

STUDIJNÍ OPORA

Název předmětu: Řízení lidských zdrojů a jeho specifika v rezortu Ministerstva obrany

Garant předmětu: PhDr. Ľubomír Kubínyi, Ph.D.

Zpracoval: Ing. Libor Jílek

Téma 4: Řízení a plánování kariér vojenských profesionálů.

Podpora rozvoje občanských zaměstnanců.

Obsah:

Úvod

1. Kariéra – pojetí a význam

2. Principy řízení a plánování kariéry vojenských profesionálů

3. Průběh služby vojáků z povolání

a) vznik služebního poměru

b) průběh a změny služebního poměru

c) zánik služebního poměru

4. Podpora rozvoje občanských zaměstnanců

Závěr

Úvod

Již od vzniku samostatné Armády české republiky (po rozdělení ČSFR na samostatný stát Česká republika a Slovenská republika k 1. 1. 1993) a v souvislosti s organizačními, mobilizačními a dislokačními změnami, které proběhly v 90. letech minulého století a které znamenaly totální změnu pohledu na fungování ministerstva obrany a Armády České republiky, tak byla v médiích i v odborných kruzích zmiňována jistá téze, že by měl fungovat „jakýsi“ kariérní řád, který by stanovil systém vertikálního kariérního postupu vojáků ve funkcích s cílem jednak motivovat daného jedince k co nejvyššímu výkonu a zároveň mu dát zpětnou vazbu, že jeho pracovní výkon někdo sleduje a podle něj ho také hodnotí a využívá jeho schopností na vyšší velitelské (odborné) úrovni, než na které v daném okamžiku je. Zároveň se v tomto kontextu hovořilo o změnách v systému hodnocení a odměňování, které by tento kariérní řád podpořily, resp. vzájemně by byly propojeny a tvořily by samotnou podstatu tohoto kariérního řádu. Zpočátku úvahy vedlo k tomu, že by kariérní řád „představovala jedna velká a rozsáhlá směrnice“, která by komplexně řešila celý tento složitý problém a byla by tzv. Biblí profesionalizace“. Později se ukázalo, že tuto myšlenku nelze takto realizovat, že kariérní řád bude systémem navzájem propojených nařízení, směrnic, vyhlášek a zákonů, které budou jednotně a systémově řešit celou problematiku výkonu služby vojáka z povolání, jeho vzdělávání, hodnocení, odměňování a kariérní růst. Tato úvaha ještě více posílila na základě tehdy platného znění zákona č. 221/199 Sb., o vojácích z povolání a na něj navazujících nařízení, opatření, odborných směrnic a rozkazů, jejichž praktická realizaci ve vojenské praxi odhalila ony nedostatky, které systém má v otázce řešení kariér a kariérního postupu vojáků z povolání a bylo nutné to radikálně řešit. O problému se poprvé velice významně a důrazně začalo hovořit v tzv. Bílé knize o obraně z roku 2011, kdy se zhodnotil aktuální stav Armády ČR jak z pohledu personálu, finančního zabezpečení, logistického zabezpečení, stavu nemovitostní struktury, stavu dislokace posádek atd. Následující materiál má alespoň částečně představit filozofii řešení kariér a plánování kariérního posunu vojenských profesionálů, který byl de facto odstartován změnou (novelizací) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ke dni 1. 7. 2015.

1. Kariéra – pojetí a význam

Jedním z hlavních úkolů personální práce při formování podnikové pracovní síly je dosáhnout takového výkonu a pracovních postupů, jež zabezpečí dosažení podnikových cílů. V obecném podnikovém pojetí se metodám směřujícím k tomuto dosažení obecně říká metody řízení pracovního výkonu a rozvoje pracovníků. Řízení pracovního výkonu je jednou ze základních náplní

činnosti i odpovědnosti liniových manažerů.¹ Předpokládá schopnost motivovat pracovníky k odpovídajícímu výkonu, průběžnou informovanost o stavu a spokojenosti s kvalitou práce s cílem dosáhnout pozitivní pro výkonné klima na pracovišti a spokojenost zaměstnanců. Na základě kvality pracovního výkonu, kdy posuzujeme celkovou schopnost jedince vypořádat se s pracovními úkoly, zároveň jsme schopni hodnotit jak kvantitativní, tak i kvalitativní stránku výkonu včetně osobnostních charakteristik jedince a určit, zda-li je jedinec vhodný na postup na vyšší, odpovědnější pozici, na pokračování ve stávající funkci nebo naopak na zařazení na nižší pozici, protože na stávající prostě výkonnostně i jinak nestačí. Ke stanovení závěru, kam se bude jedinec posouvat, nám poslouží objektivní hodnocení pracovního výkonu doplněné o výsledky vzdělávacích a jiných aktivit tak, abychom si udělali komplexní obrázek o schopnostech a dovednostech jedince. Vertikální posun v hierarchii většinou řídicích nebo také odborně-řídicích pozicích nazýváme také kariérovým posunem (postupem).

V civilních společnostech je toto výsledkem procesu řízení pracovního výkonu, který představuje integrovaný přístup založený na principu řízení lidí na základě ústní nebo písemné smlouvy mezi manažerem/nadřízeným a zaměstnancem o budoucím pracovním výkonu a osvojování si schopností nutných a potřebných k tomuto pracovnímu výkonu. Na základě této dohody dochází k provázání vytváření pracovních úkolů, vzdělávání a rozvoje pracovníka, jeho hodnocení (posuzování jeho pracovního výkonu) a jeho odměňování.² V civilním prostředí mohou být tlaky na kariérní růst (vertikální posuny ve funkci) významné či méně významné, záleží na oboru činnosti, postavení jedince v hierarchii stávajícího pracovního postavení a tlaku nadřízených na žádoucí/nežádoucí kariérní růst, podpořený nějaký, bližším časovým úsekem setrvání na dané pozici.

2. Principy řízení a plánování kariéry vojenských profesionálů

V případě služebního poměru vojáků z povolání se jedná ale o specifickou situaci. Základní principy řízení a plánování kariéry v rezortu MO jsou uvedeny v Bílé knize o obraně z roku 2011. Služba vojáka z povolání je ve specifickém právním vztahu – jedná se o služební poměr, a to na dobu určitou. Tzn., že každý voják de facto ví, že služba (jiná podoba pracovního poměru) je službou na dobu určitou, která je vymezena časovým obdobím několika let, možno následně i opakovaně. To ale zároveň znamená, že někdy v budoucnu určitě skončí. Zároveň se předpokládá,

¹ Kleibl. J., Dvořáková. Z., Šubrt. B. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2. s. 132

² Koubek. J., Řízení lidských zdrojů. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3. s. 203

že v rámci služebního poměru vojáci a v rámci své kariéry (postupu v kariéře) budou měnit místo svého působení, budou sloužit v místě podle potřeby ozbrojených sil s tím, že nutnost zajistit si bydlení a hradit náklady na dojíždění z místa služebního zařazení v případě odloučení od rodiny jim budou finančně kompenzovány. Před povoláním do služebního poměru vojáka z povolání každý dobrovolně souhlasí s podmínkami služby vojáka z povolání, tedy s povinností sloužit podle potřeb ozbrojených sil a to jak na území ČR, tak i v zahraničí.³

Základním prvkem fungování ozbrojených sil jsou vojáci z povolání. Vstupem do služebního poměru se vojáci po dobu jeho trvání (2 až 20 let, event. i déle) dobrovolně vzdávají některých práv zaručených občanům ČR ústavními zákony. Proto je nutné jim tuto újmu „vrátit“ v podobě materiální, finanční a společenské kompenzace jak po dobu vlastní služby, tak i po jejím ukončení. Vojáci jsou jádrem ozbrojených sil a musí být plně nasaditelní do vojenských operací. Občanští zaměstnanci tvoří podpůrný prvek a mohou být ve specifických případech rovněž vysláni do vojenských operací k plnění podpůrných úkolů. Součástí ozbrojených sil se zvláštním statutem je aktivní záloha. Ta se v současné době početně rozšiřuje a v budoucnu bude plnit stále významnější roli.

