



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra aplikované ekonomie a ekonomiky

Diplomová práce

Komparace systémů ekonomického zabezpečení ve služebních poměrech ozbrojených sil a bezpečnostních sborů

Vypracoval: Bc. Ladislava Bendáková
Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

České Budějovice 2022

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Ladislava BENDÁKOVÁ
Osobní číslo: E19134
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Strukturální politika EU a rozvoj venkova
Téma práce: Komparace systémů ekonomického zabezpečení ve služebních poměrech ozbrojených sil a bezpečnostních sborů
Zadávací katedra: Katedra ekonomiky

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Cílem diplomové práce je na základě aplikace metod analýzy srovnání systémů ekonomického a sociálního zabezpečení ve služebních poměrech k ozbrojeným silám a bezpečnostním sborům na příkladu České republiky. Teoretickým východiskem jsou zvláštnosti zmíněných povolání z teoretického konceptu práva a veřejné ekonomiky.

Osnova:

1. Komparace zvláštností služebních poměrů v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech
2. Systémy finančního zabezpečení v průběhu služebního poměru
3. Systémy ekonomického a sociálního zabezpečení po ukončení služebního poměru
4. Zhodnocení diferencovaných systémů v rámci regulace trhu práce
5. Závěrečná analýza a doporučení

Rozsah pracovní zprávy: 50 – 60 stran

Rozsah grafických prací:


Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

- Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.
- Černoch, F. (1997) Personalistika v ozbrojených silách. AVIS. Praha.
- Kameníček, J. (2012). Lidský kapitál: bohatství, které dřímá v nás. Praha: Karolinum.
- Kahoun, V. (2009). Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly. 1. vydání. Praha. Triton.
- Koubek, J. (2007). Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press.
- Šetek, J. (2006). Zabezpečení příslušníků silových resortů ve vybraných státech NATO a EU. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Praha.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.
Katedra ekonomiky

Datum zadání diplomové práce: 21. ledna 2020
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2021


JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (26)
370 05 České Budějovice

doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka


Ing. Jiří Alina, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 10. března 2020

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. V platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byl v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne

.....
Ladislava Bendáková

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala **Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D.**, za profesionální a laskavé vedení diplomové práce, odborné a cenné rady, které mi pomohly při jejím zpracování. Zároveň děkuji za jeho vstřícnost a trpělivost.

OBSAH

OBSAH	1
ÚVOD	3
1 POPIS JEDNOTLIVÝCH SLOŽEK	7
1.1 Úvod do problematiky	7
1.2 Policie České republiky	11
1.2.1 Krátký exkurz do historie.....	11
1.2.2 Policie dneška.....	14
1.3 Zpravodajské služby	15
1.3.1 Bezpečnostní informační služba.....	16
1.3.2 Úřad pro zahraniční styky a informace	16
1.3.3 Vojenské zpravodajství.....	17
1.4 Vězeňská služba	17
1.5 Hasičský záchranný sbor	17
1.6 Celní správa	18
1.7 Generální inspekce bezpečnostních sborů	18
1.8 Ozbrojené síly	19
2 SYSTÉM SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ	22
2.1 Úvod do problematiky sociální politiky a sociálního zabezpečení	22
2.1.1 Historický exkurz	22
2.1.2 Obsah a principy sociálního zabezpečení.....	24
2.2 Vývoj sociálního zabezpečení příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů	25
2.3 Lidské zdroje v bezpečnostních sborech a ozbrojených silách	29
2.4 Úprava zabezpečení příslušníků bezpečnostních složek	31
2.5 Úprava zabezpečení příslušníků ozbrojených sil	31

3 ANALÝZA SLUŽEBNÍCH POMĚRŮ	33
3.1 Bezpečnostní sbory a zákon o služebním poměru	34
3.1.1 Vznik služebního poměru	34
3.1.2 Skončení služebního poměru	36
3.4 Ozbrojené složky a zákon o vojácích z povolání	38
3.4.1 Vznik služebního poměru	38
3.4.2 Skončení služebního poměru	39
4 FINANČNÍ VÝSLUHOVÉ NÁLEŽITOSTI	40
4.1 Jednorázové finanční náležitosti – odchodné, odbytné a jednorázové odškodnění	40
4.2 Opakovatelná dávka - výsluhový příspěvek	42
4.3 Základní výchozí dokumenty pro přiznání výsluhových náležitostí (jednorázových, opakovatelných)	45
5 KOMPARACE VÝSLUHOVÝCH NÁLEŽITOSTÍ	48
5.1 Opakovatelné dávky	48
5.2 Jednorázové dávky	49
6 ZÁVĚR	52
Seznam použitých zdrojů	54
Seznam příloh	59
Seznam použitých zkratk	62

ÚVOD

Tématem této diplomové práce je komparace systémů ekonomického a sociálního zabezpečení ve služebních poměrech ozbrojených sil a bezpečnostních sborů České republiky. Práce navazuje na bakalářskou práci autorky (z roku 2017), kde se zabývala problematikou managementu lidských zdrojů, a to především v oblasti vlivu motivace a podnikové kultury na práci příslušníků Policie České republiky. Problematika ekonomického a sociálního zabezpečení výše uvedených zájmových skupin obyvatelstva je poměrně rozsáhlá, zahrnuje totiž nejen oblast managementu, ale také oblast hospodářské politiky, veřejné správy a právních disciplín, zahrnujících především právo sociálního zabezpečení, právo služebních poměrů, ústavní právo apod. Proto je v této souvislosti nezbytná redefinice pro teoretická východiska této diplomové práce. Ta vycházejí především z interdisciplinarity, teorie a praxe hospodářské politiky, práva sociálního zabezpečení a veřejné správy.

Cílem předložené práce je výklad funkcí jednotlivých systémů ekonomického a sociálního zabezpečení zaměstnanců ozbrojených sil a bezpečnostních složek České republiky ve služebním poměru. Při zpracování se preferuje aplikace metody komparace, analýzy a syntézy. Východiskem práce je teoretický popis jednotlivých prvků ozbrojených sil a bezpečnostních složek České republiky se stručným historickým exkurzem. V logické posloupnosti na to navazuje klasifikace systémů ekonomického a sociálního zabezpečení zaměstnanců těchto složek. V této souvislosti se realizuje analýza jednotlivých služebních poměrů, na základě které jsou charakterizovány jednotlivé finanční výsluhové náležitosti. Jejich komparace a zhodnocení je předmětem závěrečné části práce. Tato je také východiskem pro vyvození závěrů pro poslední část práce, včetně formulace vlastních návrhů a doporučení.

K vybranému tématu této práce si dovoluji v úvodu nabídnout souvislosti, z nichž bude patrné, jak zásadním způsobem je pro fungování společnosti nutná existence ozbrojených sil a bezpečnostních sborů. Bezpečnost České republiky, která byla jako

federace se Slovenskem do roku 1989, označována jako totalitní, resp. autoritativní systém, se tak začala formovat na počátku 90. let 20. století. Zajištění bezpečnosti, a to především bezpečnosti vnitřní, nebylo lehké; významné politické, ekonomické a společenské změny spolu s nízkou politickou kulturou, nezkušeností bezpečnostních složek a otevřením hranic přinášely do našeho života nové a vesměs negativní prvky, jako korupci, vysokou kriminalitu, organizovaný zločin apod. Nikoli náhodou dnes označujeme 90. léta 20. století jako léta „divoká“, svobodná, bezskrupulózní, plná násilné a hospodářské kriminality. Česká republika se však snažila s těmito negativními jevy vypořádat a k tomu ji svým způsobem motivovalo přijetí principu demokratického právního státu.

Přijetí tohoto principu pak potvrdila přijetím ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, který v preambuli hovoří o odhodlání řídit se všemi osvědčenými principy právního státu. Ústava pak hned v článku 1 odst. 1 říká, že Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát, který je založen na úctě k právům a svobodám člověka a občana. Zřejmě každý vnímáme preambuli i obsah citovaného článku stejně, a to jako vládu lidu a vládu práva. Základní princip tak je vyjádřen slovy: *„státní moc lze uplatňovat jen v případech, mezích a způsobem stanoveným zákonem“*, což můžeme parafrázovat na slogan: *„občanovi je dovoleno vše, co není zakázáno, zatímco státu je zakázáno vše, co mu zákon explicitně nedovolil“*. To koresponduje s tím, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

Jsou to právě ozbrojené síly a bezpečnostní složky, které v České republice uplatňují státní moc za účelem plnění obecných a speciálních úkolů bezpečnostního charakteru. Jsou tady především proto, aby plnily úkoly dané bezpečnostní politikou státu. Mezi ně můžeme zařadit např. obranu suverenity a územní celistvosti České republiky, její obranu před vnějším napadením, ochranu celospolečenských zájmů a hodnot, ochranu osob právnických i fyzických, ochranu majetku, životů, zdraví, lidské důstojnosti, v neposlední řadě mezi ně řadíme plnění a organizování úkolů požární ochrany, civilního nouzového plánování, integrovaného záchranného systému, krizového řízení apod. Aktuálně fungují bezpečnostní složky také v rámci pandemie

nemoci SARS-CoV-2, a to samozřejmě jak v rámci integrovaného záchranného systému, tak v rámci přímé pomoci či vymáhání platných vládních opatření.

1 POPIS JEDNOTLIVÝCH SLOŽEK

Předtím, než se budu věnovat popisu konkrétních bezpečnostních složek, dovolím si na úvod krátký exkurz do problematiky bezpečnosti obecně. Poté se nejprve věnuji pojetí bezpečnostních složek v historickém kontextu a jejich současnému fungování.

1.1 Úvod do problematiky

Jedním z cílů člověka a v podstatě tedy i lidské společnosti je zajištění pocitu bezpečí. Člověk nemá zájem o to, aby se celý svůj život bál o sebe a své blízké, nechce mít obavy z nedostatku, ze zbraní a války, svůj život chce prožít důstojně a kvalitně. Hovoříme v této souvislosti o tzv. chráněných zájmech, kam mimo jiné patří život, zdraví, bezpečí, životní prostředí, majetek, veřejné blaho, technologie či infrastruktura, podle Matese sem patří ochrana státu, veřejná bezpečnost, bezpečnost osob a majetku, klid, mravnost, ochrana veřejného zdraví, příp. i další, které ve svém souhrnu tvoří veřejný pořádek (Mates, 2010).

Mates také upozorňuje na to, že obecně vycházíme z toho, že společnost se běžně nachází v normálním stavu a o nebezpečí hovoříme až tehdy, když dojde k jeho vychýlení a společnost je ohrožena (Mates, P., 2010). Nepochybně tak platí, že jistá míra nebezpečí je v moderní společnosti přítomna trvale a že každý se v průběhu svého života setká s nebezpečím a s rizikovými faktory a situacemi, které chráněné zájmy ohrožují či narušují. Takovými rizikovými faktory je např. rostoucí hustota světové populace, existence velkých aglomerací, ekonomické a finanční propojení institucí v současném globalizovaném světě, rostoucí potenciál zbraní, rostoucí tvrdost různých extremistických skupin, rychlé šíření teroru, kybernetické útoky, napětí mezi státy, výhrůžky ozbrojeným konfliktem, přírodní události či rozdělení společnosti v důsledku různých reakcí na světové problémy, nesmíme zapomínat ani na události *vis maior*. Tím vším se cítíme ohroženi, to vše nám může způsobit škodu nebo újmu, to vše nám tak může narušit kvalitu našeho života a naši důstojnost.

Jsou to právě ozbrojené síly a bezpečnostní složky, jejichž existence pomáhá rizikové faktory buď eliminovat, nebo zcela zlikvidovat, příp. před nimi chránit prostřednictvím plnění obecných a speciálních úkolů bezpečnostního charakteru, kterou jim určuje

bezpečnostní politika státu. Obsahem bezpečnostní politiky státu, resp. obsahem bezpečnostního systému státu či jiného území¹ jsou úkoly, vedoucí k zajištění žádoucí bezpečnostní situace, tj. růstu úrovně bezpečnosti a udržitelného rozvoje s ohledem na chráněné zájmy, a to v různých oblastech, např. vojenské, legislativní, finanční, ekonomické, sociální apod. (Procházková, 2006). Bezpečnostní politika státu, kterou uskutečňuje v České republice vláda České republiky (v dalším textu dále jen „vláda“), pak musí být schopna koncepčně a dlouhodobě reagovat na neustále se měnící prostředí a neustálý vznik dalších a nových rizikových faktorů a zároveň musí adekvátně a operativně zvládnout kritické situace. Zajištění a udržení vnitřní bezpečnosti, tj. absence vnitrostátních hrozeb ohrožujících stát a jeho zájmy, je podle Tvrdé jednou ze základních funkcí státu a jeho primárních závazků vůči občanům (Tvrdá, 2018).

Mezi subjekty, které žádoucí bezpečnostní situaci zajišťují a realizují tak bezpečnostní politiku státu, patří především orgány veřejné správy, dále výkonné složky, také právnické a fyzické osoby, občané, vládní a nevládní organizace, dobrovolníci či členové krizových štábů. Způsob, jakým se žádoucí bezpečnostní situace realizuje, pak vyplývá především z právních předpisů a dále z morálních a jiných standardů.

V bezpečnostním systému České republiky jsou vzájemně propojeny zákonodárná, výkonná a soudní moc, územní samospráva, právnické a fyzické osoby. V České republice tvoří bezpečnostní systém pět základních složek, a to politika v oblasti bezpečnosti státu, obranná politika, politika v oblasti vnitřní bezpečnosti, hospodářská politika v oblasti bezpečnosti státu a politika veřejné informovanosti v oblasti bezpečnosti státu. Podle Procházkové prvky bezpečnostního systému v naší zemi vytvářejí hierarchickou strukturu, jsou centrálně řízeny a koordinovány, příp. působí samostatně v rozsahu své působnosti (Procházková, 2006). Tyto prvky tvoří:

- a) ozbrojené síly,
- b) ozbrojené bezpečnostní sbory,
- c) zpravodajské služby,

¹ Bezpečnostní systém státu označujeme také jako *SMS*, tj. *Safety Management System*. Bezpečnostní koncepce je fakticky určitou myšlenkovou osnovou, která usměrňuje chování prvků bezpečnostního systému, jeho vazby a toky, které v něm probíhají (Procházková, 2006).

- d) záchranné sbory,
- e) záchranné služby,
- f) právnické a fyzické osoby².

Pro stabilitu demokracie je podle Dahla kontrola volených politických představitelů nad armádou a policií (Dahl, 2001). V České republice je na ústřední úrovni vrchním velitelem ozbrojených sil prezident České republiky jako součást moci výkonné, Parlament České republiky jakožto představitel moci zákonodárné např. schvaluje příslušné zákony týkající se bezpečnosti České republiky, rozhoduje o vyhlášení stavu ohrožení státu či válečného stavu, o vyslání ozbrojených sil apod. Vláda, jak jsem uvedla výše, uskutečňuje bezpečnostní politiku státu. Činí tak prostřednictvím shora vyjmenovaných prvků bezpečnostního systému, které jsou vybaveny určitými možnostmi použít donucovací prostředky k tomu, aby byla splněna povinnost nebo zabráněno nebo odvráceno porušování pravidel. Jde přitom o legalizované možnosti, tj. možnosti dané zákonem, i tak však mějme na paměti, že tyto možnosti jsou *ultima ratio* a podle Matese, by tak měly být používány až v případě, kdy jiné, mírnější prostředky k nápravě selžou (Mates, 2010). Lukeš uvádí, že míra donucení, kterého se používá k vynucení určitého společensky nezbytného chování je různá nejen kvantitativně, ale také kvalitativně, neboť u různých povinností je i různá intenzita zájmů (Lukeš, 1971). Tvrdá hovoří o tom, že ruku v ruce jdou spolu kontrola a represe, které jsou velmi úzce spjaty s ingerencí do základních práv a svobod (Tvrdá, 2018). Stát je tak povinen zajistit – a my jako občané na tom musíme trvat – vládu práva, respekt k základním právům a svobodám, transparentnost, odpovědnost, důsledné oddělení vojenských a civilních složek a také oddělení policejních složek a zpravodajských služeb.

