

Platnost osvědčení a vznik pracovního poměru strážníka

Podle zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obecní policii“) je platnost osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů (dále jen „osvědčení“) stanovena na tři roky. Platnost osvědčení zaniká uplynutím doby platnosti nebo skončením pracovního poměru strážníka; to neplatí, pokud na skončený pracovní poměr bezprostředně navazuje nový pracovní poměr strážníka.

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem (obcí) a zaměstnancem (strážníkem; resp. uchazečem o výkon povolání strážníka) jsou upraveny zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Z tohoto právního předpisu mj. nevyplývá povinnost zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr s uchazečem o příslušné pracovní místo.

Zákon o obecní policii je zákonem speciálním ve vztahu k zákoníku práce pokud jde o podmínky kladené na strážníka nebo uchazeče o výkon povolání strážníka. Na ostatní aspekty vyplývající z pracovněprávního poměru však bude aplikován zákoník práce, neboť zákon o obecní policii je neupravuje.

V souladu s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel (obec) povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti (i duševní).

Obecní policie je zřizována obcí v rámci samostatné působnosti. Do samostatné působnosti obce není ústřední orgán státní správy oprávněn zasahovat (s výjimkou zákonem stanovených případů).

Ministerstvo vnitra ČR tedy není oprávněno stanovit kritéria tělesné a zdravotní způsobilosti uchazeče o povolání strážníka, neboť pouze obec odpovídá za tělesnou a zdravotní způsobilost svého zaměstnance, který vykonává povolání strážníka. Obec proto disponuje zákonnými nástroji a prostředky, jak zjistit, zda osoba má odpovídající schopnosti a je zdravotně způsobilá. Volba způsobu jejich ověření záleží vždy na konkrétním zaměstnavateli.

Zákoník práce v § 32 upravuje povinnost zaměstnavatele zajistit v případech stanovených zvláštním právním předpisem, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Jednou z forem ověření duševní způsobilosti osoby může být psychologický test. Zda se bude závěry tohoto testu zaměstnavatel řídit či nikoliv závisí však také pouze na jeho úvaze stejně tak jako určení, zda má osoba tento test podstoupit před zdravotní prohlídkou, v jejím průběhu či až po ní.

Závěrem je nutno uvést, že Ministerstvu vnitra ČR nepřísluší jakýmkoliv způsobem zasahovat do pracovněprávních vztahů strážníka, jakož i posuzovat míru objektivnosti lékařského vyšetření.