpečnostního sboru, a to na základě písemné žádosti služebního funkcionáře. Taktéž o prověření téže způsobilosti může požádat příslušník, nebo lékař poskytovatele pracovně lékařských služeb. Zde nastává povinnost příslušníka se podrobit lékařskému vyšetření, jestliže jej k tomuto vyzve služební funkcionář z důvodu ověření jeho osobní způsobilosti k výkonu služby. K žádosti o lékařské vyšetření dále služební funkcionář doloží služební hodnocení příslušníka včetně jeho průběžného hodnocení v průběhu kalendářního roku i s úředním záznamem nebo jiným materiálem, který prokazatelně odůvodňuje danou žádost k provedení vyšetření. Dále služební funkcionář stanoví termín a místo přezkoušení osobnostní způsobilosti posuzovaného příslušníka. Při posuzování stavu příslušníka používá psycholog metody, při kterých je využita forma pozorování, rozhovoru, anamnestického vyšetření, analýzy objektivních údajů a psychologické testové metody, kdy jsou tyto metody následně vyhodnocovány a zpracovány v listinné podobě. Lékařské vyšetření obsahuje tři stejnopisy závěru ze strany psychologa. Jeden vyhotovený dokument poskytne lékař příslušníkovi, který byl posuzován, druhý stejnopis předá služebnímu funkcionáři a třetí stejnopis ponechá na psychologickém pracovišti.

U tohoto posudku, kdy s výsledkem není příslušník spokojen, může následně podat návrh na přezkoumání vedoucímu psychologického pracoviště. Dojde k posouzení

závěru původního psychologa, jenž prováděl dané posouzení, eventuálně jej předá k posouzení jinému psychologovi. K opětovnému posouzení správnosti závěru přizve nově posuzující psycholog další psychology bezpečnostních sborů, kdy alespoň jeden z posuzujících nemůže být psycholog daného bezpečnostního sboru a současně psycholog, který prvotní posudek vydával. V tomto případě opět služební funkcionář sdělí posuzovanému příslušníkovi termín a místo nového zjišťování osobnostní způsobilosti. Vedoucí psycholog následně vydá závěr z přezkoumání, kterým prvotní rozhodnutí vyvrátí anebo potvrdí. Služební funkcionář zahájí řízení o propuštění v době, kdy nebude mít pochyb o nezpůsobilosti a pravomocnosti zdravotního posouzení příslušníka.³²

V tomto případě je shodná varianta, kdy příslušníkovi po dni doručení rozhodnutí o propuštění, má příslušník rovněž nárok na odchodné a výsluhový příspěvek za své odpracovaná léta u daného bezpečnostního sboru.

3.1.7.5. Propuštění ze služebního poměru na vlastní žádost

Tato změna sebou vesměs přináší zakončení kariéry i určité období příslušníka, po kterou sloužil u bezpečnostního sboru. Jedná se o propuštění příslušníka na jeho vlastní žádost, kdy toto nastává zpravidla po odsloužených letech a příslušník tak dosáhl na požadovanou výsluhu. Doručením žádosti o propuštění ze služebního poměru se zahajuje řízení o propuštění ve věcech služebního poměru a je zcela v rukou příslušníka, který tuto žádost podal, a to až do vydání rozhodnutí. I do tohoto rozhodnutí ji však příslušník může vzít kdykoli zpět a služební funkcionář je povinen řízení o propuštění zastavit. Ovšem po doručení rozhodnutí o propuštění již žádost o propuštění vzít zpět. Příslušník má možnost využít opravný prostředek žádosti o obnovu řízení, podnět k přezkumnému řízení anebo odvolání, kdy je rozhodnutí v kladný výsledek je v tomto případě z daného hlediska ne zcela zaručen. Služební poměr příslušníka tedy končil po dvou měsících následujících po dni doručení žádosti o propuštění, pakliže služební funkcionář nerozhodne na základě žádosti podané

³² TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk, 2019. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG. vydání třetí/s.205-206. ISBN 978-80-7554-234-2.

příslušníkem o době, která je kratší.³³ V tomto konkrétním případě má rovněž příslušník oprávněný nárok na odchodné a výsluhový příspěvek, za podmínky, že dosáhl na tyto náležitosti svými odslouženými léty u bezpečnostního sboru.

³³ TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk, 2019. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG.vydání třetí/s.210-211. ISBN 978-80-7554-234-2.

4. Výzkumná část práce

Úvod teoreticko-metodologické části práce je věnován rešerši literatury, která je k problematice novelizace změn služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů v kontextu různých klíčových novel dostupná. Cílem autora práce bylo shrnout dostupné informace o změnách zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ke kterým došlo ve vztahu k částem, které mohou reálně ovlivnit subjektivní vnímání služebního poměru příslušníkem bezpečnostního sboru – a to takovým způsobem, aby toto shrnutí vytvořilo dostatečnou teoretickou základnu pro následnou komparaci s výsledky provedeného autorova výzkumu. V úvodu výzkumné části se autor zabývá metodikou práce, v němž autor vymezuje cíl, hypotézy vedoucí ke stanovenému cíli, a konečně způsob sběru dat a analýzy primárních empirických dat.

4.1. Cíle a hypotézy výzkumu

Cílem této závěrečné práce je posouzení subjektivního vnímání legislativních změn v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů samotnými příslušníky. Uvedené posouzení přitom nebylo doposud v českém právním prostředí předmětem žádné studie. Jakkoliv by tedy prováděný výzkum mohl být ambiciózní, je autor nucen jednotlivé dílčí cíle racionalizovat a upravit limitům, které představují především časový faktor a rozsah práce.

Hlavním cílem autora je na základě provedené empirické analýzy sebraných empirických dat zjistit stav současného vnímání zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů samotnými jeho adresáty, tedy příslušníky bezpečnostních sborů a na základě výsledků výzkumu navrhnout doporučení, které by mohlo být zohledněno v rámci přístupu k příslušníkům bezpečnostních sborů.

Dílčí cíle autora je možné vymezit jako snahu o zvýšení spokojenosti příslušníků bezpečnostních sborů, a to v kontextu jejich vztahu k zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů; dále zvýšení povědomí příslušníků o konkrétních dopadech zákona o služebním poměru do jejich sféry.

