

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Brno 2005

Dana Kotlanová

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Vybrané otázky personálního managementu**  
**v Policii České republiky**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Vedoucí bakalářské práce:  
doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.

Vypracovala:  
Dana Kotlanová

Brno 2005

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Vybrané otázky personálního managementu v Policii České republiky“ vypracovala samostatně a použila jen literaturu a další informační zdroje, uvedené v seznamu literatury, který je v práci uveden.

.....

Dana Kotlanová

## **Poděkování**

Děkuji váženému panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování bakalářské práce. Také bych chtěla poděkovat svému manželovi Martinovi za podporu a pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce a které si moc vážím.

Brno 1. dubna 2005

Dana Kotlanová

# OBSAH

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>POUŽITÉ ZKRATKY</b>                                                           | 2  |
| <b>ÚVOD</b>                                                                      | 3  |
| <br>                                                                             |    |
| <b>1. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY JAKO SOCIÁLNÍ SYSTÉM</b>                           | 6  |
| 1.1. Charakteristika a úkoly Policie České republiky                             | 7  |
| 1.2. Struktura a organizace Policie České republiky                              | 9  |
| 1.3. Policie České republiky a občan                                             | 12 |
| 1.4. Policie České republiky jako zaměstnavatel                                  | 14 |
| 1.5. Závěr                                                                       | 16 |
| <br>                                                                             |    |
| <b>2. SOUČASNÝ SLUŽEBNÍ POMĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ<br/>POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY</b>        | 17 |
| 2.1. Personální pravomoc                                                         | 18 |
| 2.2. Kvalifikační předpoklady                                                    | 21 |
| 2.3. Přijímání do služebního poměru                                              | 24 |
| 2.4. Vyhodnocení aplikace současné právní úpravy                                 | 29 |
| 2.5. Závěr                                                                       | 30 |
| <br>                                                                             |    |
| <b>3. SLUŽEBNÍ POMĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH<br/>SBORŮ JAKO STÁTNÍ SLUŽBA</b> | 32 |
| 3.1. Základní právní rámec státně služebního poměru                              | 33 |
| 3.2. Služební funkcionář a personální pravomoc                                   | 36 |
| 3.3. Obsazování volných služebních míst                                          | 37 |
| 3.4. Přijímání do služebního poměru                                              | 39 |
| 3.5. Kvalifikační předpoklady                                                    | 41 |
| 3.6. Závěr                                                                       | 44 |

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| <b>ZÁVĚR</b>                   | 45 |
| <b>RESUMÉ (CZ)</b>             | 47 |
| <b>ANOTACE A KLÍČOVÁ SLOVA</b> | 48 |
| <b>LITERATURA A PRAMENY</b>    | 49 |
| <b>PŘÍLOHA</b>                 |    |

## POUŽITÉ ZKRATKY

|       |   |                                            |
|-------|---|--------------------------------------------|
| ČNR   | - | Česká národní rada                         |
| ČSFR  | - | Česká a Slovenská federativní republika    |
| ČSSR  | - | Československá socialistická republika     |
| FS    | - | Federální shromáždění                      |
| HZS   | - | Hasičský záchranný sbor                    |
| MV ČR | - | Ministerstvo vnitra České republiky        |
| NS    | - | Národní shromáždění                        |
| PA ČR | - | Policejní akademie České republiky         |
| PČR   | - | Policie České republiky                    |
| PP    | - | Policejní prezident                        |
| SCPP  | - | Služba cizinecké a pohraniční policie      |
| SKPV  | - | Služba kriminální policie a vyšetřování    |
| SNTL  | - | Státní nakladatelství technické literatury |
| ÚKP   | - | Ústředna kriminální policie                |

## ÚVOD

Každá lidská společnost již od svých nejranějších typů uplatňovala určité korektivní mechanismy ve vztahu k vlastním příslušníkům. Důvodem bylo zabezpečení standardního, společností žádaného či akceptovatelného chování jedince. Reakce na případné vybočení z pravidel, daných v konkrétním místě, čase a kultuře, spočívala v realizaci příslušného narovnání či aktu odplaty ze strany poškozeného. Byla-li újma způsobena zájmu celé společnosti, tato uplatnila bezprostřední, přímou represi (např. formou vyhnání ze svého středu, což se rovnalo fakticky odsouzení k smrti).

Vznik soukromého vlastnictví, soustředěného do rukou jednotlivce v období přechodu od prvobytně-pospolné společnosti k vyspělejšímu otrokářskému, resp. feudálnímu státu, vyvolal potřebu jeho adekvátní ochrany. Průvodním jevem byl nový typ vztahů, uplatňujících stratifikaci na jiném než přirozeně autoritativním principu. Stalo se zřejmým, že jednotlivci disponující hmotnými statky a s nimi související reálnou mocí, si nadále bezpečnost těchto výdobytků nemohl zajišťovat sám.

Proto již raně otrokářští, resp. feudální panovníci různých úrovní vytvořili a využívali mocenské nástroje. Šlo o armádu pro boj s vnějším nepřítelem, ať již s cizími státními útvary či pouhými hordami nájezdníků, ale i různé bezpečnostní složky. Ty působily uvnitř vlastního teritoria a soustředily se na ochranu jeho vnitřní stability - např. již ve starém Římě existovaly „cohortes urbanae“, neboli „městské kohorty“, konající hlídkovou službu.

V průběhu mnoha staletí vývoje společnosti a práva a v návaznosti na zvyšující se moc centrálních panovníků, došlo k postupnému omezování role nástrojů dílčí, soukromé bezpečnosti. Ty byly nahrazovány složkami moderními, specializovanými, majícími již veřejně - bezpečnostní charakter. Tyto nové složky fungovaly jako prostředek zajištění jednotné státní moci formou dohledu, donucení a represe<sup>(21:9-20)</sup>.

Popsaný model přetrval v našich podmínkách s dílčími změnami v podstatě až do poslední třetiny dvacátého století, i když pochopitelně docházelo k právní precizaci vymezení vzájemného postavení státu a občana. V 60. - 70. letech byly postupně přehodnocovány názory na efektivitu prosté represe jako nástroje v boji s protiprávní činností a významu nabývá nový fenomén - *prevence*. Jeho těžiště sice leží mimo bezpečnostní složky, ale tyto s ohledem na své specifické postavení, znalosti a zkušenosti realizují některé osvětové a propagační programy.

Teprve v návaznosti na celospolečenské změny po roce 1989 dochází k zásadnímu přehodnocení postavení bezpečnostních složek. Represe je chápána pouze jako nezbytný krajní prostředek státního donucení, do popředí se dostává požadavek na konstituování policie jako služby státu svým občanům. Služby, jež garantuje zabezpečení ochrany jejich života, zdraví a majetku při minimalizaci omezování základních lidských práv a svobod. S tím pochopitelně souvisí i vývoj společenského pohledu na policistu samého.

Veřejnost v demokratickém státě logicky a právem požaduje soulad dvou aspektů, vztahujících se k existenci policie. Prvním je deklarované, tedy zákonem zakotvené společenské poslání a úkoly policie jako organizace. Druhým je pak kvantitativní a zejména kvalitativní úroveň praktické realizace zákonných povinností a oprávnění ze strany jejich specifických zaměstnanců – policistů. Míra tohoto souladu se neustále vyvíjí, přičemž je významně ovlivněna osobnostními kvalitami samotných policistů a dále odbornou úrovní managementu policie, který vytváří příslušné podmínky pro práci policisty a definuje požadavky na jeho způsobilost ji vykonávat.

*Bakalářská práce popisuje aktuální organizační strukturu PČR, vymezuje její zákonné úkoly a společenskou roli. V tomto kontextu pak charakterizuje policii jako specifického veřejného zaměstnavatele. Současně se zabývá definováním postavení moderně demokraticky pojatého policisty jakožto občana, vykonávajícího službu státu a jeho prostřednictvím ostatním občanům. Věnuje obecnou pozornost právnímu rámci, upravujícímu služební poměr příslušníků policie, zvláště jsou rozebrána některá vybraná ustanovení, vážící se k aktuálnímu stavu realizace personálního managementu v PČR. Popisované oblasti jsou podrobeny analýze a kritice z hlediska své funkčnosti.*

*V kontextu s tím je prezentována filozofie nové, dosud neúčinné právní úpravy služebního poměru příslušníků. Jsou představeny její cíle, okolnosti vzniku, očekávání a předpokládané praktické dopady spolu s připravovanými konkrétními prováděcími opatřeními, plánovanými s cílem zkvalitnění personálního managementu. Tato opatření přitom nemají mít dopad pouze na technickou rovinu fungování policie, mají se rovněž projevit ve zkvalitnění oblasti vnitřních a vnějších sociálních vztahů, jichž se policie, resp. policisté účastní.*

Vzhledem k šíři zmíněných problémů a stanovenému rozsahu práce je hlavní pozornost zúžena na *vybrané otázky personálního managementu PČR*. Jedná se především o problematiku aplikace personální pravomoci služebních funkcionářů, přijímání do služebního poměru a kvalifikačních předpokladů příslušníků policie.

Práce se nezabývá otázkami, souvisejícími se zaměstnanci PČR v pracovním poměru. Přestože tvoří nezanedbatelnou část početních stavů organizace, plní až na výjimky úkoly především podpůrného charakteru. Vzhledem k zásadním současným a především budoucím odlišnostem úpravy služebního a pracovního poměru by komplexní přístup z hlediska obsahového i rozsahového nebyl reálný.

*Obsah práce reflektuje dikci právní úpravy ochrany utajovaných skutečností<sup>(10)</sup>; neobsahuje údaje, uvedené v seznamu utajovaných skutečností<sup>(13)</sup>*. K naplnění cíle je předkládaná práce členěna na tři hlavní kapitoly.

Obsahem *první kapitoly* je charakteristika, úkoly, struktura a organizace PČR. Současně je zde prezentováno aktuální pojetí vzájemných vztahů policie-občan a PČR je představena jako specifický zaměstnavatel. V závěru kapitoly je shrnut náhled na soudobou roli policie a policisty ve společnosti.

Vybranými ustanoveními soudobé právní úpravy služebního poměru příslušníků, především oblastí personální pravomoci, kvalifikačními předpoklady a problematikou přijímání do služebního poměru, se zabývá *druhá kapitola*. Ve svém závěru pak podrobuje kritice efektivitu zmíněných právních nástrojů a mechanismů.

Výsledkem práce je poslední *třetí část*, která je věnována nové, dosud neúčinné právní úpravě – zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Prezentovány jsou její přístupy, cíle které si klade a především předpokládané dopady v oblasti personální práce. Ty by v procesu praktické aplikace měly vést ke zkvalitnění přístupu k vnitřnímu i vnějšímu zákazníkovi organizace, tj. k policistovi i občanovi.

Základním přístupem k řešení diplomové práce byl přístup systémový. Hlavní metodou při jejím zpracování byla obsahová analýza dostupných materiálů a z ní logické a deduktivní vyvození závěrů, jejichž porovnání s požadavky kladenými na PČR vedlo k návrhům racionalizačních opatření se zaměřením na oblast personální práce v policii.

# 1. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY JAKO SOCIÁLNÍ SYSTÉM

V současné době je velmi často prezentován pojem *systém*, jehož podstata je v různých vědních disciplínách různá. Je spojován s rozmanitými přívlastky. Hovoří se potom např. o kybernetickém, technickém, biologickém, ekonomickém, právním resp. sociálním systému. Z metodologického hlediska pak vznikají další slovní spojení a pojmy, jako např. systémové inženýrství, systémový přístup, systémové myšlení, systémová analýza a syntéza, systémové řízení apod.<sup>(23)</sup>

Pojem **systém** samotný je chápán jako množina prvků, jenž jsou ve vzájemných vztazích a společně tvoří určitý celek, jehož smyslem je konkrétní chování, konkrétní cílová činnost. Výraz *systém* se užívá v různých souvislostech a jeho obsah závisí také na historickém vývoji poznatků. Je blízký pojmům organizace, struktura. Pro *systém* je však *charakteristická nejen existence vztahů mezi jednotlivými prvky, které ho vytváří, ale také spojení s prostředím*. Právě ve vztahu k tomuto prostředí vyjadřuje systém svoji celistvost a smysl<sup>(19)</sup>.

Od 20. století dochází k dosud nevídanému rozmachu systémových teorií, což je projevem tendence moderních věd k integraci. Současně je charakteristický i příklon k matematickému, exaktnímu vyjadřování a upřesňování systémových přístupů. Z pohledu filozofického je důležité dělení systémů na materiální a abstraktní. Zvláštní třídu tvoří *sociální systémy*, od jednoduchých společenských jednotek až po sociálně ekonomické struktury společenských formací<sup>(20)</sup>.

**Sociální systém** je chápán jako soubor vztahů a vzájemného působení mezi lidmi. Podle počtu lidí spolupůsobících v systému a rozsahu vztahů mezi nimi je pak možné hovořit o sociálních systémech malých či velkých.