„Vojáci z povolání a občanští zaměstnanci se během služebního a pracovního poměru osobnostně a profesně rozvíjejí, a to vzděláváním, výcvikem, praxí i kariéře (individuální snahou o hodnostní a funkční postup).“⁴ Kariérní postup znamená individuální snahu o hodnostní a funkční postup, který podporuje výkonově orientovaná platová politika a systém sociální politiky. Kariéra vojáka z povolání a profesní růst občanského zaměstnance je tedy v zájmu zkvalitňování ozbrojených sil a jsou řízeny přesně podle stanovených pravidel a uplatňovány v podmínkách cílevědomě se rozvíjející organizační kultury. Řízení kariér je věcí všech nadřízených a velitelů a odpovědnost za rozvoj vlastní kariéry má každý voják z povolání a občanský zaměstnanec⁵.

„Základním dokumentem, který stanovuje podmínky průběhu kariér a respektuje principy budování ozbrojených sil, je kariérní řád a systém řízení kariér vojáků. Stanovuje pravidla výběru pro přijetí do služebního poměru, přípravy na výkon služby, jmenování do vyšší vojenské hodnosti, zařazování na systemizovaná místa, zvyšování kvalifikace a podmínky pro ukončení kariéry. Představuje soubor vymahatelných pravidel pro centralizovaný, transparentní, soutěživý a výběrový služební postup. Je založen především na osobních kvalitách vojáka a na jeho vůli a snaze rozvíjet své osobní

³ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 79

⁴ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 80

⁵ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 80

a profesní schopnosti a usilovat o hodnostní postup.“⁶ Kariérní řád zde představuje soubor zákonů, nařízení, rozkazů ministra, odborných směrnic a pokynů, které komplexně řeší problematiku vzniku služebního poměru jako základu potenciální kariéry a dále průběhu kariéry v kontextu hodnocení, vzdělávání, osobního rozvoje a následného odměňování tak, aby byly vytvořeny podmínky pro plnohodnotné využití schopností a dovedností každého vojáka po dobu výkonu jeho služby (po dobu jeho služebního poměru).

Voják vykonává vojenskou službu v zájmu obrany České republiky doma i v zahraničí s předem stanoveným vědomím, že jeho služební poměr je časově omezen podle pravidel platných pro každý hodnostní sbor. Časově je omezena i doba setrvání na každém hodnostním stupni (tzv. doba rozhodná).

Pro vojáky, kteří se připravují k výkonu služby studiem nebo výcvikem, s výjimkou doktorského studijního programu, se stanovuje hodnostní sbor čekatelů s těmito hodnostmi:

- a) voják – po dobu konání výcviku,
- b) svobodník, desátník, četař – po dobu studia ve vojenské vyšší odborné škole v bakalářském studijním programu a bezprostředně navazujícího výcviku,
- c) svobodník, desátník, četař - po dobu studia ve vojenské vysoké škole v bakalářském studijním programu a bezprostředně navazujícího výcviku,
- d) svobodník, desátník, četař, rotný, rotmistr, nadrotmistr – po dobu studia na vojenské vysoké škole v magisterském studijním programu.⁷

Ozbrojené síly se skládají ze šesti hodnostních sborů.

Obrázek č. 1 Základní rozdělení a charakteristika hodnostních sborů OS ČR

⁶ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 81-82

⁷ Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, v platném znění změn a doplňků, § 7 odst. 3

Mužstvo
Tvoří je vojáci v procesu základní přípravy a na základních funkcích ve vojenských jednotkách, kteří vykonávají všechny činnosti manuálního charakteru podle rozhodnutí nadřízených.
Poddůstojníci
Tento sbor je základním sborem v ozbrojených silách a mezistupněm v kariéře mezi mužstvem a praporčickým sborem. Tvoří jej vojáci zařazení na výkonné funkce u zbraňových systémů a jiné techniky, na výkonné logistické a další pozice převážně manuálního charakteru. Klíčovým úkolem příslušníků tohoto sboru je velení na nejnižším stupni (roj, stanice, osádka, komplet, provozovna, družstvo) a naplnění role ve výcviku při zařazení na základní instruktorské funkce. Poddůstojnický sbor hraje nezastupitelnou roli hlavně při operačním nasazení ozbrojených sil.
Praporčíci
Praporčícký sbor je vrcholem kariéry pro příslušníky jiného než důstojnického sboru. Praporčíci tvoří střední úroveň řízení jednotek, štábů a logistických zařízení a působí jako specialisté u zbraňových, komunikačních a dalších systémů. Klíčovými úkoly příslušníků tohoto sboru jsou velení a vedení na středním stupni (zástupci velitelů čet, vedoucí či vrchní praporčík) a role ve výcviku při zařazení na vyšší instruktorské funkce. Mohou být zařazení i na funkce ve vyšších štábech. Mezi základní charakteristiky jejich činnosti patří samostatnost, iniciativa, uplatňování získaných znalostí a zkušeností a odpovědnost.
Nižší důstojníci
Tvoří základ stavu důstojníků a společně s praporčíky představují střední úroveň řízení jednotek, štábů a logistických zařízení. Na rozdíl od hodnostního sboru praporčíků však nejde o hodnostní sbor budovaný na principu služební seniority, ale na principech rozvoje osobnosti a odbornosti, potřebných pro případný výběr do hodnostního sboru vyšších důstojníků. Nižší důstojníci jsou odpovědní za přijímání kvalifikovaných rozhodnutí dotýkajících se ve svých důsledcích úrovně rot a jejich ekvivalentů.
Vyšší důstojníci
Jsou doplňováni z hodnostního sboru nižších důstojníků. Představují vyšší úroveň řízení, rozhodují o věcech, které se svými důsledky dotýkají vojenských útvarů a zařízení, jejich skupin či celých částí ozbrojených sil a celků v působnosti Ministerstva obrany, a to jak z místa velitelů zodpovědných za určité oblasti, tak z vyšších štábních funkcí. Do hodnostního sboru vyšších důstojníků se vybírá z nejlepších kapitánů, kteří během své kariéry prokázali odpovídající schopnost zastávat místa vyšších důstojníků. Zvláštní postavení v hodnostním sboru vyšších důstojníků mají vojáci v hodnosti plukovník, kteří vždy vykonávají nejvyšší velitelské funkce v rámci částí ozbrojených sil podřízených ministrovi obrany, náčelníkovi Generálního štábu a prezidentu republiky.
Generálové
Tvoří vojenskou elitu České republiky odpovědnou za přijímání strategických a operačních rozhodnutí dotýkajících se celých ozbrojených sil České republiky nebo některé z jejich částí. Do hodnostního sboru generálů jsou vybírány zralé osobnosti, které svým celoživotním výkonem vojenské služby prokázaly schopnost dosahovat vynikající výsledky. Zároveň jde o vojáky, kteří si jsou schopni svým morálním profilem, vzděláním a všeobecným společenským rozhledem získat důvěru veřejnosti a přispět tak k dobrému jménu ozbrojených sil.