Výzkumnými předpoklady pro dosažení stanoveného cíle je vymezení hypotéz, na které autor práce prostřednictvím dotazníkového šetření hledá odpověď. Podkladem pro stanovení hypotéz jsou zejména vlastní poznatky autora. S ohledem na skutečnost, že daná problematika doposud nebyla předmětem žádného výzkumu a na limitující faktory byl autor práce nucen přistoupit k širšímu vymezení hypotéz; přínosem provedeného výzkumu tak bude také vyhodnocení příležitosti pro případný další výzkum. Autor z podkapitol teoretické části stanovuje hypotézy, u kterých uvádí předpokládanou odpověď. Následně pomocí analýzy sebraných primárních dat usiluje ve svém výzkumu o potvrzení či vyvrácení té které hypotézy. Stanovené hypotézy korespondují s vytvořeným dotazníkem.

4.2. Formulace hypotéz

Hypotéza 1: Příslušníci bezpečnostních sborů věnují pozornost legislativním změnám v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a (pro sebe) důležité změny mají v povědomí.

I zaměstnanec v rámci klasického pracovněprávního vztahu je nucen sledovat změny v interních nařízeních a předpisech zaměstnavatele. Zejména z rozhodovací praxe soudů však vyplývá, že zdaleka ne vždy tomu tak je; za extrémní situaci pak autor považuje, pokud tento interní soubor pravidel zcela absentuje. Služební poměr příslušníka bezpečnostního sboru je však formalizovaným vztahem mezi ním coby fyzickou osobou (příslušníkem) a bezpečnostním sborem. Již ze samotné veřejnoprávní povahy služebního poměru a dále činností, které příslušník bezpečnostního sboru vykonává, dle autora vyplývá *a priori* nutnost být obeznámen s relevantními právními předpisy – tedy nejen těmi, které příslušník vynucuje na ostatních, ale také těmi, kterými se řídí jeho vlastní služební poměr.

Autor práce u této hypotézy tedy očekává kladnou odpověď, přičemž si klade za cíl v rámci této hypotézy ukázat, jak důležitý (v subjektivní rovině) je pro příslušníky bezpečnostních sborů zákon o jejich služebním poměru.

Hypotéza 2: Příslušníci bezpečnostních sborů jsou o změnách v zákoně o služebním poměru dostatečně informováni ze strany bezpečnostního sboru či jejich přímého nadřízeného.

V návaznosti na obecné povědomí je důležitá také aktuálnost povědomí o skutečném obsahu zákona o služebním poměru. Autor práce konstatuje, že znalost aktuálního zákona by měla být v tomto ohledu prioritou, neboť jedině pak může příslušník ve svém bezpečnostním sboru fungovat v souladu s tímto zákonem.

Hypotéza 3: Progresivismus zákonodárce je příslušníky bezpečnostních sborů vnímán pozitivně.

Zákon o služebním poměru je jedním z faktorů, které působí na příslušníka bezpečnostního sboru při výkonu jeho služebního poměru. Jde o základní právní předpis, od kterého se odvíjí jeho služební poměr. V návaznosti na zjištěné dopady jednotlivých novel zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů si autor klade otázku, jakým způsobem je progresivismus zákonodárce vnímán samotnými adresáty tohoto zákona?

Autor u této hypotézy s ohledem na formalizovanou a spíše rigidní organizační strukturu bezpečnostních sborů i samotného služebního poměru očekává spíše negativní odpovědi – předpokládá totiž, že osoby, které žijí nebo pracují v organizovaných útvarech, mají obecně potřebu tíhnout k zachování míry organizovanosti, na kterou jsou zvyklí, což může obnášet negativní postoj ke změnám.

4.3. Výzkumná metoda

Pro účely vlastního výzkumu je obecně možné použít dvou metod – kvalitativního a kvantitativního výzkumu, případně jejich kombinace. Každá z těchto metod má své přednosti a specifika. Kvantitativní výzkum je přínosný zejména z obecností svých výsledků při dostatečně velkém zkoumaném vzorku. Osvědčenou praxí se v tomto ohledu již staly statická analýza a numerické vykázaní dat získaných prostřednictvím

kvantitativního výzkumu. Mezi kvantitativní formy výzkumu spadá dotazníkové šetření, pozorování či experimentování. Předností kvalitativního výzkumu je naopak možnost hloubkového pochopení problematiky. Jde o výzkumnou metodu, která přispívá k vytvoření optimálních podmínek pro tvorbu teorií a umožňuje efektivnější zacílení výzkumu. Za nejvhodnější formy kvalitativního výzkumu jsou v odborné literatuře považovány rozhovory a tzv. „*focus groups*“.

Vlastnímu sběru dat musí přitom nutně předcházet filozofie výzkumu. V tomto kroku dochází ze strany autora práce k recepci způsobu pohledu na danou problematiku. Prostou komparací s možnými filozofiemi výzkumu autor práce uzavírá, že jím zvolená filozofie práce je nejbližší pozitivistickému přístupu. Empirická data nezbytná pro dosažení cílů práce budou sbírána prostřednictvím kvantitativní formy výzkumu, jmenovitě pomocí dotazníkového šetření. Kvantitativní forma výzkumu je zvolena z důvodu potřeby statistického vyhodnocení a následného zobecnění výsledků a dovození závěrů (s ohledem na jednotlivé hypotézy) pro danou skupinu příslušníků ve služebním poměru – osloveni budou příslušníci bezpečnostních sborů v rámci celé České republiky. Takto široké teritoriální vymezení (na celou Českou republiku) je dle autora pro účely této práce dostačující, neboť si neklade ambice hodnotit stav ve vztahu k jednotlivým územním celkům, zároveň cílí na zachování maximální anonymity respondentů. Autor si vyhraduje možnost dodatečně v závislosti na počtu respondentů z jednotlivých bezpečnostních sborů zúžit skupinu, pro kterou budou výsledky výzkumu v rámci vyhodnocení zobecněny, a to na podmnožinu bezpečnostních sborů (například tedy pouze na Policii České republiky).

Předností kvantitativního výzkumu je anonymita respondentů, která působí pozitivně ve vztahu k motivaci respondenta uvádět v dotazníku pravdivé odpovědi. Tato skutečnost se následně promítá do reliability získaných dat a v důsledku i do celkové validity výzkumu. S kvantitativním výzkumem je také svázán deduktivní přístup. Ten je vhodný primárně za situace, kdy je výzkumník – autor obeznámen s teorií zkoumané materie a jeho cílem je dostupnou teorií dále konkretizovat nebo ověřovat.

Data, které autor získá ze svého empirického výzkumu následně konfrontuje s dostupnými teoretickými poznatky.