Uvědomme si také rozdíl mezi ozbrojenou silou a bezpečnostní složkou. Zatímco ozbrojenou silou je v České republice Armáda České republiky a jejím hlavním úkolem

² Postavení občana nebo podnikatele a jeho role v bezpečnostním systému je velice důležitá a nepostradatelná. Podstatná je role občana jako aktéra bezpečnosti, a to jednak jako povinného aktéra bezpečnosti, tj. vykonává činnost v bezpečnostním systému na základě povinnosti uložené zákonem, nebo aktéra dobrovolného (Procházková, 2006).

je příprava k obraně republiky a obrana proti jejímu vnějšímu napadení³, službu v rámci ozbrojených sil vykonávají vojáci z povolání na základě služebního poměru. Bezpečnostní složkou, resp. bezpečnostním sborem je Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace a jejich primárními úkoly je zajištění bezpečnosti České republiky a jejich občanů. Službu u bezpečnostních sborů vykonávají jejich příslušníci ve služebním poměru.

Ve své práci čerpám z několika stěžejních právních předpisů. Těmi základními jsou nepochybně ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (v textu příp. jen „*Ústava*“), dále usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (v textu příp. jen „*Listina*“)⁴. Tyto základní zákony státu zakotvují rozsah a limity fungování bezpečnostních složek. Je totiž otázkou, jaká zákonná zmocnění k zásahům do sféry osobních práv bezpečnostní složky potřebují; na jedné straně totiž stojí zájem na zajištění bezpečnosti, tj. zákonná zmocnění by měla být relativně široká, na druhé straně však musíme vzít v úvahu zájem jednotlivých osob, které naopak požadují, aby pravomoc bezpečnostních složek byla přesně a úzce právně ohraničena a zásahy byly prováděny pouze na základě zákonných zmocnění neponechávajících širší meze uvážení. Klademe si tedy otázku, zda tento rozpor řešíme spíše ve prospěch státní moci nebo spíše ve prospěch občana. Jestliže deklarujeme, že je Česká republika demokratickým právním státem, dostaneme se tím opět k zásadě zákonnosti citované v úvodu této práce, že „*státní moc lze uplatňovat jen v případech, mezích a způsobem stanoveným zákonem*“⁵. Naproti tomu „*každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“⁶.

O tom, kdo zajišťuje bezpečnost České republiky, se dozvíme z ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky. Ve své práci vycházím také ze zákona

3 Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, v platném znění. Mezi ozbrojené síly patří také Vojenská kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž.

4 Na Listinu jako součást ústavního pořádku ostatně Ústava v článku 3 odkazuje.

5 Obdobně v Listině: „*státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanoveným zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví*“ – článek 2 odst. 2 Listiny.

6 Článek 2 odst. 3 Listiny, resp. článek 2 odst. 4 Ústavy.

č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (v textu dále jen „zákon o služebním poměru“). Tento zákon (ostatně jako mnoho jiných) byl v minulosti více než 20x novelizován, při zpracování této práce vycházím z jeho platného znění, účinného od 1. 7. 2019. Pokud jde o činnosti jednotlivých bezpečnostních sborů a také ozbrojených sil, v každé kapitole, v níž se jim věnuji, také zmiňuji příslušné právní předpisy.

1.2 Policie České republiky

V této kapitole se věnuji Policii České republiky, která je na našem území považována za ozbrojený bezpečnostní sbor a jeho pravomoci se řídí mimo jiné zákonem č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky (v textu dále jen „zákon o policii“). Nejprve učiním krátký exkurz do jejího vývoje, nakonec popíšu podstatu jejího fungování.

1.2.1 Krátký exkurz do historie

Předmětem této kapitoly je stručný exkurz do vývoje policie. Mým záměrem však není detailní popis, to by ostatně přesahovalo předmět této práce, ale pouze nastínění vývoje bezpečnostních složek a jejich pojetí. Podle Skullové obsah pojmu policie vychází z řeckého slova *politeia*, což znamená spořádaný stav města nebo činnosti směřující k jeho dosažení, a v průběhu historického vývoje společnosti se obsah neustále měnil či spíše zužoval (Skullová, 1993). Původně byla policie chápána jako veškerá státní činnost, později pouze jako státní správa a v novověku již jen tzv. vnitřní správa bez obrany, justice a financí (Skullová, 1993).

První policejní sbor zřízený a placený vládou vznikl v roce 1829 na území Velké Británie. Jeho vznik tak reagoval na potřebu existence státem zajišťované vnitřní i vnější bezpečnosti území prostřednictvím organizovaných útvarů, tj. policie a armády. Tato vize převládala ve společnosti od 19. století (Bureš, O. & kol., 2013). Postupem času a rychlým rozvojem občanské společnosti také zanikla potřeba používat v souvislosti s policií adjektivum státní či národní; podle Bureše „*naprostá většina obyvatel moderních států západního typu přijala za samozřejmou definici švýcarského sociologa Maxe Webera, podle níž je stát lidskou komunitou, který si nárokuje monopol na legitimní použití fyzické síly na svém území*“ (Bureš, O. & kol., 2013, s. 19). Na to

ostatně poukazují i Abrahams s Williamem, kteří nemají pochybnosti o tom, že v historii byl státní monopol násilí vždy spíše výjimkou než normou, když nadále platí, že veřejná povaha bezpečnosti – rovnost před zákonem a stejná ochrana ze strany policie – patří mezi nejvýznamnější konstitutivní principy moderního státu a vnímání jeho suverenity; nadto je podle nich jedním z hlavních indikátorů a testů legitimacy v moderní politice (Abrahamsen, R. & William, M.C, 2011). Loader s Walkerem pak státní monopol násilí a bezpečnosti vnímají jako tzv. veřejný statek a podle nich tato myšlenka představuje důležitou část struktury pocitů občanů moderních západních států (Loader, I. & Walker, N., 2007). Je tomu tak nepochybně i v České republice, kde příslušníci policie a armády ztělesňují tuto monopolizaci násilí za účelem zajištění bezpečnosti, kterou vnímáme jako veřejný statek, jak o tom hovořili výše zmínění Loader s Walkerm.

Jakým způsobem se na našem území vyvíjelo pojetí bezpečnosti a ochrana chráněných zájmů, nabízí ve své knize Slušný. Na počátku popisuje skutečnost, že v srdci Evropy vznikl první slovanský stát již v roce 623, na který navazovala Velká Morava⁷, posléze se vystřídali vládnoucí dynastie Přemyslovců, Lucemburků a Jagellovců; od 16. století až do roku 1918 zde pak vládli Habsburkové (Slušný, 2006). Pokud jde o existenci policie, první moderní policejní sbor vznikl za vlády Josefa II. Intenzivní policejní vývoj na našem území nastal po porážce Napoleona I., kdy Rakousko přijalo francouzský policejní vzor v poměrně militarizované formě. Policii považovala vládnoucí dynastie za hlavní nástroj udržení vnitřní stability monarchie prakticky ve všech oblastech života společnosti (sociální, národnostní). Silné postavení měla policie v období tzv. Metternichova a Bachova absolutismu, tj. v období od roku 1815 do roku 1859; podle Slušného šlo fakticky o „*policejní stát*“ (Slušný, 2006, s. 674). V tomto pojetí policejní stát popíral demokracii, naopak upevňoval centralizaci, nerespektoval občanská práva a jeho hlavním nástrojem byla kromě policie také armáda a cenzura. Také územní obvody politických úřadů byly přizpůsobeny tak, aby co nejvíce odpovídaly principu policejního státu, když nakonec byl vytvořen Nejvyšší

⁷ Vyšetřovací pravomoci náležely vládcům.

policejní úřad jako nejvyšší instance pro správu státní policie a četnictva (Janák, Hledíková & Dobeš, 2005).

Takto policie fungovala prakticky až do rozpadu Rakouska – Uherska, resp. do konce první světové války a přispěly k tomu především tehdejší napjatá národnostní situace i napjatá a komplikovaná mezinárodní situace. Právě s ohledem na existenci těchto faktorů se nemohl prosadit proces demokratizace policie. Po roce 1918 přijalo nově vzniklé Československo tzv. recepční normu⁸, na základě níž převzalo systém Rakouska – Uherska, mimo jiné i fungování policie. To se změnilo až s přijetím zákona č. 230/1922 Sb. z. a n., o sborech stráže a bezpečnosti. Po skončení druhé světové války, a to po roce 1948, kdy převzala moc v Československu komunistická strana, se z policie stala veřejná bezpečnost (resp. sbor národní bezpečnosti). Její činnost byla samozřejmě zaměřena na ochranu chráněných zájmů, mezi něž však patřily také represe vůči bojovníkům proti komunistické totalitě.

Po revoluci v roce 1989, kdy se změnily politické, společenské a ekonomické poměry v Československu, ještě veřejná bezpečnost nějakou dobu fungovala. První právní úprava policie jako takové pochází z roku 1991, kdy na území federace fungovaly tři bezpečnostní ozbrojené sbory, a to Policie ČR, Policajný zbor s působností na Slovensku a celorepublikový Federální policejní sbor. Po rozpadu federace a vzniku samostatné České republiky přešly jeho pravomoci na Policii ČR (Tvrdá, 2018).

Jak vyplývá ze shora uvedeného, zatímco v tradičním pojetí se pod pojmem policie rozuměly především činnosti, při nichž bylo mocensky zasahováno, o současném pojetí policie takto hovořit nemůžeme, neboť podle Matese v moderním chápání, není smyslem policie používat represí, ale v první řadě, problémům předcházet (Mates, P., 2010). A také v případě, že prevence selže, a policie musí zasáhnout mocensky, i tehdy ve skutečnosti veřejnosti slouží, protože ji chrání před důsledky porušování povinností a protiprávního jednání ze strany jiných členů společnosti⁹.

⁸ Zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného československého státu.

⁹ Připomeňme opět Ústavu a její článek 2 odst. 3, podle něhož veřejná moc slouží občanům.

Současná policie by totiž měla být a dozajista je moderním sborem, měla by být policií občanskou, měla by být zárukou bezpečnosti, měla by realizovat skutečnou službu občanům, respektovat základní lidská práva a svobody a současně eliminovat či likvidovat zásahy proti chráněným zájmům. Slušný vyjádřil také myšlenku, že nejvyšší stupně v policii by měli zastávat skuteční manažeři, kteří rozumí fungování organizace, a kteří dokážou, aby fungování policie bylo finančně efektivní a ekonomické (Slušný, J., 2006).

1.2.2 Policie dneška

Policie České republiky je definována jako „jednotný bezpečnostní sbor, který slouží veřejnosti a občanům České republiky“¹⁰. Jejím základním úkolem je především ochrana bezpečnosti osob, majetku a veřejného pořádku¹¹, předcházení trestné činnosti a plnění úkolů daných jí zákonem č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád). Boj s trestnou činností, tj. především s jednáními takto označenými v zákoně č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, a také s činností, které mají znaky trestné činnosti, ale zákon je za trestné nepovažuje, znamená pro policii vyvíjení pestré škály aktivit, a to jak povahy profylaktické, tak výchovné i represivní. Při boji s trestnou činností je pak policie označována jako orgán činný v trestním řízení¹².

Policie plní také další úkoly v oblasti vnitřního pořádku a bezpečnosti, které jí svěřují další předpisy a také předpisy Evropské unie či mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu České republiky. S ohledem na to, že veřejná bezpečnost i pořádek jsou upraveny právními předpisy, představují jakožto legální pojmy kompetenční i materiální základ činnosti policie.

Ze shora uvedeného je nepochybné, že při ochraně chráněných zájmů plní nejrozsáhlejší úkoly právě policie, která nadto působí i tam, kde není založena působnost jiných veřejných sborů, resp. orgánů veřejné moci. Tyto úkoly realizují policisté, příp. jiní

¹⁰ Ustanovení § 2 zákona o policii.

¹¹ Veřejný pořádek je definován jako souhrn právních, společenských a etických norem, jejichž dodržování je podle všeobecně panujících představ podmínkou klidného a spořádaného soužití. Je to také stav společnosti těmto normám odpovídající (také např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 2. 2007, č.j. 2 As 78/2006-64.

Dostupný z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2006/0078_3As_0600125A_prevedeno.pdf.

¹² Ustanovení § 12 odst. 1 trestního řádu.

zaměstnanci policie. Mates upozorňuje na to, že není na jejich úvaze, zda zasáhnou, jejich povinností je však učinit tak vždy, kdy je to nezbytné. Tomu částečně na jednu stranu přisvědčuje i judikatura Ústavního soudu České republiky, na druhou stranu však tento soud nepovažuje tuto povinnost za absolutní, protože nebezpečí, proti němuž má policie zasahovat, musí být předvídatelné a možnost zásahu proti němu reálná¹³.

1.3 Zpravodajské služby

V úvodu této kapitoly jsem upozorňovala na nutnost oddělení policejního sboru od zpravodajských služeb. Zpravodajské služby pracují na úplně jiném principu než policie, a ačkoli se řídí jiným právním předpisem, v tomto případě zákonem č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky, i pro ně je stěžejní Ústava a Listina.

Zatímco v případě policie hovořím o jejich pravomocech, které jí poskytuje právní systém k ochraně chráněných zájmů, u zpravodajských služeb jde spíše o oprávnění, která jsou nadto poměrně omezená. Tvrdá k tomu uvádí, že rozdíl mezi policejními a zpravodajskými složkami pramení z různých funkcí a uplatňovaných strategií (Tvrdá, 2018). Zatímco policie se zabývá odhalováním a potíráním běžné kriminality (tzv. *low policing*), zpravodajské složky eliminují hrozby ústavnímu pořádku nebo integritě za pomoci nástrojů dohledu nad občany (*high policing*). Jestliže tedy policie jedná jako orgán prevence a represe a předává pachatele soudu, aby bylo rozhodnuto o jejich vině/nevině, zpravodajské složky jednají jako orgán proaktivní, tj. monitorují a shromažďují informace (Tvrdá, 2018).

Hlavním meritem jejich činnosti jsou informace, resp. jejich získávání. Významné postavení zpravodajských služeb tkví právě v tom, že disponují značnými a důležitými informacemi, které shromažďují a následně poskytují ústavním činitelům. Znalost informací je pak nutná především k zajištění ochrany a prosazení hodnot naší země, demokracie a svobody, ekonomických zájmů a také k odvrácení případného ohrožení bezpečnosti a strategických zájmů České republiky. Je na místě podotknout, že charakter činnosti zpravodajských služeb je zpravidla tajný a neveřejný, což je

13 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 19. 2. 2002, sp. zn. I. ÚS 488/2001. Dostupný z: <https://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=38375&pos=3&cnt=4&typ=result>.

logické. Také je třeba zmínit se o tom, že, na rozdíl od policie, nemohou zpravodajské služby získávání informací vymáhat, resp. vymáhat legálním způsobem. Znamená to tedy, že v případě, že jim soukromé osoby, ale také orgány veřejné správy neposkytnou potřebnou součinnost, nebudou za to nijak sankcionovány. Zatímco tedy policie disponuje různými prostředky donucení, u zpravodajských služeb tomu tak není.

