



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

kancelář ombudsmana Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR

**Vyhodnocení činnosti
ombudsmana Policie ČR a Hasičského záchranného
sboru ČR
za období od 1. února 2012 do 31. července 2012**

V Praze dne **31. července 2012**
Předkládá: Mgr. Blanka Besserová

**Vyhodnocení činnosti
ombudsmana Policie ČR a Hasičského záchranného
sboru ČR
za období od 1. února 2012 do 31. července 2012**

Obsah

1.	Úvod	3
2.	Organizační zařazení a zajištění institutu ombudsmana	4
3.	Statistické vyhodnocení činnosti ombudsmana	4
4.	Podrobnější analýza prošetřovaných podání z pohledu jednotlivých problematik	8
5.	Konkrétní aktivity kanceláře ombudsmana	10
6.	Závěr	12

1) Úvod

Institut ombudsmana Policie ČR je zakotven ve Strategii vlády v boji proti korupci na období let 2011 a 2012 (dále jen „Strategie“), vystavené na třech pilířích, jimiž jsou **prevence, průhlednost a postih**, což jsou tři hlavní oblasti, ve kterých je nutné nastavovat protikorupční opatření ve vzájemné rovnováze. „Strategie“ byla schválena usnesením Vlády České republiky č.1 ze dne 5. ledna 2011, (ve znění usnesení ze dne 19. ledna 2011 č. 65), která si boj proti korupci stanovila jako jednu ze svých priorit .

V samotném materiálu „Strategie“ je v bodě 3.15 zadán Ministerstvu vnitra ČR úkol zřídit v rámci struktury ministerstva policejního ombudsmana (dále jen „ombudsman“) jako institut, k němuž se mohou obracet policisté v případě důvodného podezření na nekalé praktiky uvnitř policie. Vznikem institutu ombudsmana Vláda ČR předpokládala posílení nezávislé informovanosti o možné korupci v řadách Policie ČR. Z těchto důvodů byla k ochraně práv a oprávněných zájmů příslušníků a zaměstnanců Policie ČR nařízením ministra vnitra č. 22/2011 ze dne 15. 4. 2011 zřízena funkce ombudsmana Policie ČR. Stěžejní činností ombudsmana je přijímání a řešení podnětů, týkajících se porušování základních a dalších práv příslušníků a zaměstnanců Policie ČR nebo nečinnosti jejich nadřízených při účinném prosazování těchto práv, postupů neodpovídajících principům demokratického právního státu včetně předcházení a řešení případů diskriminace ze strany nadřízených, podřízených, případně i spolupracovníků.

V průběhu předchozího období, tedy od 1. srpna 2011 do 31. ledna 2012 se na kancelář ombudsmana stále častěji obraceli i hasiči, proto byla jeho působnost rozšířena i na příslušníky a občanské zaměstnance Hasičského záchranného sboru ČR. Stalo se tak nařízením MV č. 22/2012 ze dne 16. dubna 2012 o ombudsmanovi Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR. Postavení ani pravomoci se oproti předcházející právní úpravě podstatně nezměnily. Především z důvodů rozšíření působnosti o Hasičský záchranný sbor ČR až v dubnu 2012 popisuje předkládaná zpráva z větší části problémy, ke kterým dochází u Policie ČR.

Jediná změna týkající se stanovené 15-ti denní lhůty pro zasilání informací nebo stanovisek ombudsmanovi (čl. 5 odst. 2 NMV č. 22/2012) je ne vždy ze strany oslovených dodržována, přičemž není v případě potřeby žádný problém tuto lhůtu na žádost po dohodě prodloužit.

Z vyhodnocení činnosti kanceláře ombudsmana vyplývá, že se strategií vlády zřízený institut boje proti korupci osvědčil. Kancelář ombudsmana získává informace od příslušníků a zaměstnanců obou bezpečnostních sborů. Protože se nejedná o orgán činný v trestním řízení, všechny podněty jsou předány buď GIBS nebo ÚOKFK, případně jiným příslušným orgánům.

Důvěra příslušníků a zaměstnanců k uvedenému institutu se opírá o fakt, že ombudsman je v organizační struktuře zařazen mimo Policii ČR a Hasičský záchranný sbor ČR a pracovníci kanceláře ombudsmana plně respektují žádosti podatelů o zachování anonymity. Ve struktuře resortu je ombudsman přímo řízen ministrem vnitra.