4.3.1. Tvorba dotazníku

Hypotézy, které autor vymezil výše, je nutné potvrdit nebo vyvrátit v rámci dotazníkového šetření. Samotná odpověď na hypotézu je formulována na základě odpovědí – dat získaných v rámci dotazníkového šetření. Obecně preferovaným postupem v rámci tvorby dotazníku je předložení prvního konceptu malému vzorku respondentů a následná úprava otázek před oslovením všech zvolených respondentů. V souladu s těmito standardy byl dotazník předložen nejprve pěti respondentům a na základě jejich odpovědí byl dotazník lehce upraven do podoby, v jaké byl následně předložen zbytku respondentů. Autor disponuje možností pokládat jednak otázky uzavřené, kdy respondent vybírá z předložených odpovědí, jednak otázky otevřené, kdy respondent tvořil vlastní odpověď.

Předností uzavřených otázek je snadnost zpracování odpovědí a vliv na celkový čas, který musí respondent dotazníku věnovat – výběr z předdefinovaných odpovědí bude zpravidla jednodušší než vlastní tvorba odpovědi. Na druhou stranu však autor při tvorbě odpovědí aplikuje svoje vlastní poznání a presumpce o dané problematice, v důsledku čehož mu mohou uniknout některé jevy, které se následně nepodaří odhalit ani v rámci uzavřených otázek, neboť tam respondent nemá prostor pro vyjádření vlastního názoru (odlišného od předložených možností).

Vhodným řešením může být volba otevřených otázek. Ta sice dává respondentovi možnost tvorby vlastní odpovědi, díky čemuž mohou být ve výzkumu zohledněny i jevy, které by jinak zůstaly opomenuty. Výsledkem je však celková vyšší časová náročnost dotazníku – a to jak pro respondenta, tak pro autora – výzkumníka, neboť odpovědi na otevřené otázky je nutné vyhodnocovat individuálně a na základě jejich materie stanovit metriku, která umožní statistické promítnutí výsledků.

V důsledku omezujících faktorů, kterými v případě autora byly časový faktor a vládní nařízení související s epidemií viru SARS-CoV-2 nebylo možné v době psaní práce

provádět dotazování cílových respondentů formou fyzického kontaktu. Z tohoto důvodu byl pro sběr dat využit online dotazník.

4.3.2. Sběr dat

Dotazníkové šetření bylo realizováno prostřednictvím Formuláře Survio. Volba tohoto prostředku byla založena na jednoduchosti možnosti poskytnutí cílovým respondentům. Sběr primárních empirických dat byl realizován od 1. 2. 2022 do 14. 2. 2022. Následně byly vyhodnoceny výsledky dotazníkového šetření v softwarovém nástroji Survio (viz příloha č. 2).

Cílovými respondenty výzkumu jsou příslušníci bezpečnostních sborů. Za účelem eliminace statistické chyby a vytřídění nevhodných respondentů výzkumu jsou nejdříve položeny respondentům výzkumu otázky vztahující se k jejich sociodemografickým aspektům. Uvedené otázky napomohly identifikovat blíže specifika cílových respondentů výzkumu a vyřadit nevhodné odpovědi. Výzkumný vzorek není omezen věkově, pohlavím, vzděláním aj. Zaměřen je na všechny příslušníky bezpečnostních sborů bez výjimky. Snahou autora bylo získat odpovědi od co nejširšího vzorku respondentů za účelem posílení validity překládaného výzkumu.

Odborná literatura doporučuje před samotnou realizací sběru primárních empirických dat formou dotazníkového šetření realizovat tzv. pilotáž. Jedná se o ověření obsahové správnosti, validity, reliability a pochopení otázek ze strany respondentů výzkumu. Pilotáž napomáhá odhalit případné chyby v dotazníkovém šetření, navýšit validitu výzkumu a v konečném důsledku ušetřit výzkumníkovi čas.³⁴ Před samotným sběrem primárních empirických dat autor práce realizoval pilotáž na vzorku 6 respondentů výzkumu. Na základě získané zpětné vazby od účastníků pilotáže výzkumu autor práce opravil tři otázky z dotazníkového šetření do podoby lepší srozumitelnosti, jednu otázku vymazal a dvě otázky přidal. Výsledky pilotáže

³⁴ WALKER, Ian. *Výzkumné metody a statistika*. Grada Publishing as, 2013. ISBN: 978-80-247-3920-5.

napomohly upravit výslednou podobu dotazníku do podoby lepší srozumitelnosti pro respondenty výzkumu, což má pozitivní dopad na celkové výsledky výzkumu.

4.3.3. Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek respondentů předkládaného výzkumu tvořil celkem 82 dobrovolníků. Úvodní otázky dotazníkového šetření se dotazovaly respondentů výzkumu na jejich sociodemografické otázky, za účelem zjištění základních informací o respondentech výzkumu. Uvedená sorta otázek rovněž umožnila vyřadit nevhodné respondenty a eliminovat možnost chyby spojené s oslovením jiného než cílového respondenta výzkumu.

První otázka dotazníkového šetření se dotazovala respondentů výzkum na jejich pohlaví. Z celkového počtu respondentů výzkumu se účastnilo 70 % mužů a 30 % žen. Pozitivním zjištěním je skutečnost, že se výzkumu zúčastnily i ženy, tudíž je možné získat širší škálu odpovědí na otázky než v případě pouze jednoho pohlaví.

Následná otázka se dotazovala respondentů výzkumu na jejich věk. Z důvodů korektnosti byly stanoveny věkové škály v časovém horizontu 10 let, přičemž počátek věkové stupnice je stanoven na hodnotu 18 let. Důvodem byla skutečnost, že práci v bezpečnostních sborech mohou vykonávat pouze osoby starší 18 let. Z celkového počtu 82 respondentů výzkumu bylo celkem 10 % respondentů výzkumu ve věkové kategorii 18-28 let, celkem 25 % respondentů výzkumu bylo ve věkové kategorii 28-38 let, celkem 50 % respondentů výzkumu bylo ve věkové kategorii 38-48 let, celkem 25 % respondentů výzkumu bylo ve věkové kategorii 48-58 let, zbylých 0 % respondentů výzkumu bylo ve věkové kategorii 58-65 let. Dotazníkového šetření se nezúčastnily osoby starší 65 let. Odpovědi respondentů výzkumu na položenou výzkumnou otázku poskytly autorovi práce informace o tom, že výzkumu se zúčastnili respondenti všech věkových kategorií, což umožňuje získat validnějších empirických dat. Autor práce má možnost dále zkoumat data od respondentů všech věkových kategorií, což prohlubuje vypovídací hodnotu výzkumu.