Na zpravodajské služby, které operují na našem území, se díváme ze dvou hledisek, a to podle okruhu informací, které shromažďují, resp. podle jejich poslání, ačkoliv podle Matese, je mnohdy složité vést mezi nimi přesné hranice (Mates, 2010). Rozlišujeme totiž jednak vnitřní, jednak vnější pole působnosti, a jednak zájmy civilní, a jednak zájmy vojenské. Z těchto hledisek proto na našem území fungují tyto zpravodajské služby.

1.3.1 Bezpečnostní informační služba

V první řadě jde o Bezpečnostní informační službu (v textu dále jen „BIS“), kterou známe pod označením civilní kontrarozvědka. Její pole působnosti je vnitřní, to znamená, že smí operovat pouze na území České republiky. Její činnost se řídí zákonem č. 154/1994 Sb., o bezpečnostní informační službě, a je zaměřena na shromažďování informací ohledně případného ohrožení demokratických základů naší země, její svrchovanosti a celistvosti, bezpečnosti a ekonomických zájmů, jakož i ohledně činnosti organizovaného zločinu a teroristických skupin na našem území. Jako specifické prostředky získávání informací jsou označeny zpravodajské prostředky, např. zpravodajská technika, krycí prostředky a krycí doklady či sledování, jakož i využívání služeb osob, které jednájí ve prospěch BIS, např. tzv. informátoři.

1.3.2 Úřad pro zahraniční styky a informace

Tzv. civilní rozvědkou s vnějším polem působnosti je Úřad pro zahraniční styky a informace (v textu dále jen „ÚZSI“). Oproti BIS zpracovává tento úřad informace, které mají svůj původ v zahraničí. Opět však jde o informace, které jsou významné pro bezpečnost a ochranu zájmů České republiky.

1.3.3 Vojenské zpravodajství

Konečně poslední zpravodajskou službou operující na území České republiky, je Vojenské zpravodajství, resp. vojenská rozvědka a kontrarozvědka. Řídí se zákonem č. 289/2005 Sb., o vojenském zpravodajství, a podobně jako u výše zmíněných zpravodajských služeb také pracuje s informacemi, a to těmi, které jsou důležité pro obranu a bezpečnost republiky. Citovaný zákon jej definuje jako „jednotnou ozbrojenou zpravodajskou službu České republiky“¹⁴, která může při své činnosti používat specifické prostředky získávání informací, např. zpravodajskou techniku, krycí doklady, krycí prostředky či sledování osob nebo věcí.

1.4 Vězeňská služba

Zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, je upravena činnost ozbrojeného veřejného sboru, který je zaměřen především na ostrahu a správu věznic a ústavů pro výkon zabezpečovací detence. Zajišťuje také dodržování podmínek výkonu vazby a výkonu trestů odnětí svobody a detence. Provádí také střežení, předvádění a eskortování osob, které se nacházejí ve vazbě či výkonu trestu odnětí svobody nebo detence, a to např. při převozech mezi budovami věznic nebo mezi věznicí a soudem.

Určitou policejní povahu má činnost vězeňské služby v oblasti zajišťování pořádku a bezpečnosti v budovách soudů, státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti, což zajišťuje tzv. justiční stráž. Tato činnost má především charakter běžného dozoru, typicky kontrola osob při vstupu do budovy soudu, ve výjimečných případech může mít i charakter donucovací.

1.5 Hasičský záchranný sbor

Zatímco policie a další výše jmenované sbory jsou typickými ozbrojenými sbory, Hasičský záchranný sbor (v dalším textu jen „HZS“) je sborem neozbrojeným. V obecných principech se řídí zákonem č. 320/2015 Sb., o hasičském záchranném sboru, jeho konkrétní činnost však vyplývá z dalších zákonů, především ze zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, resp. ze zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném

¹⁴ Ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 289/2005 Sb.

záchranném systému, jehož páteř právě HZS tvoří. Jeho hlavními činnostmi je tak likvidace mimořádných událostí, jejich důsledků, provádění záchranných prací. V souladu se zákonem č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), funguje HZS také při přípravách na krizové situace, resp. také při jejich zvládnutí a vyřešení jejich důsledků. Mates uvádí, že při realizaci těchto úkolů používají příslušníci HZS příslušné technické a jiné prostředky a postupují formou bezprostředních zásahů a faktických pokynů (Mates, 2010).

1.6 Celní správa

Celní správa je jednak veřejným sborem, jednak je také správním orgánem. Její činnost se řídí zákonem č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky, podle něhož je celní správa „*soustavou správních orgánů a ozbrojeným bezpečnostním sborem*“¹⁵. Orgány celní správy vykonávají především kontrolní a dozorní funkce v souvislosti s přechodem zboží přes hranice, vybírají cla, vydávají povolení, vedou evidenci apod. Na druhou stranu je jejich činnost také policejní, když především pátrají po zboží, sledují osoby podezřelé z porušování celních předpisů, provádějí kriminalistické analýzy apod. Při této činnosti mohou použít i donucovacích prostředků. Mezi specifické úkoly celní správy pak patří např. certifikace diamantů, biocidních látek, což s naší tradiční představou o činnosti celní správy příliš nekoresponduje. Celní správa je pak fakticky nejdůležitějším orgánem v oblasti správy daní.

1.7 Generální inspekce bezpečnostních sborů

Generální inspekce bezpečnostních sborů, tzv. *GIBS*, je poslední složkou ozbrojeného bezpečnostního sboru, o níž se zmiňuji. Její činnost se řídí zákonem č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně souvisejících zákonů. Hlavním předmětem činnosti GIBSu je vyhledávat, odhalovat a vyšetřovat skutečnosti, které nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin, jehož pachatelem je příslušník Policie ČR či Vězeňské služby, celník nebo příslušník inspekce, příp. zaměstnanci. Při své činnosti může využívat různé donucovací prostředky, např. zajistit podezřelou osobu, vyzvat ji k vydání zbraně, vstoupit do živnostenské provozovny apod.

¹⁵ Ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 17/2012 Sb.

1.8 Ozbrojené síly

Zatímco v úvodu první kapitoly jsem uvedla ozbrojené síly na prvním místě v systému bezpečnostního systému České republiky, podrobněji se jim věnuji až nyní a dovolím si k této problematice uvést širší exkurz. Jak uvádím níže, existence ozbrojených sil je v každé zemi odůvodněna nebezpečím vnějšího napadení země. Pod vnějším napadením země si každý z nás představí válku. Co je válka, definuje Clausewitz jako „*akt násilí s cílem donutit protivníka, aby se podřídil naší vůli*“ (Clausewitz, 1996, s. 23).

Tvrdá uvádí, že „*dichotomie vnitřní a vnější bezpečnosti se tradičně odvíjí od původu hrozby*“ (Tvrdá, 2018, s. 16). Zatímco vnitřní bezpečnost je v zemích zajišťována veřejnými bezpečnostními složkami, o nichž jsem psala dosud, vnější bezpečnost je otázkou vojenské síly, kterou země nasazuje proti vnějšimu nepříteli. Z uvedeného podle Andersona s Joanou Apap vyplývá, že zajištění vnitřní a vnější bezpečnosti je založeno na odlišných nástrojích i jiné logice (Anderson & Apap, 2002). Tomu ostatně odpovídá i to, že vnitřní bezpečnost, tj. ochrana chráněných zájmů, především boj s kriminalitou, veřejný pořádek a prostředky trestní represe, je svěřena policejním a jiným bezpečnostním složkám a vnější bezpečnost, jakožto vnější ohrožení státu a výjimečný stav, je svěřena složkám vojenským.

V první řadě je třeba uvést, že ozbrojené síly nejsou v žádné demokratické zemi „*státem ve státě*“, naopak také ozbrojené síly vykonávají svou činnost na základě zákonů, v České republice je tímto zákonem zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky. Citovaný zákon ozbrojené síly člení na armádu, Vojenskou kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž a zajišťují bezpečnost České republiky proti vnějšimu napadení a také plní další úkoly, které vyplývají z mezinárodních smluvních závazků České republiky o společné obraně proti napadení. Tvoří je vojáci v činné službě, tj. vojáci z povolání ve služebním poměru, přičemž jejich služebně právní vztahy se řídí zvláštními předpisy¹⁶. V ozbrojených silách se uplatňují vztahy nadřízenosti a podřízenosti.

¹⁶ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, a zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze.

Dovolím si k tématu ještě jednu aktuální poznámku. Evropa žije od roku 1945, kdy skončila druhá světová válka, v míru¹⁷. Jistě k tomu přispěla ochota států uzavírat kompromisy a nepřipustit další tragickou a zničující válku. Samozřejmě k tomu přispěl jednak vznik Evropského společenství, nyní Evropské unie, jednak skutečnost, že prakticky všechny členské státy Unie jsou zároveň členy Severoatlantické aliance a v zásadě drží jednotnou linii o tom, kdo je nepřitelem. Přiznejme si, že jako Evropané žijící bezmála 77 let v míru vnímáme vojenské a občanské konflikty na území jiných států tak, že se nás netýkají, a informace o nich přejdeme jen jako ostatní běžné zprávy toho dne. Potřebu existence ozbrojených sil tak vztahujeme především k tomu, že na jiném konci světa pomohou tammím vládám k ochraně bezpečnosti jejich zemí. Takový krátkozraký pohled je však nebezpečný a potvrzují to události posledních dnů. Evropa se v únoru 2022 změnila.

V současné době naše generace, která se během svého života nemusela potýkat s existenčními problémy a nemusela se bát o svou bezpečnost, stojí před závažnými skutečnostmi. V posledních dvou letech jsme si zvykali na přítomnost pandemie nového virového onemocnění a přijímali za svá různá opatření s různou mírou intenzity zásahů do našich práv a svobod, každý podle svého přesvědčení. Nyní strach z nemoci a jejich následků vystřídal strach z války. Připomeňme si pojetí tzv. stabilního míru podle Bouldinga z roku 1978. Podle tohoto autora jde o situaci, ve které je pravděpodobnost válečného konfliktu tak nízká, že s touto možností nekalkulují ani zainteresované osoby (Boulding, 1978). Čeho jsme svědky nyní? Pod tíhou zpravodajských relací, prohlášení vládních představitelů a názorů na sociálních médiích si naprosto jasně uvědomujeme, že pravděpodobnost válečného konfliktu je naopak vysoká, protože s touto možností kalkulují už úplně všichni. Připravujeme se na nejhorší scénáře a vypuknutí války je vysoce pravděpodobné. Nepochybně si každý klademe různé otázky: Čeká svět apokalypsa? Čeká nás třetí světová válka? Bude

¹⁷ Nezmiňuji se o tzv. studené válce a rozdělení Evropy na východ a západ. Hrozba válečného konfliktu sice byla všudypřítomná, nikdy jej však žádný z představitelů nedokázal či nechtěl realizovat. Nezmiňuji se ani o válečných konfliktech v bývalé Jugoslávii. V novodobých dějinách se uskutečnily války mimo území Evropy, především v zemích Blízkého východu v souvislosti s bojem proti terorismu. Hodnocení výsledků těchto válečných konfliktů by přesáhlo téma této práce, dovolím si tak pouze poznámku, že demokracii můžeme bránit, ale nemůžeme ji bránit ve chvíli, když o ni nestojí vlastní obyvatelstvo.

vypadat tak, jak ji známe z dokumentů a knih? Nebo někdo tzv. zmáčkne červené tlačítko a bude konec? Jaký bude ve válce můj život? Jak to celé skončí?

Pravdou je, že na tyto otázky odpovědi sami nenalezneme. Sami ani situaci žádným způsobem neovlivníme. A právě skutečnost, že jsme v tak krátkém časovém rozmezí opět vydáni do rukou politických představitelů z jiné země, které jsme ani nevolili a nechceme s nimi mít nic společného, v nás optimismus nevyvolává. Jakoby se najednou ztratil význam národního státu, hranic a suverenity, jak jsme se o tom učili ve studiu o státovědě, přestávají platit pravidla o lidských právech a základních svobodách. Přitom ohrožení vnější bezpečnosti a její ochrana mají rozhodně širší politické dopady než bezpečnost vnitřní. Ptejme se proto v této souvislosti především na legitimitu využívání násilí a dalších mimořádných opatření. Právě problémy vnější bezpečnosti, jako jsou hrozba, krize a riziko vedou k větší razanci ze strany politických autorit a větším zásahům do garantovaných práv a demokratických pravidel. Permanentní výjimečný stav či dokonce stav válečný totiž umožňují také menší míru soudní kontroly, sdílení téměř všech dostupných informací (včetně osobních dat) mezi jednotlivými složkami bezpečnostních sborů, a to bez ohledu na národní suverunitu (Tvrdá, 2018).

Vládní reakce na potlačení přeshraničních hrozeb a rizik proto vyžaduje kooperaci různých vládních orgánů, které však mohou sdílet odlišné normy, a tento střet může stát v cestě přijetí efektivní politiky. Tyto faktory vedou k tomu, že se vyžaduje, aby policie, zpravodajské složky a armáda spolupracovaly, a to bez ohledu na tradičně vymezené kompetence a působnost. Ano, Evropa je krok od války, a to je něco tak nesmírně závažného, že můžeme-li udělat cokoliv pro to, aby k válce nedošlo, tak to udělejme.

2 SYSTÉM SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Ve druhé kapitole se věnuji systému sociálního zabezpečení příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních složek, jejich klasifikaci, analýze a změn systémů.

2.1 Úvod do problematiky sociální politiky a sociálního zabezpečení

Na počátku této kapitoly si dovoluji krátký úvod do problematiky sociálního zabezpečení. Každý z nás se v průběhu svého života ocitá v životních situacích, které nevládně vyřešit bez pomoci státu, resp. státem vytvořených institucí. To bude naše první setkání se sociální politikou, do níž ovšem nezahrnujeme jen politiku státu, ale také charitu, svépomoc, mění se ekonomické poměry, sociální zabezpečení apod. Potůček charakterizuje sociální politiku ze dvou hledisek, a to jednak jako praktickou aktivitu formující vztah jedinců a sociálních podmínek jejich života, jednak jako vědní disciplínu zkoumající analýzu procesů tvorby a realizace politik dotýkajících se vztahů občanů a sociálních podmínek jejich života (Potůček, 1995). Kahoun pak sociální pojištění definuje jako „*povinný finanční systém, kterým se člověk sám (nebo někdo jiný jej) povinně zajišťuje pro případ budoucí sociální události tak, že odkládá část své osobní spotřeby*“ (Kahoun et al., 2009, s. 27).

2.1.1 Historický exkurz

Počátky sociální politiky sahají do Německa a do Bismarckova období v 19. století. Byl to právě říšský kancléř Otto von Bismarck, který ovlivnil přijetí předpisů o sociálním pojištění, neboť si sám uvědomoval nebezpečí silícího sociálně demokratického hnutí v Prusku, a realizoval tak tzv. politiku cukru a biče (Potůček, 1995). V letech 1883 až 1889 tak v Prusku postupně zavedl pojištění pro případ nemoci, pracovního úrazu, invalidity a stáří. Mezi dvěma světovými válkami, tj. v období tzv. Výmarské republiky bylo přijato poměrně moderní sociální zákonodárství. Byla např. uzákoněna osmihodinová pracovní doba, zavedena placená dovolená, kolektivní smlouvy, podpora sociálního bydlení a také preventivní zdravotní péče. Po druhé světové válce, kdy Německá spolková republika přijala princip sociálně tržního státu (*Sozialstaat*), byly přijímány různé formy sociální pomoci, např. pomoc v případě stáří, nemoci, invalidity, po propuštění z vězení, pomoc při péči o chudé a opuštěné děti, nezaměstnané osoby,

bezdomovce apod. Princip potřeby postupně doplňoval princip zásluhovosti, prosazující se v soustavách sociálního pojištění (Potůček, 1995).