Zdroj: Bílá kniha o obraně. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 82

Obrázek č. 2 Vojenské hodnosti a hodnostní sbory

Od 1. 12. 1999 do 31. 12. 2010			Od 1. 1. 2011		
hodnost	hodnostní sbor		hodnost	hodnostní sbor	
armádní generál	generálové		armádní generál	generálové	
generálporučík			generálporučík		
generálmajor			generálmajor		
brigádní generál			brigádní generál		
plukovník	vyšší důstojníci		plukovník	vyšší důstojníci	
podplukovník			podplukovník		
major			major		
kapitán	nižší důstojníci		kapitán	nižší důstojníci	
nadporučík			nadporučík		
poručík			poručík		
podporučík					
štábní praporčík	praporčíci		štábní praporčík	praporčíci	
nadpraporčík			nadpraporčík		
praporčík			praporčík		
podpraporčík					
štábní rotmistr	rotmistři				
nadrotmistr			nadrotmistr		
rotmistr			rotmistr		
rotný			rotný		
četař	poddůstojníci		četař		
desátník			desátník		
svobodník			svobodník		
vojín	mužstvo		vojín	mužstvo	

Zdroj: *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 81

„Podstatou řízení kariéry je plán osobního rozvoje vojáka zpracovaný přímým nadřízeným na základě objektivního hodnocení výkonu a potenciálu podřízeného a v souladu s potřebami ozbrojených sil. Základní kariérou je kariéra velitelská. Je charakteristická prolínáním služby na velitelských, štábních a pedagogických systemizovaných místech, včetně působení v zahraničí a nasazení ve vojenských operacích. Pro řízení kariér vojáků málopočetných odborností nebo

speciálních druhů vojsk a služeb, zejména v hodnostním sboru praporčíků, je základní kariérní linie přizpůsobena specifičností této služby“⁸.

„V kategorii vyšších důstojníků a generálů se předpokládá kariérní postup bez ohledu na původně získanou odbornost. V takovém případě musejí mít kromě odborného vzdělání i odpovídající manažerské a osobnostní předpoklady. V rámci kariérního postupu může být voják zařazen pouze na systemizované místo se stejnou nebo vyšší vojenskou hodností, zařazení na systemizované místo s nižší hodností se v průběhu služby vojáka nepřipouští, a to ani na základě dobrovolnosti. V případě, že je na systemizovaném místě předepsána vyšší vojenská hodnost, zařazení vojáka na toto místo je spojeno se jmenováním do odpovídající vojenské hodnosti“⁹.

Tabulka č. 1 Nejkratší doba výkonu služby v dosažené hodnosti

Vojenská hodnost	Nejkratší doba výkonu služby
Svobodník	2 roky
Desátník	2 roky
Četař	2 roky
Rotný	2 roky
Rotmistr	2 roky
Nadrotmistr	2 roky
Praporčík	3 roky
Nadpraporčík	4 roky
Poručík	2 roky
Nadporučík	3 roky
Kapitán	3 roky
Major	3 roky
Podplukovník	3 roky
Plukovník	2 roky

Zdroj: Zákon o vojácích z povolání.¹⁰

„Každému systemizovanému místu je v síti kariér stanovena minimální a maximální doba jeho výkonu. Prodlužování stanovené doby výkonu služby na velitelských místech se nepředpokládá. U ostatních míst, zejména u jedinečných specialistů nebo málopočetných odborností, je možné stanovenou dobu prodlužovat v případě, že to bude v zájmu ozbrojených sil“¹¹.

⁸ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

⁹ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

¹⁰ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění změn a doplňků, § 8 odst. 1.

¹¹ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

Rozhodná doba pro jednotlivá služební zařazení se stanoví podle typových služebních zařazení, která se člení na základní, velitelská, štábní a služební zařazení specialistů. Ve Vyhlášce č. 153/2015 Sb., o stanovení typových služebních zařazení s rozhodnou dobou se podle § 6a odst. 4 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., stanoví rozhodná doba takto:

- a) základní nebo velitelská služební zařazení 4 roky,
- b) štábní služební zařazení 5 let,
- c) služební zařazení specialistů 7 let.

Postup v kariéře je podmíněn výsledky hodnocení dosavadní služby na zastávaném místě a úspěchem v konkurenčním výběru. Nezbytným předpokladem je splnění stanovených kritérií, a to dosažení kvalifikačních předpokladů (získání předepsaného stupně vzdělání), vojensko-odborná kvalifikace (příslušný odborný kurz), doba výkonu služby ve vojenské hodnosti (na systemizovaném místě), splnění jazykových požadavků (pokud jsou na SM stanoveny) a účast na vojenských operacích. Pro zařazení na nejnižší místa se upřednostňují osobní schopnosti a zkušenosti před dosaženým vyšším než stanoveným vzděláním na daném systemizovaném místě¹². „S vojáky se uzavírá závazek, jehož obsahem je doba trvání služebního poměru a další podmínky služby. S vojáky, kteří potenciál k dalšímu kariérnímu růstu vyčerpají, odmítnou další službu nebo nesplňují podmínky dané právním předpisem pro výkon služby, se služební poměr ukončí“¹³.

Ve Vyhlášce MO č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání, § 1 odst. 1 se kvalifikačním předpokladem rozumí získané vzdělání stanovené pro výkon služby v příslušném služebním zařazení. Podle § 1 odst. 2 vyhlášky se pro výkon služby v příslušném služebním zařazení stanoví toto minimální dosažené vzdělání v hodnostním sboru:

- a) mužstvo – střední vzdělání s výučním listem,
- b) poddůstojníci – střední vzdělání s výučním listem,
- c) praporčíci – střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- d) nižší důstojníci – vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,
- e) vyšší důstojníci – vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,
- f) generálové – vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

¹² *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

¹³ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

Rozkaz MO č. *RMO č.2/2019 Věstníku Zásady tvorby systemizovaných míst*¹⁴ stanovuje tyto kvalifikační předpoklady:

a) stupeň vzdělání (s odkazem na již výše uvedenou Vyhlášku MO č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání),

b) stupeň utajení (pokud je v popisu pracovní činnosti práce s utajovanými informacemi).

Kromě kvalifikačního předpokladu by voják z povolání měl také splňovat kvalifikační požadavky, které se stanovují podle vojenské hodnosti, která se požaduje na daném systemizovaném místě. Za kvalifikační požadavek je podle *RMO č.2/2019 Věstníku Zásady tvorby systemizovaných míst* považován¹⁵:

a) vojenský kariérový kurz vztahující se k příslušné hodnosti (část třetí, hl. I, čl. 12 RMO č. 2/2019 Věstníku),

b) jazykové kvalifikační požadavky (část třetí, hl. II, čl. 14 až 19 RMO č. 2/2019 Věstníku),

c) další kvalifikační požadavky (část třetí, hl. III, čl. 20 RMO č. 2/2019 Věstníku.).

Přehled vojenských kariérových kurzů vztahujících se k jednotlivým vojenským hodnostem je uveden v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2 Přehled vojenských kariérových kurzů vztahujících se k jednotlivým vojenským hodnostem

Hodnost	Požadavek (druh kurzu)
generálmajor, generálporučík, armádní generál	kurz pro generály
plukovník, brigádní generál	kurz Generálního štábu
major, podplukovník (plukovník)	kurz pro vyšší důstojníky
kapitán	kurz pro nižší důstojníky
poručík, nadporučík	základní důstojnický kurz
nadpraporčík, štábní praporčík	vyšší praporčícký kurz
rotmistr, nadrotmistr, praporčík	základní praporčícký kurz
četař, rotný	poddůstojnický kurz
vojín, svobodník, desátník	bez vojenského kariérového kurzu

Zdroj: RMO č. 2/2019 Zásady tvorby systemizovaných míst, grafická úprava autora.¹⁶

Základním jazykovým kvalifikačním požadavkem je znalost anglického jazyka, popř. dalšího cizího jazyka. Požadovaná úroveň ovládání anglického jazyka (jazyková způsobilost) je uvedena ve standardizovaném jazykovém profilu (SLP) a ve 4 řečových dovednostech (poslech

¹⁴ RMO č.2/2019 Věstníku *Zásady tvorby systemizovaných míst*, část druhá, hl. I a II.