Další otázka se dotazovala respondentů výzkumu na délku jejich pracovní praxe jako zaměstnanec bezpečnostních sborů. Pro snadnější vyhodnocení dat byly opět stanoveny intervaly, tentokrát po pěti letém časovém horizontu. Odpovědi respondentů výzkumu na položenou otázku umožnily autorovi práce zjistit, jaká je velikost zkušeností respondentů výzkumu s prací v bezpečnostních sborech. Autor práce dedukuje, že delší zkušenost s prací v bezpečnostních sborech přispívá k lepší znalosti příslušné legislativy a progresivismu zákonodárce. Z celkového počtu 82 respondentů výzkumu celkem 15 % respondentů výzkumu disponuje pracovní zkušeností u bezpečnostních sborů v délce nižší 5 let, dalších 10 % respondentů výzkumu disponuje 5-10 lety praxe práce u bezpečnostních sborů, celkem 15 % respondentů výzkumu disponuje 10ti až 15letou praxí u bezpečnostních sborů, dalších 37 % respondentů výzkumu disponuje 15-20 letou praxí u bezpečnostních sborů, zbylých 18 % respondentů výzkumu disponuje 20-25 letou praxí práce u bezpečnostních sborů. Z výsledků výzkumu vyplývá, že oslovení respondenti výzkumu jsou zkušenými pracovníky bezpečnostních sborů a měli by znát příslušnou legislativu.

Další otázka z dotazníkového šetření se dotazovala respondentů výzkumu na úroveň jejich dosaženého vzdělání. Autor práce dedukuje, že vyšší úroveň vzdělání přispívá k lepší znalosti příslušné legislativy a prohlubuje schopnost vzdělávání příslušníků bezpečnostních sborů v oblasti legislativních změn, inovací atp. Z celkového počtu -- respondentů výzkumu celkem 18 % respondentů výzkumu disponuje středoškolským stupněm vzdělání ukončeným maturitní zkouškou. Celkem 14 % respondentů výzkumu disponují vzděláním v podobě absolutoria vyšší odborné školy. Celkem 50 % respondentů výzkumu disponuje vysokoškolským vzděláním ukončeným bakalářským titulem. Zbylých 18 % respondentů výzkumu disponuje vysokoškolským magisterským stupněm vzdělání. Žádný z respondentů výzkumu nedisponoval vzděláním ukončeným doktorským titulem, či jiným dosaženým vzděláním. Z odpovědí respondentů lze dedukovat, že jejich kvalifikační

a vzdělanostní úroveň je dostatečná pro znalost veškeré příslušné legislativy a schopnost adaptovat se na změny v příslušné legislativě.

Další otázka z dotazníkového šetření se dotazovala respondentů výzkumu na zaměstnavatele, u kterého pracují. Autor práce usiloval danou otázkou o zjištění, do které složky bezpečnostní sborů respondenti výzkumu patřili. Zároveň daná otázka umožnila vyřadit nevhodné respondenty výzkumu. Autor práce na základě dané otázky vyřadil celkem 3 odpovědi respondentů, které nesplňovali obecné kritérium cílového respondenta výzkumu. Jinými slovy vyřadil tři dotazované, kteří nejsou zaměstnání v bezpečnostních složkách státu. Z celkového počtu 82 respondentů výzkumu pracuje celkem 80 % respondentů výzkumu u Policie České republiky, dalších 11 % respondentů výzkumu je zaměstnáno u Hasičského záchranného sboru České republiky. Zbýlých 9 % respondentů výzkumu je zaměstnáno u Celní správy České republiky. Autorovi práce se zejména z časových důvodů nepodařilo oslovit ostatní bezpečnostní sbory, což ovšem neredukuje odbornost a validitu předkládaného výzkumu. Pozitivním zjištěním je skutečnost, že se podařilo oslovit příslušníky tří bezpečnostních sborů. Autor získal obstojný vzorek respondentů, což přispívá k větší variabilitě výzkumu. Výzkum není monotematický a zaměřený pouze na jednu sortu bezpečnostního sboru.

4.3.3. Limity výzkumu

V průběhu zpracování předkládané diplomové práce byl autor ovlivněn řadou omezujících faktorů, které bránily dosažení plného potenciálu práce. Předně se jedná o stanovený rozsah práce. Dalším limitem byla nemožnost realizace dotazníkového šetření s cílovými respondenty osobní formou vlivem přísných hygienických nařízení v důsledku pandemie nemoci COVID-19. Limit práce spočíval rovněž v omezených časových možnostech autora práce, přičemž nebylo možné realizovat dotazníkové šetření se všemi bezpečnostními složkami.

4.4. Praktická část

Obsahem praktické části práce je interpretace výsledků primárního empirického výzkumu. Následuje diskuse výzkumu. Předmětem diskusní části práce je komparace vlastních výsledků výzkumu s poznatky uvedenými v odborné literatuře, potažmo v teoretické části práce. Součástí diskusní části práce je rovněž zodpovězený stanovených výzkumných otázek. Následuje zhodnocení přínosu a míry dosažení cíle práce. Opomenuto není zmínění praktického přínosu výsledků výzkumu.

4.4.1. Interpretace výsledků výzkumu

Úvodní sekce sociodemografických otázek z dotazníkového šetření vztahujících se k cílovým respondentům výzkumu byla interpretována v metodické části práce. Obsahem předkládané podkapitoly je interpretace výsledků otázek z dotazníkového šetření.

Úvodní otázka sekce otázek zaměřených na služební zákon a s ním spojené aspekty se dotazovala respondentů výzkumu na jejich znalost služebního zákona. Autor diplomové práce předpokládal znalost služebního zákona u všech respondentů výzkumu, což se potvrdilo z odpovědí poskytnutými respondenty výzkumu. Všichni respondenti výzkumu uvedli, že jsou seznámeni s obsahem služebního zákona.