V tom, aby sociální služby byly dostupné každému a aby reagovaly na všechna aktuální a potencionální sociální a ekonomická ohrožení, došlo nejdále Švédsko. Od 40. let 20. století se tak ve Švédsku prosazoval univerzalistický typ veřejných sociálních služeb, založený na kombinaci uplatnění principu podle potřeb a principu podle výkonu. Efektivní byla také aktivní politika zaměstnanosti, kterou Švédsko založilo na vytváření nových pracovních míst, vzdělávání a na rekvalifikaci lidských zdrojů či pomoci při hledání pracovního uplatnění.

Na našem území již od středověku poskytovaly různé instituce, zejména církevní a obecní, péči a pomoc potřebným. Sociální zabezpečení se rozvíjelo postupně, nejdříve se vybraným důstojníkům císařské armády a státním zaměstnancům poskytovaly doživotní penze, později k nim přibyli soudci, učitelé, zaměstnanci pošt. Od poloviny 19. století se poskytovaly nejen starobní penze, ale příspěvek invalidity nebo dávky v nemoci. Podle Potůčka měly Bismarckovy reformy sociálního zabezpečení v Prusku odezvu i v Rakousku – Uhersku, kde byl v roce 1887 přijat zákon o povinném úrazovém pojištění a v roce 1888 zákon o povinném nemocenském pojištění dělníků a nižších úředníků (Potůček, 1995). V samostatném předválečném Československu byla sociální politika v popředí světového vývoje a vysokou úroveň měla i úprava sociálního práva, vtělená např. do zákonů o podporách v nezaměstnanosti, o osmihodinové pracovní době, o vyplácení penzí poválečným invalidům a pozůstalým po vojácích apod. Stěžejním bylo přijetí zákona č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, jehož přijetí podle Kahouna znamenalo pozitivní a prozíravý krok, zejména s ohledem na blížící se období nestability v podobě hospodářské krize a nástupu nacismu k moci (Kahoun et al., 2009). Tomu ostatně přisvědčuje i Potůček, podle něhož československá sociální reforma, jejímž cílem bylo rozšířit povinné sociálního pojištění co největšího počtu občanů proti všem základním sociálním rizikům, byla zbrzděna nástupem hospodářské krize na počátku 30. let 20. století (Potůček, 1995).

Po druhé světové válce bylo sociální zákonodárství předválečného Československa *de facto* převzato, stát se však poměrně dlouho vypořádával s následky války v podobě inflace a zničených pojistných fondů. V roce 1948 byl přijat zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který byl na svou dobu velmi pokrokový¹⁸. Postupně však komunistická moc opouštěla pojišťovací princip vytvořený citovaným zákonem a přijímala předpisy inspirované naopak sovětskými zkušenostmi. Kahoun v této souvislosti hovoří o tzv. ideologii redistributivního pojetí socialismu, podle níž péči o občany převzal stát (Kahoun et al., 2009). První reforma sociálního zabezpečení proběhla ve druhé polovině 50. let 20. století a reprezentuje ji zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, který s mnoha novelami platil prakticky až do 31. 12. 2008¹⁹, a zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení. Druhá reforma sociálního zabezpečení proběhla v 60. letech 20. století, kdy byl přijat nový zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení.

Po změně politických, ekonomických a společenských poměrů v roce 1989 bylo jasné, že bude nutné přistoupit k rozsáhlým změnám v oblasti sociální politiky. Byly přijaty nové právní předpisy, reflektující změny, ačkoliv i tyto zákony byly za dobu svého trvání mnohokrát novelizovány. Zdá se, že se změnou vlády přichází i změněná rétorika v oblasti důchodového pojištění, resp. o potřebě jeho reformy, žádná z dosud vládnoucích garnitur však k reformě důchodového pojištění nepřistoupila. Za této situace platí v oblasti sociální politiky zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, dále zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, dále zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, a konečně zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Jak uvádím výše, v oblasti nemocenského pojištění byl přijat zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

2.1.2 Obsah a principy sociálního zabezpečení

Na úvod problematiky sociálního zabezpečení si ještě povězme, co je obsahem sociálního zabezpečení a jaké dílčí pojistné systémy systém sociálního pojištění zahrnuje. Jak už bylo řečeno v předchozí kapitole věnující se vývoji právních úprav

¹⁸ Inspirován byl myšlenkami britského ekonoma Williama Beveridge.

¹⁹ Nahradil jej zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

sociálního pojištění, cílí tento systém na pomoc lidem, kteří se z různých důvodů ocitli v nepříznivé životní situaci. Patří sem např. nemoc, nezaměstnanost, zdravotní poškození a invalidita, pracovní úraz, nemoci z povolání, stáří, těhotenství, mateřství a rodičovství či úmrtí živitele. Pomoc při těchto událostech pak poskytují sociální systémy, které de facto představují nástroje k řešení těchto nepříznivých sociálních událostí, a to sociální pojištění, sociální zaopatření (podpora), sociální pomoc a sociální služby (Kahoun et al., 2009).

Hlavními principy sociálního zabezpečení jsou:

- ekvivalence, kdy výše příspěvku závisí na příjmech osoby,
- sociální solidarita,
- dávkově definovaný systém,
- průběžné financování,
- povinná účast,
- náhrada příjmu (Rytířová, 2013).

2.2 Vývoj sociálního zabezpečení příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů

Nepochybně jsou to také příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů, kteří se mohou v průběhu výkonu služby stát oběťmi nějaké nepříznivé sociální události. Pokud se chceme podívat do vývoje sociálního zabezpečení příslušníků bezpečnostních sborů, dostaneme se do období Rakousko – uherské monarchie, kde existovalo jednak důchodové pojištění, jednak tzv. pensijní zaopatření veřejných zaměstnanců. V důchodovém pojištění byl důchod vyměřován tak, že k základní částce důchodu se připočítaly tzv. zvyšovací částky za všechny příspěvkové měsíce podle výdělkových tříd, v zaopatření pensijním se vyměřovalo výslužné podle délky započitatelné doby a podle části platu (tzv. služného), kterého zaměstnanec dosáhl před odchodem do výslužby. Shodně jako v současné době, i tehdy platilo, že zaměstnanec, který byl účasten důchodového pojištění, byl povinen platit měsíční pojistné, tj. polovinu zaměstnanec a polovinu zaměstnavatel. Z těchto odvodů byly vytvářeny rezervy zajišťující nárok zaměstnanců na dávky. Veřejní zaměstnanci, kteří byli účastníky pensijního zaopatření, platili do 31. 12. 1943 tzv. pensijní příspěvek, jehož výše se

v průběhu vývoje tohoto systému měnila. Oproti odvodům důchodového pojištění, nebyl pensijní příspěvek rezervou, naopak byl rozpočtovým příjmem.

Po vzniku samostatného Československa byly na základě již výše zmíněné recepční normy přijaty z Rakouska – Uherska také systémy sociálního pojištění. Základním právním předpisem byl zákon č. 15/1994 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců. Tento zákon, který se nazýval jako tzv. služební pragmatika, upravoval penzijní zaopatření příslušníků policie, a platil prakticky až do roku 1950, kdy se příslušníci bezpečnostních sborů zařadili do národního důchodového zabezpečení na základě výše zmíněného zákona č. 99/1948 Sb.²⁰. Kádrování příslušníků policie a četnictva prováděná po roce 1948 a perzekuce nepohodlných osob ze strany komunistické moci měly dopad v podobě zákona č. 289/1949 Sb., kterým se mění předpisy o překládání veřejných zaměstnanců do výslužby. Zákon nabyl účinnosti dne 1. 1. 1950 a všichni příslušníci ozbrojených sil, kteří nedosáhli věku 50 let, byli přeloženi do výslužby bez nároku na odpočivné platy, a těm, kteří odpočivné platy užívali, a k datu účinnosti zákona nedosáhli věku 50 let, byly tyto platy odňaty. Na základě zákona č. 85/1950 Sb., o opatřeních souvisejících s úpravou kázeňského práva příslušníků ozbrojených sborů, bylo možné uložit nepohodlnému příslušníkovi bezpečnostního sboru trest odnětí hodnosti a také možnost hodnost nepřiznat, resp. odejmout i důchod.

Sovětské zkušenosti pak vtělila tehdejší zákonodárná moc do zákona č. 89/1952 Sb., o důchodovém zaopatření příslušníků ozbrojených sil. Základní dávkou byl tzv. odpočivný důchod a také invalidní důchod a zaopatřovací důchod. Zákonem č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, a zákonem č. 33/1957 Sb., o sociálním zabezpečení příslušníků ozbrojených sil, došlo ke sjednocení důchodového zabezpečení a nemocenského pojištění ve všech ozbrojených složkách státu. Poskytované dávky se rozšířily, takže hlavními dávkami byly výsluhový důchod a dále invalidní a částečný invalidní důchod, byly sem pak zařazeny také vdovský či vdovecký důchod, sirotčí

²⁰ Četnictvo mělo svou specifickou úpravu danou zákonem č. 153/1923 Sb. z. a n., kterým se upravují některé četnické požitky. Zákon upravoval např. odpočivné platy a zaopatřovací platy. Odpočivnými platy bylo odbytné nebo výsluhné. Zaopatřovací platy, jak název napovídá, tvořilo úmrtné, vdovský důchod, příspěvek na výchovu dítěte a sirotčí důchod.

důchod, důchod manželky a osobní důchod²¹, dalšími dávkami pak byly tzv. výchovné, dávky pro bezmocnost, úmrtné, příspěvky na péči a náhrady při stěhování. Poměrně významný zásah, který znamenal omezení nároků na dávky příslušníků bezpečnostních sborů, způsobil zákon č. 18/1959 Sb., o některých změnách v sociálním zaopatření příslušníků ozbrojených sil. Podle zákona byly stanoveny maximální výměry důchodů, omezení nároků na výsluhový důchod, došlo také ke krácení důchodů při souběhu s jiným výdělkem. Ukázkou zhoubnosti tehdejšího systému pak najdeme v zákoně č. 41/1958 Sb., o některých změnách v sociálním zabezpečení. V článku III tohoto zákona jsou upraveny starobní důchody zaměstnanců, kteří byli podnikateli. Bylo zcela ponecháno na libovůli „komise sociálního zabezpečení rad okresních národních výborů“ rozhodování o tom, že se sníží starobní důchod osobám, které byly před vstupem do zaměstnaneckého pracovního poměru osobami samostatně výdělečně činnými²².

V kapitole o vývoji sociálního zabezpečení jsem se zmiňovala o druhé reformě a přijetí zákona č. 101/1964 Sb. Právě úprava provedená tímto zákonem se vztahovala také na příslušníky bezpečnostních sborů a vojáky z povolání²³. Zákon umožňoval vyplácet starobní důchod, invalidní a částečný invalidní důchod, vdovský či vdovecký důchod, sirotčí důchod či důchod manželky, osobní či sociální důchod a také další dávky, které upravoval již zákon č. 33/1957 Sb., např. výchovné, příspěvky na bezmocnost, příspěvky na péči apod. V nastavené koncepci pokračovaly i zákony přijímané v dalších letech, např. zákon č. 121/1975 Sb. či zákon č. 100/1988 Sb.

Již několikrát zmiňované politické, ekonomické a společenské změny po roce 1989 znamenaly změnu i v oblasti sociálního zabezpečení příslušníků bezpečnostních sborů a ozbrojených sil. Zákon č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a některých dalších změnách v sociálním zabezpečení, spolu se zákonem č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, jsou dnes vnímány jako pokrokové, resp. rozhodně znamenající krok správným směrem. Ze sociálního, resp.

²¹ Osobním důchodem byla dávka, která nahrazovala ostatní důchody. O jejím přiznání rozhodoval ministr a šlo o přiznání výjimečné (pro zasloužilé příslušníky či jejich pozůstalé).

²² Článek III. odst. 1 zákona č. 41/1958 Sb.

²³ Pro příslušníky bezpečnostních sborů a ozbrojených sil byla určena část VII. tohoto zákona, v níž byly stanoveny určité odchylky od sociálního zabezpečení ostatních zaměstnanců.

důchodového zabezpečení se totiž dávky přesunuly do problematiky skončení služebního poměru, kterou upravoval citovaný zákon č. 186/1992 Sb. Na základě zákona č. 155/1995 Sb. se důchodové zabezpečení příslušníků bezpečnostních sborů a ozbrojených sil integrovalo do jednotného systému důchodového pojištění²⁴.

Se skončením služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a ozbrojených sil měli tito příslušníci nárok na tzv. příspěvek za službu, který byl upraven zákonem č. 59/1969 Sb., o některých změnách ve služebních poměrech vojáků z povolání. Příspěvek za službu, můžeme říci odchodné, byl stanoven v několika úrovních:

- ve výši 20 % služebního příjmu a měl na něj nárok ten, kdo konal službu po dobu nejméně 15 let a dosáhl věku 40 let,
- ve výši 30 % služebního příjmu a měl na něj nárok ten, kdo konal službu po dobu nejméně 20 let.

Rozšíření nároků přinesl zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, který upravoval tzv. odchodné, platové vyrovnání a úmrtné²⁵.

Dne 1. 7. 1992 nabyl účinnosti již výše zmiňovaný zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. Jak uvádím výše, byl zákon krokem správným směrem, když především posílil sociální jistoty policistů. Další změny pak přišly se zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (v textu dále jen „*zákon o služebním poměru*“). Tento zákon (ostatně jako mnoho jiných) byl v minulosti více než 20x novelizován. Při zpracování této práce vycházím z jeho platného znění, účinného od 1. 7. 2019. Zákon upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby (služební vztahy)²⁶.

V souvislosti s ozbrojenými silami pak připomínám výše citované zvláštní zákony, a to zákon č. 219/1999 Sb., zákon č. 221/1999 Sb. a zákon č. 45/2016 Sb., o službě

²⁴ Dříve získané nároky však zůstaly v souladu se zásadou právní jistoty zachovány.

²⁵ Zákon č. 169/1990 Sb., o občanských komisích působících v resortech ministerstev vnitra a o změně a doplnění zákona č. 100/1970 Sb., omezil nároky na dávky související se skončením služebního poměru bývalých příslušníků státní bezpečnosti.

²⁶ Ustanovení § 1 odst. 1 zákona o služebním poměru.

vojáků v záloze. Zabezpečení vojáků, výsluhové náležitosti a rozhodování ve věcech služebního poměru pak upravuje zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

2.3 Lidské zdroje v bezpečnostních sborech a ozbrojených silách

Po poměrně vyčerpávající, ačkoliv ne zcela podrobné exkurzi do vývoje poskytování sociálních jistot příslušníkům bezpečnostních sborů a ozbrojených sil si dovolím předtím, než zpracuji problematiku zákona o služebním poměru a předpisů vztahujících se k ozbrojeným silám, věnovat se lidským zdrojům, tedy lidskému kapitálu v bezpečnostních sborech a ozbrojených silách. V první kapitole této práce jsem se poměrně široce věnovala pojetí bezpečnosti, vnitřní i vnější, a mělo to svůj důvod právě v tom, že za zajištěním bezpečnosti a ochranou či obranou našich životů, zdraví, majetku, životního prostředí, jakož i demokratického zřízení s respektem k lidským právům a svobodám stojí lidé.