Domníváme se, že součástí Úřadem vlády nově připravované Strategie vlády v boji proti korupci na období let 2013 a 2014 by měl být i nadále institut ombudsmana, jako preventivní protikorupční opatření. Činnost kanceláře je možno také využít v rezortním interním protikorupčním programu s cílem stanovit riziková místa, funkce a činnosti v rezortu Ministerstva vnitra a vymezit oblasti činností, při

kterých by mohlo docházet k výskytu korupce. V souvislosti se zjištěnými korupčními riziky pak definovat zásadní systémové postupy a opatření k jejich minimalizaci.

2) Organizační zařazení a zajištění institutu ombudsmana

Ombudsman je ve struktuře Ministerstva vnitra ČR zařazen do přímé podřízenosti ministra. Zařazení ombudsmana mimo strukturu Policie ČR i Hasičského záchranného sboru ČR je především z důvodu **nezávislosti této instituce na policii i hasičích**, a také i z důvodu, že podání mohou směřovat i proti policejnímu prezidentovi či generálnímu řediteli, neboť dle nařízení MV č. 22/2012 se působnost ombudsmana vztahuje na všechny řídicí úrovně a stupně řízení Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR. Zařazení v rámci organizační struktury policie či hasičského záchranného sboru by sice osobu policejního prezidenta či generálního ředitele nevylučovalo z působnosti ombudsmana, nicméně by byl služebním funkcionářem, proti jehož krokům se podřízení mohou dovolávat pomocí institutu ombudsmana, jenž by však paradoxně byl policejnímu prezidentu nebo generálnímu řediteli podřízen.

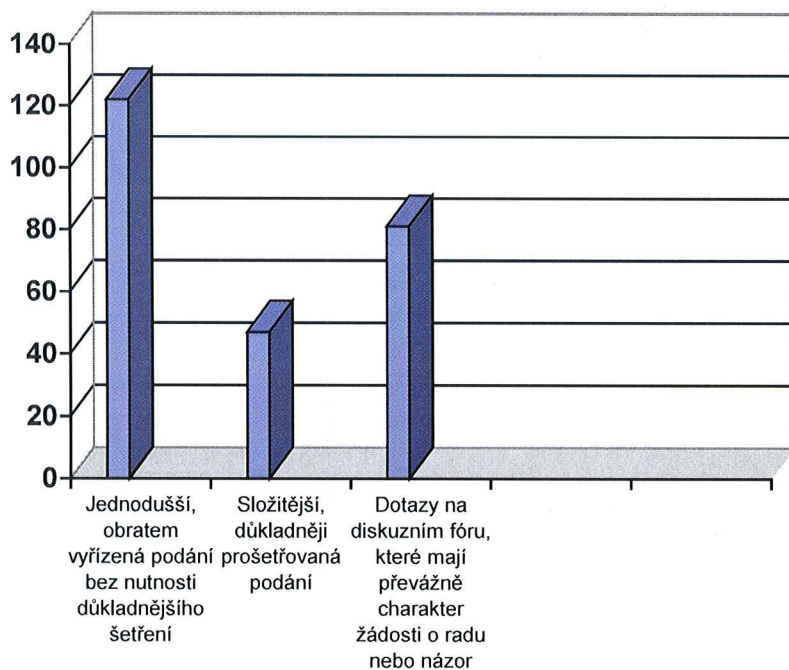
Ombudsman tedy za výkon své funkce a za nestranné a řádné prošetření všech podnětů ze strany příslušníků a zaměstnanců Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR odpovídá výhradně ministrovi vnitra. Kromě prověřování podnětů, formulování stanovisek a závěrů a dalších aktivit ministrovi vnitra předkládá pololetní zprávy o své činnosti za předchozí kalendářní pololetí, a to vždy k 1. únoru a k 1. srpnu.

Činnost institutu ombudsmana je zajišťována kanceláří ombudsmana, za jejíž činnost je odpovědný ředitel, který je zároveň jmenován do funkce ombudsmana. Na kanceláři ombudsmana jsou nově dva pracovníci (dříve byl pouze jeden), kteří zpracovávají kompletní agendu přicházejících podnětů a sekretářka, která má na starosti administrativní práce spojené s příjmem podání a jejich evidencí. V souvislosti se shora zmíněným rozšířením působnosti i na příslušníky a občanské zaměstnance Hasičského záchranného sboru ČR a propagací činnosti ombudsmana došlo k výraznému nárůstu agendy, proto byla kancelář ombudsmana tabulkově posílena o jedno pracovní místo.