¹⁵ RMO č.2/2019 Věstníku *Zásady tvorby systemizovaných míst*

¹⁶ RMO č.2/2019 Věstníku *Zásady tvorby systemizovaných míst*

s porozuměním, ústní projev, čtení s porozuměním, písemný projev podle normy NATO STANAG 6001 a její úroveň se stanovuje podle vojenské hodnosti stanovené na služebním místě, znázorněno v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3 Minimální jazykové kvalifikační požadavky podle stanovené vojenské hodnosti

Vojenská hodnost	Jazykový požadavek	Poznámka
generálové, plukovník	3333	
podplukovník	2222	vstupní požadavek pro kurz GŠ - SLP 3333
major	2222	
kapitán	2222	vstupní požadavek pro kurz pro vyšší důstojníky – SLP 2222
nadporučík	2222	vstupní požadavek pro kurz pro nižší důstojníky – SLP 2222
poručík, štábní praporčík, nadpraporčík	2222	
praporčík	1111	vstupní požadavek pro vyšší praporčícký kurz - SLP 2222
nadrotmistr, rotmistr	1111	
rotný	1111	Vstupní požadavek pro základní praporčícký kurz – SLP 1111
četař, desátník, svobodník, vojín	0000	

Zdroj: RMO č.2/2019 Věstníku Zásady tvorby systemizovaných míst, příloha 5, grafická úprava autora

Řízení kariér vojáků z povolání, jeho principy a zásady představují dynamický prvek personálního řízení v resortu MO a v současnosti je řešeno v RMO č. 9/2017 - *Stanovování pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér*. „Tento rozkaz stanovuje zásady, podmínky, kritéria a způsob stanovování pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému kariér.“¹⁷

Stanovené pořadí vojáků je podkladem pro:

- a) jmenování do vyšší vojenské hodnosti,
- b) zařazení na služební místo, pokud je spojeno se jmenováním do vyšší hodnosti,

¹⁷ RMO č. 9/2017 Věstníku *Stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér*, čl. 1

c) vyslání do kariérové přípravy.¹⁸

Tato personální opatření realizují oprávněné služební orgány pouze s vojáky, kteří byli zveřejněni v seznamu vojáků, se kterými se předpokládá v následujícím roce realizovat kariérní postup.¹⁹ Pořadí se stanovuje každoročně do konce května pro personální opatření realizovaná v období od 1. srpna do 31. července následujícího roku. Do předběžného seznamu pro stanovení pořadí vojáků se zařazují vojáci, kteří současně splňují podmínky uvedené v bodě 3 čl. 2 RMO č. 9/2017. Kritériem pro stanovení pořadí vojáků je:

- dosažená kvalifikace,
- dosavadní výkon služby,
- služební hodnocení.²⁰

Pořadí vojáků se stanovuje pro každou hodnost a vojenskou odbornost samostatně. Při stanovení pořadí vojáků se u každého vojáka posuzují tyto oblasti:

- a) dosažená kvalifikace,
- b) služební hodnocení,
- c) služební praxe.²¹

Pro stanovení pořadí vojáků v jednotlivých hodnostech se stanovují do 28. února na dobu jednoho roku komise pro stanovení pořadí. S vojáky, kteří nebyli zařazeni do seznamu vojáků, se kterými se předpokládá v následujícím roce realizovat kariérní postup, mohou oprávněné služební orgány realizovat opatření, která nejsou uvedena v čl. 1 odst. 2, a to zejména opatření k rozvoji odborných dovedností vojáka, zařazení na služební místo se stejnou vojenskou hodností nebo jmenování do nižší vojenské hodnosti.²²

¹⁸ RMO č. 9/2017 Věstníku *Stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér*, čl. 2

¹⁹ RMO č. 9/2017 Věstníku *Stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér*, čl. 7 odst. 1

²⁰ RMO č. 9/2017 Věstníku *Stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér*, čl. 3 odst. 1

²¹ RMO č. 9/2017 Věstníku *Stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér*, čl. 3 odst. 2, 3

²² RMO č. 9/2017 Věstníku *Stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér*, čl. 7 odst. 2

Kvalifikačním předpokladem se rozumí stupeň vzdělání dosažený podle školského zákona [zákon č. 561/2004Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů] nebo podle zákona o vysokých školách [zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů]. Minimální stupeň vzdělání pro jednotlivé hodnostní sbory je stanoven vyhláškou Ministerstva obrany č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání, ve znění pozdějších předpisů. V současnosti je nastaven takto:

Hodnostní sbor	Stupeň vzdělání
Mužstvo	Střední vzdělání s výučním listem
Poddůstojníci v hodnosti desátníka a četaře	Střední vzdělání s výučním listem
Poddůstojníci v hodnosti rotného	Střední vzdělání s maturitní zkouškou
Praporčíci	Střední vzdělání s maturitní zkouškou
Nižší důstojníci	Vysokoškolské bakalářské vzdělání
Vyšší důstojníci	Vysokoškolské magisterské vzdělání
Generálové	Vysokoškolské magisterské vzdělání
Nižší a vyšší důstojníci - hudebníci	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři

U vojinů není nejkratší doba výkonu služby v hodnosti stanovena, protože jde o základní hodnost, v níž voják slouží pouze po dobu výcviku k získání základních vojenských znalostí a dovedností nezbytných k výkonu služby vojáka. U štábních praporčíků a generálů také není nejkratší doba výkonu služby v hodnosti stanovena, neboť jde o hodnosti, které představují vrchol kariéry vojáků z povolání.

3. Průběh služby vojáků z povolání

a) Vznik služebního poměru

Předmět úpravy zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (dále jen „zákon“ nebo „zákon o vojácích z povolání“) spočívá v právní regulaci vzniku, průběhu a zániku služebního poměru vojáka z povolání. Služební poměr vojáka z povolání je svojí povahou právním poměrem státně zaměstnaneckým – veřejnoprávním a vzájemné vztahy účastníků služebního poměru se vyznačují tím, že jeden účastník vystupuje vůči druhému jako nositel veřejné svrchované moci a tím jako silnější subjekt, který druhému subjektu může jednostranně zakládat jeho práva. (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 5. 2003, č. j. 21 Cdo 100/2003)

Zvláštním druhem vojenské činné služby je **služba vojáka z povolání**. V souladu s ustanovením § 4 branného zákona občan může dobrovolně převzít výkon branné povinnosti, pokud požádá o povolání do služebního poměru. Podle uvedeného zákona podmínkami povolání do služebního poměru je schopnost občana vykonávat vojenskou činnou službu (osobnostní a

zdravotní způsobilost), potřeba ozbrojených sil a písemný souhlas se zařazením do aktivních záloh do dvou let od ukončení služebního poměru vojáka z povolání. Další podmínky pro přijetí do služebního poměru stanoví § 3 zákona o vojácích z povolání. Podle zákona je vojákem z povolání „občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje povolání“.

Činit **právní úkony ve věcech služebního poměru** znamená, že příslušný služební orgán může rozhodovat o vzniku, průběhu a zániku služebního poměru vojáka a jeho právech a povinnostech. Zákon stanoví, že služebními orgány jsou prezident republiky a ministr obrany. Oba jsou oprávněni k tomu, aby svými rozkazy zmocnili, že činit právní úkony mohou i jimi určení velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci, kteří jsou označováni jako služební orgán. Ministr obrany svou pravomoc tradičně v části přenáší formou rozkazu na nižší velitele, náčelníky a vedoucí zaměstnance. Jde o poměrně složitý systém, kdy pro různé oblasti (personální, platovou, vzdělávací, objasňování škod, sociální), jsou určeny rozdílné služební orgány.

Důležitou povinností služebních orgánů je zabezpečit, aby **nedocházelo k diskriminaci vojáků** z konkrétních, v zákoně taxativně vyjmenovaných diskriminačních důvodů. Toto ustanovení se vztahuje také na uchazeče o povolání do služebního poměru. Je nutné však upozornit, že zákon výslovně uvádí, že za diskriminaci se nepovažují případy, kdy z hlediska povahy služby jsou dané důvody pro odlišné zacházení. Služební orgány a taktéž ani ostatní vojáci se nesmí dopouštět jednání, které směřuje k ponižování důstojnosti jiného vojáka nebo k jeho jiné újmě na právech. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje jakékoliv obtěžující jednání, které vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující klima na pracovišti. Voják, jehož práva byla porušena, má právo se domáhat, aby bylo od diskriminačního jednání upuštěno, a aby možné následky takového jednání byly odstraněny, a služební orgány nesmí postihovat vojáka proto, že se domáhá svých práv a nároků.