Jsou to právě lidé, tj. lidské zdroje, které jsou podle Koubka pro fungování jakékoliv organizace tím nejcennějším a v rozvinutých tržních strukturách také nejdražším zdrojem (Koubek, 1997)²⁷. Proto i řízení lidských zdrojů je jádrem a nejdůležitější oblastí celého řízení organizace. Tomu nasvědčuje i fakt, že základem moderní ekonomie je právě teorie lidského kapitálu. Podle Pearce je tomu tak proto, že s jeho pomocí můžeme vysvětlit takové jevy, jako jsou např. rozdíly v příjmech pracovníků podle jejich věku či dosaženého vzdělání anebo podle rozdílů v profesním zařazení (Pearce, D.W., 1995). Podle Pernici pak tato teorie předpokládá, že člověk v průběhu svého života zhodnocuje svůj lidský kapitál tím, že se vzdělává a absolvuje různé druhy výcviku a tím získává nové zkušenosti, za což pak získává příjem (Pernica, 2010). O investici do svého lidského kapitálu rozhoduje člověk buď sám, nebo o tom rozhoduje zaměstnavatel či stát; podle toho se pak investice do lidského kapitálu realizuje buď ze soukromých, nebo veřejných zdrojů. Podle toho, zda do lidského kapitálu investuje veřejný nebo soukromý zdroj, se odvíjí pravidla s tím spojená. Je samozřejmě nepochybné, že v souvislosti s investováním do lidských zdrojů vznikají na obou stranách práva i povinnosti, avšak v případě investic ze zdrojů veřejných

²⁷ Dalšími stěžejními zdroji pro fungování organizace jsou zdroje: materiální, finanční a informační (Koubek, 1997).

to znamená pro jednotlivce více povinností. Pokud do lidského kapitálu investuje zaměstnavatel, snaží se svou investici určitým způsobem chránit, např. tím, že zaměstnanec je povinen po určitou dobu v zaměstnaneckém poměru setrvat. Pokud do lidského kapitálu investuje jedinec, jeho motivace je jiná: investuje totiž proto, že má možnost získat nějakou výhodu v konkurenci na trhu práce, tj. získat práci a odměnu (Valenčík, 2005). Vraťme se k Pernicovi, který uvádí, že teorie lidského kapitálu předpokládá, že výše této odměny je úměrná hodnotě lidského kapitálu a výše této odměny vyplácené v jednotlivých rocích ekonomicky aktivního života různých jedinců má podobný průběh (Pernica, 2010).

Shora uvedené skutečnosti o lidském kapitálu platí i v bezpečnostních sborech a ozbrojených silách. Uvědomme si však, že jejich postavení a povaha, jakož i jejich personální struktura, představují v podstatě do určité míry izolované systémy, protože podmínky, práva a povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů a ozbrojených sil se v mnohém liší od podmínek osob zaměstnaných na základě pracovněprávních poměrů podle zákoníku práce. Pernica je příležitostně označuje za národní solitéry (Pernica, 2010). Jsou to *de facto* uzavřené systémy, jejichž činnost je zpravidla utajená.

Jakkoli i lidský kapitál těchto národních solitérů můžeme posuzovat také jako „*soubor znalostí a schopností pracovníka získávaných za pomoci vzdělávání, výcviku a praktických zkušeností*“, jak jej definuje Brožová, předpokládat musíme jiný přístup a postupy (Brožová, 2003, s. 32). Příslušníci bezpečnostních složek a ozbrojených sil procházejí při vstupu do služebního poměru výcvikem, a to mnohdy vysoce specializovaným, který se však liší podle zařazení do funkce. Následuje praxe, tj. pracovní zkušenosti příslušníků, které jsou stěžejní zejména pro případné bojové nasazení, což má i psychologické dopady. Důležitou roli hrají také zkušenosti získané ve vedoucí funkci, což má přesah i do civilního života, neboť velitelé jednotek rozhodují velmi často o důležitých otázkách, např. o lidských životech.

K tomu všemu musíme u bezpečnostních sborů a ozbrojených sil počítat také s efekty, které vyplývají z jejich charakteru a z jejich specifického prostředí, pracovní náplně, norem a zvyků. Hovoříme tu o disciplíně, výcviku a bojovém nasazení, kterému jsou

příslušníci vystavení, či o morálních kvalitách, respektu k autoritám, smyslu pro řád, schopnosti být týmovým hráčem, snížené citlivosti k riziku, vytrvalosti, rozhodnosti, kterými příslušníci těchto sborů zpravidla disponují. Nezapomínejme však ani na negativní dopady služby v těchto sborech, zmiňme šikanu či posttraumatické stresové poruchy vyvolané účastí v boji či zásazích, které mohou skončit tragicky, od zneužívání psychotropních látek a jedů až po násilné chování či sebevražedné sklony. Služba v těchto sborech, především společný výcvik, společné nasazení v boji a náročná služba, znamená vytváření pevných svazků, důvěry a možností sdílení svých představ a idejí.

2.4 Úprava zabezpečení příslušníků bezpečnostních složek

Jak jsem uvedla výše, předpísem, který upravuje právní poměry osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, tj. právní poměry příslušníků a jejich odměňování, upravuje zákon o služebním poměru. Tento zákon se vztahuje jak na příslušníky Policie ČR, tak také na příslušníky Hasičského záchranného sboru, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR, Generální inspekce bezpečnostních sborů, BIS a Úřad pro zahraniční styky a informace.

Důležitým pojmem, který citovaný zákon obsahuje, je pojem služebního poměru. Ten zákon chápe jako institut veřejného práva a z právního hlediska jde o tzv. státně zaměstnanecký poměr, který se od klasického pracovního poměru odlišuje, a to zejména tím, že účastníci pracovně právního vztahu na základě pracovního poměru mají rovné postavení. To ostatně koresponduje s tím, že zaměstnavatel v případě služebního poměru je specifický a má zvláštní postavení jako primární nositel veřejné moci.

2.5 Úprava zabezpečení příslušníků ozbrojených sil

Zákon o vojácích z povolání je jedním ze základních zákonů tzv. branné legislativy, tj. předpisů, které upravují vztahy v oblasti zabezpečení obrany státu.

Shodně jako služební poměr příslušníků bezpečnostních složek, je také služební poměr ve smyslu zákona o vojácích z povolání institutem veřejného práva a svou povahou je právním poměrem státně zaměstnaneckým, tj. veřejnoprávním, což jej odlišuje

od pracovně právních vztahů zakládajících pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy typických vztahů soukromoprávních.

Analýza služebního poměru příslušníků bezpečnostních složek a vojáků z povolání, způsoby jeho vzniku, skončení, jakož i problematika jejich ekonomického zabezpečení po skončení služebního poměru je obsahem následující kapitoly.

3 ANALÝZA SLUŽEBNÍCH POMĚRŮ

V České republice lze na trhu práce sledovat dvě základní formy zaměstnaneckých vztahů. Prvním je pracovně právní vztah (zákoník práce), druhým jsou služební poměry. Zásadní rozdíl mezi pracovně právním vztahem a služebním poměrem spočívá v oblastech práva, pracovně právní vztah – oblast soukromého práva, služební poměry – oblast veřejného práva.

Služební poměry lze členit do dvou základních skupin. První skupinu představují služební poměry vojensky organizovaných sborů (ozbrojené síly, bezpečnostní sbory), druhou skupinu představují státní zaměstnanci podle služebního zákona 234/2014 Sb., o státní službě. Zvláště u služebních poměrů ve vojensky organizovaných sborech lze spatřit mnoho zvláštních specifik od ostatních profesí na základě pracovně právního vztahu. Mezi tyto specifika se řadí omezení některých základních lidských práv – zejména v ekonomické a sociální sféře:

- omezení práva na podnikání,
- politické sdružování,
- sdružování v odborových organizacích (s výjimkou policistů a hasičského záchranného sboru),
- trestní oblast – trestné činy v souladu s ustanovením skutkové podstaty charakteristické v souladu - Hlava XII trestního řádu,
- riziko ohrožení života a zdraví ve službě,
- zvláštní fyzická a psychická zátěž – potenciální rizika (např. syndromu vyhoření apod.).

Z výše uvedených důvodů jsou garantovány vyšší standardy ekonomického a sociálního zabezpečení zájmových skupin obyvatelstva ve služebních poměrech v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech.

Služební poměr představuje právní – zaměstnanecký vztah fyzické osoby a zaměstnavatele, kterým je výhradně stát nebo jeho organizační složka²⁸. Předmětem služebního poměru je činnost, kterou se příslušník bezpečnostního sboru a voják z povolání (v dalším textu jen „voják“) pro zaměstnavatele zavazuje za plat vykonávat. Může být uzavřen na dobu neurčitou, ale i na dobu určitou. Postavení státních zaměstnanců je oproti zaměstnancům v běžném pracovněprávním vztahu, respektive pracovním poměru dle zákoníku práce, značně specifické, což také služební poměr zohledňuje. Služební poměr s sebou nese různá zákonná omezení zaměstnanců, ale také určitá zvýhodnění, jako je například zákonem omezené možnosti jeho skončení nebo právě specifická úprava odchodného. K plnění svých povinností se v rámci služebního poměru zavazují příslušníci bezpečnostního sboru policejním slibem²⁹ a vojáci z povolání vojenskou přísahou³⁰.

V duchu výše uvedeného kontextu bude následující část práce věnována analýze služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků. Na základě uvedené analýzy bude provedena komparace uceleného systému ekonomického zabezpečení při skončení služebního poměru. Základními vstupními dokumenty pro analýzu jsou legislativní normy o služebních poměrech.

3.1 Bezpečnostní sbory a zákon o služebním poměru

Právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007.

3.1.1 Vznik služebního poměru

Volná služební místa jsou obsazována v souladu s tímto zákonem a v této souvislosti je v něm deklarován záměr obsazení těchto míst jen kvalifikovaným personálem.

²⁸ Organizační složka státu je organizační útvar, který ve vymezené oblasti veřejné správy zastupuje stát.

²⁹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 17 odst. 3 – „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 rádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“

³⁰ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, § 3a - „Já, voják, vědom si svých občanských a vlasteneckých povinností, slavnostně prohlašuji, že budu věrný České republice. Budu vojákem statečným a ukázněným, budu plnit úkoly ozbrojených sil a budu dodržovat právní a vojenské předpisy. Svědomitě se budu učit ovládat vojenskou techniku a zbraně, připravovat se k obraně České republiky a budu jí bránit proti vnějšmu napadení. Pro obranu vlasti jsem připraven nasadit i svůj život. Tak přísahám!“

Předpoklady, které musí uchazeč splňovat, jsou v něm taxativně uvedeny. Jde především o to, že do služebního poměru může být přijat pouze občan České republiky. Další předpoklady přijetí jsou uvedeny v § 13 služebního zákona následovně:

- podání písemné žádosti do služebního poměru,
- dosažení věku 18 let,
- bezúhonnost,
- splnění požadovaného stupně vzdělání stanoveného pro služební místo, na které má být uchazeč ustanoven,
- zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost k výkonu služby,
- svéprávnost,
- oprávnění seznamovat se s utajovanými informacemi v případě, má-li být uchazeč ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje.

Dalším předpokladem přijetí uchazeče do služebního poměru je skutečnost, že není členem žádné politické strany. V případě obsazení služebního místa příslušníka zpravodajské služby nesmí být ani členem odborové organizace. Aby se uchazeč mohl stát příslušníkem bezpečnostního sboru, musí nejprve úspěšně absolvovat přijímací řízení, jehož účelem je prověření, zda uchazeč splňuje podmínky požadované pro služební místo, o které se uchází. Služební poměr nevzniká dvoustranným projevem vůle účastníků, jak tomu bývá na základě pracovní smlouvy v rámci pracovního poměru, ale dochází k němu jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí příslušníka do služebního poměru.

Služební poměr příslušníka bezpečnostního sboru je koncipován jako celoživotní povolání a je rozdělen do dvou fází - služební poměr na dobu určitou v délce 3 let při prvním přijetí do služebního poměru a služební poměr na dobu neurčitou.

Služební poměr na dobu určitou dává bezpečnostnímu sboru určitý prostor k ověření způsobilosti příslušníka k výkonu služby a následné změně služebního poměru na dobu neurčitou (ustanovení § 10, odst. 1 zákona o služebním poměru). V případě příslušníka, který byl alespoň po dobu 5 let ve služebním poměru k bezpečnostnímu sboru nebo vojáka, zákon předpokládá jeho kratší zařazení ve služebním poměru na dobu určitou.

Toto kratší zařazení je podmíněno dobou, která nesmí uplynout od skončení předchozího poměru a která je v maximální délce 5 let (ustanovení § 11, odst. 2 zákona o služebním poměru).

Příslušník ve služebním poměru na dobu určitou má nárok na vykonání služební zkoušky, přičemž se jedná o jednu z podmínek, kterou musí splnit, aby mohl být zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou. Služební zkouška se vykonává nejdříve 6 měsíců a nejpozději jeden měsíc před uplynutím doby, na kterou je příslušník zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou a jejím účelem je ověřit, zda má příslušník potřebné teoretické i praktické znalosti pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Dle zákona lze služební poměr prodloužit na dobu určitou příslušníkovi, kterému ve vykonání služební zkoušky brání závažná překážka. Služební zkoušku lze opakovat pouze jednou. V případě, že není úspěšně vykonána, uplynutím doby určité služební poměr příslušníka končí (ustanovení § 12 zákona o služebním poměru).

3.1.2 Skončení služebního poměru

Konkrétní způsoby skončení služebního poměru příslušníků jsou uvedeny v § 41 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru. Těmito způsoby jsou zrušení služebního poměru ve zkušební době, uplynutím doby určité, na kterou byl služební poměr uzavřen, propuštění, úmrtí příslušníka nebo jeho prohlášení za mrtvého a dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let. Tuto věkovou hranici ale není možné považovat za diskriminační, neboť se jedná o hranici, kdy dle vědeckých poznatků dochází ke ztrátě pracovní schopnosti.

V případě zrušení služebního poměru ve zkušební době tento skončí uplynutím 5 kalendářních dnů ode dne doručení rozhodnutí služebního rozhodnutí příslušníkovi nebo písemného oznámení příslušníka bezpečnostnímu sboru, nejpozději však uplynutím zkušební doby, která je šest měsíců. Ke zrušení služebního poměru v tomto případě dochází bez udání důvodů (ustanovení § 41a zákona o služebním poměru).

V rámci propuštění skončí služební poměr příslušníka na základě rozhodnutí o propuštění. Pokud příslušník o propuštění sám požádá, skončí jeho služební poměr

uplynutím dvou kalendářních měsíců následujících po dni doručení žádosti o propuštění, jestliže služební funkcionář nerozhodne na základě žádosti příslušníka o době kratší, čímž je zachován ústavní požadavek dobrovolnosti trvání zaměstnaneckého vztahu (Listina základních práv a svobod, Hlava IV., čl. 26). Příslušník je ze služebního poměru propuštěn, pokud byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti jednáním, které se neslučuje s požadavky kladenými na příslušníka bezpečnostního sboru a které jsou obecně považovány za oprávněné. Propuštěn je rovněž příslušník, který byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně. Stejně tak podmíněné zastavení trestního stíhání příslušníka nebo soudem pravomocné schválení narovnání je důvodem k jeho propuštění neboť i v těchto případech mělo protiprávní jednání příslušníka úmyslný charakter (ustanovení § 42 zákona o služebním poměru). Mezi další důvody propuštění patří například porušení služebního slibu tím, že se dopustí zavrženíhodného jednání vykazujícího znaky trestného činu, které by mohlo ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru (ustanovení § 42, odst. 1 písm. d) zákona o služebním poměru). Tímto dává zákon služebnímu funkcionáři možnost reakce na potřebu skončit služební poměr ještě před tím, než bude příslušník za takové jednání pravomocně odsouzen.