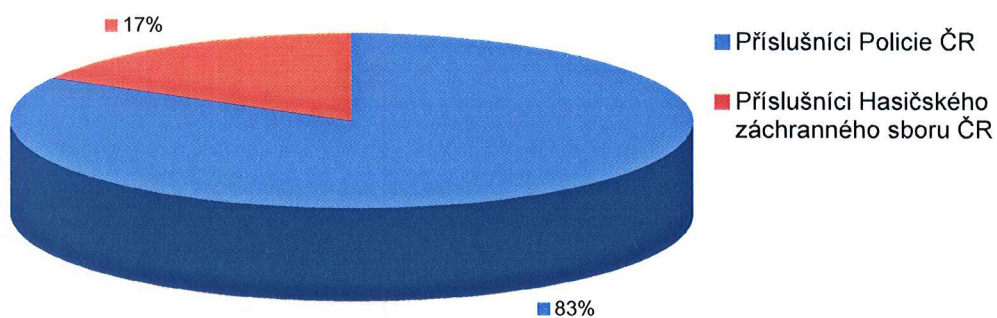
3) Statistické vyhodnocení činnosti ombudsmana

V rámci statistiky je vykazována pouze činnost kanceláře ombudsmana bezprostředně orientovaná na služby příslušníkům a zaměstnancům obou bezpečnostních sborů. Statistika nezahrnuje administrativní činnosti související s vnitroresortní agendou.

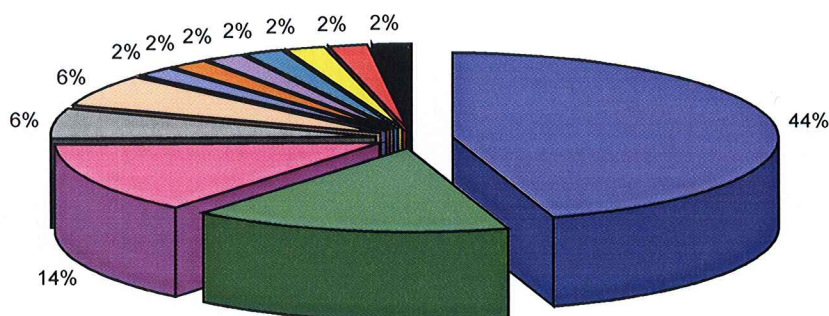
Počet všech podání za období od 1. února 2012 do 31. července 2012 je **250**, z toho:



Složitějších, důkladněji prošetřovaných podání bylo v uvedeném období celkem **47**. Z toho pak:



Obsah prošetřovaných podání ve sledovaném období se týkal zejména:



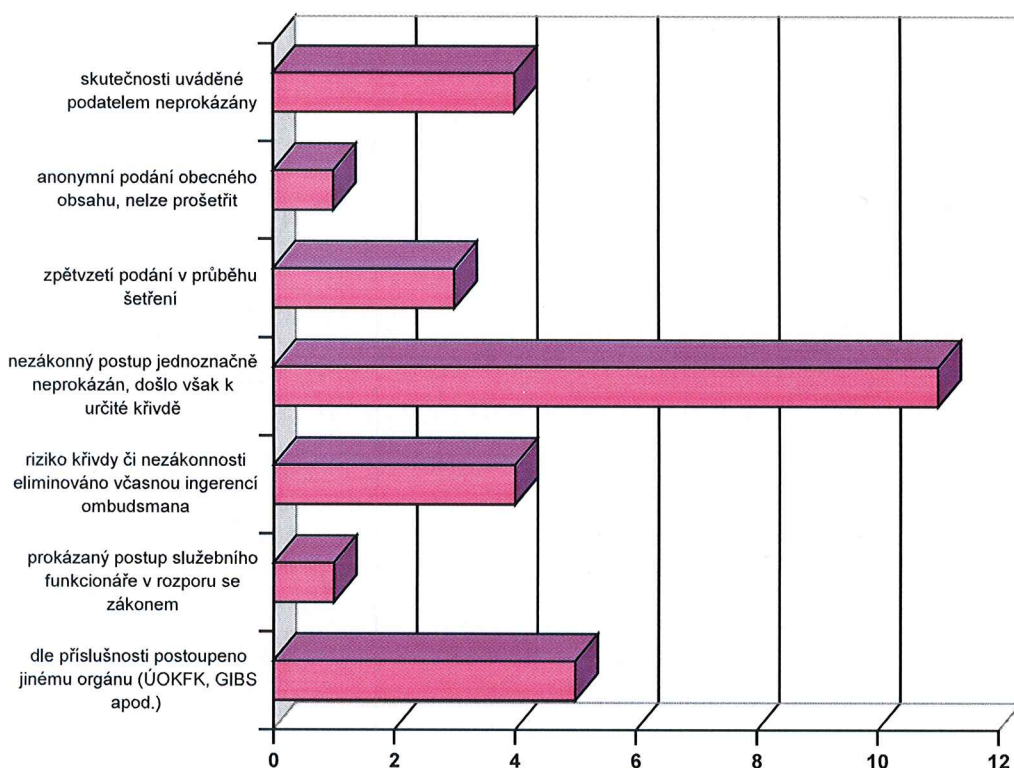
- šikana, bossing, nerovné zacházení 16%
- problematika mimo kompetenci ombudsmana, převážně směřující do probíhajícího kázeňského nebo trestního řízení
- pochybnosti týkající se psychologického vyšetření ke zjištění osobnostní způsobilosti
- selhání v interní komunikaci
- pochybnosti týkající se zjišťování zdravotní způsobilosti
- neoprávněné nakládání s osobními údaji
- porušení zákonného postupu při ustanovení na volné služební místo ve smyslu § 20 zák. č. 361/2003 Sb.
- neudělování studijního volna
- nesouhlas se stanovením výše zvláštního příplatku
- plánování služeb
- služební hodnocení
- studijní pobyt