Další otázka dotazníkového šetření se dotazovala respondentů výzkumu na způsob vnímání současné podoby zákona o služebním poměru. Autor práce usiloval o zjištění vnímání způsobu zákona o služebním poměru ze strany příslušníků bezpečnostních sborů. Celkem 70 % respondentů výzkumu vnímá uvedený zákon pozitivně. Dalších 20 % nemají ucelený názor a spíše jej nevnímají. Respondenti výzkumu oceňují zejména obsahovou věcnost a přínos zákona o služebním poměru. Kvitují skutečnost, že jsou seznámeni s podmínkami vztahujícími se k finančnímu ohodnocení, vzdělání, hodnostem, odměnám, výsluhám, kázeňským přestupkům aj. Respondenti výzkumu oceňují, že pravidla jsou jasně nastavena a platná pro všechny členy bezpečnostních sborů bez výjimky. Naopak 10 % respondentů výzkumu není spokojeno se současnou podobou zákona o služebním poměru příslušníků

bezpečnostních sborů. Důvodem je dle respondentů výzkumu vnímaná nespravedlnost určitých částí uvedeného zákona. Nespokojená část respondentů výzkumu by uvítala lepší ohodnocení výkonnějších pracovníků, kladla by větší důraz na posilování motivace a vlastní iniciativy na straně příslušníků bezpečnostních sborů. Větší pravomoc by přidělila příslušnému veliteli, který by měl větší pravomoci v oblasti odměn a kázeňských přestupků na straně vlastních podřízených pracovníků.

S předchozí otázkou dotazníkového šetření souvisejí následující dvě otázky dotazníkového šetření, kdy se autor práce dotazoval respondentů výzkumu na aspekty, které vnímají negativním i pozitivním způsobem. Autora práce primárně zajímalo, jaké je obsahové vnímání zákona o služebním poměru bezpečnostních sborů ze strany příslušníků bezpečnostních sborů, s jakými částmi zákona souhlasí a které pasáže by rádi inovovali. Respondenti výzkumu nejvíce ocenili skutečnost, že uvedený zákon stanovuje transparentní pravidla hodnocení, kvalifikační požadavky, odměny aj. Respondenti oceňují, že pravidla jsou nastavena pro všechny stejně a nárok vzniká v případě splnění stanoveného kritéria. Respondenti výzkumu oceňují, že o aspektech uvedených ve zmiňovaném zákoně nerozhoduje pouze jedna osoba na základě svého subjektivního dojmu. Rovněž respondenti výzkumu kvitují transparentnost systému a znalost pravidel, podmínek. Členové bezpečnostní sborů mají k dispozici pravidla a podmínky, které musí splnit, aby získali určité ohodnocení, odměnu, výslužné aj. Respondenti výzkumu si cení skutečnosti, že při naplnění stanovených podmínek skutečně získají garantovanou odměnu. Taktéž oceňují, že uvedené aspekty zákona o služebním poměru jsou garantované, neměnné a pravidla jsou dodržována.

Určitý limit současné podoby zákona o služebním poměru bezpečnostních sborů účastníci dotazníkového šetření spatřují v určité „zkostnatělosti“ či nízké úrovni flexibility. Část respondentů dotazníkového šetření by uvítalo větší pravomoc velitelů, kteří by mohli více ocenit výsledky práce nejlepších členů bezpečnostních sborů. Respondenti výzkumu uvedli, že rozdíly mezi členy bezpečnostních sborů mohou být významné i v rámci jedné tabulky a totožného ohodnocení. Další negativa nebyla na

straně respondentů výzkumu shledána. Respondenti výzkumu obecně vítají transparentnost systému a garanci dosažení aspektů zákona o služebním poměru v případě naplnění stanovených podmínek.

Další otázka dotazníkového šetření se dotazovala respondentů výzkumu, jakým způsobem se dozívají o změně obsahu zákona o služebním poměru. Zároveň se autor diplomové práce dotazoval respondentů výzkumu, zda se účastní pravidelných školení vztahujícího se k uvedenému tématu či získávají informace o změnách služebního zákona nepravidelně dle potřeby. Celkem 73 % respondentů výzkumu uvedlo, že se účastní pravidelného školení týkajícího se změn obsahu zákona o služebním poměru. Školení zpravidla bývá vedeno jak přes příslušný informační zdroj daného sboru bezpečnostních složek. Součástí školení je rovněž prohloubení znalostí účastníků, zopakování stálých pravidel, zodpovězení otázek ze strany účastníků školení a prohloubení znalostí jejich legislativy. Zbýlých 27 % respondentů výzkumu uvedlo, že se účastní školení týkající se obsahu a změn zákona o služebním poměru v nepravidelných časových intervalech, které stanovuje příslušný vedoucí.

Všichni respondenti výzkumu shodně uvedli, že jejich zaměstnavatel vyžaduje věcnou znalost obsahu zákona o služebním poměru na straně všech členů bezpečnostních sborů. Zároveň je striktně vyžadováno dodržování a uplatňování principů uvedených ve zmíněném zákoně. Respondenti výzkumu dále uvedli, že školení změn týkajících se obsahu zákona o služebním poměru nejsou realizována ze strany vedoucího pracovníka. Školení vždy provádí příslušný právník či odborník na danou legislativu. Vedoucí pracovník se rovněž účastní školení a dbá na dodržování pravidel a principů daného zákona.

Další otázka dotazníkového šetření se dotazovala respondentů výzkumu na jejich úroveň spokojenosti s frekvencí informovanosti o změnách v zákoně o služebním poměru. Autor práce hodlal pomocí dané otázky zjistit, zda respondenti výzkumu jsou spokojeni se současným způsobem informovanosti, či zda by přivítali častější či méně častější školení. Celkem 54 % respondentů výzkumu vyjádřilo spokojenost se

způsobem a frekvencí informovanosti o věcném obsahu a změnách v zákoně o služebním poměru. Daná sorta respondentů výzkumu uvedla, že disponuje možností kdykoliv si domluvit konzultaci se zaměstnancem, jenž má v gesci legislativu, přičemž daný zaměstnanec je ochoten změny a obsahové nejasnosti konzultovat a diskutovat. Respondenti výzkumu mají přístup k informacím. Zbýlých 46 % respondentů výzkumu je nespokojeno s frekvencí školení o obsahu a změnách zákona o služebním poměru. Většina nespokojených respondentů by uvítala méně častou frekvenci školení vztahující se ke změnám v zákoně o služebním poměru. Respondenti výzkumu považují obsah zákona za dostatečně srozumitelný, jsou s ním seznámeni a případné změny jsou schopni nastudovat sami, přičemž nepotřebují účastnit se dle svého vyjádření pravidelných školení.