Stávající absenci možnosti propustit příslušníka, který se dopustil závažného přestupku, jako je například krádež, by mělo odstranit propuštění na základě uložení kázeňského trestu spočívajícího v odnětí služební hodnosti (ustanovení § 186, odst. 8 zákona o služebním poměru).

Důvody propuštění příslušníka, jako je zrušení služebního místa v rámci organizačních změn, zánik osvědčení, díky kterému je oprávněn seznamovat se s utajovanými skutečnostmi nebo neuspokojivé služební hodnocení, lze aplikovat pouze na ty příslušníky, kteří jsou ve služebním poměru na dobu určitou (ustanovení § 42, odst. 3 zákona o služebním poměru).

Po skončení služby má příslušník nárok na vydání potvrzení o výkonu služby a na základě jeho žádosti též na vydání služebního posudku (ustanovení § 43, odst. 1 zákona o služebním poměru). Pokud dojde ke zrušení rozhodnutí o skončení služebního

poměru, služební poměr příslušníka trvá se všemi nároky (ustanovení § 44 zákona o služebním poměru). Po zrušení rozhodnutí má příslušník za dobu, kterou službu nevykonával, nárok na služební příjem, a to ve výši odpovídajícímu průměrnému služebnímu příjmu (ustanovení § 124, odst. 9 zákona o služebním poměru).

3.4 Ozbrojené složky a zákon o vojácích z povolání

Stejně jako služební poměr u příslušníků bezpečnostních sborů vykazuje i služební poměr vojáků svá specifika. Ta jsou řešena v rámci zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, který upravuje vznik, změnu, zánik a konkrétní obsah jejich služebního poměru. Tento zákon nabyl účinnost dne 1. prosince 1999.

3.4.1 Vznik služebního poměru

Na základě ustanovení § 2 zákona o vojácích z povolání je vojákem občan, který vykonává vojenskou činnou službu jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k České republice a může se jím stát pouze občan na základě vlastní žádosti. Do služebního poměru se voják povolává, a to při splnění podmínek, které jsou v zákoně o vojácích přesně vymezeny (ustanovení § 3 zákona o vojácích). V souladu s těmito podmínkami se může vojákem stát pouze plnoletý občan České republiky, který je k výkonu služby zdravotně způsobilý a bezúhonný. Dále musí splňovat kvalifikační předpoklady pro služební zařazení, kdy se jedná zejména o úroveň dosaženého stupně vzdělání, jazykové požadavky a další odborné požadavky nezbytné pro výkon služby na konkrétním služebním místě (Vyhláška č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání). V neposlední řadě nesmí být voják členem žádné politické strany, politického hnutí, odborové organizace a nesmí nijak tíhnout k hnutí, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka.

Do služebního poměru je voják povolán na dobu určitou v trvání 2 až 20 let, není-li stanoveno jinak. Tato doba může být na základě písemného souhlasu vojáka ze strany služebního orgánu změněna. Doba trvání služebního poměru může být rovněž zkrácena, a to pouze na žádost vojáka ze závažných osobních nebo sociálních důvodů (ustanovení § 5 odst. 4). Zkušební doba je stanovena v délce 3 měsíců (ustanovení § 5 odst. 5).

3.4.2 Skončení služebního poměru

Zákon o vojácích z povolání nehovoří o skončení služebního poměru, ale o jeho zániku. Důvody takového zániku jsou taxativně uvedeny v ustanovení § 18 tohoto zákona a v souladu s ním může dojít k zániku služebního poměru vojáka z povolání buď na základě rozhodnutí služebního orgánu jako je například propuštění vojáka, odnětí jeho hodnosti nebo zrušení služebního poměru ve zkušební době nebo na základě právní události, kterou může být uplynutí stanovené doby, smrt vojáka nebo rozhodnutí jiného než služebního orgánu jako je například ztráta vojenské hodnosti, ztráta zdravotní způsobilosti, omezení svéprávnosti. Služební poměr vojáka může skončit ale rovněž právním jednáním z jeho strany, kdy se jedná o jeho zrušení ve zkušební době nebo pozbytí státního občanství vojáka.

Propuštění vojáka ze služebního poměru upravuje zákon o vojácích v ustanovení § 19. Jedná se především o situace, kdy voják dosáhl důchodového věku, nebyl způsobilý pro další výkon služby dle závěrů dvou služebních hodnocení, vstoupil-li do politické strany nebo odborové organizace nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Vojákům, kterým vznikl nárok na dřívější odchod do starobního důchodu, a měli by být dle zákona propuštěni ze služebního poměru, umožňuje zákon dobu výkonu služby prodloužit, a to na základě rozhodnutí o jejím prodloužení, které může učinit pouze prezident a ministr obrany.

Zákon o vojácích stanoví dobu, po kterou služební poměr vojáka zaniká, a to na dobu po uplynutí 2 kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru vydaného služebním orgánem, není-li na základě dohody stanovena doba kratší. Zákon rozlišuje i několik dalších odlišných dob, po jejichž uplynutí služební poměr zaniká, a to v závislosti na důvodu zániku služebního poměru (ustanovení § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání).

4 FINANČNÍ VÝSLUHOVÉ NÁLEŽITOSTI

Výsluhové náležitosti jsou spjaty se skončením služebního poměru a člení se na jednorázové a opakovatelné. K jednorázovým náležitostem se řadí odchodné, odbytné a jednorázové odškodnění. K opakovatelným se řadí výsluhový příspěvek. Charakter jednotlivých výsluhových náležitostí se liší a každý tak plní odlišnou funkci. Vyplácí se z kapitol státního rozpočtu:

- Ministerstva obrany ČR – odchodné, odbytné, výsluhový příspěvek a jednorázové odškodnění pro příslušníky ozbrojených sil,
- Ministerstva vnitra ČR – odchodné a jednorázové odškodnění pro příslušníky Policie ČR, Hasičského záchranného sboru, Úřadu pro zahraniční styky a informace; výsluhový příspěvek pro příslušníky Policie ČR, Hasičského záchranného sboru, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Bezpečnostní informační služby, Celní správy a Generální inspekce bezpečnostních sborů,
- Ministerstva spravedlnosti ČR – odchodné, jednorázový příspěvek a výsluhový příspěvek pro příslušníky Vězeňské služby a justiční strážce,
- Bezpečnostní informační služba, Celní správa, Generální inspekce bezpečnostních sborů vyplácí pouze jednorázový příspěvek odchodné a jednorázové odškodnění.

4.1 Jednorázové finanční náležitosti – odchodné, odbytné a jednorázové odškodnění

Odchodné pro příslušníky bezpečnostních sborů představuje určitou formu zhodnocení dosavadní služby příslušníka u bezpečnostního sboru, který do jisté míry ztratil konkurenceschopnost na trhu práce. Odchodné je vypláceno jako jednorázová dávka, jejíž výše je vázána délkou služby, která musí být minimálně 6 let (ustanovení § 155 zákona o služebním poměru). Velikost této dávky vychází ze základní výměry, která činí jeden měsíční služební příjem, kdy každý ukončený rok dochází k jejímu zvýšení, a to o jednu třetinu měsíčního služebního příjmu, nejvýše však do jeho šestinásobku, tedy do 24 let trvání služebního poměru. Zákon rovněž výslovně upravuje i způsob

poskytování odchodného v případě opakovaného skončení služebního poměru (ustanovení § 156 zákona o služebním poměru) a důvody, kdy příslušník nemá na výplatu odchodného nárok. Těmi jsou skončení služebního poměru propuštěním příslušníka z důvodů již výše uvedených.

Na odchodné u vojáků z povolání vzniká nárok jedinci, kterému trval jeho služební poměr alespoň 15 let a vznikl mu nárok na výsluhový příspěvek, a který místo vyplácení výsluhového příspěvku nezvolil nárok na výplatu odbytného ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého platu. Za šestnáctý a každý další ukončený rok trvání služebního poměru se odchodné zvyšuje o 40 % průměrného měsíčního hrubého platu a nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek průměrného měsíčního hrubého platu, kterého voják dosahuje po 20 letech služby a s dalšími lety se již nezvyšuje (ustanovení § 140, odst. 1 zákona o vojácích). Pokud již bylo vojákovi v rámci předchozího ukončení služebního poměru vyplaceno odchodné nebo odbytné, je při jeho novém zániku odchodné sníženo o částku ve výši již vyplaceného odchodného nebo odbytného při předcházejícím skončení služebního poměru. Pokud není nově náležející odchodné zúčtováno s dříve vyplaceným odchodným nebo odbytným, nemá voják na odchodné nárok (ustanovení § 139, odst. 3 zákona o vojácích).

Voják, který si při splnění stanovených podmínek pro nárok na výsluhový příspěvek nezvolil nárok na jeho výplatu, má nárok na odbytné (ustanovení § 138 zákona o vojácích). Přiznáním odbytného zaniká nárok na výsluhový příspěvek. Doba trvání služebního poměru rozhodná pro nárok na odbytné činí 2 roky. Základní výše odbytného činí 2 průměrné měsíční hrubé platy. Za 3. a každý další ukončený rok trvání služebního poměru vojáka se odbytné zvyšuje o jeden průměrný měsíční hrubý plat. Za jedenáctý a každý další ukončený rok trvání služebního poměru se odbytné zvyšuje o jednu polovinu průměrného měsíčního hrubého platu, nejvýše však do jeho osmnáctinásobku (ustanovení § 139 odst. 1, 2 zákona o vojácích). V případě, že vojákovi bylo již rámci předchozího ukončení služebního poměru vyplaceno odbytné nebo odchodné, je při každém dalším zániku služebního poměru vypláceno odbytné v částce, která je snížena o tyto již dříve vyplacené částky odbytného nebo odchodného (ustanovení § 139, odst. 3 zákona o vojácích).

Jednorázové odškodnění se poskytuje všem příslušníkům bezpečnostních sborů, kromě těch, kteří podle lékařského posudku dlouhodobě pozbyli zdravotní způsobilost k výkonu služby. Výše jednorázového příspěvku je 230.000,- a má poskytnout příslušníkovi určitou kompenzaci po skončení služebního poměru z důvodu služebního úrazu nebo nemoci z povolání (ustanovení § 105, odst. 1 zákona o služebním poměru). Každoroční navýšení jednorázového odškodnění je garantováno valorizační doložkou, kdy dochází ke zvýšení poměrně k navýšení průměrné nominální měsíční mzdy fyzických osob v nepodnikatelské sféře, která byla dle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu dosažena za předminulý kalendářní rok (ustanovení § 105, odst. 2 zákona o služebním poměru).

4.2 Opakovatelná dávka - výsluhový příspěvek

Existence výsluhového příspěvku není samoučelná. Jejím plněním by měly být zajištěny následující funkce – regulační, kompenzační a sociální. S rostoucím věkem příslušníků je úzce spjata postupná ztráta jejich zdravotní a fyzické způsobilosti, z tohoto důvodu představuje výsluhový příspěvek také profesní invalidní důchod. Při dosažení určité věkové hranice, kdy příslušník přestává zvládat výkon služby, je motivací pro jeho dobrovolný odchod právě výsluhový příspěvek. Ten má regulovat věkovou strukturu personálního obsazení bezpečnostního sboru a předejít propouštění příslušníků, kteří vykonávali službu po velice dlouhou dobu a teď již na její výkon nestačí. Výsluhový příspěvek sice zcela nenahradí služební příjem, ale měl by pomoci při přechodu do jiného zaměstnání, případně jako příspěvek ke starobnímu důchodu. Kompenzační funkce výsluhového příspěvku spočívá v poskytování náhrady za výkon služby ve ztížených pracovních podmínkách, kdy je často ohrožen život a zdraví příslušníků, za větší psychickou a fyzickou náročnost služby a za omezení některých práv, která jsou nezbytná pro výkon služby u bezpečnostního sboru. A konečně sociální funkce výsluhového příspěvku, díky které má být příslušníkovi usnadněna doba během hledání nového zaměstnání. To s sebou může nést celou řadu problémů, a to především z důvodu chybějící praxe příslušníků a s tím související malý zájem o jejich práci na trhu práce ze strany zaměstnavatelů.

Obecně lze výsluhový příspěvek považovat za opakující se peněžitý nárok příslušníka související se skončením služebního poměru. Aby tento nárok mohl vzniknout, musí služební poměr příslušníka jak ozbrojených sil, tak bezpečnostních sborů trvat po dobu alespoň 15 let a stejně jako u odchodného skončit uplynutím doby určité, dosažením věku 65 let nebo propuštěním, s výjimkou propuštění z důvodu spáchání trestného činu příslušníkem.

Výměra výsluhového příspěvku pro příslušníka bezpečnostních sborů a její zvyšování je stanovena tak, aby docházelo k naplnění její regulační funkce. Základní výše výsluhového příspěvku po 15 letech služby činí 20 % měsíčního služebního příjmu, kdy je zvyšována rychleji do 25 let trvání služebního poměru, a to nejdříve o 3 % a později o 2 % měsíčního služebního příjmu. Od dvacátého šestého roku služby roste už pouze o 1 % měsíčního služebního příjmu. Maximální výměra výsluhové příspěvku je stanovena na 50 % průměrného měsíčního hrubého služebního příjmu (ustanovení § 158 zákona o služebním poměru), na kterou má příslušník bezpečnostního sboru po 30 letech služby nárok. Ta se za další odsloužená léta se již nezvyšuje. Zákonem je také zajištěno zvyšování výsluhového příspěvku s ohledem na růst inflace, které činí polovinu zvýšení procentní výměry důchodů (ustanovení § 159 zákona o služebním poměru).

Za měsíční příjem se pro účely stanovení výše výsluhového příspěvku považuje průměrný hrubý měsíční služební příjem poskytovaný za předchozí kalendářní rok před dnem skončení služebního poměru, nebo, je-li to pro příslušníka výhodnější, za předchozí 3 kalendářní roky. Slovem „hrubý“ se rozumí průměrný služební příjem zjištěný z úhrnu měsíčních vyměřovacích základů před srážkou pojistného na sociální zabezpečení, všeobecné zdravotní pojištění a daně z příjmu fyzických osob. Výsluhový příspěvek je vyplácen měsíčně.

Při souběhu nároku na výplatu výsluhového příspěvku a nároku na výplatu starobního důchodu, případně invalidního důchodu (plného nebo částečného) se výsluhový příspěvek vyplácí, pouze pokud je vyšší než některý z uvedených důchodů, a to ve výši rozdílu mezi výsluhovým příspěvkem a důchodem (ustanovení § 160 zákona

o služebním poměru). Tento rozdíl se zjišťuje ke dni přiznání starobního, invalidního důchodu. Upravena je i možnost, že dojde k souběhu výsluhového příspěvku podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a výsluhového příspěvku ze služebního poměru vojáka z povolání tak, že se vyplácí výsluhový příspěvek, který je vyšší (ustanovení § 161 zákona o služebním poměru).

Nárok na výplatu výsluhového příspěvku zaniká, pokud dojde k opětovnému přijetí do služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru nebo služebního poměru vojáka z povolání, a to dnem, který předchází dni opětovného vzniku služebního poměru. K zániku nároku také dochází smrtí příslušníka (ustanovení § 162 zákona o služebním poměru).