Poznámka: Počet případů vztahující se k označeným oblastem je vyšší než počet prošetřovaných podání, protože některá podání směřovala současně do více oblastí.

Statisticky vykázat počet oprávněných a neoprávněných podání v současné době nelze, neboť mnoho případů je ještě rozpracovaných.

V rámci případů ukončených nebo připravených k ukončení, kterých je celkem 29 z uvedených 47 prošetřovaných podání, je možno výsledky šetření ve vztahu k oprávněnosti podání, vyhodnotit následovně:

Výsledky šetření ve vztahu k oprávněnosti podání:



Obecně je možno v hodnoceném období konstatovat výrazný nárůst jednoduchých podání typu dotazu nebo žádosti o názor na danou problematiku. Tato agenda není ze strany ombudsmana podceňována. Naopak je jí věnována maximální pozornost z hlediska rychlosti i kvality vyřízení. Naznačená aktivita je podateli oceňována, což možno doložit množstvím pozitivních ohlasů. Rozhodně přispívá k posílení důvěry i ke zlepšení vzájemné komunikace mezi ombudsmanem a příslušníky a zaměstnanci obou bezpečnostních sborů.

Došlo k mírnému poklesu složitějších podání, která je nutno prošetřit. Tato podání jsou ovšem oproti předchozímu období komplikovanější po skutkové i po právní stránce a tudíž časově náročnější.

Zpravidla je nutno analyzovat velké množství protichůdných informací a řešit složité právní otázky. V této souvislosti jsou zjišťovány nedostatky v oblasti upravené podzákonnými právními předpisy. V návaznosti na tyto skutečnosti se kancelář ombudsmana výraznou měrou podílí i na legislativním procesu při novelizaci nevyhovujících předpisů.

Určitý deficit v úrovni interní komunikace lze doložit návštěvností i frekvencí a obsahovým zaměřením diskusního fóra na intranetových stránkách ombudsmana, ke kterému mají zatím přístup pouze policisté. V hodnoceném období bylo reagováno na 81 dotazů či příspěvků, které se vesměs týkaly výkonu služby a mezilidských vztahů na pracovišti. Ze strany policejní veřejnosti je kladně vnímána jak kvalita obsahu odpovědí tak i rychlost reakce. Pozitivně je možno hodnotit i skutečnost, že

se dlouhodobě daří při vzájemné výměně názorů udržet komunikaci na vysoké úrovni ve věcné a korektní rovině. Nebyly zaznamenány vulgární reakce nebo podobné excesy a to ani od diskutujících, kterým nebylo v jejich názorech dáno za pravdu. V několika případech se k diskutovanému problému vyjádřil i dotčený služební funkcionář, což rovněž vítáme.