Důležitým předpokladem pro vznik a následné řízení průběhu služebního poměru vojáka je oprávnění služebních orgánů **shromažďovat, zpracovávat a uchovávat osobní údaje** uvedené v zákoně:

- jméno a příjmení, včetně předchozích jmen a příjmení a rodného příjmení,
- akademické tituly a vědecké hodnosti s daty jejich přiznání,
- rodné číslo,
- adresu místa trvalého pobytu a bydliště,
- státní občanství,
- získané vzdělání,

- zdravotní způsobilost k vojenské činné službě,
- přehled o předchozích pracovních a služebních poměrech a o samostatných výdělečných činnostech,
- jazykové znalosti a zkoušky z nich,
- zvláštní schopnosti, dovednosti, zájmy a oprávnění,
- trestní bezúhonnost,
- rodinný stav,
- jména, příjmení a adresy místa trvalého pobytu a bydliště osob blízkých.

Osobní údaje jsou vedeny v **personální evidenci**, která je vymezená jako soubor informací, který zahrnuje osobní údaje související se vznikem, průběhem a ukončením služebního poměru vojáka a jeho nároky uvedenými v části osmé zákona a dávkami důchodového pojištění. Personální evidenci zákon umožňuje vést i v elektronické podobě. Voják je povinen doložit požadované údaje a jejich případné změny platnými a aktuálními doklady, a to nejpozději do osmi dnů od okamžiku, kdy došlo k jejich změně. V souvislosti s vedením osobních údajů zákon ukládá povinnost služebním orgánům povinnost vést osobní spisy vojáků, do kterých se zakládají doklady a podklady ověřující platnost osobních údajů. Součástí osobního spisu jsou i doklady a podklady vztahující se k průběhu služebního poměru vojáka. Vzhledem ke skutečnosti, že v uvedeném zmocnění nejsou upravena všechna pravidla pro vedení osobních údajů, zákon se proto odkazuje na obecný předpis v této oblasti, kterým je zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.

Kromě základních podmínek pro výkon branné povinnosti podle branného zákona stanovuje zákon o vojácích z povolání v § 3 další **podmínky pro povolání uchazeče do služebního poměru**, které vycházejí z charakteru služebního poměru vojáka. Splňovat je musí nejen uchazeč, ale musí být plněny vojákem po celou dobu trvání služebního poměru. Uchazeč musí splňovat následující podmínky: být státním občanem ČR a nejpozději ke dni podání žádosti o povolání do služebního poměru dovršit 18 let věku, složit vojenskou přísahu, nebýt členem politické strany, politického hnutí, odborové organizace, nepodporovat, nepropagovat nebo nesympatizovat s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob, být trestně bezúhonný, zdravotně způsobilý k výkonu služby a splňovat kvalifikační předpoklady stanovené pro služební zařazení. Splnění těchto podmínek uchazeč dokládá platnými doklady nebo čestnými prohlášeními. Vojenskou přísahu skládá uchazeč při ukončení výběru podpisem listiny

s jejím textem.

Výběr uchazečů o službu vojáka je zahájen na základě podané žádosti, nutnou podmínkou zahájení výběru je vyplnění osobního dotazníku, ve kterém uchazeč uvede osobní údaje požadované v § 2a zákona o vojácích z povolání a doloží je platnými doklady. Tím uchazeč zároveň prokazuje souhlas se zpracováním osobních údajů. Ministerstvo obrany (dále jen „MO“) stanovilo vyhláškou doklady potřebné pro výběr, postup při výběru a vzor osobního dotazníku (Vyhláška MO č. 454/2002 Sb., kterou se stanoví doklady pro výběr, postup při výběru a vzor osobního dotazníku uchazeče o povolání do služebního poměru vojáka z povolání). Služební orgán vyhodnotí předložené materiály a do výběru zařadí jen ty uchazeče, kteří předložili všechny požadované doklady. Při výběru je ověřována způsobilost uchazeče pro výkon služby ve vztahu k předpokládanému služebnímu zařazení, posuzuje se splnění kvalifikačních předpokladů, fyzická zdatnost, zdravotní a psychická způsobilost. Služební orgán po vyhodnocení podkladů sdělí uchazeči výsledek výběru nejpozději do šesti měsíců od doručení žádosti. Podkladem pro vydání rozhodnutí o povolání uchazeče do služebního poměru je závěrečná zpráva. Součástí této zprávy je i vyjádření souhlasu uchazeče s obsaženými údaji a poučení o obsahu budoucího služebního poměru.

Rozhodnutí o povolání občana do služebního poměru je jednostranným individuálním právním aktem oprávněného služebního orgánu, kterým se deklaruje založení služebního poměru dnem následujícím po doručení rozhodnutí. Služební poměr vzniká dnem, který je v rozhodnutí uveden jako den nástupu služby. Náležitosti rozhodnutí jsou formální požadavky stanovené správním řádem (označení služebního orgánu, číslo jednací, otisk úředního razítka, datum a podpis), obsahové (výroková část, odůvodnění a poučení o odvolání) a další náležitosti stanovené zákonem. Výrok rozhodnutí o povolání do služebního poměru tak musí obsahovat **den nástupu do služby, služební zařazení, místo nástupu služby, dobu trvání služebního poměru, zkušební dobu**. Součástí rozhodnutí o povolání je také **jmenování do hodnosti**.

Pokud voják bezprostředně po povolání nastupuje k základní přípravě, zařadí se do hodnostního sboru čekatelů a je jmenován do hodnosti vojín, ve které bude po celou dobu výcviku. Po ukončení výcviku je voják jmenován do hodnosti, která odpovídá jeho novému služebnímu zařazení. V případě, že voják nastoupí službu v den, který je uveden v rozhodnutí jako den nástupu služby, vznikne mu v ten den služební poměr se všemi právy a povinnostmi. V případě, že voják ze závažného důvodu nenastoupí službu ve stanovený den (nemoc, úraz, závažné rodinné problémy, případně jiné překážky ve službě), i přesto jeho služební poměr vznikne, pokud voják tento závažný důvod prokáže. Nedostaví-li se voják v určený den bez

závažného důvodu, jeho služební poměr nevznikne. Služební zařazení vychází z potřeb České republiky a voják se zařazuje pouze na volné služební místo, pro které splňuje stanovené kvalifikační předpoklady.

Služební poměr je koncipován jako právní vztah na dobu určitou. Doba trvání služebního poměru se stanovuje v rozmezí dvou až dvaceti let. Na dobu kratší než dva roky lze vojáka povolát pouze tehdy, pokud bude konat službu v zahraničí. Stanovenou dobu trvání služebního poměru lze v průběhu výkonu služby měnit. Služební orgán rozhoduje o prodloužení této doby z moci úřední. Ke zkrácení může dojít pouze na žádost vojáka, a to z vážných sociálních nebo rodinných důvodů. Zákon mezi tyto důvody řadí např. nutnost osobní péče vojáka o dítě (ovdovění, rozvod) nebo o osobu závislou na pomoci vojáka. Prodloužit stanovenou dobu trvání služebního poměru lze na základě doporučení vedoucího organizačního celku s písemným souhlasem vojáka. Obligatorně se stanoví také zkušební doba, jejíž délka činí tři měsíce. Pokud v jejím průběhu voják zamešká více než deset obvyklých dnů výkonu služby, zkušební doba se mu o tyto zameškané dny prodlouží. Zkušební doba slouží k oboustrannému seznámení se s výkonem služby. Ve zkušební době lze služební poměr zjednodušeným způsobem zrušit, a to oběma stranami právního vztahu.