*Pro systémy sociální povahy jsou charakteristické rozhodovací a informační procesy* (tj. procesy řízení systému). Sociální systémy lze rovněž charakterizovat jako značně dynamické, cílevědomé (podstatou jejich fungování je dosažení určitého cíle) a samoorganizující se. To znamená, že jsou schopny v procesu fungování měnit svoji strukturu, vztahy, organizaci a chování. Typická je pro ně rovněž existence různých, hierarchicky uspořádaných, ale i protichůdných cílů. Na základě shrnutí shora uvedených faktů a současně

zhodnocením atributů systému bezpečnostní organizace lze konstatovat, že PČR se řadí k velkým sociálním systémům, majícím značný společenský vliv.

Pro účely jednoznačného *vymezení postavení PČR ve společnosti* je třeba nejprve definovat několik souvisejících pojmů. Teoretické vymezení pojmu **bezpečnost** je složitý problém nejen pro právní teorii (kde zdaleka nevládne jednoznačná shoda ve vymezení pojmů), ale i pro praxi. Lze však říci, že jde o uspořádaný stav vnitřních vztahů, vycházejících z právního pořádku.

Pojem **bezpečnost (policie)** v *materiálním smyslu* je vymezen obsahově a funkčně. Stanoví zákonné předpoklady (hypotézy) a zákonný (ústavní) rozsah a meze zásahů policejních orgánů do soukromé i veřejné sféry občanských práv a svobod při ochraně veřejných zájmů (tj. právem chráněných zájmů státu i občanů). Takové zásahy lze činit v právním státě jen na základě zákonného zmocnění a v příslušných zákonných mezích (včetně možnosti soudní či jiné kontroly). *Formální* pojem **bezpečnost (policie)** je vymezen organizačně a je dán sumou věcné kompetence policejních orgánů. **Bezpečnost (policie)** v *institucionálním* smyslu představuje soustavu policejních orgánů, jež tvoří systém bezpečnostní organizace<sup>(27:5-18)</sup>. Z hlediska jazykového výkladu má výraz *policie* kořeny v řeckém slově polis (obec, město), což znamená v přeneseném slova smyslu stát. Má stejný původ jako slovo *politika* a lze jej chápat i jako péči o obec, či v širším pojetí o věci veřejné.

## 1.1. Charakteristika a úkoly Policie České republiky

Základním východiskem systému bezpečnostní a policejní organizace v ČR je existence jednoho, státem řízeného ozbrojeného bezpečnostního sboru - PČR, jemuž přísluší zajišťovat *veřejný pořádek a bezpečnost* v celém rozsahu (vedle PČR existují i další ozbrojené bezpečnostní sbory, jejichž působnost je však úžeji vymezena jednou oblastí bezpečnosti státu, např. Celní správa v působnosti Ministerstva financí ČR, Vězeňská služba a Justiční stráž v působnosti Ministerstva spravedlnosti ČR a konečně obecní a městské policie, plnící úkoly při ochraně veřejného pořádku na území zřizovatelských obcí a měst).

Charakteristika a úkoly PČR jsou stanoveny zákonem<sup>(3:§1)</sup>. Podle něj je PČR ozbrojeným bezpečnostním sborem, který plní úkoly ve věcech vnitřního pořádku a

bezpečnosti v rozsahu vymezeném ústavními zákony, zákony a ostatními obecně závaznými právními předpisy. Při plnění svých úkolů spolupracuje s mezinárodními organizacemi a policejními institucemi a s bezpečnostními sbory jiných států. *PČR plní tyto úkoly:*

- chrání bezpečnost osob a majetku;
- spolupůsobí při zajišťování veřejného pořádku, a byl-li porušen, činí opatření k jeho obnovení;
- vede boj proti terorismu;
- odhaluje trestné činy a zjišťuje jejich pachatele;
- koná vyšetřování o trestných činech;
- zajišťuje ochranu státních hranic ve vymezeném rozsahu;
- zajišťuje ochranu ústavních činitelů České republiky a bezpečnost chráněných osob, kterým je při jejich pobytu na území České republiky poskytována osobní ochrana podle mezinárodních dohod;
- zajišťuje ochranu zastupitelských úřadů, ochranu sídelních objektů Parlamentu, pokud zákon nestanoví jinak, prezidenta republiky, Ústavního soudu, ministerstva zahraničních věcí, ministerstva vnitra a dalších objektů zvláštního významu pro vnitřní pořádek a bezpečnost, které určí vláda na návrh ministra vnitra; rovněž zajišťuje ochranu objektů, pro které taková ochrana vyplývá z mezinárodní dohody, kterou je Česká republika vázána;
- dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu a spolupůsobí při jeho řízení;
- odhaluje přestupky;
- projednává přestupky, pokud tak stanoví zvláštní zákon;
- vede evidence a statistiky potřebné pro plnění svých úkolů;
- vyhlašuje celostátní pátrání; přitom je oprávněna zveřejňovat údaje nezbytné k identifikaci hledaných osob;
- na základě vyznění orgány Vězeňské služby České republiky provádí úkony související s bezprostředním pronásledováním osob, které uprchly z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody;
- zadržuje svěřence s nařízenou ústavní nebo uloženou ochrannou výchovou, kteří jsou na útěku, a spolupůsobí při jejich vyhledávání;

- zajišťuje pohotovostní ochranu jaderných zařízení, která určí vláda České republiky, a podílí se na fyzické ochraně jaderného materiálu při jeho přepravě podle zvláštního zákona;
- kontroluje doklady o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla podle zvláštního právního předpisu<sup>(3:§2)</sup>.

Plnění uvedených úkolů zabezpečuje PČR jako celek. Některé z nich jsou plněny plošně všemi policisty jako součást jejich základních povinností, další jsou však s ohledem na svoji speciální povahu svěřeny pouze části policistů, resp. útvarů policie do výhradní odpovědnosti. Pro výkon všech úkolů má PČR vytvořenu poměrně složitou strukturu s vysokým stupněm organizace. O ní je pojednáváno v následující kapitole.

## 1.2. Struktura a organizace Policie České republiky

Jednou z podmínek k tomu, aby se policie stala skutečně ofenzivní organizací v boji proti zločinu a širokou veřejností byla chápána především jako služba občanům, je dokonalá organizace a řídicí činnost<sup>(22)</sup>.

**Organizační struktury** se obecně často definují jako množina prvků (sekce, odbory, oddělení, skupiny aj.) a vztahů mezi nimi. Organizační struktury vyjadřují formu uspořádání procesu dělby práce pro racionální zajištění řídicích a prováděcích činností, včetně rámcového přiřazení pravomoci a odpovědnosti. Prostřednictvím těchto organizačních struktur je zabezpečována jak realizace nezbytného informačního propojení v zájmu plnění na sebe navazujících činností, tak i informační přenos rozhodovací pravomoci, jak ve vztazích podřízenosti a nadřízenosti (vertikální rovina), tak i při informační výměně ve vztazích rovnoprávné spolupráce (rovina horizontální).

Organizační struktury na jedné straně zabezpečují diferenciaci a dělbu práce pro kvalifikované provádění stanoveného okruhu činností (např. po linii služby kriminální policie a vyšetřování, služby pořádkové policie, služby dopravní policie). Na druhé straně zajišťují jejich integraci, tedy harmonické celistvé řízení, např. sladění činností jednotlivých služeb na úrovni okresního ředitelství PČR, správ krajů PČR nebo na úrovni policejního prezidia.

Strukturu, organizaci a způsob řízení PČR upravuje zákon<sup>(3:§3)</sup>. Podle něj je PČR podřízena MV ČR. Tvoří ji:

Policejní prezidium České republiky, v jehož struktuře působí policejní prezident a jeho náměstci, jejich kanceláře, sekretariáty a skupiny koordinace, ředitelství odborných policejních služeb. Dále kontrolní, metodické a servisní útvary, zabezpečující vnitřní fungování PČR v souladu s obecně závaznými i interními právními předpisy (konkrétní názvy a vztahy viz níže a dále v příloze č. 1),

- útvary s působností na celém území České republiky,
- útvary s územně vymezenou působností.

V PČR vedle sebe působí:

- Služba pořádkové policie,
- Služba kriminální policie a vyšetřování,
- Služba dopravní policie,
- Služba správních činností policie,
- Ochranná služba,
- Služba cizinecké a pohraniční policie,
- Služba rychlého nasazení,
- Služba železniční policie a
- Letecká služba.

Činnost PČR při plnění úkolů podle uvedeného zákona řídí Policejní prezidium České republiky, v jehož čele stojí policejní prezident, jenž je představeným všech policistů s výjimkou policistů, povoláných mistrem k plnění úkolů ministerstva vnitra. Policejní prezident odpovídá za činnost policie ministrovi vnitra<sup>(3:§3)</sup>. Pro řízení komplexních úseků služeb má policejní prezident čtyři náměstky.

**Náměstek policejního prezidenta pro trestní řízení** odpovídá za službu kriminální policie a vyšetřování, resp. celý úsek přípravného řízení trestního, svěřený zvláštním zákonem PČR<sup>(7)</sup>. **Náměstek policejního prezidenta pro uniformovanou policii** řídí složky uniformované policie včetně útvarů Ochranné služby PČR, Leteckou službu PČR a úsek služební kynologie a hipologie, služební pyrotechniky a služebního potápění. **Náměstek**

**policejního prezidenta** odpovídá za oblast mezinárodní policejní spolupráce, integraci PČR do mezinárodních bezpečnostních struktur, oblast vzdělávání, služební přípravy a sportu a oblast krizového řízení. Řídí Útvar dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV a Kriminalistický ústav Praha SKPV. A konečně **náměstek policejního prezidenta pro ekonomiku** řídí útvary, zabezpečující logistickou podporu výkonné policie. Pravidla pro své zastupování včetně určení rozsahu kompetencí určuje policejní prezident interním pokynem.

**Policejní prezident** má ve své výhradní kompetenci kromě určených servisních, metodických a kontrolních útvarů rovněž Útvar rychlého nasazení, jehož využití podléhá speciálnímu schvalovacímu režimu a je v konečné fázi kompetencí ministra vnitra a dále útvary PČR s územně vymezenou působností, které řídí prostřednictvím příslušných ředitelů správ krajů a správy hlavního města Prahy.

Základním výkonným článkem PČR je okresní (na území hlavního města Prahy obvodní, na území statutárních měst Brna, Ostravy a Plzně městské) ředitelství, realizující výkon převažující většiny policejních činností k zabezpečení ochrany života, zdraví a majetku občanů. Správy krajů PČR zabezpečují kombinovaný výkon řídicí, metodické a kontrolní činnosti ve vztahu k okresním ředitelstvím PČR, jakož i přímý výkon služby bezpečnostní povahy na vymezeném úseku v celém svěřeném teritoriu.

V příloze č. 1 je vyobrazeno "*Schéma organizace Policie České republiky*", které znázorňuje systém organizace a řízení hlavních složek PČR. Toto schéma je rozděleno vertikálně do tří částí:

- v horní je znázorněna struktura policejního prezidia,
- ve střední jsou zobrazeny útvary s působností na celém území České republiky, tedy ty, u nichž je příslušnost vymezena charakterem věci bez ohledu na místo události a
- ve spodní části jsou obecně znázorněny útvary s územně vymezenou působností, do jejichž příslušnosti patří (s výjimkou událostí, příslušejících útvarům s působností na celém území České republiky) všechny události vztahující se k danému teritoriu<sup>(7:§13)</sup>.

### 1.3. Policie České republiky a občan

Efektivita policejní práce bezprostředně závisí na podpoře veřejnosti, která je vnějším zákazníkem PČR<sup>(32)</sup>. Veřejnost musí policii důvěřovat, aby jí, resp. jejím prostřednictvím státu, mohla svěřit ochranu svého života jako jednoho ze základních lidských práv. Důvěra veřejnosti v policii je podmíněna postojem a chováním policistů vůči občanům, zejména tím, jak policisté respektují lidskou důstojnost, jak dodržují základní práva a svobody občanů, jak vůči nim uplatňují principy rovnosti a spravedlnosti, jak udržují rovnováhu výkonu státní moci a poskytované služby<sup>(26:30-31)</sup>. Žádoucí úroveň a rámec vztahů policie a občana je kvalitním způsobem definován v **Policejní doktríně**<sup>(17)</sup>. Jejimi východisky mj. jsou:

- principy demokratického a právního státu, založeného na politickém pluralismu,
- úcta k právům a svobodám občana, zakotveným v ústavě, zákonech a vyplývajícím z mezinárodních smluv.

Policejní doktrína demokratického státu se realizuje výlučně prostřednictvím stávajícího ústavního a právního systému. Je odvozena z principů právního státu, mezi něž patří následující teze:

- bezpečnostní orgány jsou vázány právem, tj. ústavou<sup>(2)</sup>, zákony a jinými právními předpisy, jakož i normami mezinárodního práva,
  - zásahy do práv a svobod občanů jsou možné pouze na základě zákona, v jeho mezích a způsobem, který zákon stanoví („secundum et intra legem“). Tyto zásahy je možné provádět pouze ve veřejném nebo jiném obecném zájmu a přiměřeným způsobem,
  - donucení je možné použít jedině v případech, kdy veřejný nebo jiný obecný zájem nemůže být chráněn jinak,
- vždy musí být respektována lidská důstojnost<sup>(29:23-36)</sup>.