4) Podrobnější analýza prošetřovaných podání z pohledu jednotlivých problematik

Nejzásadnější problém, který ze 44% bezpečnostní sbory trápí, je šikana, bossing a nerovné zacházení. Především v případě bossingu jde většinou o jednání mezi dvěma subjekty, tedy z pohledu dokazování se jedná o tvrzení proti tvrzení. Dokazování je v těchto případech o to složitější, že případní svědci jsou v podřízeném postavení vůči aktérovi bossingu, a proto se bojí svědčit v jeho neprospěch, neboť mají obavy ze ztráty pracovní pozice, snížení příjmu či dokonce ze ztráty zaměstnání.

Z výpovědí jednotlivých podatelů vyplývá, že jejich nadřízení s nimi příliš nekomunikují. Kroky, které činí nedokáží vysvětlit a odůvodnit. Tím vyvolávají atmosféru nedůvěry, což snižuje pracovní morálku u podřízených. Na některých odděleních je běžnou praxí rozdělení osazenstva na oblíbené a neoblíbené. S neoblíbenými pak jejich nadřízení sporné věci neřeší a vytýkané nedostatky řeší rovnou záznamy negativních významných událostí, místo osobního projednání a rozboru situace s cílem vysvětlit si ony sporné věci a odstranit je.

Zaznamenali jsme i případ, kdy jsou policistovi neustále předkládány negativní záznamy významných událostí, a to i za nepodstatné věci. Tyto záznamy musí policista vždy podepsat, nikdy však nedostane kopii s tím, že si je nadřízený schovává tzv. do šuplíku. Jde o nátlakové jednání ze strany nadřízeného, o překročení jeho pravomoci. Policista ví, že je neoblíben, jeho nadřízený se tím netají a téměř při každé příležitosti mu to opakuje, a to i před kolektivem. Kolegové, kteří s jednáním nadřízeného nesouhlasí, se však bojí policisty veřejně zastat, aby se sami nedostali do problémů. Jiní kolegové naopak neoblíbeného policistu rovněž ponižují, aby se zavděčili nadřízenému a získali pro sebe určité výhody.

V jednání nadřízených jsme zaznamenali i vulgaritu. Když se příslušníci brání nějakému negativnímu jednání ze strany nadřízeného, který argumenty nemá či mu dojdou, uchyluje se nadřízený k vulgárnímu až verbálně agresivnímu jednání. K dispozici máme i audio záznamy takových excesů, kterých při našem šetření úspěšně důkazně využíváme. Vedoucí funkcionář nikdy nesmí jednat tímto způsobem. Takové jednání je jednoznačně považováno, i v případě pochybení příslušníka či občanského zaměstnance, za selhání vedoucího a nezvládnutí řídicí funkce.

Z pohledu kvality se jako nejslabší článek policejního managementu jeví nižší a střední management - od vedoucích oddělení po vedoucí územních odborů. Svoji roli v tom hraje i to, že zkušení policisté odchází ze služebního poměru a na jejich místa se posouvají příslušníci, kteří mají sice splněné vzdělání, ale nemají dostatek pracovních ani životních zkušeností. Je však chvályhodné, že si policisté zvyšují studiem odbornou úroveň a jejich nadřízení by je v tom měli podporovat i přesto, že na danou pozici, kterou zastávají, vyšší vzdělání nepotřebují. Určité rezervy v řídicích schopnostech středního managementu jsme zaznamenali i u Hasičského

záchranného sboru ČR. Je však třeba konstatovat, že v konkrétním případě aktivně přijímá krajské ředitelství opatření k odstranění nedostatků.

Zaznamenali jsme případ, kdy policistka, která k udělení studijního volna měla souhlas svého přímého nadřízeného vedoucího obvodního oddělení, vedoucí územního odboru žádost zamítl s tímto odůvodněním: „Na požadovanou funkci má policistka vzdělání naplněno. Další vzdělání je pouze její věc, policistka nemá zatím u policie žádnou další perspektivu ve služebním postupu. V žádném případě nedoporučuji vyslání ke studiu.“ Krajský ředitel byl na diskriminační jednání (včetně zcela nevhodných formulací) ze strany vedoucího územního odboru upozorněn a požádán, aby se příslušný vedoucí územního odboru v budoucnu takových komentářů vyvaroval. Nad rámec je třeba konstatovat, že policistka vystudovala bez nároku na studijní volno bakalářský i magisterský program, žádala o volno na přípravu na závěrečné státní zkoušku. Jak jinak motivovat příslušníky a občanské zaměstnance Policie ČR i Hasičského záchranného sboru ČR ke kariérnímu růstu a tím zvyšovat odbornou úroveň obou bezpečnostních sborů než podporou vzdělávání. V Policii ČR však platí trvalý úkol, č.52/K-2010, který upravuje udělování studijního volna: „Příslušníkům policie udělovat služební volno při studiu pouze pokud je vzdělání nezbytně nutné pro výkon služby a preferovat studium na Policejní akademii ČR nebo právních směrů“.

Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá, že komunikace s podřízenými je nedostatečná a systém interní komunikace je dlouhodobě neřešený problém. V průběhu uplynulého desetiletí se sice objevilo několik pokusů o vypracování systému interní komunikace, ovšem bez výrazného úspěchu. Stále dostáváme informace, že nadřízení se svými lidmi nekomunikují na dostatečné úrovni. Na vině ale není, jak často argumentují, nedostatek času, ale spíše nezáměr. Někteří vedoucí pracovníci si ani neuvědomují, že příplatek za vedení, který pobírají, znamená především vedení lidí, tedy komunikaci s nimi, nikoli jen plánování služeb či kontrolu podřízených. Chybná komunikace může vést až k vyhocení vztahů na pracovišti. Právě špatným vyhodnocením situace a následně chybnou komunikací se otevře zásadní problém. Zaznamenali jsme případ, kdy konflikt mezi kolegyněmi na pracovišti, u kterého nebyl nikdo přítomen, ředitelka odboru špatně vyhodnotila a místo zklidnění situace na pracovišti celý konflikt nechala naprosto zbytečně vygradovat. Svoji manažerskou roli v dané situaci nezvládla.

Komunikace je také základem služebních a průběžných hodnocení, které jsou vedoucí pracovníci povinni pravidelně zpracovat ve smyslu zákona č. 361/2003. Sb. Mezi oběma bezpečnostními sbory jsou v průběžných a služebních hodnoceních odlišnosti. Smysl však by měl být stejný, a to je posouzení odbornosti příslušníka, kvality jím plněných služebních povinností a úrovně jeho teoretických znalostí včetně jejich aplikace při výkonu služby. Služební hodnocení má zároveň sloužit jako motivace pro příslušníky ke zlepšení hodnocených oblastí. V rámci praxe máme možnost se seznamovat s vypracovanými hodnoceními, neboť tato jsou předmětem našeho zájmu. U obou bezpečnostních sborů není výjimkou, když vedoucí pracovník vypracovává hodnocení formálně, nebo dává identická hodnocení všem podřízeným, často chybí i hodnotící rozhovor. Motivace hodnocených k sebezdokonalování je pak nulová.

Nutno zmínit i výskyt negativního jevu, který byl při výkonu působnosti kanceláře ombudsmana zaznamenán. Někteří služební funkcionáři v několika zjištěných případech nadřazují svoji osobní vůli nad zákon a nerespektují, že jejich činnost je z principu podzákonná. Je-li to za dané situace účelné, snaží se svůj postoj následně odůvodnit „jiným právním názorem“.

V rámci operativního šetření byl rovněž zaznamenán – nikoliv zatím spolehlivě doložen – další negativní jev úzce související s předchozím a sice vznik klientelistických vazeb. Podstata spočívá v záměrném obsazování klíčových funkcí osobami, které objektivně nedisponují potřebnými předpoklady pro jejich úspěšný výkon, ale jsou z okruhu blízkých přátel služebního funkcionáře, který si tak zajišťuje jejich extrémní loajalitu vůči své osobě, nikoliv vůči organizaci. Takto jsou vytvářeny paralelní klientelistické struktury, primárně prosazující svůj prospěch a své vlastní zájmy, které nadřazují nad zájem organizace a nad zájem řádného výkonu služby. V návaznosti na uvedené dochází k tomu, že odměňování a zvýhodňování jsou nikoli profesně a odborně nejlepší příslušníci, ale spřátelení a loajální příslušníci bez ohledu na jejich skutečný pracovní výkon a přínos pro organizaci.

Není divu, že nefunguje interní komunikace ani služební hodnocení, protože evidentní protekcionismus na jedné straně a evidentní křivdu na druhé straně nelze nikdy rozumně a logicky vysvětlit. S příslušníky - policisty se nediskutuje, nic se nevysvětluje a rozhoduje se pouze z pozice moci. To má ovšem fatální dopady na důvěru policistů ve své nadřízené, která se snižuje. V praxi dochází k výrazné deformaci kariérního řádu zakotveného v zákoně o služebním poměru. Tento stav má fatální negativní dopady na morálku ostatních policistů, na jejich motivaci a je mj. i příčinou „špatné nálady v policii“.