Další otázka dotazníkového šetření se dotazovala respondentů výzkumu na způsob, kterým získávají informace o změnách v zákoně služebního poměru. Autora diplomové práce zajímalo, zda respondenti výzkumu iniciativně vyhledávají samostatně informace, případně zda je získávají pomocí interního komunikačního kanálu od příslušného legislativce nebo zda jim jsou sdělovány na pravidelných či nepravidelných školeních. Celkem 98 % respondentů výzkumu uvedlo, že nepodniká žádnou iniciativu v oblasti vyhledávání informací o změnách obsahu zákona o služebním poměru. Pouze 2 % respondentů výzkumu jsou ochotny se samostatně vzdělávat a vyhledávat adekvátní informace. Většina respondentů výzkumu uvedla, že změny v zákoně o služebním poměru jsou diskutovány v rámci školení či seminářů. Na školeních se dozvídají obsahové změny. Zároveň respondenti výzkumu uvedli, že o změnách ve služebním zákoně se dozvídají zpravidla od legislativce, který jim pomocí interního komunikačního kanálu zasílá informace o přijatých změnách a podklady týkající se přijatých změn. Všichni respondenti mají možnost zaslané podklady prostudovat, konzultovat s legislativcem a v případě nejasností připravit si otázky na věcnou diskusi na školení, kde jsou novely detailním způsobem probrány.

Následující otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na zjištění vnímání progresivismu zákonodárce ze strany respondentů výzkumu. Odpovědi na položenou otázku z dotazníkového šetření korespondují s hypotézou číslo 3, kde autor práce dopředu predikoval negativní postoj respondentů výzkumu vůči změnám v zákonu o služebním poměru. Částečně na danou otázku již respondenti výzkumu odpověděli v předchozích otázkách dotazníkového šetření. Výsledky výzkumu poukazují na skutečnost, že respondenti výzkumu jsou spokojeni se současnou podobou či věcným obsahem zákona o služebním poměru. Kladným způsobem vnímají transparentní, přehledný a garantovaný systém „tabulek“, který spravedlivým způsobem v případě naplnění podmínek umožňuje získání určitého benefitu. Celkem 83 % respondentů výzkumu vyjádřilo negativní postoj k progresivismu zákonodárce, zatímco 17 % respondentů vůči progresivismu zákonodárce zaujímá pozitivní postoj a spatřuje v progresu přidanou hodnotu. Daná sorta respondentů vždy uvítá inovace a změny zákona o služebním poměru, které jsou ku prospěchu bezpečnostním sborům jako celku i jednotlivcům.

Další otázka dotazníkového šetření se dotazovala respondentů výzkumu na jejich názor vztahující se k věcnému obsahu zákona o služebním poměru. Autora diplomové práce zajímalo, zda je pro respondenty výzkumu zákon o služebním poměru srozumitelný a jsou spokojeni s jeho uplatňováním v praxi. Zároveň se autor diplomové práce dotazoval respondentů výzkumu, zda jsou spokojeni s uplatňováním zákona o služebním poměru v rámci bezpečnostních sborů či by raději upřednostnili systém podpořený jinou právní úpravou. Celkem 96 % respondentů výzkumu je spokojeno s uplatňováním zákona o služebním poměru v rámci bezpečnostních sborů, zbylá 4 % by více ocenila zapojení vedoucích pracovníků a větší volnost nadřízených z hlediska odměňování, hodnocení aj. Pro všechny respondenty výzkumu je věcný obsah zákona o služebním poměru srozumitelný. Respondenti výzkumu vypověděli, že jim nečiní problém věcný obsah zákona o služebním poměru nastudovat a implementovat do praxe v rámci výkonu svého povolání.

Následující otázka se dotazovala respondentů výzkumu na znalost dopadů zákona o služebním poměru na jejich profesní život. Autora diplomové práce zajímalo, zda si respondenti výzkumu uvědomují veškeré aspekty zákona nebo jsou pouze zaměřeni na určitou oblast a opomíjejí veškeré konotace. Na položenou otázku respondenti výzkumu odpověděli, že absolvují školení týkající se věcného obsahu zákona o služebním poměru, kde získávají veškeré informace o celém obsahu příslušného zákona. Respondenti výzkumu vypověděli, že je pro ně obtížné hodnotit míru znalostí zákona o služebním poměru, jelikož nejsou zkoušeni a testováni ze strany nadřízených. Nadřízení pracovníci vyžadují po respondentech výzkumu znalost uvedeného zákona a uplatňování jeho principů, přičemž dané činnosti jsou kontrolovány a vyžadovány. Zároveň nikdo neověřuje komplexní znalost zákona o služebním poměru a skutečnost, zda respondenti výzkumu znají a uvědomují si veškeré konotace zákona. V této otázce ponechávají vedoucí pracovníci volné pole působnosti jednotlivým členům bezpečnostních sborů, kteří mají možnost individuálně se vzdělávat a konzultovat případné nejasnosti či problematické okruhy s legislativcem daného bezpečnostního sboru.

4.4.2. Diskuse

Obsahem diskusní části práce je shrnutí výsledků primárního empirického výzkumu, vyzdvihnutí nejvýznamnějších zjištění a přínosu výzkumu. Rovněž není opomenuto vyhodnocení stanovených hypotéz a míry dosažení cíle práce.

Autorovi diplomové práce se podařilo realizovat primární empirický výzkum formou dotazníkového šetření. Otázky z dotazníkového šetření jsou součástí přílohy číslo 1. Otázky z dotazníkového šetření byly obsahově koncipovány způsobem, který umožnil identifikovat a charakterizovat respondenty výzkumu a zároveň napomohl potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy a dosáhnout stanovených cílů diplomové práce. Níže jsou vyhodnoceny stanovené hypotézy na základě výsledků primárního empirického výzkumu.

Hypotéza 1: Příslušníci bezpečnostních sborů věnují pozornost legislativním změnám v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a (pro sebe) důležité změny mají v povědomí.

Z výsledků primárního empirického výzkumu vyplývá, že pouze 2 % dotazovaných respondentů výzkumu vyvíjí vlastní iniciativu v oblasti studia legislativních změn v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Výsledky výzkumu poukazují na skutečnost, že respondenti výzkumu příliš nevnímají legislativní změny uvedeného zákona. Respondenti výzkumu uvedli, že nejčastěji získávají informace o legislativních změnách zmíněného zákona od legislativních pracovníků daného bezpečnostního sboru, který komunikuje nastalé změny v rámci interního komunikačního systému. Jednotlivé změny jsou následně předmětem semináře či školení, kde jsou detailním způsobem rozebrány, vysvětleny a účastníci mají možnost doptat se na nejasné otázky. Z výsledků primárního empirického výzkumu rovněž bylo zjištěno, že respondenti výzkumu mají povinnost znát a uplatňovat principy zákona o služebním poměru. Nicméně se ukázalo, že většina respondentů výzkumu nemá zájem o samo vzdělávání v dané oblasti legislativy. Autor diplomové práce potvrzuje stanovenou hypotézu číslo 1. Respondenti výzkumu věnují pozornost legislativním změnám v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, nikoliv ze své vlastní iniciativy, ale z iniciativy nadřízených pracovníků.