Základní výše výsluhového příspěvku u vojáka z povolání činí 5 % průměrného měsíčního hrubého služebního příjmu. Tento příspěvek se mezi 16. a 20. rokem služby zvyšuje, a to každý ukončený rok o 6,2 %, od 21. roku služby je příspěvek zvýšen o 2,5 % každý ukončený rok a od 27. roku služby dochází k jeho zvýšení po každém ukončeném roce o 1 % (ustanovení § 132, odst. 2 zákona o vojácích). Maximálně však do výše 55 % průměrného měsíčního hrubého služebního příjmu, kterého voják dosáhne po 35 letech služby a dále se již nezvyšuje. Ustanovení § 133, odst. 1 rovněž vymezuje výjimku z této maximální výše výsluhového příspěvku, a to na 60 % průměrného měsíčního hrubého příjmu, který je určen výkonným letcům, vojákům konajícím službu zvláštní povahy nebo službu v zahraničí za zvlášť nebezpečných podmínek.

Výsluhový příspěvek je vyplácen měsíčně, kdy se za průměrný měsíční hrubý služební příjem pro účely stanovení jeho výše považuje průměrný hrubý služební plat poskytovaný za předchozích 5 kalendářních roků před dnem skončení služebního poměru. V případě služebního poměru kratšího než 5 kalendářních let před dnem jeho skončení se průměrný měsíční hrubý plat zjišťuje z celé doby trvání tohoto poměru (ustanovení § 143, odst. 3 zákona o vojácích).

Pokud dojde k souběhu nároku na výsluhový příspěvek s nárokem na invalidní nebo starobní důchod, tak dochází k výplatě výsluhového příspěvku pouze v případě, že je

vyšší než některý z uvedených důchodů (ustanovení § 134 zákona o vojácích). Výsluhový příspěvek se zvyšuje proporcionálně k důchodu, a to ve stejných termínech, kdy zvýšení výluhového příspěvku je ve výši poloviny procentního zvýšení důchodu z důchodového pojištění (ustanovení § 137 zákona o vojácích).

Nárok na výsluhový příspěvek zaniká v případě opětovného povolání profesionálního vojáka do služebního poměru, a to v den předcházející dni opětovného povolání do služby (§135, odst. 1 zákona o vojácích).

4.3 Základní výchozí dokumenty pro přiznání výsluhových náležitostí (jednorázových, opakovatelných)

Pro příslušníky bezpečnostních sborů vychází výše výsluhových náležitostí ze služebního příjmu, jehož složky v souladu s ustanovením § 113 zákona o služebním poměru představuje:

- a) základní tarif (viz příloha 1) – konstruován na základě odstupňování jednotlivých tarifů v tarifních třídách a tarifních stupních (viz příloha 2), základní tarif je zvýšen o 10 % příslušníkovi, který vykonává službu ve směnném či nepřetržitém provozu (ustanovení § 114, odst. 2 o služebním poměru – viz příloha 3),³¹
- b) příplatek za vedení – poskytován měsíčně vedoucímu příslušníkovi jako složka služebního příjmu a slouží k ocenění náročnosti vedoucí funkce (ustanovení § 118, odst. 1 zákona o služebním poměru),
- c) příplatek za službu v zahraničí – na tento má nárok příslušník, který byl vyslán k výkonu služby do zahraničí (ustanovení § 119 zákona o služebním poměru),
- d) zvláštní příplatek – nebo také rizikový, je poskytován příslušníkovi za výkon služby ve ztížených podmínkách (ustanovení § 120 zákona o služebním poměru),

³¹ NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 532/2021 Sb. ze dne 29. prosince 2021, kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (účinnost 1. 1. 2022)

- e) příplatek za službu ve svátek – poskytuje se ve výši 25 % přiznaného základního tarifu, osobního příplatku a příplatku za vedení a je proplacen pouze v případě, kdy není příslušníkovi poskytnuto náhradní volno,
- f) osobní příplatek – slouží k ocenění mimořádné a kvalitní služby a může být určen až do výše 60 % základního tarifu (ustanovení § 122, odst. 1, 2 zákona o služebním poměru),
- g) odměna – poskytována za mimořádnou a významnou službu (ustanovení § 123 zákona o služebním poměru),
- h) služební příjem za službu přesčas,
- i) stabilizační příplatek.

Uvedené složky lze dle nároku, který má příslušník na jejich zahrnutí do služebního příjmu, rozdělit na nárokové a nenárokové. Již z jejich názvu je patrné, že nárokové složky služebního příjmu jsou ty, na které má příslušník vždy nárok. Mezi tyto se řadí základní tarif, příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za službu ve svátek. Výši služebního příjmu, a to zejména pro účely určení výsluhových nároků, mohou výrazně ovlivnit jeho nenárokové složky, kterými je osobní příplatek a odměny. Tyto nenárokové složky mají silný motivační charakter, kdy příslušník může svojí pílí a iniciativou ovlivnit jejich výši a tím následně i výši svého služebního příjmu.

U vojáků z povolání je problematika služebního příjmu upravena v ustanovení § 67 zákona o vojácích z povolání. Služební plat vojáka z povolání je tvořen následujícími složkami:

- a) služební tarif – náleží vojákovi dle hodnosti (viz příloha 4) pro služební místo, na které je zařazen, hodnota služebního tarifu představuje jeho minimální výši (viz příloha 4)³²,

³² NAŘZENÍ VLÁDY č. 533/2021 Sb. ze dne 29. prosince 2021, o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání, ve znění pozdějších předpisů (účinnost 1. 1. 2022)

- b) výkonnostní příplatek – jeho výše se stanovuje 1 ročně, a to v závislosti na služebním hodnocení vojáka,
- c) příplatek za službu v zahraničí – poskytován během služby vojáka v rámci zahraniční operace, a to ve výši 500 – 2500 Kč denně,
- d) zvláštní příplatek – kompenzuje vojákovi mimořádnou neuropsychickou zátěž, která je spojena s ohrožením života; výše příplatku se pohybuje v rozmezí 600 – 8000 Kč měsíčně. V případě souběhů zvláštních příplatků náleží vojákovi pouze jeden, a to ten nejvyšší,
- e) příplatek za zvýšenou odpovědnost – náleží vojákům ve vedoucích funkcích a může dosáhnout až 15 % výše služebního tarifu,
- f) příplatek za služební pohotovost – vyplácí se vojákovi ve výši 1500 Kč nebo 3000 Kč, a to s ohledem na počet dnů, ve kterých byl voják ve služební pohotovosti,
- g) odměna – poskytuje se vojákovi za splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu.

5 KOMPARACE VÝSLUHOVÝCH NÁLEŽITOSTÍ

Z provedené analýzy vybraných ustanovení zákona o služebním poměru a zákona o vojácích z povolání je zřejmé, že oba zákony určitým způsobem řeší problematiku finančního zabezpečení bývalých příslušníků bezpečnostních sborů (v textu dále jen „*vysloužilci bezpečnostních sborů*“) a bývalých vojáků z povolání (v textu dále jen „*vojenští vysloužilci*“). Forma, kterou je finanční zabezpečení poskytováno, má v obou případech podobu výsluhových náležitostí. Následující část práce bude věnována komparaci jednotlivých výsluhových náležitostí, která bude pro dokreslení situace doplněna konkrétním modelovým příkladem. Východiskem pro modelový příklad budou níže uvedené hrubé služební příjmy:

- a) hrubý měsíční příjem ve výši 43.710,- při skončení služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru po 20 letech služby ve směnném provozu v hodnosti praporčíka - 5. platová třída, 7. tarifní stupeň (základní tarif ve výši 36.110,- navýšen o zvláštní příplatek ve výši 6.600,- a osobní příplatek ve výši 1.000,-),
- b) hrubý měsíční příjem ve výši 50.740,- při končení služebního poměru vojáka po 20 letech služby, který měl podobu normální služby v hodnosti praporčíka (základní tarif v minimální výši 42.640,- navýšen o zvláštní příplatek 6.600,- a příplatek za služební pohotovost 1.500,-).

5.1 Opakovatelné dávky

U výsluhového příspěvku je v obou případech stejná minimální doba trvání služebního poměru, po které je příspěvek přiznán, rozdílná je však jeho výměra. Její základní výše při skončení služebního poměru po 15 letech je nejprve nižší pro vojenského vysloužilce, ale po každém ukončeném roku služby se zvyšuje větší procentní částkou než tomu je u vysloužilce bezpečnostních sborů. Po 20 letech služby vojenský vysloužilce dosahuje na výsluhový příspěvek ve výši 36 % hrubého měsíčního příjmu, přičemž vysloužilce bezpečnostních sborů dosahuje 35 % hrubého měsíčního příjmu. Rozdíl je i v maximální výši výměry výsluhového příspěvku, která u vysloužilců bezpečnostních sborů činí 50 % hrubého měsíčního příjmu, oproti tomu vojenští

vysloužilci naopak dosahují až 55 % hrubého měsíčního příjmu, v případě vojáků konajících službu závažné povahy dokonce až 60 % hrubého měsíčního příjmu. V konkrétním případě mohou mít jednotlivé výsluhové příspěvky následující podobu - po 20 letech služby dosahuje výsluhový příspěvek u vysloužilce bezpečnostních sborů výše 15.299,- u vojenského vysloužilce 18.267,-.

5.2 Jednorázové dávky

Oproti bezpečnostním sborům mají vojenští vysloužilci nárok na odbytné, a to již po dvou letech služby. Odbytné v tomto případě slouží k motivaci vojáků s kratší dobou služby ke zvolení jednorázového vypořádání nároků při ukončení jejich služebního poměru. V modelovém příkladu dosahuje odbytné po 20 letech služby výše 761.150,-.

V případě nároku na odchodné je na tom z hlediska minimálního trvání služebního poměru lépe vysloužilec bezpečnostních sborů, který má na odchodné nárok již po 6 letech trvání služebního poměru, vojenský vysloužilec až po 15 letech. Nejvyšší výměra odchodného je však v obou případech stejná, a to šestinásobek průměrného měsíčního hrubého příjmu. Konkrétně dosáhne vysloužilec bezpečnostního sboru po 20 letech služby odchodného ve výši 262.260,-, vojenský vysloužilec ve výši 304.440,-.

Z provedené komparace je zřejmé, že výše poskytovaných výsluhových náležitostí vysloužilců bezpečnostních sborů a vojenských vysloužilců (jednorázových i opakovatelných) po 20 letech výkonu služby jsou odlišné. Rozdíl ve výši výměr u výsluhového příspěvku, které jsou po přiznání nároku na něj nižší u vojenského vysloužilce, je kompenzován jejich větším procentním růstem a dále také vyšším hrubým měsíčním příjmem, což v důsledku zabezpečuje vojenskému vysloužilci vyšší výsluhový příspěvek než vysloužilci bezpečnostních sborů. V případě maximální výměry výsluhového příspěvku pak lze spatřovat jistý neetický přístup, a to jednak v rozdílu 5 %, kterými jsou zvýhodněni vojenští vysloužilci, ale zároveň v rozdílném zápočtu doby služby některých extrémních profesí (výkonní letci, výsadkáři), kdy tímto maximální výměra u vojenských vysloužilců dosahuje až 60 % hrubého měsíčního příjmu.

Obdobně je tomu tak i u odchodného, kdy je vojenský vysloužilce sice znevýhodněn delší minimální dobou trvání služebního poměru, za kterou má nárok na přiznání odchodného, ve výsledku ale dosahuje stejné maximální výměry jako vysloužilce bezpečnostního sboru. Částka odchodného poskytnutá po 20 letech služby je opět vyšší než v případě vysloužilce bezpečnostního sboru. Zde je opět evidentní rozdíl ve výši hrubého měsíčního příjmu, který je vyšší u vojáků než u příslušníků bezpečnostních sborů.

Jednorázové a opakovatelné výsluhové náležitosti jsou deklarovány za stanovenou dobu služebního poměru v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech. Co do své podstaty by měly plnit minimálně trojí funkci - cílovou prémie za stanovenou dobu služebního poměru, kapitalizovanou hodnotu kompenzující některá omezení během této doby a sociální výpomoc pro kompenzaci některých možných negativních dopadů při začátku nové životní a profesní dráhy. Současný systém zabezpečení vysloužilců je součástí legislativy o služebních poměrech, která vychází ze dvou norem – zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákona č. 221/1999 Sb. Podoba těchto zákonů ale směřuje ke konkurenci mezi služebními poměry, což je v důsledku velmi neefektivní pro stát, a to především v rámci personální politiky pro zajištění jeho obranyschopnosti a bezpečnosti.

Příslušník armády může oproti příslušníkům bezpečnostních sborů v České republice při ukončení služebního poměru požádat o výplatu jednorázové dávky odbytné. Tato dávka je přiznána za předpokladu, že se voják při ukončení služby vzdá nároku na výsluhový příspěvek a odchodné. Odchodné představuje společně pro oba služební poměry jednorázové vypořádání. Systém jednorázových náležitostí při ukončení služebního poměru však nepředstavuje v současné době dostatečný motivační faktor pro setrvání v profesi vojáka a příslušníka bezpečnostního sboru v rozmezí 20–25 let, tedy do věkové hranice pro odchod do profesního „invalidního“ důchodu. Při ukončení služebního poměru by bylo efektivní nastavit pouze institut odchodného, a to za minimální délku služby 20 roků (pro oba služební poměry). Tím by byli příslušníci motivováni k dobrovolnému ukončení služby v okamžiku dosažení věku, který je možno považovat za hraniční pro setrvání v přímém výkonu služby. Institut odbytného

potom nastavit pouze na události, jako je ukončení služebního poměru důsledkem reorganizačních změn nebo ze zdravotních důvodů a nejsou-li splněny podmínky pro přiznání nároku na odchodné a výsluhový příspěvek. Zároveň by bylo nezbytné při konstrukci odbytného zohlednit celkovou dobu služby (např. do 5 roků služby dva platy, 5–10 roků služby pět platů apod.).

6 ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou výluhových náležitostí v souvislosti se skončením služebního poměru příslušníků ozbrojených sil a vojáků z povolání. Služební poměry, jako zaměstnanecké vztahy, v bezpečnostních sborech a ozbrojených silách jsou z pohledu právních disciplín předmětem veřejného práva. Jde především o zájmy státu pro zajištění jeho chodu, obranyschopnosti a bezpečnosti. Z tohoto důvodu jsou profese služebních poměrů specifické a odlišné, a to především z hlediska omezení některých práv a podmínek výkonu služby (zvýšená fyzická a psychická zátěž, ohrožení života, stres apod.). Jednotlivé služební poměry se vyvíjely spolu se společností a také v souladu s aktuální politickou situací. Události několika posledních dnů jen potvrdily nezbytnost ozbrojených složek a bezpečnostních sborů pro společnost, a to z důvodu ochrany společnosti nejen uvnitř státu, ale i z jeho vnějšku.

Koncem 90. let docházelo v důsledku zvýšení úrovně standardů ekonomického a sociálního zabezpečení příslušníků ve služebních poměrech a také díky marketingovým kampaním k úspěšnému obsazování systemizovaných míst. Patričné finanční kompenzace za zmíněná specifika v rámci výkonu služby se ukázaly jako účinný nástroj personálního marketingu. Tyto finanční kompenzace mají podobu výluhových náležitostí, které jsou vojenským i vysloužilcům bezpečnostních sborů poskytovány po skončení služebního poměru.

Na základě analýzy a komparace uceleného systému ekonomického a sociálního zabezpečení příslušníků vojensky organizovaných sborů lze konstatovat existenci vyšších standardů u příslušníků ozbrojených sil. V zájmu zajištění efektivní obranyschopnosti a bezpečnosti státu lze dospět k závěru o nezbytné reformě zmíněného systému zabezpečení, a to zejména odstranit nežádoucí konkurenci na trhu práce mezi ozbrojenými silami a bezpečnostními sbory. V této souvislosti lze navrhnout legislativní úpravy spočívající ve sjednocení systému ekonomického a sociálního zabezpečení zájmových skupin ve služebních poměrech.