Činnost bezpečnostních orgánů státu (výkon státní moci při zajišťování bezpečnosti) je v rámci principu omezené vlády limitována:

- právem občana se v mezích zákona chránit sám (včetně možnosti si zajistit tuto ochranu prostřednictvím soukromých bezpečnostních služeb smluvně) a realizací tohoto práva s ohledem na jeho možnosti,

- plněním úkolů územní samosprávy ve věcech veřejného pořádku a bezpečnosti stanovených zákonem,
- plněním úkolů státních orgánů, kterým ochrana veřejného nebo jiného obecného zájmu přísluší v oblastech jejich působnosti.

Bezpečnostní činnost nesmí omezovat politickou svobodu občana, ani zasahovat do politického systému. MV ČR i PČR podléhají systému příslušné parlamentní a jiné demokratické kontroly. *Policejní činnost je základní veřejnou službou ve prospěch občanů a veřejnosti, na ochranu jejich práv, svobod, života, zdraví a majetku.* Spočívá především v odhalování a předcházení nezákonné činnosti. Úspěšnost policie při ochraně zákona závisí zejména na souhlasu a podpoře veřejnosti. Policie jako instituce a policisté jako úředníci musí proto *požívat veřejné důvěry, vážnosti a morální autority*<sup>(28:203-204)</sup>. Tomu musí odpovídat korektní vystupování a chování pracovníků PČR vůči občanům.

Důvěru občanů v policii je nutno založit na etických pravidlech, jimiž se policista musí řídit především v přístupu k veřejnosti, obětem protiprávního jednání, nadřízeným a podřízeným i kolegům. Souhrn těchto etických pravidel tvoří *Etický kodex policie*<sup>(24:273-280)</sup>, který však nemůže být vyjádřen stejně obecnými principy jako například etika lékařská, jejíž podstata je obsažena v Hippokratově přísaze, platné již 2.000 let. Policejní morálka mnohem těsněji souvisí s kulturním, morálním, legálním a politickým klimatem, v němž se uskutečňuje. Přijetím etického kodexu policie vyjadřuje chápání nutnosti, že policisté musí při výkonu svých povinností postupovat v souladu se zákonem, ale současně i spravedlivě, humánně, uvážlivě a přiměřeně.

Policejní systémy, které obsluhují tyranie, despotie a totalitní režimy, jsou zatíženy těmito zdroji a liší se od liberálních demokratických států. Přesto i v těchto státech etické kodexy policie vznikají. Jejich primárním znakem, od něž jsou odvozeny všechny ostatní požadavky, je však stranickost, tj. hájení zájmů vládnoucí skupiny.

Moderní, demokratický **Policejní kodex** musí především stanovovat policistům povinnost:

- mravní bezúhonnosti, tj. zejména neúplatnosti, nepodléhání protekci a nevyvíjení protekce,
- profesionality,

- právní kulturnosti,
- ochrany informačních zdrojů a povinnost mlčenlivosti, zejména s ohledem na ochranu osobnosti a cti občana, jakož i jeho jména a projevů osobní povahy,
- eliminaci byrokratismu v rámci správní činnosti.

Smyslem tohoto kodexu by mělo být především optimalizovat vztah veřejnosti a policie, což je nezbytnou podmínkou úspěšného plnění sociálních funkcí policie v demokratickém právním státě.

Práva a svobody občanů jsou základem života jedince ve společnosti<sup>(6)</sup>. Odtud vyplývá i právo občanů na bezpečnost. Nemůže být sporu o tom, že současný stav a neustálý vzestupný trend případně stagnace obecné kriminality, organizovaného zločinu, nelegální migrace a jiných mimořádných událostí vede k hrubému porušování práv a svobod občanů.

Až do konce roku 1989 představoval právě stát hlavní nebezpečí pro práva a svobody svých občanů. To se ještě dnes odráží ve velkých obtížích při důležitém posilování pravomocí státní správy, nutně reagující na vývoj situace ve společnosti. Samozřejmě je třeba dbát na to, aby „státní násilí“ zasahovalo do života společnosti a jednotlivých občanů pouze v míře nezbytně nutné s patřičnými legislativními zárukami. Tam, kde jsou takové zásahy nevyhnutelné, jsou však státní orgány nezastupitelné a musí proto mít potřebné pravomoci.

#### **1.4. Policie České republiky jako zaměstnavatel**

Při všech úvahách nad postavením PČR ve společnosti, úrovni a způsobem plnění jejich zákonných úkolů navenek nelze ztrácet ze zřetele skutečnost, že jde (již po realizaci důležitých kroků reformy Armády ČR) o druhého největšího veřejného zaměstnavatele v České republice. Již z prostého konstatování této skutečnosti je zřejmé, že odpovídající právní rámec a úroveň faktické funkčnosti vztahů zaměstnanec – zaměstnavatel v oblasti hmotného a sociálního zabezpečení, výběru uchazečů o zaměstnání, vstupního i kontinuálního vzdělávání, v neposlední řadě i fungující principy kariérního řádu uvnitř organizace, jsou mimořádně důležité pro kvalitu služby, poskytované veřejnosti.

V rámci PČR působí dvě skupiny pracovníků s odlišným právním postavením a úkoly. První z nich jsou **policisté**, plnící úkoly vymezené zákonem o policii<sup>(3:§1)</sup> ve služebním poměru příslušníků PČR<sup>(5:§2)</sup>. **Služební poměr** je specifický svým veřejnoprávním charakterem (jde o poměr ke státu, realizovaný prostřednictvím jeho organizační složky), minimem smluvních prvků ve vztahu příslušník – služební orgán a omezením některých jinak obecně garantovaných ústavních práv. Jak samotné přijetí do služebního poměru, tak i většina změn v jeho průběhu, je zakládána jednostrannými právními akty – rozhodnutími, která jsou činěna služebním funkcionářem v rámci zákonného zmocnění bez návrhu, žádosti či souhlasu příslušníka. Specifickým je současně morální závazek, který je nezbytnou podmínkou vzniku služebního poměru – služební přísaha<sup>(5:§6)</sup>, která příslušníka zavazuje být statečným, již principiálně se řídit ústavou a zákony a v případě nutnosti povinností nasadit i svůj život k ochraně práv a svobod občanů, ústavního zřízení, veřejného pořádku a bezpečnosti. Ve služebním poměru příslušníků PČR působí kolem čtyřiceti osmi tisíc osob.

Druhou skupinou pracovníků jsou **občanskí zaměstnanci** policie v pracovním poměru<sup>(8)</sup> přímo k organizační složce státu (organizační součástí PČR, tedy nikoliv ke státu jako policisté). Tito zaměstnanci, kterých v policii v současnosti působí kolem šestnácti tisíc, zabezpečují plnění úkolů souvisejících s vnitřní správou organizace, upravenou zákony nebo interními akty řízení. Jedná se např. o logistiku (oblast finanční, materiální, účetní, obchodní, kontrolní, technická, majetková, právní aj.), personalistiku, všeobecné vzdělávání, zdravotnické a veterinární zabezpečení, energetiku, ekologii, bezpečnost práce atd. Postavení zaměstnanců policie se v zásadě neliší od zaměstnanců jiných organizací, specifické jsou nároky na bezpečnostní spolehlivost, mlčenlivost a akceptování některých omezení.

Zatímco se ohledně postavení občanských zaměstnanců v dohledné budoucnosti nepřipravuje změna, situace příslušníků policie se 1. ledna 2006 (původně 1. ledna 2005) výrazně modifikuje díky účinnosti nového zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>(12)</sup>. Tato právní norma, připravovaná a opakovaně předkládaná do legislativního procesu téměř 7 let, přináší velmi výrazné změny v oblasti celého personálního managementu (výběr uchazečů, proces přijímání do služebního poměru, vstupní a kontinuální vzdělávání, ustanovování na služební místa, kvalifikační předpoklady atd.). Právě porovnání dosavadních a budoucích postupů v oblasti personální práce, požadavků na příslušníky včetně

prezentace filozofie zmíněného zákona, reflektujícího řadu společenských změn za posledních téměř patnáct let, bude obsahem další části této bakalářské práce.

## **1.5. Závěr**

PČR je složitým sociálním systémem, majícím své úkoly a postavení ve společnosti definovány zákonem. K realizaci těchto úkolů má vybudovanou komplikovanou a členitou organizační strukturu, čítající v rámci stovek útvarů na čtyřicet osm tisíc policistů a šestnáct tisíc občanských zaměstnanců. V rámci této struktury má jasně definovány vztahy vzájemné podřízenosti a nadřízenosti.

Při výkonu svého poslání zasahuje do práv a svobod občanů, významně ovlivňuje a je ovlivňována celou společností. Tyto zásahy však musí konat pouze na základě zákonného zmocnění, stanoveným způsobem a jen v míře zcela nezbytné pro dosažení účelu zákonem definovaného. Úspěšnost její činnosti ve značné míře závisí na postoji a podpoře veřejnosti, kterou je možno získat pouze vysokou profesní úrovní a především vnímáním sebe sama jako služby ve prospěch společnosti. Právě na proces zajištění žádoucí profesní úrovně prostřednictvím personálního managementu je zaměřena další část této práce.

## **2. SOUČASNÝ SLUŽEBNÍ POMĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY**

V předchozí části této bakalářské práce již bylo zmíněno, že služební poměr příslušníků Policie České republiky je specifickým veřejnoprávním poměrem, vznikajícím mezi občanem-policistou a státem, reprezentovaným jeho organizační složkou-Policíí České republiky.

Základ jeho právní úpravy tvoří zákon o služebním poměru příslušníků Policie České republiky<sup>(5)</sup>. Ten se v podmínkách ministerstva vnitra vztahuje nejen na příslušníky policie samé, ale i na ty příslušníky, které povolal ministr vnitra podle § 17 zákona č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky, k plnění úkolů v Úřadu pro zahraniční styky a informace (tj. v tzv. „civilní rozvědce“) a dále na příslušníky povolané k plnění úkolů ministerstva vnitra (např. k výkonu odborné policejní pedagogické činnosti ve středních policejních školách a na Policejní akademii ČR).

Zákon o služebním poměru<sup>(5)</sup> v řadě ustanovení odkazuje i na jiné právní předpisy, např. v § 155 přímo vyjmenovává ustanovení zákoníku práce<sup>(8)</sup>, kterých se obdobně použije na služební poměr (např. tzv. „antidiskriminační ustanovení“, zastoupení, evidence pracovní doby, prevence rizik, povinnosti zaměstnavatele, ochranné pomůcky, zákazy prací, ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené apod.). Dále odkazuje na některá ustanovení správního řádu<sup>(9)</sup>, a přestupkového zákona<sup>(1)</sup> v oblasti řízení ve věcech služebního poměru.

Platové poměry příslušníků jsou upraveny zákonem o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech<sup>(4)</sup> a nařízením vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě<sup>(15)</sup>. Podzákonnými právními předpisy, které řeší předmětnou problematiku, jsou potom zejména vyhláška ministerstva vnitra kterou se provádí zákon o služebním poměru příslušníků Policie České republiky<sup>(16)</sup>.

Následující část této bakalářské práce bude prezentovat a analyzovat některé vybrané části a konkrétní ustanovení zákona o služebním poměru<sup>(5)</sup>, které jsou relevantní při vzniku služebního poměru příslušníků PČR. Vzhledem k tomu, že rozsah této práce neumožňuje podrobněji se věnovat celému procesu personálního managementu, je pozornost zúžena na

problematiku řízení kvality nastupujících policistů formou stanovení požadavků na ně kladených a dále subjekty, které v procesu výběru a přijímání vystupují.

## 2.1. Personální pravomoc

Personální pravomocí se v podmínkách PČR rozumí existence oprávnění služebního funkcionáře jednat a rozhodovat za Českou republiku coby zaměstnavatele ve věcech služebního poměru příslušníků PČR. Primární pravomoc vyplývá ze zákona o služebním poměru<sup>(5:§2/2)</sup> **ministři vnitra** a v rozsahu jím stanoveném i dalším služebním funkcionářům. Delegation ministerovy pravomoci je realizována nařízením ministerstva vnitra o personální pravomoci<sup>(18)</sup>. Podle tohoto interního aktu ministr vnitra především:

- jmenuje a odvolává se souhlasem vlády České republiky policejního prezidenta;
- jmenuje a odvolává se souhlasem prezidenta České republiky ředitele útvaru ochranné služby, který zajišťuje ochranu prezidenta a ochranu objektů, v nichž pobývá;
- ustanovuje policisty do funkcí:
  1. ředitele útvaru ministerstva, jeho zástupce a vedoucího oddělení,
  2. ředitele střední policejní školy,
  3. v útvaru ministerstva, který přímo řídí, s výjimkou inspekce ministra vnitra;
- rozhoduje ve vztahu ke všem policistům o:
  1. udělení výjimky ze splnění kvalifikačního předpokladu stanoveného pro výkon funkce při přijetí do služebního poměru,
  2. zařazení do činné zálohy a o vynětí z ní,
  3. prodloužení doby zproštění výkonu služby,
  4. prominutí kázeňského trestu,
  5. zrušení pravomocného rozhodnutí, které je v rozporu s právními předpisy,
  6. odstranění tvrdosti zákona o služebním poměru pokud jde o odchodné, platové vyrovnání a příspěvek za službu,
  7. povolání policistů k plnění úkolů v ministerstvu, na policejních školách a v Úřadu pro zahraniční styky a informace,
  8. přiznání jednorázové peněžní výpomoci.