b) Průběh a změny služebního poměru

Služební poměr je veřejnoprávním vztahem ke státu. Voják koná službu nikoli podle potřeb ozbrojených sil, ale podle potřeb České republiky a to na jejím území nebo i v zahraničí v souladu se svým služebním zařazením. Může být zařazen v ozbrojených silách ČR, v ministerstvu, ve vojenských školách, ve Vojenské policii, nebo ve Vojenském zpravodajství. Voják může kromě součástí MO plnit též úkoly obranného charakteru v orgánech státní správy nebo právnických osobách zřízených MO, případně může také působit v mezinárodních a nadnárodních organizacích nebo orgánech. Vojáka lze služebně zařadit pouze na volné služební místo pro které splňuje stanovenou kvalifikaci, tj. kvalifikační předpoklady a požadavky. O služebním zařazení vojáka rozhoduje oprávněný služební orgán personálním rozkazem podle § 145a zákona. Služební místo je vymezené služebním označením, popisem nejsložitějších služebních činností, jím odpovídající hodností a požadovanou kvalifikací. K obsazení služebních míst, u kterých to předpokládá zákon, se vyhlašuje výběrové řízení. Studenti vojenských škol a vojáci, kteří se připravují k výkonu služby výcvikem, se při povolání do služebního poměru zařazují do hodnostního sboru čekatelů a v jeho rámci se jmenují do vojenských hodností pro čekatеле.

Zavedení **rozhodné doby ve služebním zařazení** je zcela novým institutem, jehož cílem

je zvýšení kvality a mobility personálu ozbrojených sil a je tak důležitým prvkem kariérního řádu. Základním principem uvedeného institutu je služba na čas ve služebním zařazení. Vyhláškou MO jsou stanoveny **čtyři druhy** služebních zařazení a jím odpovídající typová služební zařazení. Rozhodná doba pro **základní** a **velitelské** služební zařazení je stanovena v délce čtyř let. Pro **štábní** služební zařazení je stanovena doba pěti let a pro **specialisty** v rozsahu sedmi let. Běh rozhodné doby začíná dnem služebního zařazení vojáka. Služební orgán má stanovenou povinnost, vždy nejpozději čtyři měsíce před uplynutím rozhodné doby, rozhodnout o dalším služebním zařazení, případně o propuštění vojáka. U velitelských služebních zařazení lze o prodloužení doby rozhodné rozhodnout pouze výjimečně, a to zejména z důvodu nezbytné potřeby zabezpečení plnění úkolů ozbrojených sil vyplývajících z právních předpisů nebo mezinárodních smluv. Prodloužit dobu rozhodnou lze pouze v případech, kdy není možné na dané služební místo zařadit jiného vojáka splňujícího kvalifikační předpoklady a požadavky.

Vojenská hodnost je atributem služebního místa, který vyjadřuje postavení vojáka a jeho pravomoc v hierarchii ozbrojených sil. Vojáci se do hodnostních sborů a hodností jmenují současně se služebním zařazením podle splněných kvalifikačních předpokladů pro dané služební místo. Zákon v § 7 stanovuje rozdělení hodnostních sborů a názvy vojenských hodností následovně:

- hodnostní sbor mužstvo – hodnosti voják, svobodník,
- hodnostní sbor poddůstojníci – hodnosti desátník, četař, rotný,
- hodnostní sbor praporčíci – hodnosti rotmistr, nadrotmistr, praporčík, nadpraporčík, štábní praporčík,
- hodnostní sbor nižší důstojníci – hodnosti poručík, nadporučík, kapitán,
- hodnostní sbor vyšší důstojníci – hodnosti major, podplukovník, plukovník,
- hodnostní sbor generálové – hodnosti brigádní generál, generálmajor, generálporučík, armádní generál.

Do hodnostního sboru čekatelů jsou zařazováni vojáci, kteří se připravují k výkonu služby studiem nebo výcvikem. Do generálských hodností jmenuje vojáky prezident republiky na návrh vlády. Výjimečně lze vojáka jmenovat do nižší hodnosti, než které v průběhu své služby dosáhl. Ministr obrany může ve výjimečných případech propůjčit vojákovi vyšší hodnost, než která mu přísluší. Splňuje-li voják podmínku doby výkonu služby v hodnosti, je personálním rozkazem jmenován do hodnosti odpovídající služebnímu místu, na kterém je služebně zařazen.

Zákon o vojácích z povolání stanoví, že voják musí v hodnosti, do které byl jmenován, **vykonávat službu nejkratší dobu**, než bude možné rozhodnout o jeho jmenování do vyšší hodnosti, což zpravidla znamená i zařazení na jiné služební místo. Tato doba je stanovena

v závislosti na vojenské hodnosti v rozsahu dvou až čtyř let. Pro vojáky v hodnosti štábní praporčík a v hodnostech generálů se minimální doba výsluhy v hodnosti se nestanovuje. V hodnostním sboru čekatelů se doba výkonu služby v hodnosti stanoví vždy v rozsahu jednoho roku, což odpovídá ročníku studia a služba v hodnostním sboru čekatelů se nezapočítává do doby výkonu služby v hodnosti v ostatních hodnostních sborech.

Pro zabezpečení mobility personálu podle potřeb ozbrojených sil se využívá **přeložení**, které je spojeno s novým služebním zařazením. Voják může být přeložen do jiného místa výkonu služby, kterým je jiná obec, než ve které konal doposud službu, vojáka lze přeložit i v rámci stejné obce v případě přeložení do podřízenosti jiného služebního orgánu. Voják může být přeložen a současně služebně zařazen jen na volné služební místo. Vnitřní předpis (RMO č. 63/2015 Věstníku *Některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání*) uvádí, že k přeložení vojáků má docházet zpravidla k 1. lednu nebo k 1. červenci kalendářního roku. Přeložení může být uskutečněno z podnětu služebního orgánu nebo na žádost vojáka, kterou podal oprávněnému služebnímu orgánu. Žádosti vojáka lze vyhovět pouze tehdy, pokud to neohrozí plnění úkolů ozbrojených sil. Vojáky překládá oprávněný služební orgán v rámci své podřízenosti, případně je určen služební orgán, který překládá vojáky mezi jednotlivými složkami ozbrojených sil.

Důležitým podkladem pro řízení kariéry vojáka je pravidelné **služební hodnocení**. Služební hodnocení má stanovenou písemnou formu, provádí jej nejbližší nadřízený vojáka a hodnocený voják s ním musí být seznámen. Výsledek hodnocení má přímý vliv na kariérní postup vojáka a také na stanovení výkonnostního příplatku. Hodnocení se provádí za kalendářní rok a hodnotící období probíhá od 1. prosince hodnoceného roku do konce února následujícího roku. Proces služebního hodnocení je upraven vyhláškou MO č. 189/2015 Sb., která určuje hodnotící období, případy, kdy se služební hodnocení provádí v jiném období, případně se neprovádí. Hodnotitel posuzuje zejména úroveň plnění služebních úkolů, obecných povinností vojáka, odbornou a psychickou způsobilost vojáka, jeho zdravotní stav a fyzickou připravenost. Služební hodnocení musí vždy vycházet z podkladů, kterými jsou hodnocení výsledků výcviku a úkolů jednotky, výsledky vojáka v rámci jednotlivých přezkoušení a ucelených částí přípravy či zahraniční operace. Hodnotitel může ověřovat znalosti hodnoceného písemným testem, je ale povinen okruhy a témata zveřejnit nejméně 10 dnů před dnem testu. Významné dopady služebního hodnocení do práv a povinností vojáka vyžadují, aby byl jasně určen proces přezkoumání služebního hodnocení. Zákon pro toto přezkoumání stanovuje zvláštní proces, který není řízením ve věcech služebního poměru. Voják má právo se proti závěrům služebního hodnocení bránit tím, že podá **námítky**. Námítky proti jednotlivým částem hodnocení musí voják podat písemně, nejpozději do tří pracovních dnů ode dne seznámení se s hodnocením.