Z výše uvedených důvodů by legislativní změny měly spočívat zejména ve sjednocení přiznání jednorázových a opakovatelných finančních náležitostí souvisejících s délkou služebního poměru. Získání patřičného nadstandardu v ekonomickém a sociálním zabezpečení ze služebního poměru by mělo představovat respektování principu zásluh. Zájemce o služební poměr by měl projít přípravným stádiem ve stanovené délce, tedy po tuto dobu vykonávat „službu pro stát“ u ozbrojených sil a bezpečnostních sborů. Těmito požadovanými změnami je: stejná minimální délka služebního poměru pro nárok na odchodné a výsluhový příspěvek, zavedení stejných standardů pro zvlášť rizikové kategorie, které jsou jak v armádě, tak v bezpečnostních sborech (letci, výsadkáři, pyrotechnici, potapěči apod.). K realizaci těchto záměrů by byla nezbytná rovněž reforma politiky personální výstavby v rámci zainteresovaných resortů ministerstva vnitra, obrany, spravedlnosti, financí a Bezpečnostní informační služby. Tato reforma by v rámci efektivního zajištění obranyschopnosti a bezpečnosti státu měla spočívat, a to v převedení některých systemizovaných míst ze služebního poměru do pracovního poměru. V armádě a bezpečnostních sborech by se jednalo zejména o systemizovaná místa, která lze personálně zabezpečit pracovním poměrem, a to hlavně v metodice, analytice, logistice, ekonomickém a finančním zabezpečení, personalistice, technickém zajištění, public relations apod. V rámci zmíněných reforem by bylo nezbytné rovněž realizovat etické principy, které spočívají v zohlednění profese participující na bezpečnosti státu. Jedná se zejména o personál Zdravotnické záchranné služby a Horské služby, které představují rovněž extrémní profese.

Výše nastíněná problematika ekonomického a sociálního zabezpečení příslušníků vojensky organizovaných sborů je také úzce spojena s penzijní reformou v České republice. Její součástí je prodlužování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu (65 let). Lze se domnívat, že pro zmíněné profese je uvedená věková hranice nepřijatelná, a to zejména již zmírněným rychlejším „opotřebením“ – amortizací lidského kapitálu vlivem fyzické zátěže a stresogenních faktorů. Z tohoto důvodu by finanční výsluhové náležitosti představovaly i jistou formu předdůchodu.

Seznam použitých zdrojů

Tištěné dokumenty:

- Abrahamsen, R. & William, M.C. (2011). *Security Beyond the State: Private Security in International Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Boulding, K. (1978). *Stable Peace*. Austin: University of Texas Press.
- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Bureš, O. et al. (2013). *Privatizace bezpečnosti. České a zahraniční zkušenosti*. Praha: Grada Publishing.
- Clausewitz, C. v. (1996). *O válce*. Brno: Bonus A.
- Černocho, F. et al. (1997). *Personalistika v ozbrojených silách*. Praha: Ministerstvo obrany ČR – AVIS.
- Dahl, R. (2011). *O demokracii*. Praha: Portál.
- Janák, J., Hledíková, Z. & Dobeš, J. (2005). *Dějiny správy v českých zemích od počátků státu po současnost*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
- Kahoun, V. et al. (2009). *Sociální zabezpečení*. Praha: Nakladatelství TRITON.
- Kameníček, J. (2012). *Lidský kapitál. Bohatství, které dříme v nás*. Praha: Karolinum.
- Koubek, J. (1997). *Řízení lidských zdrojů. Základní moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- Loader, I. & Walker, N. (2007). *Civilizing Security: Policing and Political Community in a Global Era*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mates, P. (2010). Funkce veřejných sborů. *Právní rozhledy*, 13(1), s. 467.
- Pearce, D.W. (1995). *Macmillanův slovník moderní ekonomie*. Praha: Victoria Publishing.
- Potůček, M. (1995). *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Procházková, D. (2006). *Bezpečnost a krizové řízení*. Praha: Police History.
- Rytířová, L. (2013). *Důchodový systém v České republice*. Praha: Anag.
- Skullová, S. (1993). *Správa policie v současné právní úpravě*. Brno: Masarykova univerzita.
- Slušný, J. (2006). *Světové dějiny policie. Středověk, novověk*. Praha: Nakladatelství Slávy dcera.

Tvrdá, K. (2018). *Vnitřní bezpečnostní sbory a zpravodajské služby ve střední Evropě. Mapování proměn vnitřního bezpečnostního pole na případech České republiky, Maďarska, Polska a Slovenska*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, o.p.s.

Valenčík, R. (2005). *Efektivnost investování do lidského kapitálu*. Praha: EUPRESS.

Internetové zdroje:

Dostupné z: <https://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/strategickizerizeni/teorie-lidskeho-kapitalu-a-problem-automaticke-optimalizace-personalnich-nakladu-v-ozbrojenych-silach>.

Anderson, M. & Apap, J. (2002). Changing Conceptions of Security and their Implications for EU Justice and Home Affairs Cooperation. [online]. *ceps.eu*. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: https://www.files.ethz.ch/isn/26236/26_Security%20EU%20Home%20Affairs.pdf.

Pernica, B. (2010). Teorie lidského kapitálu a problém automatické optimalizace personálních nákladů v ozbrojených silách. [online]. *vojenskerozhledy.cz*. [cit. 2022-02-22]..

Legislativní dokumenty:

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky; ve znění platném k 16. prosinci 1992

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky; ve znění platném ke dni 16. prosince 1992

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky; ve znění platném k 22. dubnu 1998

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů; ve znění platném k 23. září 2003

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky; ve znění platném k 17. červenci 2008

Zákon č. 230/1922 Sb., o sborech stráže bezpečnosti; ve znění platném k 13. červenci 1922

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním; ve znění platném k 29. listopadu 1961

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník; ve znění platném k 8. lednu 2009

Zákon č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách; ve znění platném k 7. červenci 1994

Zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě; ve znění platném k 7. červenci 1994

Zákon č. 289/2005 Sb., o Vojenském zpravodajství; ve znění platném k 16. červnu 2005

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky; ve znění platném k 17. listopadu 1992

Zákon č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů; ve znění platném k 11. listopadu 2015

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně; ve znění platném k 17. prosinci 1985

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů; ve znění platném k 28. červnu 2000

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů; ve znění platném k 28. červnu 2000

Zákon č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky; ve znění platném k 8. prosinci 2012

Zákon č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně souvisejících zákonů; ve znění platném k 6. listopadu 2011

Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky; ve znění platném k 14. září 1999

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; ve znění platném k 14. září 1999

Zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří ve znění předpisů jej měnících a doplňujících; ve znění platném k 5. květnu 1945

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění; ve znění platném k 15. dubnu 1948

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců; ve znění platném k 30. listopadu 1956

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění; ve znění platném k 14. březnu 2006

Zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení; ve znění platném k 30. listopadu 1956

Zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení; ve znění platném k 4. červnu 1964

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění; ve znění platném k 30. červnu 1995

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře; ve znění platném k 26. květnu 1995

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách; ve znění platném k 14. březnu 2006

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu; ve znění platném ke dni 14. března 2006

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi; ve znění platném k 14. březnu 2006

Zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů; ve znění platném k 25. lednu 1914

Zákon č. 85/1950 Sb., o opatřeních souvisejících s úpravou kázeňského práva příslušníků ozbrojených sil; ve znění platném k 12. červenci 1950

Zákon č. 89/1952 Sb., o důchodovém zaopatření příslušníků ozbrojených sil; ve znění platném k 12. prosinci 1952

Zákon č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách; ve znění platném k 4. červenci 1957

Zákon č. 33/1957 Sb., o sociálním zaopatření příslušníků ozbrojených sil; ve znění platném k 4. červenci 1957

Zákon č. 18/1959 Sb., o některých změnách v sociálním zaopatření příslušníků ozbrojených sil; ve znění platném k 26. březnu 1959

Zákon č. 41/1958 Sb., o některých změnách v sociálním zabezpečení; ve znění platném k 3. červenci 1958

Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení; ve znění platném k 12. listopadu 1975

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení; ve znění platném k 16. června 1988

Zákon č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení

Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky; ve znění platném k 19. březnu 1992

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění; ve znění platném k 30. červnu 1995

Zákon č. 59/1969 Sb., o některých změnách ve služebních poměrech vojáků z povolání; ve znění platném k 5. červnu 1969

Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti; ve znění platném k 17. listopadu 1970

Zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze; ve znění platném k 13. lednu 2016

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě; ve znění platném k 1. říjnu 2014

Vyhláška č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání; ve znění platném k 28. červnu 2010

NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 532/2021 Sb. ze dne 29. prosince 2021, kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (účinnost 1. 1. 2022)

NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 533/2021 Sb. ze dne 29. prosince 2021, o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáků z povolání, ve znění pozdějších předpisů (účinnost 1. 1. 2022)

Seznam příloh

Příloha 1 – Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

Příloha 2 - služební hodnosti, minimální stupně vzdělání, minimální doby trvání služebního poměru pro služební hodnost a tarifní třídy

Příloha 3 - Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů zvýšená o 10 %

Příloha 4 – Služební tarify náležející vijákům dle hodností

Příloha 1

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	19910	21420	23050	24830	26760	28840	31080	33540	36200	39100	42230
do 6	2	20590	22115	23840	25680	27670	29840	32180	34720	37480	40500	43740
do 9	3	21270	22880	24630	26550	28620	30880	33300	35940	38800	41920	45290
do 12	4	21980	23680	25490	27470	29610	31940	34470	37200	40180	43410	46910
do 15	5	22730	24480	26370	28420	30640	33050	35680	38520	41590	44940	48580
do 18	6	23490	25310	27280	29400	31700	34220	36930	39880	43100	46550	50320
do 21	7	24290	26170	28210	30420	32820	35410	38240	41290	44620	48230	52130
do 24	8	25130	27070	29190	31470	33960	36670	39600	42760	46210	49940	54010
do 27	9	25990	28000	30190	32580	35150	37960	41000	44280	47860	51740	55950
do 30	10	26880	28970	31250	33710	36400	39300	42440	45850	49570	53610	57970
do 33	11	27810	29990	32340	34910	37680	40680	43970	47500	51350	55530	60060
nad 33	12	28760	31020	33480	36130	39010	42130	45530	49220	53200	57520	62220

Zdroj: vlastní

Příloha 2

Služební hodnost, min. stupeň vzdělání a doba trvání služebního poměru pro služební hodnost a tarifní třídu			
Služební hodnost	Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
referent	střední nebo střední s výučním listem	-	1.
vrchní referent	střední s maturitní zkouškou	-	2.
Asistent	střední s maturitní zkouškou	-	3.
vrchní asistent	střední s maturitní zkouškou	2 roky	4.
inspektor	střední s maturitní zkouškou	3 roky	5.
vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	6.
Komisař	vyšší odborné/vysokoškolské v Bc. programu	6 let	7.
vrchní komisař	vysokoškolské v Bc. programu	7 let	8.
rada	vysokoškolské v Mgr. programu	9 let	9.
vrchní rada	vysokoškolské v Mgr. programu	10 let	10.
vrchní státní rada	vysokoškolské v Mgr. programu	11 let	11.

Zdroj: vlastní

Příloha 3

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů + 10%												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	21910	23570	25360	27320	29440	31730	34190	36900	39820	43010	46460
do 6	2	22650	24370	26230	28250	30440	32830	35400	38200	41230	44550	48120
do 9	3	23400	25170	27100	29210	31490	33970	36630	39540	42680	46120	49820
do 12	4	24180	26050	28040	30220	32580	35140	37920	40920	44200	47760	51610
do 15	5	25010	26930	29010	31270	33710	36360	39250	42380	45750	49440	43440
do 18	6	25840	27850	30010	32340	34870	37650	40630	43870	47410	51210	55360
do 21	7	26720	28790	31040	33470	36110	38960	42070	45420	49090	53060	57350
do 24	8	27650	29780	32110	34620	37360	40340	43560	47040	50840	54940	59420
do 27	9	28590	30800	33210	35840	38670	41760	45100	48710	52650	56920	61550
do 30	10	29570	31870	34380	37090	40040	43230	46690	50440	54530	58980	63770
do 33	11	30600	32990	35580	38410	41450	44750	48370	52250	56490	61090	66070
nad 33	12	31640	34130	36830	39750	42920	46350	50090	54150	58520	63280	68450

Zdroj: vlastní

Příloha 4

Výše služebních tarifů náležejícím služebním hodnostem	
Vojenská hodnost	Služební tarif v Kč měsíčně
Vojín	ve výši minimální mzdy
Svobodník	27550
Desátník	28990
Četař	30570
Rotný	35280
Rotmistr	37640
Nadrotmistr	40020
Praporčík	42640
Nadpraporčík	45500
Štábní praporčík	58620
Poručík	40260
Nadporučík	45500
Kapitán	52070
Major	58620
Podplukovník	65190
Plukovník	78310
Brigádní generál	91430
Generálmajor	104530
Generálporučík	117660
Armádní generál	130770

Zdroj: vlastní

Seznam použitých zkratk

Policie ČR – Policie České republiky

BIS – Bezpečnostní informační služba

ÚZSI – Úřad pro zahraniční styky a informace

HZS – Hasičský záchranný sbor

Sb. – sbírky

z. a n. – zákony a nařízení

tj. – to je

apod. – a podobně

tzv. – tak zvané

ABSTRAKT

BENĎÁKOVÁ, L. *Komparace systémů ekonomického zabezpečení ve služebních poměrech ozbrojených sil a bezpečnostních sborů*. České Budějovice 2022. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Ekonomická fakulta. Katedra aplikované ekonomie a ekonomiky. Vedoucí práce Ing. Jaroslav Šetek Ph.D.

KLÍČOVÉ POJMY: výsluhové náležitosti, ozbrojené síly, bezpečnostní sbor, ozbrojené síly, služební poměr, příslušník bezpečnostního sboru, voják z povolání.

Závěrečná kvalifikační práce se prostřednictvím aplikace metod analýzy, komparace a syntézy zaměřuje na problematiku ekonomiky a sociálního zabezpečení zájmových skupin obyvatelstva ve služebních poměrech v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech České republiky. Práce prostřednictvím interdisciplinarity (ekonomie, práva apod.) sleduje aktuální problém, který souvisí s otázkami efektivnosti zajištění obranyschopnosti a bezpečnosti státu na straně jedné a veřejných výdajů na sociální zabezpečení na straně druhé. V rámci takto nastavené metody jsou stanoveny patřičné závěry a náležitá doporučení, která směřují k posílení zmíněné efektivnosti a následně i k celkové makroekonomické stabilitě.

THE ABSTRAKT

BENĎÁKOVÁ, L. *Comparison of economic security systems in the service of the armed forces and security forces.* České Budějovice 2022. Diploma thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Economics. Department of Applied Economics. Thesis supervisor Ing. Jaroslav Šetek Ph.D.

KEY TERMS: retirement requirements, armed forces, security corps, armed forces, service, member of the security corps, professional soldier.

The final qualification work through the application of methods of analysis, comparison and synthesis focuses on the issues of economics and social security of interest groups in the service in the armed forces and security forces of the Czech Republic. Through interdisciplinarity (economics, rights, etc.), the work follows the current problem, which is related to the issues of the effectiveness of ensuring the defense and security of the state on the one hand and public spending on social security on the other. Within the method set in this way, appropriate conclusions and appropriate recommendations are set, which aim to strengthen the mentioned efficiency and, consequently, to overall macroeconomic stability.