Hypotéza 2: Příslušníci bezpečnostních sborů jsou o změnách v zákoně o služebním poměru dostatečně informováni ze strany bezpečnostního sboru či jejich přímého nadřízeného.

Výsledky primárního empirického výzkumu poukazují na skutečnost, že respondenti výzkumu jsou informováni o legislativních změnách v zákoně o služebním poměru bezpečnostních sborů. Způsob informovanosti je odlišný v závislosti na daném bezpečnostním sboru. Respondenti výzkumu uvedli, že nejčastěji získávají informace ze strany bezpečnostního sboru, příslušného legislativce zabírající se danou problematikou. Následně jsou detailně legislativní změny diskutovány v rámci

semináře. Respondenti výzkumu uvedli, že jejich přímý nadřízený jim neposkytuje informace vztahující se k legislativním změnám zákona o služebním poměru bezpečnostních sborů. Důvodem je odlišná odbornost a pracovní náplň přímého nadřízeného. Přímý nadřízený se rovněž účastní seminářů, je vyžadována znalost legislativy z jeho strany. Na otázku týkající se dostatečnosti informování respondenti výzkumu odpověděli shodně, že jsou informování dostatečně. Část respondentů výzkumu by dokonce uvítala menší úroveň informovanosti ze strany bezpečnostního sboru. Autor diplomové práce rovněž potvrzuje hypotézu číslo 2. Výsledky primárního empirického výzkumu poukazují na skutečnost, že respondenti výzkumu jsou dostatečně informování.

Hypotéza 3: Progresivismus zákonodárce je příslušníky bezpečnostních sborů vnímán pozitivně.

Výsledky primárního empirického výzkumu poukazují na pozitivní vnímání progresivismu zákonodárce ze strany respondentů výzkumu. Většina respondentů výzkumu vyjádřila spokojenost s užíváním zákona o služebním poměru. Oceňují zejména jeho přehlednost, transparentnost, spravedlivost a garanci jeho uplatnění v případě splnění určitých stanovených požadavků. Autor diplomové práce předpokládal negativní stanovisko ze strany respondentů výzkumu. Z tohoto důvodu je nutné hypotézu číslo 3 vyvrátit.

5. Závěr

Předmět diplomové práce spočíval ve vymezení zákona o služebním poměru. Za účelem dosažení cíle práce byla realizována rešerše odborné literatury vztahující se k tématu zákona o služebním poměru a k bezpečnostním složkám. Následovaly konkrétní výčty daných změn z pohledu zákona i formulace k tomuto zákonu. Následovala metodická část práce vymezující cíl práce, hypotézy, výzkumný vzorek, způsob sběru, analýzy a interpretace primárních empirických dat. Obsahem praktické části práce byla interpretace výsledků primárního empirického výzkumu, rozbor služebního zákona, diskuse výsledků a implementace výsledků výzkumu do praxe. Závěr práce je věnován celkovému shrnutí nejvýznamnějších poznatků a zjištění plynoucích z vlastního empirického výzkumu.

Cíl práce byl naplněn. Autorovi práce se podařilo prokázat schopnosti ve smyslu nalezení, nastudování odborné literatury a implementaci odborných poznatků do praxe. Autor práce prokázal schopnost realizovat primární empirický výzkum, adekvátním způsobem vyhodnotit a interpretovat primární empirická data. Mezi nejvýznamnější zjištění diplomové práce patří skutečnosti, že respondenti výzkumu jsou seznámeni s věcným obsahem zákona o služebním poměru. Převážná většina respondentů je spokojena s věcným obsahem a uplatňováním zákona o služebním poměru v praxi. Autor práce dále zjistil, že po respondentech výzkumu je vyžadována znalost uvedeného zákona a uplatňování jeho principů v praxi. Progresivismus zákonodárce převážná většina respondentů výzkumu nevnímá jako problém.

Pozitivním elementem výzkumu je skutečnost, že se autorovi práce podařilo získat data od vzorku 82 respondentů, který byl zastoupen v podstatě všemi věkovými kategoriemi od 18-65 let. Vzorek respondentů výzkumu byl tvořen oběma pohlavími a členy tří sborů bezpečnostních složek. Zároveň respondenti výzkumu disponovali rozdílnou délkou praxe v oboru. Rozmanitý vzorek respondentů přispěl k větší úrovni validity výzkumu. Přínosem práce je objasnění konkrétních forem změn, které neodmyslitelně souvisejí se zákonem o příslušnících bezpečnostních sborů, tak jejich náhled na danou problematiku z pohledu dotazovaných příslušníků bezpečnostních

sborů a jejich možný náhled i konkrétní vyjádření k určitým aspektům, které byly v této práci obsaženy.

Seznam použité literatury

KÁRNÍK, Miroslav, 2012. *Clo a celní politika*. Olomouc: vydání 1/ANAG. s.10. ISBN 978-80-726-3779-9. 303 s.

LOCKE, John. *Two Treatises of Government*. Cambridge University Press, 1988. ISBN 0521357306, 9780521357302, 464 s.

MACEK, Pavel., UHLÍŘ, Lubomír. *Dějiny Policie a četnictva I*. Praha: Themis, 1997. ISBN: 8085821524. 178 s.

MERHAUT, Luboš, a kol. *Lexikon české literatury: osobnosti, díla, instituce*. 4/l. S–T. Praha: Academia, 2008. 1082 s. ISBN 9788020016706. 1082 s.

MIKULE, Vladimír, Národní výbory a správní soudnictví v letech 1945 až 1948. In: *Výnos ministerstva vnitra č. 29.001-13 z 8.6.1920* (následně byly ještě provedeny doplňky týkající se sňatků).

SAUNDERS, Mark, Philip LEWIS a Adrian. THORNHILL. *Research methods for business students*. 7th ed. New York: Pearson Education, 2015. ISBN: 9781292016627. 768 s.

SVATOŇ, Jan, FILIP Jan a ZIMEK Josef. *Základy státovědy*, 2. dotisk 4. vyd., MU Brno 2007, ISBN: 9788021040571. 266 s.