V rámci ministerstva vnitra mají dále personální pravomoc ***náměstci ministra, ředitelé útvarů*** (obojí je již pouze v teoretické, resp. historické rovině, neboť v důsledku završeného procesu zcivilňování v rámci samotného ministerstva a tedy ani jejich útvarů, k nimž se jejich pravomoc vztahuje, již nepůsobí žádný příslušník PČR ve služebním poměru) a ***ředitel inspekce ministra vnitra***. Ten ustanovuje policisty do funkcí v rámci vlastního útvaru s výjimkou funkcí zástupců ředitele a vedoucích oddělení. Ve vztahu podřízeným příslušníkům rozhoduje i v dalších věcech služebního poměru, nejsou-li vyhrazeny ministrově.

V PČR ***policejní prezident***:

- jmenuje a ustanovuje policisty do funkce:
  1. svého náměstka po předchozím souhlasu ministra vnitra,
  2. ředitele útvaru rychlého nasazení po předchozím souhlasu ministra vnitra,
  3. ředitele útvaru s působností na celém území České republiky, který přímo řídí,
  4. ředitele ředitelství služeb,
  5. ředitele správy kraje,
  6. v kanceláři policejního prezidenta a v jemu podřízeném organizačním článku policejního prezidia;
- rozhoduje ve vztahu ke všem policistům kromě policistů povoláných k plnění úkolů v ministerstvu a v policejních školách o zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené policisty a o vynětí z ní,
- rozhoduje ve vztahu k policistovi zařazenému v útvaru policie s působností na celém území České republiky, správě kraje a okresním ředitelstvím o převedení na jinou funkci a o přeložení<sup>(5:§17,18)</sup>, jedná-li se o převedení nebo přeložení do pravomoci jiného služebního funkcionáře, který stojí mimo útvar policie nebo správu kraje, v níž je policista zařazen, jestliže služební funkcionář, v jehož personální pravomoci policista je, s převedením nebo přeložením nesouhlasí;
- ve vztahu k přímo podřízeným policistům rozhoduje o dalších věcech služebního poměru, nejsou-li vyhrazeny ministrově.

V rámci policejního prezidia mají dále personální pravomoc ***náměstci policejního prezidenta, ředitel úřadu SKPV a ředitel hospodářské správy*** ve vztahu k podřízeným

policistům v oblastech, které nejsou vyhrazeny ministru vnitra nebo policejnímu prezidentovi (např. jmenování ředitelů služeb).

#### ***Ředitel správy kraje:***

- ustanovuje policisty po předchozím souhlasu policejního prezidenta do funkce svého zástupce a do funkce ředitele okresního ředitelství;
- ustanovuje policisty do ostatních funkcí na správě kraje;
- přijímá do služebního poměru občany, kteří jsou při přijetí ustanoveni do funkcí v rámci správy kraje;
- rozhoduje o ostatních věcech služebního poměru policistů zařazených na správě kraje, s výjimkou věcí, vyhrazených ministrovi vnitra nebo policejnímu prezidentovi;
- rozhoduje o náhradě škody ve vztahu k policistům zařazeným na správě policie v kraji a okresním ředitelství;
- rozhoduje o převedení na jinou funkci a přeložení<sup>(5:§17,18)</sup> ve vztahu k policistům zařazeným na okresním ředitelství, jestliže převedení na jinou funkci anebo přeložení je spojeno se změnou personální pravomoci.

Obdobná konstrukce je upravena u ***ředitelů útvarů s působností na celém území České republiky*** (není dále delegována) a ředitele služby cizinecké a pohraniční policie. V užší formě jí pak v posledním a dále nedelegovaném stupni disponují ***ředitelé okresních, městských, obvodních a oblastních ředitelství*** ve vztahu k podřízeným policistům a s výjimkou věcí, vyhrazených k rozhodování vyšším služebním funkcionářům.

Zvláštní částí personální pravomoci je ***kázeňská pravomoc***, jejíž podstatou je oprávnění udělovat kázeňské odměny<sup>(5:§31)</sup> a kázeňské tresty<sup>(5:§33)</sup>. Ta je rozdělena do 4 stupňů, z nichž nejvyšším stupněm disponuje ministr vnitra a policejní prezident, nejnižším bezprostřední nadřízený příslušníka.

***Odvolacím orgánem*** proti rozhodnutím ve věcech služebního poměru je nadřízený služební funkcionář, jemuž byla stanovena pravomoc ustanovit nebo jmenovat do funkce služebního funkcionáře, který vydal rozhodnutí napadené odvoláním. Svoje rozhodnutí vydává po projednání věci v poradní komisi, složené z odborníků na oblast služebního poměru, případně na úsek služby s odvoláním související.

Zajímavým a nepochybně diskutabilním oprávněním v systému personální a kázeňské pravomoci je prvek tzv. **atrahace**. Ten řeší situaci, kdy služební funkcionář s personální pravomocí nevydá rozhodnutí ve věcech služebního poměru, ač tak učinit měl a mohl a tento postup by byl ve zřejmém rozporu se zájmy policie. Pak je jemu nejbližší nadřízený služební funkcionář s personální pravomocí oprávněn výjimečně, poté co tohoto služebního funkcionáře bezúspěšně písemně vyzval, aby rozhodnutí ve věcech služebního poměru vydal, a ten tak ve stanovené lhůtě neučinil, vztáhnout na sebe jeho personální pravomoc a vydat rozhodnutí ve věcech služebního poměru sám<sup>(18)</sup>.

Tento princip, sloužící jako pojistka proti individuálnímu selhání jednotlivého služebního funkcionáře s personální pravomocí, je současně průlomem do principu řízení ve věcech služebního poměru, které je ekvivalentem správního řízení. Ve své podstatě na sebe druhostupňový orgán bere (atrahuje) pravomoc prvostupňového, pochopitelně při zachování možnosti odvolacího řízení na vyšším stupni. Za dobu své existence (tj. cca 6 let) byl využit pouze v řádu jednotek případů.

## 2.2. Kvalifikační předpoklady

Kvalifikačním předpokladem se rozumí požadavek na obecné a specifické znalosti či dovednosti, které jsou nezbytné pro výkon konkrétní policejní činnosti a které se vztahují ke služebnímu místu, na něž je příslušník zařazen. Pro každé služební místo jsou stanoveny v systemizaci pracovních míst, příslušník jejich naplnění musí doložit stanoveným dokladem. Kvalifikační předpoklady lze rozdělit na *obecné* a *specifické*.

**Obecným kvalifikačním předpokladem** je především *stupeň vzdělání*. Ve smyslu nařízení vlády, upravujícího kvalifikační předpoklady<sup>(14)</sup> se požadovaný stupeň obecného vzdělání pevně váže k platové třídě, přiřazené příslušnému služebnímu místu následujícím způsobem (uvedeny jsou pouze platové třídy v PČR využívané s typickým příkladem činnosti v hierarchii):

- 6. platová třída: úplné střední vzdělání (ostraha objektů, řidič),
- 7. platová třída: úplné střední vzdělání (příslušník vykonávající základní dohled nad veřejným pořádkem, bezpečností, dopravou atd.),

- 8. platová třída: úplné střední vzdělání (příslušník vykonávající dohled nad veřejným pořádkem, bezpečností, dopravou atd., provádějící šetření přestupků),
- 9. platová třída: vyšší odborné vzdělání (příslušník obvodního oddělení PČR šetřící trestné činy, základní činnosti na SKPV na stupni okres),
- 10. platová třída: vysokoškolské vzdělání - bakalářský studijní program (vedoucí základního útvaru PČR, např. obvodní oddělení policie),
- 11. platová třída: vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program (metodik odborné služby na stupni kraj nebo policista SKPV, provádějící vyšetřování na stupni kraj),
- 12. platová třída: vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program (vedoucí odborů SKPV, pořádkové nebo dopravní atd. policie na stupni kraj, ředitel okresního ředitelství),
- 13. platová třída: vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program (ředitel správy kraje),
- 14. platová třída: vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program (ředitel služby na policejním prezídiu),
- 15. platová třída: vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program (policejní prezident).

Ačkoliv je stupeň vzdělání pro příslušnou platovou třídu stanoven taxativně zákonem<sup>(4)</sup>, prováděcí nařízení vlády<sup>(15:§3)</sup> hovoří na základě zákonného zmocnění o tom, že zaměstnanec lze výjimečně zařadit i do vyšší platové třídy, než pro kterou splňuje vzdělání. V případě 1. – 4. třídy tak lze učinit bez časového omezení, v případě 5. a vyšší platové třídy se tak může stát nejdéle na dobu 4 let. Tato lhůta však v praxi není plošně dodržována a řada služebních míst je obsazena příslušníky, kteří nesplňují kvalifikační předpoklad, nestudují a studovat nemají v úmyslu.

V případě, že příslušník kvalifikační předpoklad pro příslušnou platovou třídu nesplňuje, nařízení vlády<sup>(15:§4)</sup> pro tento případ stanoví „*sankční mechanismus*“, v důsledku něhož je mu krácena započitatelná praxe dvojnásobem. Nejprve je mu doba praxe, dosažená před zařazením na služební místo pro něž nesplňuje stupeň vzdělání, krácena o jednu pětinu. Od této doby je mu pak ještě odečtena doba (vyjádřeno zjednodušeně):

- u požadovaného vyššího odborného vzdělání dvou let, dosáhl-li jen úplného středního vzdělání,
- u požadovaného vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu tří let, dosáhl-li jen úplného středního vzdělání,
- u požadovaného vysokoškolského vzdělání v magisterském studijním programu dvou let, dosáhl-li jen vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu, nebo tří let, dosáhl-li jen vyššího odborného vzdělání, nebo 5 let, dosáhl-li jen úplného středního vzdělání.

Kromě toho je další sankcí nemožnost povýšení do vyšší hodnosti pro nesplnění kritérií, stanovených jako kumulativní podmínka zákonem o služebním poměru<sup>(5:§10)</sup>.

Dalším obecným kvalifikačním předpokladem může být u úzkého okruhu funkcí v policii kromě stupně vzdělání i *požadavek na jeho obor* (týká se pouze vysoce specializovaných služebních míst, např. kriminalistický expert-genetik, psycholog zásahové jednotky, lékař aj.

Vedle obecných kvalifikačních předpokladů musí řada příslušníků splňovat pro výkon konkrétního služebního místa i ***specifické kvalifikační předpoklady***. Ty narozdíl od obecných nevyplývají z obecně závazných právních předpisů, ale jsou stanoveny interními akty řízení, ať již ministra vnitra nebo policejního prezidenta. V některých případech příslušník bez jejich splnění nemůže činnost, která je popisem práce pro dané služební místo stanovena, fakticky vykonávat (mají-li kvalifikační charakter) nebo si je musí v průběhu služby doplnit (jsou-li zdokonalovacího charakteru). Jedná se zejména o:

- požadavek na bezpečnostní prověrku příslušného stupně, vyjádřený stupněm utajení vyhrazené-důvěrné-tajné nebo přísně tajné dle zákona o ochraně utajovaných skutečností<sup>(10)</sup>,
- absolvování základní odborné přípravy (jako jediný ze specifických požadavků musí splňovat všichni příslušníci),
- absolvování zdokonalovacích kursů (pro vedoucí základních útvarů PČR, pro operační důstojníky atd.),
- absolvování kvalifikačních kursů (např. kynologové, pyrotechnici, vůdcové malých služebních plavidel, kriminalističtí technici a experti

## 2.3. Přijímání do služebního poměru

Výběr zaměstnanců v procesu obsazování volných míst je jednou z nejvýznamnějších oblastí personální práce každé organizace. V podmínkách PČR, kde jsou tito zaměstnanci (tedy policisté) nositeli specifických a významných oprávnění ve vztahu občanským právům a svobodám, jde o úkol ještě zodpovědnější.

Kvalita a efektivita výběru je základní podmínkou a prvním krokem k optimální naplněnosti vládou stanovených početních stavů policie při dodržení nejen kvantitativního, ale především kvalitativního hlediska, ke snížení fluktuace a v konečném důsledku i k plnému využití a postupnému zvyšování kvalifikace policistů a ke stabilizaci pracovních sil.

Na tomto úseku je metodickým a kontrolním pracovištěm pro PČR odbor personální práce Ministerstva vnitra České republiky. Ten jako organizační součást ústředního orgánu státní správy odpovídá za koordinaci činností a zajištění spolupráce všech útvarů resortu, podílejících se na řešení dané problematiky. V rámci toho vykonává :

- analytickou činnost, tj.:
  1. vyhodnocování výsledků výběru,
  2. rozbor faktorů jeho úspěšnosti nebo neúspěšnosti,
- koncepční činnost, tj.:
  1. přípravu podkladů pro zásadní koncepční materiály,
  2. opatření ke stanovení další orientace a utváření politiky vývoje v oblasti výběru,
- kontrolní činnost, tj.:
  1. průběžnou kontrolu stavu výběru,
  2. ověřování podmínek personálních pracovišť a připravenost jejich pracovníků plnit zadané úkoly,
- metodickou činnost, tj.:
  1. tvorbu metodických materiálů, souvisejících s výběrem,
  2. metodické řízení,
  3. pomoc ve vztahu k personálním pracovištím jednotlivých správ krajů,
  4. pomoc při dalším vzdělávání a prohlubování odbornosti personálních pracovníků.