Další možnost přezkoumání výsledků hodnocení, která má zajistit objektivitu služebního hodnocení, má služební orgán příslušný pro stanovení služebního platu. V případě, že se důvodně domnívá, že služební hodnocení neodpovídá skutečnému plnění povinností vojákem, pak přímému nadřízenému hodnotitele nařídí zpracování nového služebního hodnocení ve lhůtě do deseti dnů. Voják má právo podat námitky i proti takto nově zpracovanému služebnímu hodnocení.

c) Zánik služebního poměru

Služební poměr zaniká na základě **rozhodnutí služebního orgánu** (propuštění, odnětí hodnosti, zrušení ve zkušební době), **právní události** (uplynutím stanovené doby, smrti) nebo na **základě rozhodnutí jiného orgánu** (ztráta vojenské hodnosti, ztráta zdravotní způsobilosti, omezením svéprávnosti). Služební poměr může také zaniknout **právním jednáním ze strany vojáka** (zrušení ve zkušební době, pozbytím státního občanství). **Uplynutím stanovené doby** trvání zaniká služební poměr vojáka bez ohledu na to, zda je voják např. uznán dočasně neschopným k výkonu služby pro nemoc nebo úraz. Při zániku uplynutím stanovené doby trvání se před jejím koncem nijak nově nerozhoduje, protože datum uplynutí vychází z posledního rozhodnutí o změně doby trvání služebního poměru vojáka. **Ztrátu vojenské hodnosti** může uložit soud v trestním řízení jako vedlejší trest též vedle jiného trestu, ztráta vojenské hodnosti spočívá v tom, že odsouzený ztrácí stávající vojenskou hodnost a náleží mu hodnost vojín. Nabytím právní moci odsuzujícího rozsudku dochází současně k zániku služebního poměru vojáka a voják se ze zákona stává příslušníkem zálohy. Právní skutečností je také **smrt vojáka**, která je vyjádřena dvěma možnostmi a to úmrtím vojáka a prohlášením za mrtvého. V prvním případě zanikne služební poměr dnem, který je uveden v úmrtním listě. Ve druhém případě rozhodne soud na návrh oprávněné osoby o prohlášení za mrtvého, služební poměr v tomto případě zanikne dnem, kdy dojde k nabytí právní moci tohoto rozhodnutí soudu.

Protože zákon vyžaduje, aby vojákem z povolání byl český státní občan (Emmert 2016), **pozbytí státního občanství** má za následek zánik služebního poměru. Dnem pozbytí občanství je den, kdy voják převzal doklad o pozbytí státního občanství prohlášením. Dalším důvodem pro zánik služebního poměru je **ztráta zdravotní způsobilosti**, o které rozhodují přezkumné komise zřizované podle branného zákona. Dnem právní moci rozhodnutí, kterým je voják uznán nezpůsobilým pro výkon vojenské činné služby, zaniká i služební poměr vojáka. Významným zásahem do osobnostních práv člověka je **omezení svéprávnosti**. Protože voják musí být plně svéprávný, je omezení nebo ztráta svéprávnosti důvodem k zániku služebního poměru. Jedná se

zpravidla o případy duševní nemoci, která není jen přechodná. O omezení svéprávnosti rozhoduje soud a dnem zániku služebního poměru je pak den nabytí právní moci rozsudku. Zrušit služební poměr ve zkušební době může jak služební orgán tak voják.

Zákon o vojácích z povolání v paragrafu 19 odst. 1 taxativně vymezuje **důvody, kdy voják z povolání musí** být oprávněným služebním orgánem **propuštěn ze služebního poměru**. Voják **musí** být propuštěn, pokud:

- dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže podle zvláštního právního předpisu,
- splnil podmínky nároku na starobní důchod podle zvláštního právního předpisu, přičemž dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže podle zvláštního právního předpisu,
- přestal být ze zdravotních důvodů způsobilý vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím, nebo podle zvláštního právního předpisu není způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení a není pro něho jiné služební zařazení,
- se přestal připravovat k výkonu služby studiem a není pro něho jiné služební zařazení,
- není pro něho v důsledku organizačních změn nebo po odvolání ze služebního místa podle jiného právního předpisu,
- byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody,
- byl pravomocně odsouzen pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil,
- podle závěrů dvou služebních hodnocení není způsobilý pro další výkon služby,
- se stal členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace,
- vykonává výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu nebo činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, je členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu, a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo nebo jiný správní úřad,
- podal žádost o propuštění ze služebního poměru,
- pominuly důvody přerušení služebního poměru podle § 11 a voják ve služebním poměru nepokračuje podle § 12 odst. 2,
- podporuje, propaguje nebo sympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob,
- uplynula rozhodná doba ve služebním zařazení,

- podle zvláštního právního předpisu není způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení, přičemž tuto nezpůsobilost zavinil svým jednáním.

O propuštění vojáka rozhoduje oprávněný služební orgán v řízení ve věcech služebního poměru a podnět k zahájení řízení dává zpravidla nadřízený voják. Prezident republiky a ministr obrany mohou rozhodnout o prodloužení doby výkonu služby těm vojákům, kterým vznikl nárok na dřívější odchod do starobního důchodu. Doby lze prodloužit jen na žádost vojáka a nejdéle do dosažení důchodového věku podle zvláštního právního předpisu. Při rozhodování se přihlíží k odbornosti vojáka, dosavadnímu průběhu služby, jeho morálním vlastnostem, zdravotnímu stavu a jeho účasti v zahraničních operacích.

V závislosti na důvodu propuštění zákon stanoví několik druhů dob, po jejichž uplynutí zaniká služební poměr. Obecnou dobou jsou dva kalendářní měsíce, následující po dni doručení rozhodnutí o propuštění. Při propuštění z důvodu dosažení důchodového věku zanikne služební poměr posledním dnem kalendářního měsíce, kdy voják splnil podmínky nároku nebo dosáhl důchodového věku pro muže. Zvláštní a nezvykle dlouhá doba je stanovena v případě, že voják požádá o propuštění ze služebního poměru. Tato lhůta uplyne až po devíti kalendářních měsících od podání žádosti. Ve všech uvedených případech je možné dohodou služebního orgánu a vojáka uvedené lhůty zkrátit. V případě, že voják po zániku důvodu pro přerušení služebního poměru z důvodu výkonu veřejné funkce nenastoupí výkon služby, jeho služební poměr zanikne uplynutím 15 dnů následujících po dni, kdy měl voják pokračovat ve výkonu služby, pokud mu v tom nebránily závažné důvody. Ustanovení paragrafu 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání stanovuje i lhůtu pro vydání rozhodnutí služebním orgánem. Pokud byl voják pravomocně odsouzen pro trestný čin, podle § 19 odst. 1 písm. g) musí být propuštěn do šesti měsíců ode dne, kdy se služební orgán dozvěděl o nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku, nejpozději však do jednoho roku od nabytí právní moci rozsudku. Jednou ze základních povinností vojáka podle § 48 odst. 1 písm. i) zákona o vojácích z povolání, je hlásit zahájení, průběh a ukončení trestního řízení proti své osobě.²³

4. Podpora rozvoje občanských zaměstnanců

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, upravuje podmínky a formy odborného rozvoje

²³ ZBOŘIL, Tomáš, SKORUŠA, Leopold, VIČAR, Radim, KUBÍNYI, Ľubomír, HORÁK, Ondřej, POP, Martin. *Právo služebního poměru - vybrané kapitoly*. [skripta]. Brno: Univerzita obrany, 2017, 125 s. ISBN 978-80-7582-024-2. kap. 3

zaměstnanců, jenž jsou předpokladem pro další kariérní postup. V § 227 stanovuje následující formy odborného rozvoje:

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace.

Z hlediska řešené problematiky je významné zejména prohlubování a zvyšování kvalifikace. „Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby“²⁴. Zákon stanovuje, že účast na školení nebo jiných formách odborné přípravy se považuje za výkon práce, zaměstnavatel je povinen za uvedené aktivity poskytovat mzdu nebo plat. „Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby“²⁵.

„Příprava občanských zaměstnanců (dále jen o. z.) v rezortu MO má charakter výchovy a vzdělávání. Cílem výchovy je utvářet dovednosti a návyky žádoucího chování a jednání v souladu s nejširšími požadavky a potřebami společnosti. Vzdělávání je zaměřeno na prohlubování jejich kvalifikace. Zvyšování kvalifikace je umožňováno zcela výjimečně, protože většina o. z. je do pracovního poměru přijímána se splněným kvalifikačním předpokladem. V rámci vzdělávání jsou průběžně prohlubovány kvalifikace a kompetence a podle postavení a charakteru vykonávaných pracovních činností je diferencovaně poskytováno odborné, jazykové a manažerské vzdělávání. Vedoucí zaměstnanci stanovují ve své působnosti obsah průběžného vzdělávání, které koresponduje s konkrétním pracovním zařazením, je zaměřeno na plnění

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 230

²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 231

stanovených kvalifikačních požadavků a odborný růst o. z.“²⁶ V rezortu Ministerstva obrany stanovuje způsob obsazování volných míst Pracovní řád, který uvádí, že „Obsazování volných systemizovaných míst pro zaměstnance se provádí procesy náboru a výběru zaměstnanců, a to zpravidla z více uchazečů. Statutární orgán přitom předem volná systemizovaná místa u organizačního celku určená k obsazení v dostatečném předstihu zveřejní a případně rozhodne, pro která systemizovaná místa se pro výběr vhodného zaměstnance použije metoda výběrového řízení. Celkový přehled volných systemizovaných míst u zaměstnavatele je dostupný v informačních systémech, pro zaměstnance je k dispozici cestou personálních útvarů na vyžádání“²⁷

Důležitou personální činností, vztahující se k podpoře odborného rozvoje a řízení kariér občanských zaměstnanců je hodnocení zaměstnanců a jak doslovně uvádí pracovní řád „je nástrojem řízení pracovní kariéry zaměstnance“²⁸. Specifickým nástrojem pro obsazování volných pracovních míst je výběrové řízení a to proto, že „Formou výběrového řízení mohou být vybráni zejména uchazeči pro výkon vedoucích systemizovaných míst, nebo míst se specifickými požadavky na odbornost a kvalifikovanost zaměstnance nebo míst, pro něž to stanoví statutární orgán. Cílem výběrového řízení je objektivizovat výběr zaměstnanců pro vymezený okruh systemizovaných míst“²⁹.

Závěr

V současném období, které můžeme označit v Armádě České republiky jako období charakteristické novelou zákona o vojácích z povolání, dochází v oblasti řízení kariér k nahrazení výsluhového principu principem výběru vojáků na vyšší systemizovaná místa na základě dosažené výkonnosti. Zároveň je však nutné si uvědomit, že úspěšnost postupu v kariéře lze hodnotit na základě mnoha kritérií. Pro jedince je ale prioritním kritériem vnitřně prožívaný úspěch v jeho kariéře. Dosažená úroveň kvalifikačních předpokladů, kvalifikačních požadavků a výsledky služebního hodnocení jsou rozhodujícími podmínkami pro postup vojáků z povolání ve služební kariéře.

Řízení kariér vojáků z povolání, podmínky rozšiřování a prohlubování znalosti a dovednosti

²⁶ Koncepce přípravy personálu pro potřeby rezortu Ministerstva obrany, MO-Ř OŘLZ SST MO, Praha: 2019, 66 s., čj.: MO 306565/2019-7542-OdVzP, s. 48

²⁷ Pracovní řád MO, 4. doplněk, MO: Praha 2008, 25 s., hl. 1, čl. 11, s.5-6

²⁸ Pracovní řád MO, 4. doplněk, MO: Praha 2008, 25 s., příloha č. 1-Zásady pro hodnocení zaměstnanců, čl. 5

²⁹ Pracovní řád MO, 4. doplněk, MO: Praha 2008, 25 s., příloha č. 2-Zásady pro obsazování systemizovaných míst výběrovým řízením, čl. 1

personálu v rezortu Ministerstva obrany je personální činnosti, která má výrazný vliv na atraktivitu, konkurenceschopnost vojenského povolání a stabilizaci personálu. Rozšiřování konceptu celoživotního učení je jednou z možností, jak dosáhnout propojení výsledků vzdělávání s procesy služebního hodnocení a řízení kariér vojenských profesionálů. Je přístupem, který může teoreticky zdůvodnit a v praktické činnosti napomoci vytvořit předpoklady a podmínky pro získávání a rozvoj kompetencí v průběhu vojenské služby různorodými studijními cestami v kombinaci s různými strategiemi vzdělávání.

Okruhy k přípravě v rámci samostatného studia pro T-4 Řízení a plánování kariér vojenských profesionálů. Podpora rozvoje občanských zaměstnanců.

Pro snazší pochopení uvedené problematiky studujte pozorně předložený text a pro kontrolu pochopení se zamyslete a hledejte odpověď na následující problémové okruhy:

1. Objasněte význam obecného pojmu kariéra zaměstnance a její umístění (pozici) v personálním řízení firmy (organizace).
2. Vysvětlete základní principy řízení a plánování kariéry vojenského profesionála, jaké jsou klíčové prvky systému kariéry vojáka?
3. Objasněte vazbu (vztah) nejkratší doby výkonu služby v dosažené hodnosti s dobou rozhodnou pro jednotlivá typová služební zařazení vojenských profesionálů.
4. Objasněte vztah a význam kvalifikačních předpokladů a kvalifikačních požadavků na možnosti kariérního růstu vojáka.
5. Vysvětlete specifika průběhu služby vojáka z povolání – oblast vzniku služebního poměru.
6. Vysvětlete základní principy přípravy a vzdělávání občanských zaměstnanců v rezortu MO, uveďte jednotlivé druhy vzdělávání (okruhy vzdělávacích aktivit).

Literatura:

Bílá kniha o obraně. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.

DAVIDOVÁ, Monika; JÍLEK, Libor. Personální řízení v resortu Ministerstva obrany České republiky (vybrané kapitoly). Skripta. Brno: Univerzita obrany, 2019, 201 s. ISBN 978-80-7582-080-8.

Kleibl. J., Dvořáková. Z., Šubrt. B. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.

Koubek, J., Řízení lidských zdrojů. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

Koncepce přípravy personálu pro potřeby rezortu Ministerstva obrany, MO-Ř OŘLZ SST MO, Praha: 2019, 66 s., čj.: MO 306565/2019-7542-OdVzP.

Pracovní řád MO, 4. doplněk, MO: Praha 2008, 25 s.

Rozkaz MO č. 9/2017 Věstníku *Stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér.*

Rozkaz MO č. 2/2019 Věstníku *Zásady tvorby systemizovaných míst.*

Rozkaz MO č. 63/2015 Věstníku *Některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání.*

Vyhláška MO č. 454/2002 Sb., kterou se stanoví doklady pro výběr, postup při výběru a vzor osobního dotazníku uchazeče o povolání do služebního poměru vojáka z povolání.

Vyhláška MO č. 217/2010 Sb., *o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání.*

Vyhláška MO č. 153/2015 Sb., *o stanovení typových služebních zařazení s rozhodnou dobou.*

Vyhláška MO č. 189/2015 Sb., *o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích.*

Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění pozdějších předpisů.

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

ZBOŘIL, Tomáš, SKORUŠA, Leopold, VIČAR, Radim, KUBÍNYI, Ľubomír, HORÁK, Ondřej, POP, Martin. *Právo služebního poměru - vybrané kapitoly*. [skripta]. Brno: Univerzita obrany, 2017, 125 s. ISBN 978-80-7582-024-2.