TOMEK, Petr, FIALA, Zdeněk, 2019. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: ANAG. Vydání třetí/s.99. ISBN 978-80-7554-234-2. 854 s.

VILÁŠEK, Josef, FIALA, Miloš, VONDRÁŠEK, David, 2014. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolínium. vydání první/s.23-25. ISBN 978-80-246-2477-8. 190 s.

WALKER, Ian. *Výzkumné metody a statistika*. Grada Publishing a.s., 2013. ISBN: 978-80-247-3920-5. 224 s.

Právní předpisy

Zákon č.273/2008Sb. ze dne 1.1.2022, o Policii České republiky

Zákon č.361/2003 Sb. Služební poměr, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění k 5.10.2020

Zákon č. 299/1920 Sb., o četnictvu

Zákon č. 306/1924 Sb., kterým se prodlužuje platnost zákona ze dne 16. března 1920, č. 165 Sb., jímž byla vláda zmocněna zřizovat státní Policejní úřad

Zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého

Zákon č. 165/1920 Sb., jímž se vláda zmocňuje zřizovat státní Policejní úřady

Zákon č. 230/1922 Sb., o sborech stráže bezpečnosti

Vládní nařízení č. 51/1936 Sb., o organizaci Policejní správy a služby a o některých jiných opatřeních v oboru vnitřní správy

Vládní nařízení č.51/1936 Sb., o organizaci Policejní správy a služby a o některých jiných opatřeních v oboru vnitřní správy Pozn.: ust. §§ 2 a 11 pozbývají účinnosti dnem 31.3.1939

Internetové stránky

Wikipedie [online].2021 [cit.31.12.2021]. Dostupné z www.cs.wikipedia.org/wiki/Policie_České_Republiky.

17/2012 Sb., Zákon o celní správě České republiky, ve znění účinném k 2.1.2022. [online]. 2022 [cit. 02. 01. 2022]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz/33/17-2012-sb-zakon-o-celni-sprave-ceske-republiky-ve-zneni-ucinem-k-1-1-2022-uniqueidOhwOuzC33qe-hFd-jrpTij1g8H5dwqGL-AWsA5glnYCD-vMUnwPIw/>

Zákony pro lidi. Zákon č.555/1992Sb. Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555>

Zetocha, Karel. Úvod do studia zpravodajských služeb. Vojské rozhledy [online]. 2006, [cit. 2022-01-10]. Dostupné z:<http://vojenskerozhledy.cz/kategorie/uvod-do-studia-zpravodajskych-Sluzeb>

Bezpečnostní informační služba. Kdo jsme. [online]. 2022, [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.bis.cz/o-nas/>.

Generální inspekce bezpečnostních sborů: Zprávy o činnosti a analýzy. Gibs.cz, [online]. 2020 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: https://www.gibs.cz/ostatni/zprava_cinnosti_2019.pdf

Úřad pro zahraniční styky a informace. Vnější zpravodajská služba České republiky: Historie ÚZSI., [online]. 2022 [cit. 2022-01-11]. Dostupné z: <https://www.uzsi.cz/historie>.

Úřad pro zahraniční styky a informace. Vnější zpravodajská služba České republiky: co děláme., [online]. 2022 [cit. 2022-01-11]. Dostupné z: <https://www.uzsi.cz/co-delame>.

Vyhláška č. 226/2019 Sb.o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech: [online]. 2022 [cit. 2022-01-16]. Dostupné z: <https://www.sagit.cz/ifo/uztxt.asp?cd=&det=&levelid=1017955&datumakt=1.7.2021&full=y>

In: UHLÍŘ, L. Osudy rakouských četníků. [online]. Osobní příspěvek na webu primaplana.cz. [cit. 21. 12. 2021]. Dostupné online z: <http://m.primaplana.cz/news/osudy-rakouskych-cetniku/>

Služební slib [online]. 2022 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.Policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>

Přílohy

Příloha č. 1 – Dotazníkové šetření

Dobrý den,

Jmenuji se Pavel Smital a jsem studentem pátého ročníku Vysoké školy Policiejní akademie České republiky. V současné době věnuji svoji pozornost při psaní diplomové práce výzkumu týkající se složek bezpečnostních zdrojů. Svoji pozornost zaměřuji zejména na legislativu a znalost legislativy ze strany příslušníků bezpečnostního sboru. Výzkum je určen pro všechny příslušníky bezpečnostních sborů. Prosím, věnujte 10 minut volného času k vyplnění dotazníku. Výsledky dotazníku jsou anonymní a přispějí k objasnění vnímání legislativních změn ze strany příslušníků bezpečnostních sborů. Výsledky výzkumu budou využity pouze pro účely mé diplomové práce.

Děkuji, Pavel Smital.

OT 1: Jaké je Vaše pohlaví?

OT 2: Jaký je Váš věk? (prosím zvolte jednu z možností stanovených intervalů)

OT 3: Kolik let praxe máte jako zaměstnanec bezpečnostních sborů?

OT 4: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

OT 5: U jakého bezpečnostního sboru pracujete?

OT 6: Jak dobře znáte zákon o služebním poměru?

OT 7: Jakým způsobem vnímáte současnou podobu zákona o služebním poměru?

OT 8: Jaké aspekty zákona o služebním poměru hodnotíte kladným způsobem?

OT 9: Jaké aspekty zákona o služebním poměru hodnotíte záporným způsobem?

OT 10: Jakým způsobem se dozvídáte o změnách týkajících se obsahu zákona o služebním poměru?

OT 11: S jakou pravidelností jste proškoleni o znění zákona o služebním poměru?

OT 12: Jakým způsobem hodnotíte úroveň informovanosti o obsahu zákona o služebním poměru? Jste dostatečně informován o změnách v zákoně o služebním poměru?

OT 13: Jak vnímáte progresivismus (pokrok, reformaci, rozvoj) zákonodárce v souvislosti se změnami zákona o služebním poměru?

OT 14: Je pro Vás obsah zákona o služebním poměru dostatečně srozumitelný a jste spokojen s jeho uplatňováním v praxi?

OT 15: Vyhovuje Vám uplatňování zákona o služebním poměru?

OT 16: Působí Vám zákon o služebním poměru a jeho změny nějaké potíže?

Příloha č. 2

Příloha č. 2 je tvořena systémem vyhodnocení dotazníků Survio (přiloženo jako samostatné pdf).