**Výběr uchazečů o policejní službu** v rámci útvarů s územně vymezenou působností je v kompetenci jednotlivých *oddělení personální práce a vzdělávání* správ krajů. Organizace těchto útvarů je v rámci celé policejní struktury podobná – menší pracoviště s výkonnou a koordinační rolí je vždy přímo na správě kraje, v různých počtech a v různém rozsahu je potom tato činnost výkonnou formou zajišťována dalšími personalisty na jednotlivých okresních policejních ředitelstvích přímo pro jejich regionální potřebu. Podle místních podmínek, zejména s přihlédnutím k celkové zatíženosti personální agendou, se výběrem zabývají personalisté formou buď specializace či jako kumulovanou činností.

*Optimální cílovou skupinou* pro výběr jsou mladí lidé věku 20 – 26 let, s úplným středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním. K nejčastějším formám a metodám výběru, které používají personální pracovníci v jednotlivých regionech, patří spolupráce s:

- středními a vysokými školami,
- úřady práce,
- vojenskými správami a vojenskými útvary (po zrušení základní a náhradní vojenské služby tato forma doznívá),
- školskými úřady,
- sportovními kluby a zájmovými sdruženími občanů.

Při komunikaci s uvedenými subjekty a přímo s potenciálními zájemci a za účelem prezentace policejní služby se využívají propagační a informační materiály, náborové letáky, tisk a rozhlas s regionální i celostátní působností, navazují se rovněž kontakty s firmami v útlumu. V neposlední řadě jsou pořádány prezentační a propagační akce (tzv. Dny s policií dětské dny, akce v obchodních centrech atd.). Intenzita těchto forem je závislá na konkrétní personální situaci daného regionu, resp. útvaru. Za stávající situace faktického naplnění početních stavů policie a v souvislosti s připravovaným snižováním početních stavů, jsou tyto aktivity úzce omezeny (např. pouze hl. město Praha). V ostatních regionech postačí pro doplňování početních stavů samostatně se hlásící uchazeči.

Efektivita zvolených forem náboru závisí především na kvalifikovanosti, erudici a iniciativě samotných pracovníků úseku personálního výběru.

**Podmínky přijímacího řízení a vzniku služebního poměru** se řídí zákonem<sup>(5:§3-7)</sup>. Do služebního poměru příslušníka Policie ČR může být přijat občan České republiky, splňující současně všechny níže uvedené podmínky:

- je starší 18 let,
- je bezúhonný,
- splňuje kvalifikační předpoklady pro výkon funkce, do které má být ustanoven (minimálně středoškolské vzdělání),
- je pro výkon služby fyzicky, zdravotně a duševně způsobilý,
- vykonal vojenskou základní (popř. náhradní) službu, pokud podléhá branné povinnosti (ustanovení bylo prakticky aplikováno do 31. 12. 2004),
- absolvoval úspěšně přijímací řízení.

Vlastní přijímací řízení:

- je zahájeno doručením písemné žádosti občana,
- v jeho rámci služební funkcionář zejména ověří, zda občan, který se uchází o přijetí do služebního poměru, splňuje podmínky stanovené zákonem, a shromáždí k tomu potřebné podklady,
- služební funkcionář je povinen seznámit občana, který se uchází o přijetí do služebního poměru, se základními povinnostmi vyplývajícími ze služebního poměru, zejména s podmínkami služby, s hmotným zabezpečením a předat mu o těchto skutečnostech písemnou informaci,
- občan, který se uchází o přijetí do služebního poměru, musí být o výsledku přijímacího řízení písemně vyrozuměn bezodkladně po rozhodnutí o jeho žádosti, nejdéle však do šesti měsíců ode dne, kdy doručil žádost o přijetí do služebního poměru.

Z praktického hlediska postupuje přijímací řízení podle následující osnovy:

- informativní pohovor – zjišťuje se, zda uchazeč splňuje základní podmínky pro zahájení přijímacího řízení. V případě, že uchazeč nesplňuje stanovené podmínky, přijímací řízení se nezahájí,

- žádost o přijetí – v případě splnění stanovených podmínek podává uchazeč písemnou žádost o přijetí. Na podání žádosti navazuje druhá část informativního pohovoru, která je již zaměřená na získání komplexnějších informací o uchazeči,
- záznam o pohovoru včetně souhlasu ke shromažďování a uchovávání osobních údajů a materiálů ke své osobě, potvrdí uchazeč svým podpisem,
- v průběhu pohovoru obdrží uchazeč všechny tiskopisy nutné pro přijímací řízení a personální pracovník mu vysvětlí způsob jejich vyplnění, součástí tiskopisů je i výpis z rejstříků trestů,
- každý uchazeč, který požádá o přijetí je zaevidován a jeho žádosti je přiděleno číslo jednací,
- první část lékařského vyšetření – uchazeč se musí podrobit vstupnímu lékařskému vyšetření, které ověří zda je způsobilý k výkonu služby po zdravotní stránce,
- psychologické vyšetření – posouzení duševní způsobilosti uchazečů znamená vyloučení těch, kteří nejsou pro policii vhodní a jejichž přijetí by znamenalo vysoké riziko, psychologické vyšetření se provádí na oddělení personální práce a vzdělávání správy kraje certifikovanými psychology,
- lustrace, vyžádání posudku z místně příslušného Obvodního oddělení Policie ČR, případně služební charakteristika od Armády ČR – soustřeďují se písemné informace o uchazeči,
- posouzení fyzické způsobilosti uchazeče – k posouzení se používají standardizované testy tělesné zdatnosti, u kterých jsou uvedeny ke splnění minimální jednotlivé a minimální celková hodnota,
- závěr přijímacího řízení – po vyhodnocení všech podkladů vypracuje personální pracovník závěr přijímacího řízení s návrhem na přijetí uchazeče nebo na zamítnutí jeho žádosti, o výsledku řízení je uchazeč písemně vyrozuměn.

**Subjekty přijímacího řízení**, které jsou nositeli práv a povinností, jsou na jedné straně *občan-uchazeč*, který má právo ucházet se o přijetí do služebního poměru příslušníka PČR a má s tím spojené povinnosti (vážíci se na potřebnou spolupráci při naplňování podmínek přijímacího řízení), a na druhé straně *služební funkcionář s personální pravomocí*. Ten je zástupcem zaměstnavatele, tedy státu a je rovněž nadán právy (zejména rozhodnout o přijetí

či nepřijetí uchazeče) a povinnostmi (vytvářet podmínky pro úspěšný průběh přijímacího řízení a zajišťovat komplexnost podkladů k ověření zákonem stanovených podmínek přijetí).

V případě splnění stanovených kritérií pro vznik služebního poměru vydá služební funkcionář s personální pravomocí **rozhodnutí ve věcech služebního poměru**, kterým je vlastní služební poměr založen. To obsahuje:

- označení služebního funkcionáře, který rozhodnutí vydává včetně pořadového čísla a datumu vydání,
- osobní údaje příslušníka, tj. titul, jméno a příjmení, datum narození,
- přidělené 6-ti místné služební číslo (pod kterým je dále příslušník veden ve všech resortních evidencích),
- hodnost, do níž je příslušník při přijetí jmenován (dle dosaženého vzdělání. V případě středoškolské bez maturity – rotný, úplného středního – strážmistr, vysokoškolského – podporučík. V případě příslušníků, kteří již byli ve služebním poměru k PČR nebo jinému bezpečnostnímu sboru je lze jmenovat až do hodnosti dříve dosažené. Příslušníky s vysokoškolským vzděláním, jejichž dřívější praxe je plně využitelná pro specializaci kterou budou v PČR dále vykonávat, lze jmenovat dle délky praxe i do vyšší důstojnické hodnosti),
- datum vzniku služebního poměru, resp. nástupu do služby,
- místo služebního působiště,
- označení služební funkce, do níž je příslušník ustanoven,
- označení útvaru, v němž bude vykonávat službu,
- délku praxe, započtenou pro účely zařazení do platového stupně,
- platový tarif a stupeň,
- označení a výši příplatků,
- oděvní normu (civilní nebo některý z typů stejnokrojové dle druhu služby),
- trvání zkušební doby, byla-li stanovena (obvykle 1 rok),
- den skončení služebního poměru (jedná-li se o přijetí na dobu určitou – využívalo se zejména v minulosti v případě příslušníků, kteří nesplňovali požadavek úplného středního vzdělání),
- odůvodnění a poučení,
- podpisovou doložku vydavatele.

Uvedené rozhodnutí je jednostranným právním aktem, který v podmínkách služebního poměru nahrazuje pracovní smlouvu a platový výměr, vydávané v civilním pracovním poměru.

Služební poměr fakticky nevznikne, pokud příslušník bez náležité omluvy nenastoupí ve stanovený den do služby. Nezbytnou podmínkou pro trvání služebního poměru je dále složení služební přísahy (které je realizováno před bezprostředním nadřízeným v okamžiku faktického nástupu služby). Odmítne-li policista služební přísahu složit, skončí jeho služební poměr dnem, kdy k odmítnutí došlo.

## **2.4. Vyhodnocení aplikace současné právní úpravy**

Zkušenosti z praktické aplikace zákonů upravujících služební poměr příslušníků Policie České republiky a příslušníků ostatních bezpečnostních sborů v uplynulých letech jasně ukázaly, že dosavadní právní úpravy pocházející z počátku devadesátých let minulého století jsou zastaralé. Důvodem tohoto stavu je, že vycházejí ze zcela odlišné společenské reality a společenského očekávání doby nepřilíživě vzdálené zásadním změnám naší společnosti v roce 1989. Nevyhovujícími jsou zejména ve vztahu k modernímu pojetí specifické formy zaměstnaneckého vztahu příslušníků a z pohledu postavení příslušníků při zabezpečování úkolů státu ve vymezených oblastech. Dosud v nich přetrvává převážně pracovněprávní pojetí zaměstnaneckého vztahu, jak to dokládá celá řada právních institutů shodných nebo podobných s právními instituty obsaženými v zákoníku práce. A to přesto, že příslušníci jsou státními zaměstnanci již v současné době.

Jedním z důsledků tohoto pojetí je nedostatečný pocit právní a sociální jistoty, který kontraproduktivně působí na motivaci příslušníků ke kvalitnímu výkonu služby, k průběžnému získávání vyšší kvalifikace a na snahu po služebním postupu. Právní úprava služebního poměru způsobem právního zakotvení jmenování a povyšování do hodností, stanovením výjimek z kvalifikačních předpokladů vzdělání pro ustanovování do funkcí, minimálním rozdílem ve výši služebního příjmu mezi funkcemi nižší a vyšší úrovně atd., nezabezpečuje vždy dostatečně kvalitní personální obsazení bezpečnostních sborů.

Stávající právní úprava rovněž neumožňuje efektivně zabezpečit důležité zájmy služby na potřebné úrovni, zejména tím, že nezabezpečuje dostatečnou mobilitu příslušníků, že v ní absentují stabilizační prvky apod. Problémy činí současná nejednotná úprava nároků souvisejících se skončením služebního poměru, neboť v jednotlivých sborech je různě zakotven zápočet doby rozhodné pro tyto nároky, a nestejná výše jednotlivých plnění při skončení služebního poměru.

Z právního hlediska a z hlediska požadavků kladených na právní jistotu příslušníků lze za naprosto nevyhovující označit stav, kdy jsou práva a povinnosti týkající se cestovních náhrad a naturálních náležitostí příslušníků a jejich další práva a povinnosti, upraveny nikoli zákonem, ale prováděcím právním předpisem, který ve Sbírce zákonů nebyl ani publikován.

V podmínkách bezpečnostních sborů není nezbytné, aby pro celou řadu funkcí v bezpečnostním výkonu bylo stanoveno vysokoškolské vzdělání. Podle současné právní úpravy, která stanoví relativně vysoký stupeň vzdělání pro výkon jednotlivých funkcí, lze příslušníka, byť výjimečně, zařadit do platové třídy, pro níž nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání. To je nepochybně nesystémové. Dále současná právní úprava obsahuje nesoulad s předpisy Evropského společenství zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby, doby služby, diskriminace příslušníků apod. Nová právní úprava, které se bude věnovat třetí část bakalářské práce, má tento nesoulad odstranit.

## **2.5. Závěr**

Zákon o služebním poměru<sup>(5)</sup> je základní právní normou, upravující veřejnoprávní poměr občana, vykonávajícího profesi policisty, ke státu. Některá práva a povinnosti policistů, jakož i další náležitosti služebního poměru, jsou však upravena i dalšími zákony a podzákonnými právními předpisy.

Uvedený zákon jako celek a některá jeho ustanovení zvlášť bezprostředně ovlivňují kvalitu policejní služby, vztahy s veřejností a celkové vnímání policie navenek. Děje se tak především prostřednictvím nastavení úrovně osobnostních, psychických, fyzických a odborných požadavků (včetně požadavků kvalifikačních) na policisty v průběhu jejich služby, případně občany ucházející se o přijetí do služebního poměru příslušníka PČR.