Získané operativní poznatky ve formě indicií, nikoli přímých důkazů, zahrnují zejména **zmanipulovaná výběrová řízení**, kdy je o vítězi rozhodnuto předem, **boční vstupy** s účelově nastavenými požadavky na služební místo, **převedení na služební místo** ve stejné služební hodnosti, ale nově s příplatkem za vedení apod.

Je přímo symptomatické, že vždy ze zmíněného nekalého jednání těží příslušník z okruhu blízkého vedení, který objektivně pro zastávanou funkci nespĺňuje potřebné předpoklady: odborné, praktické včetně délky praxe či osobnostní.

Naznačené negativní jevy v bezpečnostních sborech budou do budoucna předmětem dalšího zkoumání a shromažďování informací ze strany ombudsmana, především z titulu jeho protikorupčního zaměření.

5) Konkrétní aktivity kanceláře ombudsmana

Nařízení Ministerstva vnitra č. 22 ze dne 16. dubna 2012, o ombudsmanovi Policie České republiky a Hasičského záchranného sboru České republiky - novela, rozšíření působnosti ombudsmana Policie ČR i na Hasičský záchranný sbor ČR.

Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem k pro výkon služby v bezpečnostním sboru – v současné době probíhá vnitrorezortní i mezirezortní připomínkové řízení k novele vyhlášky.

Navrhovaná novela se dotýká zjišťování osobnostní způsobilosti příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen příslušník), kdy při aplikaci stávající vyhlášky došlo v rámci praxe Policie ČR k některým problémům. Na základě negativního závěru psychologa bezpečnostního sboru (dále jen psycholog) o osobnostní způsobilosti příslušníka, musí být tento příslušník ve smyslu § 42 odst. 1 písm. j) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ze služebního poměru propuštěn. Rozhodnutí vydává příslušný služební funkcionář. Náležitosti závěru psychologa jsou nyní definovány v § 5 vyhlášky tak, že závěr psychologa

obsahuje pouze jméno, sdělení, zda je či není posuzovaná osoba osobnostně způsobilá, název psychologického pracoviště, údaje o psychologovi, datum vyhotovení a poučení o přezkumu. Vyhláška však nevyžaduje, aby závěr psychologa byl písemně odůvodněn. Má-li následně příslušník pochybnosti o správnosti a objektivitě závěrů psychologa, nemůže se v současné době seznámit s důvody, které vedly k negativnímu závěru psychologa a následně k propuštění příslušníka ze služebního poměru. Vzhledem k tomu, že psychologové jsou ve struktuře organizace často v pravomoci služebních funkcionářů, kteří o propuštění příslušníka následně rozhodují, je riziko možného zneužití naznačeného netransparentního stavu k eliminaci nepohodlných příslušníků. Navíc psychologové Policie ČR opakovaně odmítali doložit a odůvodnit své závěry v případě pochybností dotčeného příslušníka o správnosti a objektivitě závěrů psychologa s odkazem na § 4 odst. 3 zmíněné vyhlášky, který umožňuje poskytnout dokumentaci pouze psychologovi jiného bezpečnostního sboru. Ze stávajícího znění vyhlášky rovněž psychologové dovozují skutečnost, že nejsou povinni uvádět konkrétní důvody nesplnění osobnostní způsobilosti. Tento jejich právní názor, který je ale v rozporu s právním názorem Ministerstva vnitra ČR, jakož i veřejného ochránce práv JUDr. Pavla Varvařovského, sdílí i někteří vysocí policejní služební funkcionáři.

Právo nahlížet do spisu a možnost seznámit se se všemi relevantními skutečnostmi důležitými pro řízení však patří mezi základní zásady jak správního, tak ústavního práva, neboť je úzce spojeno s právem na informace a právem na spravedlivý proces. Pokud se tedy účastník řízení, příp. jeho zmocněnec, neměl možnost se všemi částmi spisu seznámit, byla tato základní práva porušena.

Stávající právní úprava byla nedostatečná a nevyhovující, neboť tak výrazný zásah do práv a povinností příslušníka bezpečnostního sboru jako je jeho propuštění, se v důsledku nejasné formulace předmětné vyhlášky v ustanovení týkajících se nahlížení do dokumentace a odůvodnění závěrů psychologa stávalo netransparentním, nepřezkoumatelným. Ve svém důsledku pak současný stav mohl vést k porušení práva na spravedlivý proces.