Nezanedbatelnou roli zde má i úroveň činnosti dalších subjektů, které v procesu vzniku služebního poměru a pozdějších změn v něm vystupují. Mezi nejdůležitější patří služební funkcionář s personální pravomocí jakožto zástupce zaměstnavatele-státu a personální pracoviště, zajišťující služebnímu funkcionáři potřebné podklady pro rozhodování a garantující soulad jeho rozhodnutí s právními předpisy.

Právní úpravu dané oblasti lze označit za zastaralou, nepřehlednou, roztržitou a v rozporu s řadou aktuálních doporučení a směrnic Evropského společenství. Důvodem je především skutečnost, že vychází z naprosto odlišné společenské reality počátku devadesátých let minulého století, kdy byly zcela rozdílně formulovány nároky na policejní službu v moderní demokratické společnosti. Společenský vývoj a evropská integrace přinesly požadavek na odklon od původního, mnohdy pracovně-právního pojetí a jeho přeměnu v model státní služby.

Vybraným institutům služebního poměru v podmínkách nové právní úpravy<sup>(12)</sup>, respektující v převážné většině moderní pojetí státně-slžebního poměru, je věnována třetí část této bakalářské práce.

### 3. SLUŽEBNÍ POMĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ JAKO STÁTNÍ SLUŽBA

Již ve druhé polovině devadesátých let minulého století vzniklo na základě vyhodnocení problémů dosavadní právní úpravy služebního poměru<sup>(5)</sup>, požadavků a doporučení Evropské unie, výstupů programů PHARE<sup>(33)</sup> aj. zadání pro ministerstvo vnitra, promítnuté do legislativního plánu prací vlády, a totiž zpracovat předlohu zcela nového zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. **Cíle nové právní úpravy** byly stanoveny následovně:

- sjednotit roztržité právní úpravy služebních poměrů příslušníků Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Vězeňské služby České republiky, Celní správy České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace,
- upravit komplexně specifický státní služební vztah příslušníků plnících úkoly státu v bezpečnostních sborech tak, aby došlo v nejširší míře k jeho oddělení od zákoníku práce<sup>(8)</sup> a dalších pracovněprávních předpisů, které platí pro zaměstnance v pracovním poměru,
- sjednotit rozsah jejich práv a povinností,
- zajistit ukládání povinností ve služebním poměru výlučně zákonem,
- umožnit státu operativní využití příslušníků, kteří jsou zařazeni v záloze pro přechodně nezařazené, pro plnění úkolů v jiném bezpečnostním sboru a
- přiblížit právní úpravu právu Evropských společenství.

Přestože byl zákon připraven k projednávání a schválení již před rokem 2000, byl legislativní proces opakovaně pozastaven, a to nejprve z fiskálních důvodů (tzv. „povodňové balíčky“) a poté i z důvodů politických. S mnoha kompromisy, věcnými i technickými úpravami, nabyl platnosti až v roce 2003 s předpokládanou účinností od 1. 1. 2005. Bezprostředně před koncem roku 2004 však došlo díky senátní zákonodárné iniciativě k dalšímu odkladu o jeden rok, tentokrát s poukazem na nutnost přepracování mzdových a výsluhových nároků z hlediska výše a struktury tak, aby korespondovaly s reálnou obecnou

úrovní příjmů a důchodů v České republice. V současné době je v tomto směru připravována vládní novela zákona.

V dalších částech této bakalářské práce jsou blíže rozebrány obdobné právní instituty jako v části druhé tak, aby mohla být demonstrována odlišnost nového pojetí státně služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>(12)</sup> oproti dříve popsané právní úpravě<sup>(5)</sup>.

### 3.1. Základní právní rámec státně služebního poměru

Z hlediska práva Evropských společenství není právní rámec státně služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů předmětem samostatné úpravy a není zahrnut ani do Evropské dohody. Přesto byly při přípravě návrhu zákona vzaty v úvahu ***právní předpisy EU, které se upravované problematiky dotýkají***, zejména:

- smlouva o založení Evropských společenství,
- směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky,
- směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. 10. 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy a pracovního poměru,
- směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES ze dne 24. 10. 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů,
- směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. 6. 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, SEEP a EKOS,

- směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,
- směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a
- usnesení Rady č. 96/C 374/04 ze dne 26. 11. 1996 o omezování kouření v Evropském společenství.

Dále byly vzaty v úvahu směrnice, které připouštějí pro bezpečnostní sbory výjimky z obecné úpravy:

- směrnice Rady č. 89/391/EHS ze dne 12. 6. 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a
- směrnice Rady č. 93/104/ES ze dne 23. 11. 1993 o některých hlediscích úpravy pracovní doby<sup>(30)</sup>.

***Věcný záměr zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů***<sup>(30)</sup>  
konstruoval státně služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů České republiky jako jedinečný a „ideově čistý“ model. Promítla se do něj řada moderních a progresivních trendů, které tvořily základ zcela odlišného přístupu k charakteru a podmínkám služby, postavení, právům a povinnostem příslušníků, ke vztahům příslušníků a služebních funkcionářů i vztahům bezpečnostních sborů navenek. Mezi tyto ***zásadní změny*** patřily mj.:

- princip výhradní působnosti ředitele bezpečnostního sboru ve věcech služebního poměru (tj. právě on, nikoliv již příslušný resortní ministr, je nejvyšším nadřízeným všech příslušníků konkrétního bezpečnostního sboru),
- definice okruhu výkonu služby - tedy přímo zákon upravuje, jaké činnosti v bezpečnostním sboru jsou vykonávány příslušníky,
- zrušení dosavadního systému vojenských hodností, postavených na osobním a výsluhovém principu a jeho nahrazení systémem služební hodnost = funkce = hodnostní označení, tj. principem funkčním,
- kategoricky a bezvýjimečně stanovené kvalifikační předpoklady pro konkrétní služební hodnost včetně povinné doby trvání služebního poměru,

- zavedení institutů služebního poměru na dobu určitou a neurčitou jako pevně stanovených etap služební kariéry,
- taxativně vymezené podmínky pro přijetí do služebního poměru,
- prostupnost bezpečnostních sborů příslušníkem v rámci jedné státní služby,
- obligatorní postupy služebních funkcionářů při obsazování služebních míst,
- principy kariérního řádu,
- úplné vyloučení možnosti jiné výdělečné činnosti příslušníka,
- zcela nová konstrukce služebního příjmu, založená na silné tarifní složce mzdy (paušalizace vícesložkového nadtarifního odměňování), podporující potřebnou diferenciaci celkové úrovně služebního příjmu příslušníků různé hierarchické úrovně,
- úprava výše služebního příjmu a jeho pravidelná valorizace přímo ze zákona (tzv. platový automat, tj. výše tarifní složky odvozená od průměrného příjmu v nepodnikatelské sféře za minulé období),
- odlišná konstrukce výsluhových náležitostí příslušníků, poskytující dostatečnou úroveň zajištění zejména těm příslušníkům, kteří z důvodů objektivní ztráty schopnosti naplňovat požadavky zdravotní a fyzické způsobilosti ke službě, budou bezpečnostní sbory opouštět ještě v produktivním věku. Výsluhový příspěvek je pojímán jako kompenzace ztráty kvalifikace a problémů uplatnění se na trhu práce.

V procesu tvorby paragrafového znění však došlo k řadě **zásadních koncepčních změn**, které byly dány nutností hledat kompromisy v rámci resortního a meziresortního připomínkového řízení, ve vládě, v parlamentu i v rámci paralelních politických jednání. K nejvýznamnějším změnám patří:

- mnohé zvláštní úpravy pro zpravodajské služby (mj. se na ně nevztahuje kariérní řád, obligatorní kvalifikační požadavky aj.),
- průlom do jednotnosti aplikace principu služební funkce = služební hodnost = hodnostní označení (možnost stejného hodnostního označení u více služebního hodností, zavedení generálských hodností na osobním principu),
- mnohasložkový služební příjem, principiálně korespondující s úpravou služebního zákona<sup>(11:§134-148)</sup>,
- zavedení paušálního objemu neplacené přesčasové práce.

### 3.2. Služební funkcionář a personální pravomoc

Příslušník je ve služebním poměru k České republice, přičemž práva a povinnosti státu vůči němu plní příslušný bezpečnostní sbor, za nějž jedná **služební funkcionář**. Tím je primárně v případě Policie České republiky policejní prezident, u Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky a u Vězeňské služby České republiky generální ředitelé a u Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace ředitelé. Ředitel bezpečnostního sboru jedná a rozhoduje jménem státu ve věcech služebního poměru příslušníků. V rozsahu jím stanoveném pak jednají a rozhodují též vedoucí organizačních částí bezpečnostního sboru. Ve věcech služebního poměru příslušníků Policie České republiky, kteří jsou povoláni k plnění úkolů Ministerstva vnitra nebo ředitelů policejních škol a škol požární ochrany jedná a rozhoduje ministr vnitra<sup>(12:§2)</sup>.

Z uvedeného je patrné potlačení personální role resortních ministrů coby politických představitelů a posun jejich kompetencí ve prospěch nejvyšších služebních představitelů bezpečnostních sborů. Pravomoc ministrů zůstala zachována pouze u příslušníků, zařazených uvnitř ministerstev a ve vztahu k ředitelům bezpečnostních sborů. Tato změna byla motivována snahou omezit možné politické vlivy na výkon bezpečnostní služby.

V podmínkách PČR dosud nebyl vydán prováděcí předpis, který by vymezoval okruh vedoucích organizačních částí policie, kteří budou oprávněni jednat ve věcech služebního poměru v rámci decentralizace pravomocí ředitele bezpečnostního sboru. Předpokládá se však, že úprava bude provedena obdobně, jako je popsáno v části 2.1.

V rámci výkonu své velitelské a personální pravomoci je služební funkcionář povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, pokud jde o podmínky výkonu služby a odměňování, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu ve službě. V právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace příslušníků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon.

Služební funkcionář rovněž nesmí postihovat nebo znevýhodňovat jakýmkoliv způsobem příslušníka proto, že se domáhá zákonným způsobem svých práv vyplývajících ze

služebního poměru. Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv příslušníka nebo povinností služebního funkcionáře vyplývajících z rovného zacházení, má příslušník právo se domáhat u nadřízeného služebního funkcionáře, aby bylo od tohoto porušování upuštěno a byl odstraněn jeho následek<sup>(12:§77)</sup>.

Každé rozhodnutí služebního funkcionáře ve věcech služebního poměru nebo ve věcech kázeňských je přezkoumatelné v rámci odvolacího řízení. Pravomocné rozhodnutí odvolacího orgánu lze napadnout soudní žalobou.

### 3.3. Obsazování volných služebních míst

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>(12)</sup> nastavuje oproti dosavadní právní úpravě<sup>(5)</sup> daleko přísnější kritéria pro hospodaření se systemizovanými pracovními místy.

Primární roli při určování jejich počtu má vláda České republiky, která na základě návrhu nadřízeného bezpečnostního sboru (příslušného resortního ministra) a dle rozpočtových možností schvaluje vždy pro následující rok **systemizaci bezpečnostního sboru**. Tento pojem zahrnuje toliko stanovení počtu služebních míst příslušníků a objem prostředků na jejich služební příjmy. V souladu s ní a s přihlédnutím k potřebám zajištění zákonem stanovených úkolů navrhuje ředitel bezpečnostního sboru **organizační strukturu bezpečnostního sboru**, kterou se rozumí přehled o existenci a vzájemných vazbách organizačních částí bezpečnostního sboru. Výsledným produktem celého procesu je **systemizace služebních míst**, kterou se rozumí charakteristika a počet služebních míst jednotlivých organizačních částí bezpečnostního sboru, rozepsaných v souladu se schválenou systemizací bezpečnostního sboru a organizační strukturou bezpečnostního sboru. Systemizaci služebních míst bezpečnostního sboru schvaluje ředitel bezpečnostního sboru na návrh vedoucího příslušné organizační části<sup>(12:§4)</sup>.

Aplikace principů kariérního řádu v zákoně vedla mj. k taxativnímu vymezení zcela nového postupu služebního funkcionáře při obsazování volných služebních míst. Mezi zásadní změny dosavadní praxe patří především *povinnost obsadit každé volné služební místo* v bezpečnostním sboru a *povinnost ustanovit na volné služební místo příslušníka, který*

*splňuje stanovené požadavky.* Zákon<sup>(12)</sup> vychází z toho, že bylo-li již služební místo zřízeno, je nezbytně nutné k zajištění plnění úkolů bezpečnostního sboru. Současně je minimalizován subjektivní přístup služebního funkcionáře, který dosud i přes splnění kvalifikačních požadavků mohl rozhodnout o neustanovení konkrétního příslušníka na služební místo, o které se ucházel.

V konkrétním **procesu obsazování volných služebních míst** postupuje příslušný služební funkcionář s personální pravomocí následovně (zjednodušeně):

- po uvolnění služebního místa tuto skutečnost stanoveným způsobem zveřejní (zadáním informace do příslušného informačního systému, přístupného příslušníkům všech bezpečnostních sborů),
- po uplynutí stanovené lhůty ověří v informačním systému, zda zde nejsou evidováni příslušníci vlastního bezpečnostního sboru, které by byl povinen přímo ustanovit (tj. příslušníci, kteří již dosáhli požadované služební hodnosti a současně mají být vyňati z některé ze záloh, těhotné příslušnice u nichž to vyžaduje ochrana zdraví, příslušníci kteří dosáhli vyšší služební hodnosti a požádali o převedení atp.). Pokud takovýto příslušník existuje, je služební funkcionář povinen jen na volné služební místo ustanovit,
- není-li k dispozici příslušník z předchozí skupiny, je služební funkcionář povinen ustanovit příslušníka jiného bezpečnostního sboru, který je ve stejném postavení (viz předchozí bod),
- pokud není k dispozici ani takovýto příslušník, služební funkcionář může ustanovit příslušníka vlastního nebo jiného bezpečnostního sboru, který již dosáhl stejné služební hodnosti a požádal o převedení,
- poslední možností obsazení volného služebního místa aktivním příslušníkem je výběrové řízení, do nějž se může přihlásit příslušník ve služební hodnosti o jeden stupeň (v případě příslušníka s vysokoškolským vzděláním i o více stupňů) nižší. Služební funkcionář je povinen výsledky výběrového řízení respektovat a na volné služební místo ustanovit příslušníka, který se umístil první v pořadí vhodnosti.

Kromě těchto možností lze dále obsazovat volná služební místa ve dvou nejnižších služebních hodnostech (tj. referent a vrchní referent) občany, kteří úspěšně absolvovali

přijímací řízení a na základě toho byli přijati do služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru. Kariérní řád přitom předpokládá, že v zásadě každý příslušník je přijat právě a pouze na základní stupeň hierarchického žebříčku bezpečnostního sboru a prostřednictvím úspěšného absolvování výběrových řízení při současném splnění kvalifikačních předpokladů, se posouvá postupně do vyšších služebních hodností.

Jedinou výjimkou je princip tzv. **bočního vstupu**, který byl zaveden za účelem obsazování vysoce specializovaných služebních míst patřičně kvalifikovanými odborníky přímo „z civilu“ (např. genetici, psychologové atd.). Těmi lze obsadit služební místo v kterékoliv služební hodnosti, je-li u něj v systemizaci služebních míst zvlášť vyznačen požadavek na obor nebo zaměření vysokoškolského vzdělání<sup>(12:§ 20-23)</sup>.

### 3.4. Přijímání do služebního poměru

V případě, že u organizační součásti bezpečnostního sboru existuje potřeba obsadit služební místa ve dvou nejnižších služebních hodnostech, zahájí příslušné personální pracoviště výběrové řízení s uchazečem o přijetí do služebního poměru. Tím může být státní občan České republiky, který:

- o přijetí písemně požádá,
- je starší 18 let,
- je bezúhonný,
- splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- je plně způsobilý k právním úkonům,
- je oprávněný seznamovat se s utajovanými skutečnostmi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost<sup>(12:§13)</sup>.

**Přijímací řízení je zahájeno** doručením písemné žádosti občana. Bezpečnostní sbor je oprávněn si ověřit, zda uchazeč splňuje shora uvedené podmínky přijetí. Za tím účelem personální pracoviště organizační součásti bezpečnostního sboru zpracovává osobní údaje uchazeče a je oprávněno si k osvědčení jeho bezúhonnosti vyžádat opis z evidence Rejstříku trestů, vyžádat výpis z evidencí vedených ministerstvem vnitra a dalšími orgány veřejné správy a provádět samostatně šetření o bezúhonnosti nebo o něj požádat PČR.

**Podmínky přijetí** do služebního poměru se oproti dosavadnímu stavu zpřísňují také tím, že uchazeč musí splňovat stupeň vzdělání požadovaný pro služební hodnost, do níž má být při přijetí jmenován. Výjimka z této zásady se stanovuje jen pro příslušníky zpravodajských služeb, u nichž to odůvodňují specifické podmínky výkonu služby. Psychická a fyzická náročnost služby v bezpečnostním sboru vyžaduje také stanovení náročných kritérií pro přijetí do služebního poměru v oblasti zdravotní, fyzické a osobnostní způsobilosti uchazeče o přijetí. Stejně jako kritéria zdravotní způsobilosti příslušníka jsou stanovena prováděcími předpisy.

**Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít** z důvodu jeho věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

V případě splnění podmínek přijímacího řízení služební funkcionář prostřednictvím personálního pracoviště písemně seznámí občana před jeho přijetím s textem služební slibu, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, *druhem služebního poměru* a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působiště, dobou služby, výší služebního příjmu a výplatním termínem, délkou dovolené, podmínkami výkonu služby a podmínkami skončení služebního poměru<sup>(12:§16, 17)</sup>.

**Druh služebního poměru** je přitom v tomto pojetí zcela novým prvkem. Služební poměr příslušníka je koncipován jako *celoživotní povolání*. Proto je rozdělen do dvou etap - služebního poměru na dobu určitou v rozsahu 3 let, a na služební poměr na dobu neurčitou.

Účelem služebního poměru na dobu určitou je, aby bezpečnostní sbor v této době ověřil způsobilost příslušníka k výkonu služby a k přechodu do služebního poměru na dobu neurčitou. Zákon předpokládá kratší zařazení příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou, jestliže před přijetím do služebního poměru již byl alespoň po dobu 3 let ve služebním poměru k bezpečnostnímu sboru nebo ve služebním poměru vojáka z povolání. Vzhledem k relativně rychlé ztrátě odbornosti nesmí od skončení předchozího služebního poměru uplynout více než 5 let. Do služebního poměru na dobu neurčitou se příslušník dostává na základě úspěšného složení *služební zkoušky*, která se vykonává před uplynutím doby určité před zkušební komisí. Účelem služební zkoušky je ověřit teoretickou, případně též praktickou způsobilost pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Do služebního poměru na dobu neurčitou se též při opětovném přijetí do služebního poměru zařadí příslušník, který již byl ve služebním poměru na dobu určitou, ale pouze za předpokladu, že jeho předchozí služební poměr skončil před méně než 5 lety. Také zde zákon počítá se ztrátou kvalifikace<sup>(12:§10, 11)</sup>.

**Praktický postup** při přijímacím řízení se předpokládá obdobný jako dosud, stejně jako náležitosti rozhodnutí služebního funkcionáře s personální pravomocí o přijetí občana do služebního poměru (viz část 2.3. této bakalářské práce).

### 3.5. Kvalifikační předpoklady

Zcela nový systém zavádí zákon o služebním poměru<sup>(12)</sup> v oblasti kvalifikačních předpokladů občanů jako podmínky přijetí do služebního poměru a příslušníků pro ustanovování na jednotlivá služební místa v příslušných služebních hodnostech. Zatímco dosud byly *obecné kvalifikační předpoklady* stanoveny platovým předpisem<sup>(14:§4)</sup> a *specifické kvalifikační předpoklady* řadou interních aktů řízení, nově jsou zakotveny a částečně přímo upraveny zákonem<sup>(12:§7, 19)</sup>.

**Obecným kvalifikačním předpokladem** je stejně jako dosud především stupeň vzdělání, dosažený studiem na středních školách, vyšších odborných školách a na vysokých školách v bakalářských nebo magisterských studijních programech. Konkrétní požadavky na

minimální stupeň vzdělání spolu s minimální dobou trvání služebního poměru jsou uvedeny v následující tabulce:

| Služební hodnost      | Minimální stupeň vzdělání                          | Doba trvání služebního poměru | Tarifní třída |
|-----------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|---------------|
| a) referent           | střední odborné                                    | -                             | 1.,           |
| b) vrchní referent    | úplné střední, úplné střední odborné               | -                             | 2.,           |
| c) asistent           | úplné střední, úplné střední odborné               | -                             | 3.,           |
| d) vrchní asistent    | úplné střední, úplné střední odborné               | 2 roky                        | 4.,           |
| e) inspektor          | úplné střední, úplné střední odborné               | 3 roky                        | 5.,           |
| f) vrchní inspektor   | úplné střední, úplné střední odborné/vyšší odborné | 5 let                         | 6.,           |
| g) komisař            | vysokoškolské v bakalářském studijním programu     | 6 let                         | 7.,           |
| h) vrchní komisař     | vysokoškolské v bakalářském studijním programu     | 7 let                         | 8.,           |
| i) rada               | vysokoškolské v magisterském studijním programu    | 9 let                         | 9.,           |
| j) vrchní rada        | vysokoškolské v magisterském studijním programu    | 10 let                        | 10.,          |
| k) vrchní státní rada | vysokoškolské v magisterském studijním programu    | 12 let                        | 11.           |

Oproti stávajícímu stavu však bude kladen u řady služebních míst s kvalifikačním předpokladem vysokoškolského vzdělání důraz i na praktickou využitelnost tohoto vzdělání pro výkon konkrétní služební činnosti. Specializované obory policejní služby budou tedy obsahovat i požadavek na **obor nebo zaměření vzdělání**. *Oborem vzdělání* se přitom rozumí ucelená část vzdělání, již se dosahuje stupně vzdělání a která poskytuje kvalifikaci pro výkon povolání, nebo studijní obor, který je součástí studijního programu vysoké školy. *Zaměřením vzdělání* se pak rozumí vzdělání dosažené v odborném studiu určeném k doplnění odborných

vědomostí a dovedností potřebných pro výkon služebních činností, nebo v programech celoživotního vzdělávání orientovaných na výkon služby.

V systemizaci služebních míst (kde budou uvedeny veškeré kvalifikační požadavky na služební místo i jeho náležitosti) bude tedy vyznačen buď pouze *stupeň vzdělání* (který příslušník naplní studiem školy příslušného stupně v jakémkoliv studijním oboru), nebo i *obor vzdělání* (u příslušníků, u nichž se bude vyžadovat striktní oborová specializace a nejhlubší teoretické znalosti – např. jednooborová psychologie, genetika, všeobecné lékařství) anebo *obor nebo zaměření vzdělání* (kde bude možné obor vysokoškolského studia nahradit absolvováním příslušného modulu dalšího vzdělávání). Ve většině případů tedy nebude znehodnoceno vystudování jiné vysoké školy, než kterou příslušník pro výkon své činnosti fakticky potřebuje. *Stupeň, obor a zaměření vzdělání* jsou obligatorním kvalifikačním požadavkem, který musí příslušník splňovat pro ustanovení na příslušné služební místo (výjimku stanoví pouze přechodné ustanovení zákona<sup>(12:§215)</sup> na přesně ohraničenou dobu).

Naproti tomu u ***specifických kvalifikačních předpokladů***, které jsou zákonem definovány jako *další odborné požadavky*<sup>(12:§19)</sup> (na užší vymezení odborné způsobilosti pro služební místo) se předpokládá jejich doplnění až v době, kdy bude na příslušné služební místo ustanoven. I ony jsou stanoveny obligatorně, tj. bezpečnostní sbor je povinen umožnit absolvování odborné přípravy směřující ke splnění tohoto požadavku příslušníkovi bez zbytečného odkladu po ustanovení, příslušník je povinen tuto odbornou přípravu absolvovat. Důvodem, proč je odborná příprava realizována až po ustanovení do funkce je jednak skutečnost, že kursy nelze poskytovat plošně bez záruky, že danou činnost bude příslušník skutečně vykonávat a dále nutnost přímého propojení odborné přípravy s výkonem praktické činnosti. Dalším odborným požadavkem bude např.:

- absolvování základní odborné přípravy,
- zdokonalovací kursy pro příslušníky, kteří mění profesní zaměření (např. příslušník pořádkové policie nově zařazený na SKPV),
- kursy komunikačních a řídicích dovedností (management, transakční analýza),
- kvalifikační kursy (řízení služebních dopravních prostředků, pyrotechnika, kynologie, hipologie) apod.

### 3.6. Závěr

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>(12)</sup> je komplexní právní normou, která prošla složitým a dlouhým procesem vývoje. Výsledná podoba platného, avšak dosud neúčinného znění, je plně v souladu s právními předpisy a doporučeními Evropských společenství. Na jednu stranu přináší řadu pozitivních prvků, charakteristických pro řešení personální problematiky v moderních bezpečnostních sborech, na druhou stranu je negativně ovlivněna řadou kompromisů, které jsou ne zcela systémové a v rozporu s původní koncepcí, vyjádřenou věcným záměrem zákona<sup>(30)</sup>.

Značná část právní úpravy se výrazně odlišuje od stávající legislativy a aplikační praxe, což je zřetelně patrné například v oblasti personálního managementu. Zde dochází k důslednějšímu oddělení úrovně politické a služební (úřednické) formou zásadních změn kompetencí resortních ministrů a ředitelů bezpečnostních sborů. Odpovídajícím způsobem se v ní promítají požadavky na zakotvení tzv. „antidiskriminačních ustanovení“, zpřísnění a zpřesnění procesu výběru uchazečů o službu v bezpečnostních sborech. Snaha o zkvalitnění služby občanovi se odráží i ve způsobu nastavení kvalifikačních požadavků na příslušníky. Ty jsou narozdíl od stávajícího stavu obligatorní, nově je také u řady služebních míst požadován kromě stupně i obor nebo zaměření vzdělání. Řada ustanovení vychází z principů kariérního řádu, např. systém obsazování volných služebních míst.

Realizace zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se dotkne cca 72.000 příslušníků bezpečnostních sborů (cca 48.000 příslušníků Policie České republiky, 8.000 příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, 5.800 příslušníků Celní správy České republiky, 6.700 příslušníků Vězeňské služby České republiky a 1.200 příslušníků zpravodajské služby).

## ZÁVĚR

Moderní policejní sbor představuje neodmyslitelnou součást každé státní správy nezávisle na typu státního zřízení, přičemž ve státním mechanismu hraje jedinečnou, významnou a nezastupitelnou roli. Různé aspekty policejní činnosti prakticky zasahují do všech oblastí společenského života, v určitém směru je iniciují a zároveň stabilizují.

PČR tvoří mohutný aparát, jehož význam je umocněn nepřetržitým uskutečňováním kontaktu s nejširšími vrstvami obyvatelstva. Je složkou, která má chránit ekonomické, sociální a další zájmy státu specifickými prostředky státního donucení. Přitom vychází z principu, že státní moc je možné uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon. Úspěšnost její činnosti závisí na řadě vnitřních a vnějších faktorů, ale ve značné míře i na postoji a podpoře veřejnosti, kterou je možno získat pouze vysokou profesní úrovní a především vnímáním sebe sama jako služby ve prospěch společnosti.

Plnění zákonných úkolů policie zabezpečují příslušníci ve služebním poměru, který je zvláštní formou veřejnoprávního vztahu specifického zaměstnance ke státu. Způsob, jakým jsou pro službu z řad uchazečů vybíráni, následně vzděláváni, zabezpečeni a motivováni v průběhu služby a jaká je celková úroveň personálního managementu, se významně odráží na kvalitě výstupů, poskytovaných občanovi coby vnějšímu zákazníkovi policie, ale i na vnitřní atmosféře ve sboru.

Současná personální práce počínaje procesem přijímání do služebního poměru, přes vzdělávání, přístup ke kvalifikačním předpokladům, mechanismus změn ve služebním poměru až např. po možnost motivace příslušníků, je komplikována zastaralou právní úpravou. Ta byla při svém vzniku na počátku devadesátých let minulého století ovlivněna zcela odlišnou společenskou realitou raně postkomunistické společnosti. Tehdejší politické zadání na „demilitarizaci“ bezpečnostních sborů a jejich přiblížení se zaměstnaneckému pojetí služebního poměru v mnohém neodpovídá současnému pojetí služby v bezpečnostních sborech. Úprava služebních vztahů se tak dostává do střetu s představami a požadavky na rozsah a kvalitu policejních služeb, poskytovaných navenek.

Mezi nejvýznamnější problémy patří neefektivní systém nakládání s existujícím potenciálem kvalifikace příslušníků a neodpovídající právní podmínky pro průběžné zvyšování jejich odbornosti dle aktuálních potřeb výkonu bezpečnostní služby. Současný systém, postavený na uznávání pouze stupně vzdělání bez zohlednění využitelnosti jeho oboru

pro vykonávanou profesi, vede na jedné straně k plýtvání zdroji státu vkládanými do nevyužitého vzdělání, na druhé straně k mnohdy nedostatečné teoretické odborné úrovni příslušníků v některých profesích. Nevyhovující je rovněž systém obsazování volných služebních míst, který jednak umožňuje na základě dlouhodobých výjimek ustanovovat do funkcí policisty bez odpovídajícího vzdělání či praxe a dále je mnohdy postaven na subjektivním posuzování ze strany konkrétního služebního funkcionáře. Povinnost konat výběrová řízení existuje pouze u služebních míst s personální pravomocí a ani zde nemá oprávněný služební funkcionář povinnost respektovat závěry výběrové komise. Všechny tyto problémy se stávají jedním z důvodů neuspokojivého klimatu uvnitř organizace.

Ke zlepšení stávajícího stavu by mělo dojít po nabytí účinnosti nové právní úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Nové prvky státně – služebního poměru, koncipovaného jako celoživotní povolání, by měly být výrazně stabilizujícím faktorem. Přísnější a preciznější nastavení podmínek pro přijímání občanů do služebního poměru nepochybně přinese daleko menší četnost negativních jevů, pramenících z osobnostních vlastností. Od kariérního řádu, přinášejícího jasná pravidla postupu ve služební hierarchii spolu s nutností započítání služby na nejnižších výkonných článcích bezpečnostních sborů, se očekává zlepšení klimatu uvnitř bezpečnostních sborů, nárůst míry vzájemného pochopení jednotlivých profesních skupin a vznik zdravě soutěživého prostředí.

*Personálně stabilizovaná struktura objektivně hodnocených a odpovídajícím způsobem odměňovaných policistů, motivovaných v mezích zákonného zmocnění pružně a kvalitně plnit společenskou objednávku na ochranu života, zdraví, majetku a obecné bezpečnosti, je dalším krokem k přiblížení pojetí policejní práce pojetí vážené služby veřejnosti.*

*Činnost PČR je předmětem neustálé pozornosti veřejnosti. Je to naprosto pochopitelné, neboť prvořadým zájmem a přáním každého občana je žít ve spořádaném a bezpečném demokratickém státě. K tomu, aby se PČR přiblížila občanům, odhalování trestné činnosti probíhalo rychle a účinně, je třeba dobře fungující policejní aparát, organizačně a výkonně propojený jak s ostatními strukturami moci výkonné a soudní, ale i s mezinárodními organizacemi a policejními institucemi a bezpečnostními sbory jiných států.*

## RESUMÉ (CZ)

Předložená bakalářská práce v úvodu definuje svoje cíle, kterými je popsát organizační strukturu PČR, vymezit její zákonné úkoly a společenskou roli. V návaznosti na to pak analyzovat postavení policisty coby specifického zaměstnance státu a kriticky rozebrat aktuální právní instituty, které ovlivňují jeho profesní kvality a tím i výstupy policejní práce ve vztahu k veřejnosti. Na tomto základě pak porovnat, zhodnotit a blíže objasnit filozofii vybraných nástrojů personálního managementu u nové právní úpravy státně služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, účinné od 1. 1. 2006.

***Lze konstatovat, že uvedené cíle byly naplněny. Analýzou jednotlivých oblastí v první a druhé části práce byl vytvořen logický prostor pro zhodnocení nových přístupů v oblasti personálního managementu v bezpečnostních sborech, obsažených v části třetí.***

Vzhledem k rozsahu dotčené problematiky nebylo možné volit komplexní přístup, pozornost byla věnována pouze vybraným institutům. I díky tomu je třeba bakalářskou práci chápat jako otevřenou s možností dalšího rozšíření.

# ANOTACE A KLÍČOVÁ SLOVA

## Anotace

*Vybrané otázky personálního managementu v Policii České republiky.* Bakalářská práce popisuje organizační strukturu, zákonné úkoly a společenskou roli PČR. Kriticky hodnotí současný právní rámec služebního poměru. Analyzuje a objasňuje vybrané instituty nové právní úpravy.

## Klíčová slova

Bezpečnost, kvalifikace, management, policie, služební poměr, státní služba, vzdělání.

# ANNOTATION AND KEY WORDS

## Annotation

*The selected matters of the personnel management of the Police of the Czech Republic.* The thesis describes an organizational structure, legal tasks and a social role of the Police of the Czech Republic. It critically rates a current legal framework of the active service relationship. It analyzes and explains chosen issues of the new legal regulation.

## Key words

Safety, Qualification, Management, The Police, Active Service Relationship, Civil Service, Education.

## LITERATURA A PRAMENY

### Právní předpisy obecně závazné povahy

1. ČNR. Zákon ČNR č. 200/1990 Sb. o přestupcích ve znění novel. Praha: MV ČR, 1990.
2. ČNR. Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky. Praha: MV ČR 1993.
3. ČNR. Zákon ČNR č. 283/1991 Sb. o Policii ČR ve znění novel. Praha: MV ČR, 1991.
4. ČNR. Zákon ČNR č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech ve znění novel. Praha: MV ČR, 1992.
5. ČNR. Zákon ČNR č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků PČR ve znění novel. Praha: MV ČR, 1992.
6. FS. Ústavní zákon FS č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod. Praha: MV ČR, 1991.
7. NS. Zákon NS č. 141/1961 Sb. o trestním řízení soudním (trestní řád) ve znění novel. Praha: NS, 1961.S.
8. Zákon NS č. 65/1965 Sb. "Zákoník práce" ve znění novel. Praha: NS, 1965.
9. NS. Zákon NS č. 71/1967 Sb. o správním řízení (správní řád) ve znění novel. Praha: NS, 1967.
10. PARLAMENT ČR. Zákon č. 148/1998 Sb. o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů ve znění novel. Praha: MV ČR, 1998.
11. PARLAMENT ČR. Zákon č. 218/2002 Sb. o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon) ve znění novel. Praha: MV ČR, 2002.
12. PARLAMENT ČR. Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Praha: MV ČR, 2003.
13. VLÁDA ČR. Nařízení vlády ČR č. 246/1998 Sb. kterým se stanoví seznamy utajovaných skutečností ve znění novel. Praha: MV ČR, 1998.
14. VLÁDA ČR. Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Praha: MV ČR, 2002.

15. VLÁDA ČR. Nařízení vlády č. 330/2003 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Praha: MV ČR, 2003.

### **Právní předpisy resortně závazného charakteru**

16. MINISTERSTVO VNITRA ČR. Vyhláška MV ČR č. 287/2002 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru příslušníků Policie České republiky ve znění novel. Praha: MV ČR, 2002.
17. MINISTERSTVO VNITRA ČR. Koncepce Ministerstva vnitra ČR v oblasti vnitřního pořádku a bezpečnosti a doktrína Policie ČR ("Policejní doktrína"). Příloha usnesení Vlády ČR č. 22/1993. Praha: Vláda ČR, 1993.
18. MINISTERSTVO VNITRA ČR. Nařízení MV ČR č. 84/2001, kterým se stanoví rozsah pravomoci služebních funkcionářů jednat a rozhodovat ve věcech služebního poměru příslušníků Policie České republiky (personální pravomoc). Praha: MV ČR, 2001.

### **Knihy**

19. GEIST, B. Sociologický slovník. Praha: Victoria Publishing, 1992.
20. KOLEKTIV. Malá československá encyklopedie. Praha: Academia, 1987.
21. MACEK, P. - UHLÍŘ, L. Dějiny policie a četnictva I. Praha: Themis, 1997, s. 9-20.
22. PORADA, V. - IŽOVSKÝ, M. Organizace a řízení policie v nejrozvinutějších státech světa. Praha: 1990.
23. ŠIMKOVIC, J. - WALTER, J. Systémové modelovanie. Bratislava: SNTL, 1983.

## Časopisy

24. HERZOGOVÁ, Z. Sociální role policie a etický kodex. In Kriminalistika XXXI. Praha: Odbor prevence kriminality MV ČR, 1998, 4, s. 273-280.
25. RADA EVROPY. Deklarace o policii - rezoluce č. 690/1979. In Kriminalistický sborník. Praha, Kriminalistický ústav, 1995, 6, s. 230-232.
26. ŠNAJDROVÁ, H. Policejní etika a etické kodexy. In Policista 11/2000. Praha: MV ČR 2000, s. 30-31.
27. ZOUBEK, V. - FENDRYCH, M. Ke koncepci bezpečnostní doktríny České republiky. In Kriminalistika XXVI. Praha: ÚKP ČR, 1993, 1, s. 5-18.
28. ZOUBEK, V. Morální a právní povinnosti policistů. In Kriminalistika XXVII. Praha: ÚKP ČR, 1994, s. 203-204.
29. ZOUBEK, V. Vybrané problémy bezpečnostní politiky a bezpečnostní doktríny České republiky. In Sborník Policejní akademie ČR. Praha: PA ČR, 1995, 1, s. 23-36.

## Interní materiály

30. MINISTERSTVO VNITRA ČR. Věcný záměr zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a o změně některých souvisejících předpisů. Praha: MV ČR, 1998.
31. VLÁDA ČR. Usnesení vlády ČR č. 458/2000 kterým je definována Národní politika podpory jakosti. Praha: MV ČR, 1998.
32. VLÁDA ČR. Twinningová dohoda CZ 01/IB/JH/04 Národního programu PHARE pro Českou republiku 2001 „Zavedení modelu Evropské nadace pro řízení kvality (EFQM) do Policie ČR“. Praha: MV ČR, 2000.
33. MINISTERSTVO VNITRA SVOBODNÉHO STÁTU SASKO, MINISTERSTVO VNITRA ČR. Komplexní systém řízení lidských zdrojů pro Policii České republiky, program odborného vzdělávání pro příslušníky policie a pracovníky Ministerstva vnitra České republiky. Podklad pro jednání řídicího výboru projektu PHARE CZ 98/IB/JH/02. Praha: MV ČR 2000. Nepublikováno.

# Příloha č. 1 - Schéma organizace Policie České republiky

(platnost od 15. 10. 2004)