Stěžejním přínosem změny vyhlášky bude zajištění řádné aplikace vyhlášky. Jednoznačný přínos spatřujeme v tom, že budou příslušníkům zaručena všechna základní lidská práva a svobody, včetně možnosti seznámit se s podklady pro negativní závěry, které vedou k jejich propuštění, či možnosti nahlížet do spisu.

Vyhláška Ministerstva vnitra č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhlášky 226/2005 Sb. – novela se dotýká odborné přípravy hasičů zařazených v jednotkách požární ochrany, kteří se musí pravidelně podrobovat cyklu 5 let přezkoušení z hlediska své odborné způsobilosti ve smyslu § 72 odst. 5 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o požární ochraně). Zákon o požární ochraně kromě povinnosti hasičů prokazovat zkouškou odbornou způsobilost, dává také pravomoc uvedenou odbornou způsobilost odejmout. Vyhláška č. 247/2001 Sb., (dále jen „vyhláška“), pak řeší podrobnosti ve vztahu k odborné přípravě k dosažení nebo prodloužení odborné způsobilosti hasiče i způsob provedení zkoušky. Při aplikaci vyhlášky došlo v rámci praxe hasičského záchranného sboru k některým problémům při využití vyhlášky. Zejména v rámci provádění zkoušky odborné způsobilosti i přesto, že mají platné osvědčení o odborné způsobilosti. Přijetí novely umožní efektivněji a lépe aplikovat tento právní předpis a odstraní tak přílišnou tvrdost vyhlášky.

Vyhláška Ministerstva vnitra č. 393/2006 Sb. ze dne 26. července 2006, o zdravotní způsobilosti – příprava na novelu vyhlášky, odborné konzultace s lékaři, konzultace u veřejného ochránce práv s cílem zmírnit tvrdost dopadu vyhlášky na příslušníky Hasičského záchranného sboru ČR a Policie ČR zejména s ohledem na pokrok v lékařské vědě a účinnější možnosti léčby některých nemocí.

Vysílání příslušníků Policie ČR na studijní pobyty – požadavek kanceláře ombudsmana na vydání interního aktu řízení ke sjednocení postupu při aplikaci ustanovení § 38 zákona č. 361/2004 Sb., služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebyl policejním prezidentem akceptován. Tato problematika je podle policejního prezidenta dostatečně upravena metodickým návodem náměstka policejního prezidenta pro řízení lidských zdrojů ze dne 12. července 2011. Policejní prezident rozeslal ředitelům krajských ředitelství policie, ředitelům útvarů policie s celostátní působností a příslušným služebním funkcionářům zařazeným na Policejním prezidiu ČR dopis s důrazným upozorněním na dodržování příslušného ustanovení zákona. Zároveň byli vyzváni k tomu, aby postupovali v souladu s vydaným metodickým návodem při vysílání příslušníků na studijní pobyty.

6) Závěr

Kancelář ombudsmana oslavila 15. dubna 2012 roční výročí svojí činnosti. Jedná se o relativně nový, v policii i ve srovnání s okolními státy EU spíše ojedinělý institut, který plní roli nadstavby existujících instancí. Svými aktivitami vyplňuje prázdné místo v systému kontroly v rámci policejního sboru i hasičského záchranného sboru. Tento stav se však dá posoudit i z jiného úhlu. Pokud by byly dobře nastaveny kontrolní mechanismy v policii a hasičském záchranném sboru, kdy mimořádné opravné prostředky jsou posuzovány samotným ministrem vnitra jako objektivním a nezávislým auditorem, činnost kanceláře ombudsmana by byla minimalizována, či by nebyla potřebná. Do doby, než budou služební funkcionáři na takové morální úrovni, aby nezneužívali svoje postavení a objektivně každý jednotlivý případ posuzovali spravedlivě a ve všech souvislostech, je existence institutu ombudsmana Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR, jakožto významného protikorupčního nástroje nezbytná.

Praha dne **31. července 2012**

Zpracovali:

Mgr. Blanka Besserová, 833 150, blanka.bessero va@mvc r.cz

Mgr. David Dlouhý, 832 631, david.dlouhy@mvc r.cz

Mgr. Kristýna Benešová, 832 632, kristyna.benesova@mvc r.cz

kancelář ombudsmana Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR