

Nárok na uvolnění ze zaměstnání a náhradu mzdy pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů Olomouckého kraje

Jana Pivničková

Bakalářská práce
2016

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana Pivničková**
Osobní číslo: **M13207**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Nárok na uvolnění ze zaměstnání a náhradu mzdy pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů Olomouckého kraje**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši týkající se integrovaného záchranného systému.
- Definujte základní právní úpravu jednotek požární ochrany.

II. Praktická část

- Analyzujte problematiku uvolňování členů JSDH z práce a následnou náhradu mzdy.
- Provedte dotazníkové šetření u JSDH v Olomouckém kraji a u vybraných jednotek provedte rozhovor s členy.
- Ze získaných poznatků zpracujte návrhy na vhodné řešení problému.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

SCANDELLA, Fabienne. Firefighters: feeling the heat. 1st ed. Brussels: European Trade Union Institute, 2012, 54 p. ISBN 9782874522222.

LINHART, Petr. Některé otázky ochrany obyvatelstva. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2006, 86 s. ISBN 80-7040-854-5.


PROCHÁZKOVÁ, Dana. Bezpečnost a krizové řízení. 1. vyd. Praha: Police history, 2006, 255 s. ISBN 80-86477-35-5.

VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK. Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2014, 189 s. ISBN 978-80-246-2477-8.


VÍŠEK, Jiří. Organizace záchranných činností v České republice. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2012, 176 s. ISBN 978-80-7452-028-0.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Markéta Slováková
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: 15. února 2016
Termín odevzdání bakalářské práce: 16. května 2016

Ve Zlíně dne 15. února 2016


doc. RNDr. PhDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
děkan




Mgr. Jiří Novosák, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

16. 5. 2016

Jana Pimichová
.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce bylo provést analýzu nároku na uvolnění ze zaměstnání a náhrady mzdy pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů v Olomouckém kraji. Analýza se týkala především legislativní úpravy, ale také objasnění primárních problémů, které znemožňují výkon dobrovolných hasičů. Tento závažný problém byl zaznamenán nejen po celé České republice, ale i v zahraničí. Bylo provedeno dotazníkové šetření, které bylo určené všem členům jednotek sborů dobrovolných hasičů různých kategorií v územních odborech Olomouckého kraje. Tyto jednotky jsou podstatné pro výkon v rámci integrovaného záchranného systému v součinnosti s jeho složkami. Pro přiblížení situace uvolňování ze zaměstnání a náhrady mzdy byly provedeny rozhovory s vybranými členy výše zmíněných jednotek. Na základě získaných výsledků, byla navržena opatření, která by mohla vést ke zlepšení této nežádoucí situace ohrožující bezproblémový výkon a akceschopnost jednotek požární ochrany.

Klíčová slova: integrovaný záchranný systém, jednotky sboru dobrovolných hasičů, uvolňování ze zaměstnání, náhrada mzdy, dotazníkové šetření

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis was to analyse the claim of the release from work and wage compensation for the members of the voluntary fire brigade units in the Olomouc region. The analysis mainly involved legislation but also clarified the primary issues, which are impossible to perform of the volunteer firefighters. This serious problem has been observed throughout even the Czech Republic but also abroad. I have conducted a questionnaire survey, which was addressed to all members of the voluntary fire brigade units of different categories in the territorial department of the Olomouc region. These units are essential for operation of the integrated rescue system and cooperation with its parts. To understand the situation of release from work and wage compensation were implemented interviews with selected members of the above-mentioned units. Based on the results were suggested measures, which could lead to the improvement of the undesirable situation that threatens the problem-free operation and operability of the fire protection units.

Keywords: integrated emergency system, voluntary fire brigade units, release from work, wage compensation, questionnaire survey

Chtěla bych poděkovat Ing. Markétě Slovákové, vedoucí mé bakalářské práce, za cenné rady, připomínky a odborné vedení. Dále bych chtěla poděkovat všem dobrovolným hasičům za přátelskou spolupráci a poskytnutí rozhovorů. Mé díky patří také rodině a příteli za podporu.

OBSAH

ÚVOD	8
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 INTEGROVANÝ ZÁCHRANNÝ SYSTÉM	13
1.1 HISTORIE.....	14
1.2 SLOŽKY IZS.....	15
1.3 FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ IZS.....	15
2 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY	17
2.1 HISTORIE.....	17
2.2 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA.....	18
2.3 ORGANIZAČNÍ SLOŽKY A JEJICH ČINNOST.....	18
2.3.1 Ministerstvo vnitra a Generální ředitelství HZS ČR.....	19
2.3.2 Hasičský záchranný sbor kraje.....	20
2.3.3 Územní odbory.....	22
2.4 STATISTIKA.....	22
3 JEDNOTKY POŽÁRNÍ OCHRANY	24
3.1 ZŘIZOVÁNÍ JPO.....	24
3.2 ZÁKLADNÍ ÚKOLY JPO.....	25
3.3 VNITŘNÍ USPOŘÁDÁNÍ A VYBAVENÍ JPO.....	26
3.4 KATEGORIE JPO.....	26
3.4.1 Rozdíl mezi SDH a JSDH.....	28
3.4.2 Vymezení dobrovolnictví.....	28
3.5 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA.....	29
3.6 POŽÁRNÍ OCHRANA V EVROPĚ.....	29
3.6.1 Belgické království.....	31
3.6.2 Spolková republika Německo.....	31
3.6.3 Rakouská republika.....	32
3.6.4 Polská republika.....	32
3.6.5 Spojené království Velké Británie a Severního Irska.....	33
3.6.6 Republika Slovinsko.....	34
3.6.7 Francouzská republika.....	34
3.6.8 Finská republika.....	35
3.6.9 Ruská federace.....	35
II PRAKTICKÁ ČÁST	37
4 UVOLŇOVÁNÍ ZE ZAMĚSTNÁNÍ A NÁHRADA MZDY PRO ČLENY JSDH	38
4.1 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA UVOLŇOVÁNÍ ZE ZAMĚSTNÁNÍ ČLENŮ JSDH.....	38
4.2 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA NÁHRADY MZDY PRO ČLENY JSDH.....	40
4.3 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA POVINNOSTÍ A ODBORNÉ PŘÍPRAVY ČLENA JSDH.....	41
4.4 PROBLÉMY PŘI UVOLŇOVÁNÍ.....	42
4.4.1 Problémy na straně zaměstnance.....	43
4.4.2 Problémy na straně zaměstnavatele.....	45

4.5	UVOLŇOVÁNÍ ZE ZAMĚSTNÁNÍ DOBROVOLNÝCH HASIČŮ V ZAHRANIČÍ.....	45
5	HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR OLOMOUCKÉHO KRAJE	47
5.1	ORGANIZAČNÍ ČLENĚNÍ	47
5.1.1	Územní odbory	48
5.2	STATISTIKA	48
6	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	50
6.1	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	51
7	ROZHOVOR S ČLENY VYBRANÝCH JSDH OBCÍ OLOMOUCKÉHO KRAJE	55
7.1	JSDH BOUZOV	55
7.2	JSDH MORAVIČANY	56
7.3	JSDH TROUBKY	57
8	NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ.....	59
8.1	BENEFITY PRO ZAMĚSTNAVATELE DOBROVOLNÝCH HASIČŮ	59
8.2	ZMĚNA INTERNÍCH PRAVIDEL PODNIKU	60
8.3	ODPOČINEK PRO DOBROVOLNÉ HASIČE PO NÁROČNÉM VÝJEZDU	61
8.4	VĚTŠÍ KOMPATIBILITA ZÁKONŮ V OBLASTI POŽÁRNÍ OCHRANY	61
8.5	BENEFITY PRO DOBROVOLNÉ HASIČE	62
8.6	ZLEPŠENÍ INFORMOVANOSTI O NÁROKU NA UVOLNĚNÍ ZE ZAMĚSTNÁNÍ.....	62
8.7	ZAJIŠTĚNÍ ŠKOLENÍ POŽÁRNÍ OCHRANY V PODNIKU DOBROVOLNÝM HASIČEM	63
	ZÁVĚR	64
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	66
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	72
	SEZNAM OBRÁZKŮ	73
	SEZNAM TABULEK.....	74
	SEZNAM PŘÍLOH.....	75

ÚVOD

Jednotky sborů dobrovolných hasičů tvoří velmi podstatnou část integrovaného záchranného systému a doplňují činnost ostatních záchranných složek už poměrně dlouhou dobu. Tyto jednotky jsou povolávány k zásahům téměř každý den a je u nich velmi důležitá připravenost a rychlost jednání. Je nutno podotknout, že fungují na dobrovolnické bázi, tedy především na dobrovolném počínu a ochotě svých členů, kteří na úkor svého zaměstnání, rodiny a ostatních koníčků, nasazují svůj život v krizových situacích za životy druhých. Dobrovolní hasiči na území České republiky tvoří největší dobrovolnickou organizaci, která svým počtem přesahuje 70 500 příslušníků. Z celkového počtu dobrovolných hasičů, je převážná většina pracujících členů, kteří jsou nuceni skloubit činnost v jednotce se svým zaměstnáním, což není příliš lehké v dnešních ekonomických podmínkách, kdy na trhu práce není dostatek pracovních příležitostí.

Práce si klade za cíl zpracovat nárok na uvolnění ze zaměstnání pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů se zaměřením na Olomoucký kraj. Práce reaguje na aktuální problém dobrovolných hasičů, kteří jsou zařazeni ve všech kategoriích jednotek požární ochrany a mají výrazné problémy se svým zaměstnavatelem v oblasti uvolňování ze zaměstnání na výjezdy zásahové jednotky, ale také na povinnou základní či pravidelnou odbornou přípravu a způsobilost, která vyžaduje určitou časovou náročnost. Nejen v České republice, ale i v zahraničí se objevuje už několik let tento palčivý problém, který je nutno vyřešit, aby nedocházelo k ohrožení akceschopnosti jednotek požární ochrany z důvodu nedostatečného počtu členů při výjezdech v krizových situacích.

Již od dětských let jsem členka Sboru dobrovolných hasičů Studená Loučka. Oblast hasičství je pro mě velmi atraktivní a práci dobrovolných hasičů, jak ve sborech, tak v jednotkách požární ochrany, považuji za velmi podstatnou, ale bohužel někdy neoceněnou. Z těchto důvodů se chci zaměřit ve své bakalářské práci na dobrovolné hasiče. Na doporučení Ing. Markéty Slovákové, práce reaguje na výše zmíněný aktuální problém jednotek sborů dobrovolných hasičů.

V teoretické části jsou představeny hlavní cíle bakalářské práce a použité metody, které vedou k rozpoznání uvedeného problému a navržení vhodného řešení. Dále je zpracována literární rešerše týkající se integrovaného záchranného systému, který je nedílnou součástí bezpečnostní politiky České republiky. V návaznosti na integrovaný záchranný systém je část práce věnována také jeho základní složce, a to Hasičskému

záchrannému sboru České republiky. Významným bodem práce je pojednání o jednotkách požární ochrany v rámci legislativní úpravy jejich zřizování, základních úkolů, vnitřního uspořádání, vybavení a členění dle kategorií jednotek požární ochrany. Teoretickou část završuje požární ochrana v Evropě, která je velmi různorodá v každém státě.

Praktická část se věnuje samotné analýze problematiky uvolňování ze zaměstnání a náhrady mzdy pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů se zaměřením na Olomoucký kraj. Analýza obsahuje zpracování legislativní úpravy a dalších poznatků, které se vztahují k dané problematice. Významnou částí práce je dotazníkové šetření určené pro cílovou skupinu dobrovolných hasičů. Cílem je zjistit, zda se u respondentů vyskytují problémy znemožňující výkon v jednotkách sborů dobrovolných hasičů. Další fází práce je provedení rozhovorů s vybranými členy, kteří jsou příslušníci zásahových jednotek v Olomouckém kraji. Ze získaných informací, poznatků z rozhovorů a výsledků dotazníkového šetření jsou navržena opatření ke zlepšení nepříznivé situace, se kterou se potýká určitá většina hasičů.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Nárok na uvolnění ze zaměstnání a náhradu mzdy či platu pro členy JSDH je velice podstatný, jelikož dobrovolní hasiči zabezpečují ochranu obyvatel a majetku před požáry a jinými mimořádnými událostmi. Převážná většina dobrovolných hasičů vyjíždí s JPO ve své pracovní době, a proto je velmi důležité, aby je zaměstnavatelé uvolňovali bez obtíží. Z důvodu tohoto celosvětového problému, kdy dobrovolní hasiči mají potíže vykonávat tuto prospěšnou činnost, **je cílem této bakalářské práce provést prostřednictvím níže uvedených metod analýzu uvolňování ze zaměstnání a náhrady mzdy zvolené cílové skupiny hasičů a navrhnout vhodná řešení, která by mohla tuto nepříznivou situaci vyřešit.**

Použité metody zpracování práce jsou zvoleny tak, aby dokázaly, co nejlépe analyzovat výše zmíněnou problematiku. Na samotném začátku je definován problém, který podle Kozla, Mynářové a Svobodové (2011, s. 74), je nejobtížnějším krokem celého výzkumu. Poté bude použita situační analýza, která je užívána v okamžiku, kdy je nalezen výzkumný problém a vhodně definovaný cíl výzkumu (Kozel, 2006, s. 76).

Analýza

V praktické části bude provedena analýza nároku na uvolnění ze zaměstnání a náhrady mzdy pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů. Budou rozpoznány problémy, které se vyskytují nejen u dobrovolných hasičů, ale i u jejich zaměstnavatelů. Bednarčík (2012, s. 12-13) doporučuje rozdělení analýzy komplikovanějších problémů na části.

Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum má podle Bednarčíka (2012, s. 9) nestrukturovanou formu a je zpravidla založen na malých výběrových souborech. Cílem tohoto druhu výzkumu není měření, ale lepší porozumění definovanému problému, který se může týkat názorů, motivací, pocitů, vnímání a dalších sociálně psychologických procesů. Při tomto výzkumu se bude vycházet z primárních, ale také ze sekundárních dat, kterými jsou například legislativní normy, literatura, periodika nebo statistické publikace.

Dotazníkové šetření

Součástí kvalitativního výzkumu bude dotazníkové šetření určené členům jednotek sborů dobrovolných hasičů v Olomouckém kraji, což lze považovat za cílovou skupinu respondentů. Oblast Olomouckého kraje je zvolena z toho důvodu, že bydlím v tomto kraji,

tudíž mám vhodné podmínky pro provedení dotazníkového šetření v této lokalitě. Délka dotazníkového šetření bude trvat cca 4 měsíce. Toto šetření bude probíhat formou písemného dotazování. Dotazník bude umístěn na Internet, ke kterému má v dnešní době přístup téměř každý z nás. Pro vyloučení, že by některý z respondentů neměl možnost vyplnit dotazník on-line, bude dotazník přístupný i v textovém dokumentu vytvořeném v programu Word. Dotazník v on-line podobě bude vytvořen prostřednictvím Google Dokumenty. Pro on-line vyplnění bude použit dotazník, který bude rozeslán na e-mailové adresy velitelů jednotek ze všech územních odborů Olomouckého kraje s prosbou o poskytnutí dotazníku členům jednotky.

Dotazník bude sestaven jednoduše, aby respondent neměl potíže s jeho vyplněním. Vyskytují se v něm otevřené otázky, které budou zvoleny tak, aby respondent mohl odpovědět vlastními slovy a nebyl omezen zadanými možnostmi. Dotazník bude tvořen i uzavřenými otázkami, především tzv. dichotomickými, kdy je možný výběr ze dvou možností. U některých otázek v závislosti na odpovědi respondenta, lze pokračovat na navazující otázky, které budou otevřené. Na samém začátku dotazníku budou použity identifikační otázky (např. název a kategorie JPO) ke zjištění charakteristiky respondenta. Dotazníkové šetření bude zpracováno a vyhodnoceno pomocí výsečových grafů a tabulek vytvořených v programu Excel.

Před samotným spuštěním dotazníkového šetření bude proveden pretest na vybraném vzorku dobrovolných hasičů. Podle Kozla (2006, s. 116) pretest představuje formu výzkumu podávající informace, které slouží k předvídání účinnosti vybraných opatření a zvolení vhodných postupů.

Individuální hloubkový rozhovor

Metoda individuálního hloubkového rozhovoru bude zařazena do bakalářské práce z důvodu rozšíření informací přímo od vybraných členů JSDH Olomouckého kraje. Rozhovory budou nestandardizované, ale cílené na dané téma. Při cíleném rozhovoru Bednarčík (2012, s. 77) uvádí, že si tazatel připraví specifický seznam témat, která mají být prodiskutována. Toto pořadí není striktní, ale záleží na tazateli, v jakém pořadí témata projedná. Hlavním záměrem bude získat maximum výstupů od dotazované osoby. Rozhovory budou probíhat na místě, které si určí dotazovaný.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 INTEGROVANÝ ZÁCHRANNÝ SYSTÉM

V dnešní moderní době, která je velice urychlená a v mnohých případech pro člověka nebezpečná, je důležitým posláním společnosti chránit to, co je pro ni nejcennější, a to je člověk. Jak konstatuje Lukáš (2012, s. 3), člověk se stal v poslední době pro společnost více a více hodnotnějším, ať už z pohledu hodnot, které byly do něj vloženy, nebo jím samotným vytvořeny a také z ekonomického hlediska, především jako plátce daní, který přispívá k hospodářskému rozmachu společnosti. Proto je velmi důležité, aby integrovaný záchranný systém (dále jen IZS) fungoval spolehlivě v každém státě a vypořádával se s haváriemi i mimořádnými událostmi, které pro občany mohou být někdy i smrtelné.

Pojem IZS byl zaveden v roce 2000 společně s přijetím zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, který vymezuje nové pojmy IZS a stanovuje jeho základní složky, se kterými souvisí i pravomoc a působnost státních a samosprávných orgánů v rámci IZS, jak pojednává Vilášek, Fiala a Vondrášek (2014, s. 11). Lukáš (2012, s. 4) pohlíží na IZS jako na koordinovaný postup složek IZS připravující se na mimořádné události a na provádění likvidačních a záchranných prací. Víšek (2012, s. 11) rozděluje mimořádné události na tři druhy:

- každodenní události, do kterých lze zařadit požáry, dopravní nehody, letecké a železniční havárie, zřícení staveb, výbuchy a havárie inženýrských sítí a záchranu osob v kritických situacích,
- katastrofy a krizové situace, které vyvolaly záplavy, sesuvy půdy, zemětřesení, plošné požáry, havárie v průmyslu, v dopravních systémech a únik nebezpečných látek,
- ozbrojený konflikt a válka.

Při záchranných a likvidačních pracích je potřeba, aby složky IZS spolupracovaly, navzájem se doplňovaly a byly usměrňovány. Šenovský, Adamec a Hanuška (2010, s. 9) rozlišují tři úrovně řízení IZS:

- taktickou,
- operační,
- a strategickou.

Taktická úroveň řízení představuje lokalitu, kde se projeví negativní událost a očekávají se její účinky. Na místě zásahu za záchranné a likvidační práce odpovídá velitel zásahu. V jiných případech (např. zabezpečení pořádku) podle zvláštního zákona to může být hasič, který je velitelem jednotky požární ochrany. (Šenovský, Adamec a Hanuška, 2010, s. 9)

Operační úroveň zahrnuje operační a informační střediska IZS, jimiž jsou operační střediska Hasičského záchranného sboru České republiky (dále jen HZS ČR). Tato střediska jsou zřízena v krajích, okresech a na Ministerstvu vnitra. Operační střediska slouží pro zajištění obsluhy tísňových linek tísňového volání (112, 150, 155, 158), kde si každý občan může přivolat pomoc v nouzi (Šenovský, Adamec a Hanuška, 2010, s. 9). Podle Linharta (2006, s. 36) operační a informační střediska na úrovni kraje (KOPIS) mají koordinační roli vůči ostatním operačním střediskům, neboť ovládají systémy varování a vyrozumění obyvatelstva, spojují body mezi místem zásahu a nejvyšší úrovní řízení.

Strategická úroveň reprezentuje bezprostřední zapojení starosty obce s rozšířenou působností do spolupráce při provádění záchranných a likvidačních prací. Tato situace nastane, pokud velitel zásahu požádá o starostovu koordinaci. Při vyhlášení mimořádné události, při které nastal nejvyšší stupeň poplachu dle poplachového plánu IZS, je automaticky povolán hejtman kraje a Ministerstvo vnitra (Šenovský, Adamec a Hanuška, 2010, s. 9). Linhart (2006, s. 36) pojednává, že při mimořádných situacích se koordinační činnost na strategické úrovni řídí podle havarijního plánu kraje, který je zpravidla rozčleněn podle území okresů.

V rámci zavedení IZS se nemusely tvořit žádné nové orgány a struktury, jelikož úkoly IZS plní ministr vnitra a vedoucí představitelé územních orgánů státní správy a samosprávy. (Linhart, 2006, s. 33)

1.1 Historie

Nutnost prohlubovat systém spolupráce mezi jednotlivými organizacemi, které se podílely na záchranných a likvidačních pracích při řešení mimořádných událostí, se začala řešit počátkem 90. let 20. století. V záchranné sféře existovalo určité legislativní vakuum, které by upravovalo oblast pro každodenní nehody, havárie, či jiné nouzové stavy (Linhart, 2006, s. 32). Od roku 1990 byly spuštěny práce na vybudování nového systému

předurčeného k vypořádání se s mimořádnými událostmi a v roce 1993 vláda České republiky schválila zásady pro budování IZS. Po zavedení havarijních komisí a krizových štábů ve všech okresech ČR, byl z pozitivních zkušeností z využití IZS, přijat v roce 2000 zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému. Součástí zavedení legislativního předpisu upravující IZS bylo i vytvoření systému řízení a zajištění informační podpory pro činnosti IZS (Lukáš, 2012, s. 4).

1.2 Složky IZS

Vilášek, Fiala a Vondrášek (2014, s. 12-13) popisují IZS jako právně vymezený a otevřený systém koordinace a spolupráce. V zákoně o IZS jsou vymezeny jeho základní a ostatní složky. IZS tvoří pevné struktury, kde základní nosnou složkou je HZS ČR a jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany. Základní složky jsou dále doplněny o poskytovatele zdravotnické záchranné služby a Policie České republiky. Uvedené složky jsou povinny být schopny pohotově a trvale zasahovat na celém území státu na základě zvláštních zákonů.

Ostatní složky IZS jsou přizvány na požádání k poskytnutí pomoci při záchranných a likvidačních pracích podle druhu negativní události, na základě jejich oprávnění k takovéto činnosti. Tyto složky jsou zahrnuty HZS ČR do poplachového plánu IZS podle krajského stupně na základě uzavřené dohody o poskytnutí pomoci. Linhart a Roudný (2009, s. 112) uvádějí jako ostatní složky IZS místní havarijní služby, dále městskou policii, zařízení ochrany obyvatelstva, lůžková zdravotnická zařízení, armádu České republiky, občanská sdružení, ale i právnické a fyzické osoby.

1.3 Finanční zabezpečení IZS

IZS představuje velmi rozsáhlý systém, jelikož je povinen zabezpečit všechny funkce spojené s ochranou obyvatelstva, které jsou finančně nákladné. Šenovský, Adamec a Hanuška (2010, s. 86-87) pojednávají o finančních prostředcích, které je potřeba vynaložit na zpracování dokumentace IZS, ověřování připravenosti k záchranným a likvidačním pracím, budování a provozování zařízení užívaných pro potřeby IZS a na funkci informačního a telekomunikačního systému. Tyto prostředky jsou zahrnuty v návrzích rozpočtů Ministerstva vnitra a krajů. Kraj financuje tu část, která slouží ke krytí výdajů vzniklých při povolání sil a prostředků složek IZS v tom případě, že neuhrazení těchto výdajů by vedlo k ohrožení funkčnosti složek IZS k provádění záchranných

a likvidačních prací. Zákon o IZS upravuje skutečnost, že obce, kraje, popřípadě základní složky IZS mohou požadovat úhradu nákladů po původci havárie. Tímto způsobem si kompenzují vynaložené výdaje.

2 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY



Obr. 1. Znak HZS ČR

Hlavním cílem (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 26) HZS ČR je především ochrana života a zdraví obyvatelstva, ale i majetku před požáry. Ochrana spočívá v poskytnutí pomoci při mimořádné události, která může být způsobena živelnou pohromou, teroristickým útokem nebo průmyslovou havárií. Procházková (2006, s. 222) uvádí, že primárním principem požární ochrany v ČR je HZS ČR, který by měl vytvářet a podporovat rozvoj ochrany obyvatelstva. Tento cíl byl stanoven právními předpisy, podle kterých se řídí ministerstva, jiné státní orgány státní správy a samosprávy vykovávající požární ochranu. V tomto cíli je zahrnuta rovněž i povinnost jednotek požární ochrany, ty jsou podrobněji popsány v kapitole 3.

HZS ČR, jak je již známo, je základní složkou IZS, která zabezpečuje pomoc při provádění záchranných a likvidačních prací a vykonává přípravu na mimořádné události, které mohou nastat. Tato složka musí být vždy připravena, neboť od roku 2001, kdy se HZS ČR spojil s Hlavním úřadem civilní ochrany, má ve své kompetenci i ochranu obyvatelstva (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 26). Také Lukáš (2012, s. 68) se zmiňuje o HZS ČR a uvádí, že představuje bezpečnostní složku státu, v jejímž čele působí generální ředitel HZS, kterého jmenuje a odvolává ministr vnitra.

2.1 Historie

V minulém století, za první Československé republiky, jak uvádí Vilášek, Fiala a Vondrášek (2014, s. 22-23), veřejné požární jednotky existovaly pouze v některých městech. V místech, kde tyto jednotky nepůsobily, starosta obce využíval předpisy z Rakouska-Uherska, které umožňovaly přesunout zodpovědnost vypořádat se s požáry na dobrovolné hasičské sbory. Tyto sbory si musely své finanční a materiální potřeby pokrýt sami, někdy jen částečně byly podporovány městem. Pomoc spíše spočívala v posile sboru městským zaměstnancem, který byl většinou strojníkem, popřípadě velitelem. Ve válečném období vznikl tzv. pluk neboli regiment požární policie, který se skládal z českých četníků a německých inženýrů, kteří absolvovali dvouleté učiliště požární policie v Berlíně.

Podle Viláška, Fialy a Vondráška (2014, s. 23) v období po 2. světové válce, byla ochrana před požáry svěřena do působnosti Ministerstva vnitra. Povinnost spojená s požární ochranou se přenesla z Ministerstva vnitra na jeho místní orgány, a to na národní výbory. Národní výbory plnily úkoly uložené Ministerstvem vnitra prostřednictvím dobrovolných hasičů, hasičů z povolání a závodních hasičů. V roce 1958 byl přijat nový zákon o požární ochraně, který zcela oslabil státní dozor nad požární ochranou.

HZS ČR se začal více formulovat od 70. let 20. století, kdy postupně vznikaly školy požární ochrany, kde byli vychováváni vlastní odborníci, kteří zkvalitnili odborný potenciál profesionální požární ochrany. Postupem času se profesionální jednotky objevovaly nejen u požárů, ale také u dopravních nehod, živelních pohrom a dalších událostí. HZS ČR svůj název získal v roce 1995. V následujících letech se více rozšířily jeho kompetence, například v oblasti přípravy státu na mimořádné události, provedení záchranných a likvidačních prací, jak uvádí Vilášek, Fiala a Vondrášek (2014, s. 24).

2.2 Legislativní úprava

V legislativní úpravě HZS ČR došlo v letošním roce k výrazným změnám. Dříve byl základním legislativním dokumentem upravující HZS ČR zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky. Tento zákon byl dne 1. 1. 2016 zrušen a nahradil ho nový zákon č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů. Tento právní předpis vymezuje pro HZS ČR jeho základní a ostatní úkoly, organizaci, řízení, povinnosti příslušníků a zaměstnanců a další informace týkající se HZS ČR.

Následujícími právními úpravami, podle Viláška, Fialy a Vondráška (2014, s. 25) v souvislosti s HZS ČR, je zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení. Podle těchto dvou legislativních předpisů HZS ČR plní úkoly v nich uvedené. Víšek (2012, s. 23) doplňuje výše uvedené zákony o zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně. Tento zákon prošel už 16. novelizací, která proběhla v tomto roce prostřednictvím zákonu č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů.

2.3 Organizační složky a jejich činnost

HZS ČR nemůže sám zajistit všechny činnosti spojené s ochranou obyvatel před požáry a dalšími mimořádnými událostmi, proto musí spolupracovat s ostatními organizačními

složkami. Spolupráce souvisí nejenom s organizačními složkami HZS ČR, ale také je podstatná součinnost se správními úřady a dalšími státními orgány, orgány samosprávy, neziskovými organizacemi a sdruženími občanů, jak pojednává Vilášek, Fiala a Vondráček (2014, s. 26-27). Podle Víška (2012, s. 63-65), struktura HZS ČR není příliš složitá, dělí se na tři hlavní organizační složky:

- Generální ředitelství HZS ČR,
- HZS krajů a HZS hlavního města Prahy,
- Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku.

2.3.1 Ministerstvo vnitra a Generální ředitelství HZS ČR

Ministerstvo vnitra plní úlohu ústředního orgánu státní správy na úseku požární ochrany, krizového řízení, civilního nouzového plánování, příprav na mimořádné události a ochranu obyvatelstva. To vše vyplývá ze zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon je nazýván také jako kompetenční zákon. (Víšek, 2012, s. 29)

Šenovský, Adamec a Hanuška (2010, s. 37-38) ve své publikaci uvádějí, že Generální ředitelství HZS ČR je součástí Ministerstva vnitra a plní úkoly vymezené zákonem. Těmito úkoly se rozumí především schválení koncepce činnosti HZS ČR, koordinace příprav na nevojenské krizové situace, plnění úkolů civilního nouzového plánování, ochrany obyvatelstva a IZS. Generální ředitelství HZS ČR má mimo jiné za úkol předkládat Ministerstvu vnitra koncept finančního rozpočtu záchranného sboru a návrhy na dotace občanským sdružením. Za významný úkol se považuje kontrola připravenosti a akceschopnosti hasičských jednotek záchranných sborů v jednotlivých krajích a spolupráce se záchrannými sbory ostatních zemí. Lukáš (2012, s. 69) rozšiřuje úkoly generálního ředitelství HZS ČR dále o zřizování a provozování informačního střediska.

Generální ředitelství HZS ČR, podle Víška (2012, s. 63), zřizuje vzdělávací, technická a účelová zařízení. Mezi tyto zařízení patří:

- odborná učiliště požární ochrany nacházející se v Brně, Frýdku-Místku, Borovanech a Chomutově,
- Institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč,
- Opravárenský závod Olomouc a Základna logistiky Olomouc,

- Technický ústav požární ochrany v Praze,
- Záchranný útvar Hasičského záchranného sboru Hlučín.

Jak dále Víšek (2012, s. 31) uvádí, Generální ředitelství HZS ČR vede dokumentaci, která se týká IZS. Při této činnosti se dokumentují havarijní plány kraje, vnější havarijní plány, školení, instruktáže, cvičení složek IZS, společné záchranné a likvidační práce a typové činnosti, které vykonávají složky při zásahu. Dále se zpracovávají statistické přehledy, ústřední a krajský poplachový plán IZS a dohody o poskytnutí pomoci. Podle Linhart (2006, s. 39-40) se tyto dohody mohou uzavřít podle § 21 zákona o IZS, kdy se jedná o písemné dohody s fyzickými nebo právníckými osobami, které poskytují osobní nebo věcnou pomoc při záchranných a likvidačních pracích a také uzavření písemné dohody dle § 15 vyhlášky o IZS, kdy základní složky IZS poskytnou pomoc ostatním složkám IZS. Existují čtyři formy dohod, a to dohoda o plánované pomoci na vyžádání, dohoda o poskytnutí osobní nebo věcné pomoci, dohoda o součinnosti složek IZS a dohoda o spolupráci.

2.3.2 Hasičský záchranný sbor kraje

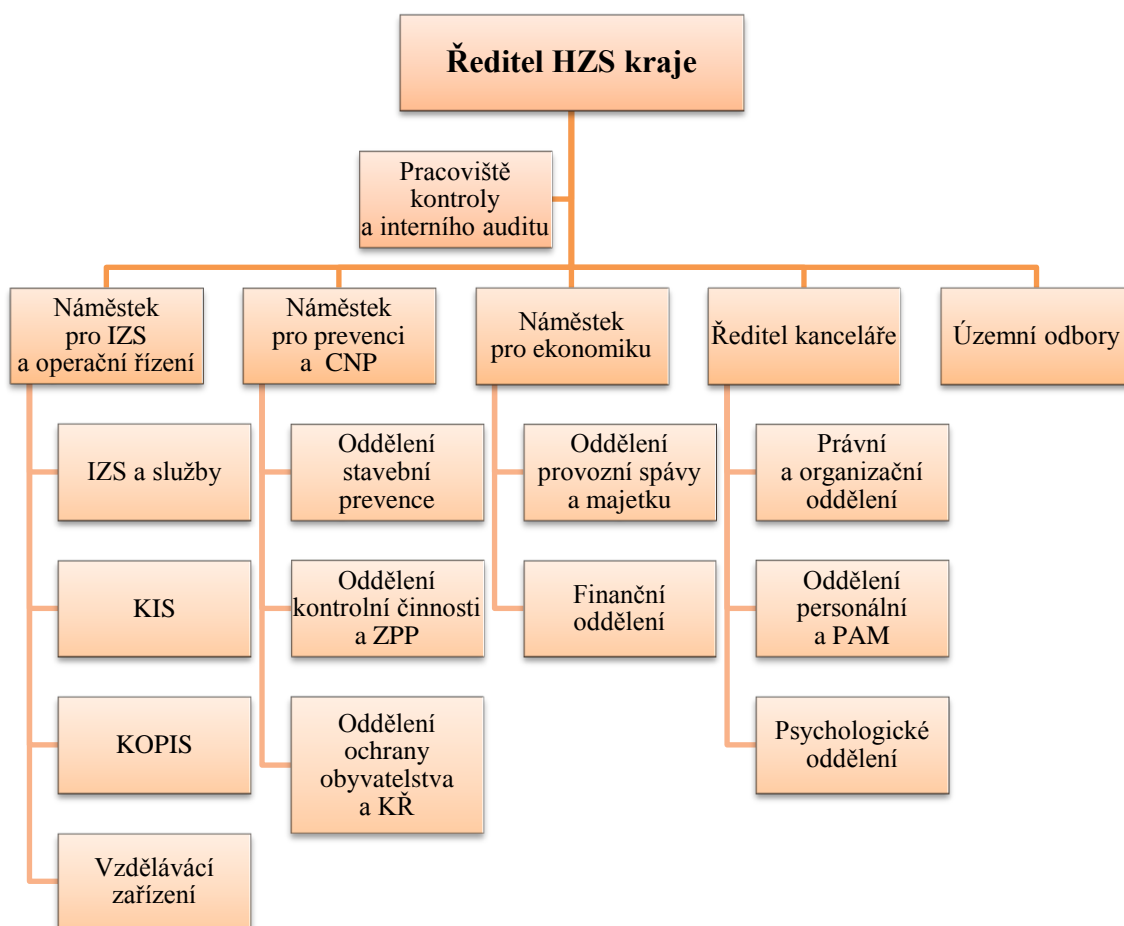
V roce 2004 bylo na území České republiky zřízeno 13 hasičských záchranných sborů kraje (dále jen HZS kraje) a Hasičský záchranný sbor hlavního města Prahy. Vilášek, Fiala a Vondrášek (2014, s. 27) uvádějí, že většinou sídlo HZS kraje je umístěno krajském městě, výjimkou je HZS Středočeského kraje, který má své sídlo v Kladně.

HZS kraje je podřízen Generálnímu ředitelství HZS ČR a je povinen plnit úkoly jím zadané. Součástí HZS kraje je dle Linhart (2006, s. 40-44) krajské operační a informační středisko, které vykonává ve prospěch IZS následující úkoly:

- dohlíží na spolupráci operačních a informačních středisek ostatních krajů se středisky jiných složek IZS,
- přijímá a vyhodnocuje informace o požárech a jiných neobvyklých situacích a na základě pokynu velitele zásahu vysílá síly a prostředky HZS, dále jednotky požární ochrany a další složky IZS,
- poskytuje věcnou a osobní pomoc právníckým a fyzickým osobám,
- v krizových situacích kooperuje s krizovým štábem kraje a bezpečnostní radou kraje a varuje obyvatelstvo,
- participuje na vyhodnocení statistických údajů v rámci IZS kraje.

HZS kraje je organizační složka státu, která je napojena svými příjmy a výdaji na rozpočet Ministerstva vnitra a je také účetní jednotkou. (Linhart, 2006, s. 43)

Složení HZS kraje je přizpůsobeno určitým specifickým potřebám a zvláštnostem daného kraje, tudíž organizační struktura je v každém kraji odlišná. (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 27)

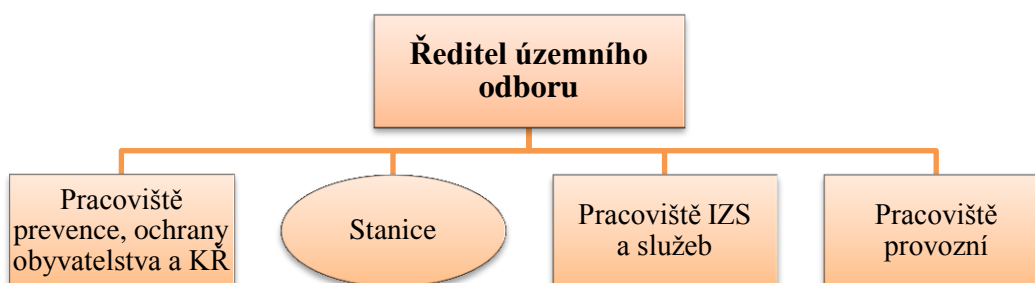


Obr. 2. Rámcová organizační struktura HZS kraje v roce 2013

(Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 30)

2.3.3 Územní odbory

Územní odbory jsou součástí HZS kraje, které svou působností spadají pod jednotlivé územní správní obvody jednotlivých tehdejších okresů. Toto rozdělení přetrvává dodnes, i přesto, že byly okresy v roce 2003 zrušeny. Vilášek, Fiala a Vondrášek (2014, s. 27) uvádějí, že organizační uspořádání územních odborů se v posledních letech změnilo a zjednodušilo, viz Obr. 2. Schéma územního odboru. Nyní je evidováno 77 územních odborů a přibližně 240 požárních stanic. Stanice se dle potřeby zřizují nové nebo se redukuje jejich počet.



Obr. 3. Schéma územního odboru (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 31)

2.4 Statistika

Stav mimořádných událostí je mnohem závažnější, jelikož jednotky požární ochrany (dále jen JPO) zasahovaly v různých situacích v roce 2015 mnohem více, než v dřívějších letech. „Rok 2015 byl z hlediska zásahové činnosti velmi specifický. Řadu let zpátky jsme se potýkali s povodněmi. V tomto roce bylo pro změnu velké sucho, které mělo za následek podstatný nárůst požárů v přírodním prostředí, zejména lesů a polí. V některých dnech jsme vyjžděli i k více než 200 požárům,“ tuto skutečnost potvrdil generální ředitel HZS ČR brig. gen. Ing. Drahošlav Ryba na bilanční konferenci za rok 2015. (Koukolík a Vonásek, 2016)

Celkově JPO zasahovaly u 111 984 událostí v roce 2015, což je oproti roku 2014 nárůst o 11,1 %. Nejčastějšími zásahy byly likvidace technických havárií (např. odstranění následků způsobených živelní pohromou, vyprošťování a záchrana osob nebo zvířat, přístup do uzavřených prostor či odstranění překážek na komunikacích). Z celkového počtu vzniklých událostí technické havárie tvořily 49,9 %. Přibylo i dopravních nehod,

kterých bylo neuvěřitelných 21 330 (o 10,9 % více než v roce 2014). Podíl dopravních nehod na celkovém počtu všech zásahů činil 19,1 %. Hasiči se nevyhnuli minulý rok ani likvidaci nebezpečných látek, která nastala v 6 693 případech. Při zásazích JPO byly přivolány i ostatní složky IZS, a to v 109 034 případech. Zdravotnická záchranná služba byla povolána ke 23,6 % případům a obecní policie k 7,2 % případům. Byl zaznamenán nárůst planých poplachů, který vzrostl o 10 % oproti roku 2014. (Koukolík a Vonásek, 2016)

Hasiči se museli vypořádat celkem s 20 232 požáry, jejichž počet vzrostl o 2 844 ve srovnání s minulým rokem. Požáry způsobily škodu 2,5 miliard Kč. Efektivní a spolehlivá činnost hasičů uchránila majetek ve výši 11 miliard Kč před poškozením či úplným zničením. Bohužel stav usmrcených osob požárem byl 155, i když se oproti roku 2014 zvýšil jen o 1 lidský život. (Koukolík a Vonásek, 2016)

Významným statistickým ukazatelem, který je uveden ve Statistické ročence 2015, je počet hasičů v jednotlivých druzích JPO. Největší počet hasičů je zastoupen v JSDH obcí a JSDH podniků, kterých je neuvěřitelných 70 503. HZS ČR zaměstnává dále celkem 10 569 hasičů (z toho 15% žen). Z celkového počtu je ve služebním poměru u HZS ČR 9 561 hasičů. Příslušníků HZS ČR, kteří vykonávají občanské zaměstnání v tomto sboru, je evidováno 1 008. V tabulce níže je uveden početní stav JPO a jejich podíl na celkovém počtu zásahů za rok 2015. Podíl jednotlivých druhů JPO v minulých letech je téměř identický. JSDH obcí se výrazně podílely i na hlavních zásahových činnostech (např. požáry, technická pomoc, dopravní nehody). (Vonásek et al., 2016, s. 42)

*Tab. 1. Početní stav JPO a jejich podíl na celkovém počtu zásahů
(Vonásek et al., 2016, s. 14)*

Druh JPO	Podíl zásahů celkového počtu v %	Stav JPO k 31. 12. 2015
HZS ČR	61,6	241
JSDH obcí	31,6	7 078
HZS podniků	6	98
JSDH podniků	0,6	144

3 JEDNOTKY POŽÁRNÍ OCHRANY

Jednotky požární ochrany patří mezi základní složky IZS a začaly vznikat jako dobrovolné hasičské sbory již od roku 1854. O dvacet let později jejich početní stav vzrostl na 107 sborů. Tehdejší členové byli řemeslníci, kteří znali práci s ohněm. V současné době velkou část JPO tvoří dobrovolní hasiči, kteří doplňují profesionální hasičské sbory a činnost hasičských útvarů podniků. (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 33)

3.1 Zřizování JPO

Každá JPO je omezena svými hranicemi z hlediska svého vybavení, odborné přípravy členů a pravomoci při provádění zásahu. Vilášek, Fiala a Vondrášek (2014, s. 34-35), při tvorbě systému JPO, vycházejí ze dvou základních hledisek, a to jak je JPO organizována (druh JPO, vzájemná vazba, dislokace a vybavení) a také kladou důraz na zásahové činnosti JPO, které vykonává v rámci svých možností. Zřízení JPO se vymezuje dle zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně (dále jen zákon o požární ochraně). Jaký druh JPO představuje, se určuje podle jejího zřizovatele, a to podle Víška (2012, s. 67) mohou být následující:

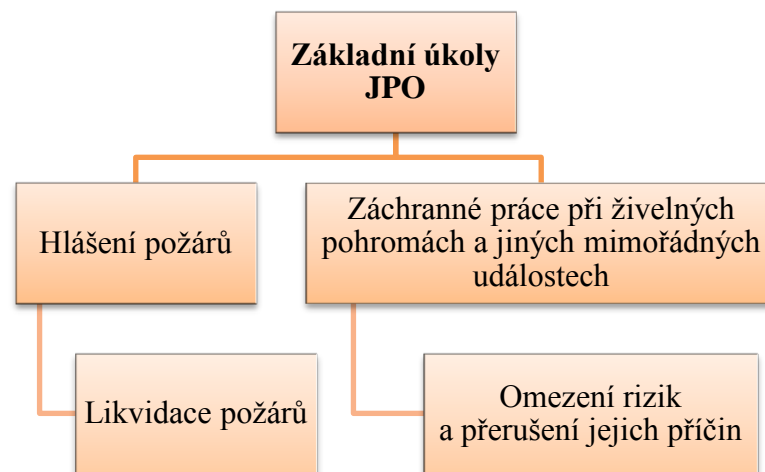
- jednotka hasičského záchranného sboru kraje složená z příslušníků hasičského záchranného sboru, která sídlí na stanicích HZS kraje,
- jednotka hasičského záchranného sboru podniku, která je sestavena ze zaměstnanců právnické nebo podnikající fyzické osoby. Členové působící v této jednotce jsou zaměstnanci podniku, kde je zvýšené nebo vysoké požární nebezpečí, které určuje HZS kraje,
- jednotka sboru dobrovolných hasičů obce (dále jen JSDH obce) složená z fyzických osob, které nevykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání,
- jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku, která se skládá ze zaměstnanců právnické, podnikající právnické nebo podnikající fyzické osoby, kteří nevykonávají svou činnost v této jednotce jako své zaměstnání,
- vojenská hasičská jednotka, která se skládá z vojáků a občanských zaměstnanců, postavením je blízká jednotce hasičského záchranného sboru a její zřízení, organizování, poskytnutí vybavení a vykonávání služby jsou v působnosti Ministerstva obrany.

Zřizování JPO upravuje také vyhláška č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti JPO (Česko, 2001a), kde je uvedeno, že každá JPO je zřízena na základě zřizovací listiny. Tento dokument může být nahrazen smlouvou o zřízení společné jednotky, pokud se dvě obce dohodnou, že jednotka bude společná. Obce musí plnit funkci zřizovatele. Generální ředitelství HZS ČR rozhoduje o rozmístění stanic, vnitřním uspořádání, předurčenosti a početním stavu jednotky. V situaci, kdy je zřízena jednotka hasičského záchranného sboru podniku, s ohledem na míru požárního nebezpečí podniku nebo dokumentaci, lze zřídit jednotku sboru dobrovolných hasičů podniku.

3.2 Základní úkoly JPO

Mezi základní úkoly JPO řadí Víšek (2012, s. 67):

- vykonávání požárního zásahu dle kompetentní dokumentace požární ochrany nebo při soustředění a nasazování sil a prostředků,
- vykonávání záchranné práce při živelných pohromách a jiných mimořádných událostech,
- plnění úkolů na úseku civilní ochrany a ochrany obyvatel.



Obr. 4. Základní úkoly JPO

(Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 35)

Na každý druh jednotky jsou určeny rozdílné nároky z hlediska jejich operační hodnoty, která je daná dobou výjezdu od nahlášení mimořádné události a nejvyšší možnou dobou dojezdu na místo zásahu. Odlišné požadavky jsou také vyvíjeny na osoby vykonávající

činnosti v těchto jednotkách, a to z pohledu odborné, zdravotní, psychické a fyzické způsobilosti. (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 36)

3.3 Vnitřní uspořádání a vybavení JPO

Interní uspořádání JPO je upraveno vyhláškou Ministerstva vnitra č. 247/2001 Sb., o organizace a činnosti jednotek požární ochrany v § 4 tohoto zákona. Systém uspořádání se odvíjí dle kategorie jednotky. Základní rozdělení členů, příslušníků nebo zaměstnanců podniku v jednotce, představují čtyři družstva, družstva o zmenšeném početním stavu a skupin. Četa tvoří 2 nebo 3 družstva, případně skupiny. V družstvu je vždy jeden velitel družstva, který spolupracuje s dalšími 5 hasiči. Pokud se jedná o družstvo o zmenšeném početním stavu, je tvořeno opět velitelem družstva, ale už jen 3 hasiči. Nejméně 1 hasič a vedoucí skupiny mohou tvořit skupinu (Česko, 2001a). V tabulce níže je zobrazena vnitřní organizace JPO.

Tab. 2. Vnitřní organizace JPO (Česko, 2001a)

Vnitřní organizace JPO	Kategorie JPO				
	JPO II/1	JPO II/2	JPO III/1	JPO III/2	JPO V
Základní početní stav členů	12	24	12	24	9
Počet členů pro výjezd	4	8	4	8	4
Velitel	1	1	1	1	1
Velitel družstva	2	5	2	5	2
Strojník	3	6	4	6	2
Hasič	6	12	5	12	4

Vybavení hasičských jednotek se s vyvíjející se dobou, která nabízí moderní technologie, stále zlepšuje a modernizuje, tudíž je zapotřebí více finančních prostředků. Zákon o požární ochraně v § 29 obci v samostatné působnosti na úseku požární ochrany ukládá povinnost jednotku udržovat akceschopnou a poskytovat jí potřebné finanční a materiální prostředky. Stejnou povinnost má i právnická a podnikající fyzická osoba. (Česko, 1985)

3.4 Kategorie JPO

V rámci kategorizace JPO, Vilášek, Fiala a Vondrášek (2014, s. 37-38) vycházejí z operační hodnoty JPO, podle které se jednotky člení do 6 kategorií dle plošného pokrytí celého území České republiky:

1. JPO I – jednotka hasičského záchranného sboru ČR, která zabezpečuje výjezd až tří družstev o zmenšeném početním stavu (1+3), družstev (1+5) nebo jejich kombinaci. Tato jednotka má k dispozici speciální techniku a může spolupracovat s místní JSDH obce.
2. JPO II/1 – JSDH obce, která zajišťuje výjezd družstva o zmenšeném početním stavu a zřizuje se zpravidla v obci, která má více než 1000 obyvatel,
3. JPO II/2 – JSDH obce, která má stejné podmínky jako JPO II/1, ale zajišťuje dvě družstva o zmenšeném početním stavu,
4. JPO III/1 – JSDH obce, která zajišťuje výjezd družstva o zmenšeném početním stavu a zřizuje se zpravidla v obci s počtem nad 1000 obyvatel,
5. JPO III/2 – JSDH obce totožná jako JPO III/1, ale s tím rozdílem, že zajišťuje výjezd dvou družstev,
6. JPO IV – jednotka hasičského záchranného sboru podniku, která je zřízena právnickou nebo podnikající fyzickou osobou a disponuje speciální technikou,
7. JPO V – JSDH obce, která zajišťuje výjezd družstva o zmenšeném početním stavu.
8. JPO VI – JSDH podniku, která je zřízena právnickou nebo podnikající fyzickou osobou a disponuje speciální technikou,
9. N – JSDH obce, které nebyly zařazeny do plošného pokrytí jednotkami. Početním stavem jsou nezařazené jednotky stejné jako JPO V.

Linhart (2006, s. 46) člení JPO podle územní působnosti na JPO s územní působností, které zasahují i mimo území svého zřizovatele (JPO I, JPO II, JPO III) a na JPO s místní působností, které zasahují na území svého zřizovatele (JPO IV, JPO V, JPO VI).

Doba dojezdu jednotky ze stanice k místu určení je velice důležitá, jelikož určuje hasební obvod čili území, kde se předpokládá zásah jednotky. V tabulce níže jsou znázorněny jednotlivé kategorie JPO v závislosti na jejich době výjezdu a územní působnosti.

*Tab. 3. Doba výjezdu a územní působnost JPO dle kategorií JPO
(Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 38)*

Kategorie JPO	JPO I	JPO II	JPO III	JPO IV	JPO V	JPO VI
Doba výjezdu (min)	2	5	10	2	9	10
Územní působnost (min)	20	10	10	-	-	-

3.4.1 Rozdíl mezi SDH a JSDH

Pojem sbor dobrovolných hasičů (dále jen SDH) je velice často zaměňován s pojmem JSDH, přestože oba dva názvy jsou zcela odlišné. SDH představuje zájmové občanské sdružení vykonávající činnost na úseku požární ochrany. Právní formou je SDH zapsaným spolkem (zkratka z. s.) a je vymezen v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. Dříve se tyto spolky řídily podle zákona č. 83/1990 Sb., zákon o sdružování občanů, který byl k 1. 1. 2014 zrušen. Je tedy zřejmé, že po právní stránce SDH a JSDH nemají nic společného. Výjimkou je zákon o požární ochraně, v kterém je upravena vzájemná spolupráce při mimořádných situacích, kdy JSDH vyzve SDH ke spolupráci při záchranných a likvidačních pracích, vypořádání se s požárem nebo ostatními krizovými událostmi (Česko, 1985).

Hlavní náplní SDH, jak již bylo výše zmíněno, je prevence v oblasti požární ochrany. Další významnou činností je práce s mládeží, která je směřována k požárnímu sportu. Podstatnou aktivitou je také pořádání různých kulturních akcí v obci nebo dobrovolné akce na zvelebení obce. Finančně je SDH především závislý na svých finančních prostředcích, ale využívá i sponzoring. Vlivným zdrojem financování jsou dotace. Někteří členové SDH bývají většinou příslušníky JSDH obce, což nemusí být pravidlem. V čele sboru stojí starosta SDH a výkonným orgánem je výbor sboru.

V České republice bylo evidováno k 1. 1. 2015 ve Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska celkem 7 783 sborů, v kterých působí 348 481 dobrovolných hasičů. Tato organizace vznikla jako svobodný projev vůle hasičů, kteří se chtěli vzájemně sdružovat. (Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska, ©1999 – 2014a)

3.4.2 Vymezení dobrovolnictví

Termín dobrovolnictví je skloňován snad už ve všech oblastech. Může se jednat například o dobrovolnictví sociální, zdravotnické, kulturní nebo ekologické. Dobrovolnictví lze považovat za svobodně zvolenou činnost, vykonávanou ve prospěch jiných osob a zdarma. Každý dobrovolník věnuje část svého času, energie a schopností člověku či společnosti za účelem pomoci. Z dobrovolnické činnosti neplyne žádný zisk, ale často uspokojujivý pocit z pomoci ostatním, jakož i nové zážitky a přátelství (Fire Rescue1, ©2016). Práce dobrovolného hasiče je velmi obohacující a cenný způsob, jak sloužit své komunitě. Tato činnost není pro každého. Být dobrovolným hasičem je jen pro silné jedince, kteří dokáží

být oddaní, nebojí se o vlastní život, který nasazují za životy druhých a jsou schopni zvládnout určitý trénink (Vizus, ©2016).

3.5 Legislativní úprava

Elementárním právním předpisem pro JPO, je zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, který stanoví podmínky pro efektivní ochranu života, zdraví občanů a majetku před požáry (Česko, 1985). Významným legislativním předpisem, který je sice starší, ale stále platný, je nařízení vlády České socialistické republiky č. 34/1986 Sb., o jednorázovém mimořádném odškodňování osob za poškození na zdraví při plnění úkolů požární ochrany. Tento legislativní dokument definuje výši a situace, kdy hasiči, nebo pozůstalé rodině hasiče náleží odškodnění z důvodu poškození na zdraví nebo v nejhorších případech úmrtí při výkonu požární ochrany (Česko, 1986). Dalšími nařízeními, kterými se JPO musí řídit je nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ve znění pozdějších předpisů a nařízení vlády č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků. Úpravu JPO řeší i vyhlášky Ministerstva vnitra:

- vyhláška č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 87/2000 Sb., kterou se stanoví podmínky požární bezpečnosti při svařování a nahřívání živců v tavných nádobách,
- vyhláška č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci),
- vyhláška č. 35/2007 Sb., o technických podmínkách požární techniky.

3.6 Požární ochrana v Evropě

Evropa není jednotná v oblasti požární ochrany. Jednotlivé státy si samy určují, nezávisle na ostatních zemích, jak budou fungovat různé hasičské sbory profesionálů, sbory dobrovolných hasičů a ostatní skupiny, které se podílí především na likvidaci požárů, ale také na vypořádání se s různými haváriemi, přírodními katastrofami a dalšími nebezpečnými událostmi.

Scandella (2012, s. 11) uvádí, že profesionální hasiči, kteří jsou zaměstnáni veřejným sektorem, společně s dobrovolnými hasiči, tvoří převážnou část pracovní síly, i když ve velmi různém poměru v jednotlivých zemích Evropy. Profesionální hasičské

služby fungují převážně v Chorvatsku, Španělsku, Francii a Itálii, zatímco podíl požární ochrany na dobrovolnické bázi převažuje v Německu, Belgii, Dánsku, Estonsku, Finsku, Nizozemsku, Portugalsku a Slovensku. Francie je specifická tím, že někteří profesionální hasiči jsou vojenští hasiči. Toto specifikum se objevuje také v Belgii, v oblasti dobrovolnictví, kdy určitá část dobrovolníků pochází z řad vojáků.

Všeobecný trend požární ochrany v Evropě není příliš povzbuzující. Zástupci odborových institucí v některých zemích vyjádřili své obavy kvůli nedostatečnému množství pracovníků v tomto odvětví. Příkladem je Španělsko a Francie, kde profesionální hasiči odcházejí do důchodu a mají být nahrazeni dobrovolnými hasiči, kteří budou mít smlouvu na dobu určitou. Také ve Finsku se obávají ze stárnutí pracovní síly v oblasti požární ochrany (Scandella, 2012, s. 11). V tabulce níže jsou uvedeny přibližné počty hasičů v jednotlivých státech v závislosti na různých kategoriích zaměstnaneckého poměru.

Tab. 4. Kategorie hasičů v různých státech (Scandella, 2012, s. 11-12)

Stát	Kategorie hasičů			
	profesionální	dobrovolní	vojenští	ostatní
Belgie	cca 5 000	12 000	vojáci z NATO	hasiči podniku
Chorvatsko	2 400	60 000	170	1 575 (z toho 1 000 sezonních hasičů, 500 hasičů podniků a 75 státních hasičů)
Dánsko	1 217	2 952	694	4 775
Estonsko	1 600	100	-	-
Finsko	2 940	19 400	50	600-700
Francie	39 200	197 800	12 000	-
Německo	35 000	1 000 000	3 000	40 000 profesionálních hasičů podniků
Itálie	26 000	cca 7 000	-	-
Nizozemí	4 000	21 000	500	1 000
Portugalsko	cca 58 000	-	5 000	-
Slovensko	4 296	cca 10 000	-	1 546
Španělsko	cca 19 886	3 437	4 082	1 390 hasičů na letištích a 2 260 sezonních hasičů
Švédsko	cca 5 000	9 000	-	100

V následujících podkapitolách je podrobněji popsána požární ochrana vybraných států Evropy, kterou se zabýval Ing. Bohumil Šilhánek. Ten představil zahraniční požární ochranu ve svých článcích v periodiku 112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva

3.6.1 Belgické království

Šilhánek (2012a, s. 22) uvádí, že Belgie, stejně jako některé ostatní státy, modernizovala po teroristickém útoku v USA 11. září 2011 své pevné struktury na federativní úrovni, určené k organizování a řízení ochrany obyvatelstva před dalšími možnými hrozbami v podobě teroristických a nevojenských útoků. Tato změna, včetně požární ochrany, byla učiněna i z důvodu, že na území Belgie se nachází většina ústředních orgánů EU a NATO. Ústředním orgánem na federální úrovni je Generální ředitelství civilní bezpečnosti, které tvoří součást struktury federálního ministerstva vnitra. Tato státní instituce zřizuje následujících šest operačních jednotek, které jsou umístěny ve městech Brasschaat, Crisnée, Ghlin, Jabbeke, Libramont a Liedekerke. Tyto jednotky jsou předurčeny dle svého operačního území a v případě nouze mohou zasahovat i mimo svoji lokalitu. Celkový počet osob v těchto jednotkách je přibližně 1 400 (600 profesionálů a 800 dobrovolníků).

Nestátními organizacemi, o kterých se zmiňuje Šilhánek (2012a, s. 22), jsou hasiči a belgický Červený kříž. Zřizovatelem asi 250 požárních sborů, v kterých působí přibližně 17 000 hasičů (podrobné členění je uvedeno v Tab. 4. Kategorie hasičů v různých státech), je obec.

3.6.2 Spolková republika Německo

Německo je proslulé svým pozitivním přístupem k dobrovolnictví v rámci požární ochrany. Šilhánek (2012b, s. 35) pojednává o vysoké angažovanosti německých dobrovolných hasičů, ale také i občanů, kteří působí jako záchranáři. Tento trend je dán vývojem historických tradic v sociální oblasti a kladným přístupem občanů k požární ochraně a zdravotnickému záchranářství. Nicméně, v některých obcích, se postupem času vyskytly nemilé problémy, a to pokles zájmu především mladých lidí o výkon služby u dobrovolných hasičů. Tyto obce mají potíže zabezpečit požární pokrytí na svém území. Spolkové země nemají právo přímo ovlivňovat činnost hasičů. Prostřednictvím legislativy, finanční podpory a nařízeného vzdělání nepřímo dohlížejí na jejich výkon.

Stejně jako v Belgii, Šilhánek (2012b, s. 35) dále uvádí že, zřizovateli hasičských sborů jsou obce, což vyplývá ze zákona o obcích. Tak jako v ČR i v Německu, obec musí hasičský sbor udržovat na akceschopné úrovni, vyzbrojit ho a provozovat. Většina sborů funguje na dobrovolnické bázi, ale asi ve stovce největších měst působí profesionální hasiči. Stěžejní jsou tři základní principy, podle kterých se němečtí hasiči řídí:

- doba dojezdu nesmí překročit 10 minut,
- povolání jednotka musí mít minimálně 9 členů,
- povolání jednotka musí disponovat zařízením na čerpání a dopravu vody, dýchacími přístroji a dostatečně dlouhými žebříky.

3.6.3 Rakouská republika

Rakouská republika, v oblasti požární ochrany funguje na podobném principu jako Spolková republika Německo, jak pojednává Šilhánek (2012c, s. 35). Obě země mají podobné zákony upravující požární ochranu. Zákonodárná moc je vykonávána jednotlivými federálními státy, tudíž neexistuje jednotná legislativní úprava pro celou zemi. Po právní stránce jsou hasiči veřejnoprávními korporacemi. Šilhánek také podotýká (2012c, s. 35), že oproti Německu, v Rakousku působí téměř 100 % aktivních dobrovolných hasičů přibližně v 4 500 stanicích, které převážně zřídila obec. Výjimkou jsou opět velká města, kde zaměstnávají profesionály, kteří disponují nejmodernější technikou. Rakouští hasiči se sdružují podle spolkového zákona do Rakouského spolkového požárního svazu. Jeho klíčovým úkolem je usměrňovat požární ochranu z hlediska organizace, techniky, výstroje, výzbroje a vzdělání. Významným rozdílem, oproti ostatním státům, je daň z požární ochrany, neboli Feuerschutzsteuer. Výnosové podíly z této daně slouží k financování především provozu vzdělávacích zařízení požární ochrany, požární techniky a věcných prostředků.

3.6.4 Polská republika

Šilhánek (2012d, s. 35) popisuje systém požární ochrany také v Polské republice, který je úplně odlišný od západních zemí (především Německé spolkové republiky a Rakouské spolkové republiky), kde ochranu před požáry zabezpečují převážně dobrovolné sbory. Prvořadým subjektem je Státní požární ochrana (Państwowa Straż Pożarna), která spadá pod státní správu. Vše řídí a financuje Ministerstvo vnitra a veřejné správy prostřednictvím Hlavního velitelství státní požární ochrany. Dobrovolní hasiči, kterých je poměrně málo

oproti jiným státům, se mohou sdružovat ve Svazu dobrovolných hasičů, který je pokládán za samosprávný spolek s titulem veřejně prospěšné společnosti.

Je všeobecně známo, že Polská republika se člení na 16 vojvodství. Podle Šilhánka (2012d, s. 35) Státní požární ochrana v každém vojvodství má své velitelství, jemuž je podrobena 335 okresních a městských velitelství a ty přímo spravují 500 požárních stanic. Dobrovolných hasičských sborů, jejichž zřizovateli jsou obce, je po celém Polsku více než 3 200, v nichž působí cca 430 500 členů. Tyto municipality ovšem nedisponují dostatečnými prostředky vyhrazenými na financování sborů. Dobrovolní hasiči se každoročně podílejí na likvidaci požárů 40-50 %, na odstranění nehod, havárií, mimořádných událostí, katastrof a živelních pohrom 25-35 %.

3.6.5 Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Spojené království Velké Británie a Severního Irska je protipólem zemí tzv. bývalého východního bloku, v nichž za požární ochranu zodpovídá stát. Šilhánek (2012e, s. 35) uvádí, že ochrana před požáry je legislativně upravena zákonem o požární a záchranné službě z roku 2004 a na něj navazujícími nižšími právními normami. Podle těchto legislativních předpisů jsou struktury požární a záchranné služby na území Velké Británie vytvořeny na úrovni obcí a vyšších samospráv za respektování tradic v jednotlivých historických částech (hrabství v Anglii a Walesu, distrikty v Severním Irsku a Skotsku). V souladu s legislativní úpravou existují tři typy úřadů požární a záchranné služby:

- Úřad protipožární ochrany a nouzového plánování, který územně působí v Londýně a v metropolitních hrabstvích,
- tzv. All Purpose neboli kombinovaný úřad protipožární ochrany, který je vytvořený jednou nebo více obcemi pro jejich území,
- úřad protipožární ochrany území, jehož zřizovatelem je samosprávné území s předurčením pro toto území.

Šilhánek (2012e, s. 35) hodnotí početní stav hasičů ve Velké Británii a uvádí, že v současné době je na celém území asi 60 veřejných hasičských sborů, kde je zaměstnáno na plný úvazek přibližně 40 tisíc osob a na částečný úvazek asi 20 tisíc osob. Kromě veřejných hasičských sborů je ve Velké Británii zřízeno podniky a letišti asi 350 sborů. Britští hasiči se mohou sdružovat v nepolitickém sdružení zaměřené na boj s požáry s názvem Federation of British Fire organizations, neboli Federace britských požárních

organizací. Převážná většina sborů je financována jejich zřizovatelem, tj. místní samosprávou.

3.6.6 Republika Slovinsko

Slovinsko je zatím jedinou zemí tzv. bývalého východního bloku, která provedla zásadní změnu v oblasti kompetence vůči hasičům. Šilhánek (2012f, s. 35) poukazuje na to, že dříve zabezpečoval požární ochranu stát prostřednictvím svých sborů, ale v roce 1990 se vše změnilo. Vznikly veřejnoprávní požární sbory s regionální působností a sbory dobrovolné, jejichž zřizovatelem se stala obec. Tyto změny bylo potřeba řešit i po legislativní stránce. Požární ochrana ve Slovinsku je upravena zákonem o ochraně před přírodními a jinými katastrofami z roku 1994, zákonem o hasičích a zákonem o ochraně před požáry z roku 1993.

Hasičské sbory mají charakter povinné místní veřejné služby, tudíž každá obec je z výše uvedených legislativních norem povinna sbor zřídit a financovat (lze získat i státní dotaci a v malé míře mohou přispět i privátní subjekty). Převážná většina hasičských sborů (asi 1 300 sborů) jsou provozovány na dobrovolnické bázi. Spolu s dobrovolníky se podílejí na likvidaci požárů a katastrof také veřejnoprávní profesionální hasiči, kteří jsou příslušníky 14 sborů a disponují nejmodernější požární a záchranářskou technikou. Vše doplňuje asi 300 sborů profesionálních hasičů podniků. Lze posoudit charakter výkonu požární ochrany, a to jako kombinovaný model se zřetelnou převahou dobrovolnosti. (Šilhánek, 2012f, s. 35)

3.6.7 Francouzská republika

Francie je jedním z atypických států, kde zřizovatel hasičů nepochází z nejnižší úrovně veřejné správy – obec, ale tzv. departement. V našich podmínkách by byl departement definován jako územní jednotka, která by se řadila mezi okres a kraj. I přesto si státní správa ponechala nejdůležitější úlohu v koncepční, organizátorské a řídicí funkci v oblasti požární ochrany, na rozdíl např. od Spolkové republiky Německo, kde tyto činnosti vykonávají stavovské organizace. (Šilhánek, 2012g, s. 35)

Šilhánek (2012g, s. 35) popisuje hasičský model jako kombinovaný s výraznou převahou dobrovolnosti, především na úrovni departementů. Dále uvádí, že v každém departementu je zřízena požární a záchranná služba (Service départemental d'incendie et de secours). Pařížští a marseillští hasiči mají specifický status a jsou přímo podřízeni primátorům měst.

Profesionální hasiči, kteří jsou zaměstnanci HZS, disponují statusem místní úředníci. Celkový počet aktivních hasičů, kteří vykonávají službu na šesti tisících stanicích, je přibližně 250 tisíc. Téměř 10 % aktivních hasičů jsou ženy.

3.6.8 Finská republika

Tato skandinávská země je podle Šilhánka (2012h, s. 35) specifická tím, že tak jako v ostatních severských zemích i ve Finsku nemají hasičské jednotky výhradně samostatnou právní subjektivitu jako organizace, ale jsou spolu se zdravotnickými a dalšími záchrannými složkami tzv. záchrannou službou. Legislativně je činnost hasičů upravena v zákoně o záchranných službách z roku 2003, nařízením vlády o rozdělení území státu na regiony záchranných služeb a zákonem o hasičské a záchranné službě z roku 1975 ve znění pozdějších předpisů. Šilhánek (2012h, s. 35) poukazuje na problém, kdy záchranné složky (zřizuje a financuje obec nebo region) nebyly schopny plnit uspokojivě své úkoly z důvodu nerovnoměrného osídlení Finska. Tyto potíže byly vyřešeny v roce 2004 zřízením 22 regionů s regionálními záchrannými středisky, které respektují hranice provincií a obcí. Každé regionální středisko záchranné služby (plní funkci organizátora) má k dispozici řádně vybavenou JPO a záchrany, kde působí výhradně profesionálové. Ostatní jednotky jsou složeny z dobrovolníků. Téměř 20 tisíc osob (4 800 profesionálů, 4 200 osob zaměstnaných na částečný úvazek a 11 tisíc dobrovolníků vykonávajících požární ochranu zejména ve venkovských a méně osídlených oblastech), působí v 700 požárních stanicích.

Šilhánek (2012h, s. 35) rozděluje JPO ve Finsku do čtyř skupin:

- profesionální JPO, ve kterých jsou hasiči zaměstnání na plný úvazek,
- poloprofesionální JPO, typické pro malé obce, v kterých je služba vykonávána na částečný úvazek,
- dobrovolné JPO,
- JPO podniků.

3.6.9 Ruská federace

V Ruské federaci, počínaje rokem 2002, měla rozhodující podíl na zdolávání požárů Státní požární ochrana, kterou zabezpečuje Ministerstvo civilní obrany, mimořádných událostí a likvidace následků přírodních pohrom (dříve Ministerstvo vnitra). Tato instituce zodpovídá za financování a vzdělávání hasičů. Kvůli nesmírným rozměrům a diametrálně

odlišným geografickým podmínkám je v Rusku minimální podíl dobrovolníků vykonávajících požární ochranu (Šilhánek, 2012i, s. 35). Zásadním legislativním předpisem, který reguluje hasičskou činnost, je Technický předpis o požadavcích požární bezpečnosti, který je platformou pro schválení národních standardů a právnických předpisů v oblasti požární ochrany, jak konstatuje Šilhánek (2012i, s. 35). Ten také dále uvádí, že požární organizace se člení na státní požární službu, místní, resortní, privátní a dobrovolnou požární ochranu. Státní požární služba zabezpečuje chod asi 5,5 tisíc jednotek (cca 200 tisíc příslušníků), z nichž většina je dislokována ve městech, průmyslových a jiných objektech. I přesto, že Ruská federace má zájem na dobrovolné požární ochraně, poskytuje jim mnoho dotací, zatím se počet akceschopných dobrovolných jednotek ne příliš zvyšuje. Dobrovolných hasičů je asi 75 tisíc, přičemž vhodný počet na základě kalkulací představuje asi 800 tisíc. Velký podíl na této neuspokojivé situaci reprezentuje malá hustota obyvatel a nedostatečná dopravní a jiná infrastruktura.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 UVOLŇOVÁNÍ ZE ZAMĚSTNÁNÍ A NÁHRADA MZDY PRO ČLENY JSDH

Činnost dobrovolných hasičů není oceněna natolik, jak by se patřilo, ať už společností nebo jejich zaměstnavateli, i přesto, že nasazují vlastní životy za záchranu životů druhých. Dobrovolní hasiči tvoří největší dobrovolnickou organizaci v České republice a nedostává se jim náležitého uznání, tak jako například jiným dobrovolníkům, kteří jsou zaměřeni spíše sociálně, zdravotně či humanitárně.

Když se někoho zeptáte, co si představuje pod pojmem dobrovolník, většina lidí odpoví, že mají na mysli dobrovolníka z Červeného kříže, Charity a jiných dobrovolnických organizací. Málokdo si vzpomene na dobrovolného hasiče. Paradoxem je, že každý člověk se může za svůj život aspoň jednou dostat do situace, kdy bude potřebovat pomoc dobrovolných hasičů, kteří bez váhání opustí své pracovní místo a přijedou mu na pomoc. Zde vzniká ten největší problém dobrovolných hasičů, a tím je uvolňování ze zaměstnání v případě povolání jednotky k výjezdu.

4.1 Legislativní úprava uvolňování ze zaměstnání členů JSDH

Přímo o problematice uvolňování z práce příslušníků JSDH nehovoří žádný právní předpis. Například v zákoně č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě) jsou vymezeny pouze základní informace o dobrovolnících a jejich vysílajících organizacích, o legislativní úpravě uvolňování ze zaměstnání zde není zmínka (Česko, 2002). Je třeba nahlédnout do zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve kterém je částečná zmínka o uvolňování, ale také i o náhradě mzdy. Pro dobrovolné hasiče, pokud jsou povoláni na zásah, platí § 200 tohoto zákona (Česko, 2006), v kterém je vymezena překážka z důvodu obecného zájmu a její úplné znění je, že *„Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.“* Z tohoto ustanovení sice vyplývá, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno, ale v nezbytně nutném rozsahu, tudíž hasič se ihned po odvolání svým velitelem ze zásahu vrací do práce,

a to bez náhrady ušlého výdělku za dobu nepřítomnou v zaměstnání, i když dobrovolně nasadil svůj život při pomoci v nouzi a nebezpečí. Zásah jednotky může trvat i několik hodin, záleží na rozsahu události a její rychlosti likvidace, tudíž dobrovolník se nemusí stihnout vrátit do zaměstnání. Vystává zde problém, jakou formu uvolnění má tedy zaměstnanec volit. Někteří dobrovolní hasiči si raději vezmou dovolenou, kterou obětují na úkor své rodiny či volného času, aby se mohli zúčastnit zásahu.

Další částí zákoníku práce (Česko, 2006), která se vztahuje k dobrovolným hasičům je § 202, který vymezuje určité osoby vykonávající občanskou povinnost. Občanskou povinností je brán výkon svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k soudnímu nebo správnímu jednání, ale především je výkon občanské povinnosti vztažen na osoby státního nebo územního orgánu samosprávného celku, které poskytují první pomoc, opatření proti infekčním onemocněním, ale také poskytují osobní pomoc při požární ochraně, při živelních událostech nebo ostatních mimořádných situacích.

Povinností každého zaměstnance je dle § 206 odst. 1 zákoníku práce (Česko, 2006) včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, je-li mu překážka v práci předem známa nebo ho uvědomit o vzniklé bariéře a její předpokládané době trvání bez zbytečného průtahy. Tímto ustanovením by se měli řídit všichni dobrovolní hasiči. Oznámit včas zaměstnavateli, že jsou povoláni na výjezd nebo se v budoucnu musí zúčastnit školení v oblasti požární ochrany. Tímto lze předejít nepříjemným situacím, kdy zaměstnanec dostane svého zaměstnavatele do úzkých, neboť zaměstnavatel je vystaven nátlaku, protože pracovníkovi dle § 202 zákoníku práce musí poskytnout pracovní volno, ale není povinen mu poskytnout náhradu mzdy. Pro zaměstnavatele je povzbuzující, že tentýž paragraf zákoníku práce, ale odstavec 3 (Česko, 2006) ustanovuje, že pokud je zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, náleží jeho zaměstnavateli náhrada od právnické nebo fyzické osoby, pro kterou byl zaměstnanec činný nebo v případě z jejíhož podnětu byl uvolněn. Vzniklá náhrada mzdy nebo platu se stanoví průměrným hodinovým výdělkem podle tohoto zákona dle § 357 odst. 1 a tato náhrada se neuhrazuje nad rozsah stanovený tímto zákonem. Zákoník práce, dle § 202 umožňuje zaměstnavateli a stranám, pro které byl jeho zaměstnanec uvolněn, se dohodnout na upuštění od úhrady za nepřítomnost zaměstnance v pracovní době.

4.2 Legislativní úprava náhrady mzdy pro členy JSDH

Právní výklad § 200 zákoníku práce (Česko, 2006) se vztahuje nejen k zaměstnavatelově povinnosti poskytnout pracovní volno zaměstnanci v případech daných tímto zákoníkem, ale také řeší náhradu mzdy, jak již bylo dříve uvedeno. Lze tedy vyplatit náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci v případě, kdyby toto pravidlo bylo stanoveno ve vnitřní směrnici organizace nebo na základě dohody obou stran. Je na zaměstnavateli, jestli uvolní finanční prostředky, i když v danou chvíli pracovník nebyl přítomen na pracovišti.

Specifické podmínky odměňování mají členové JPO II. Tuto zvláštnost upravuje nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně v § 20 (Česko, 2001a), které ustanovuje, že členové JPO II, tedy sboru dobrovolných hasičů vybraných obcí, jsou určeni velitelem jednotky k pohotovosti na hasičské zbrojnici. Velitel sboru zpracovává plán výkonu služby členů, kterým rovněž stanovuje členy k pohotovosti pro provádění požárního zásahu nebo záchranných prací. Plán je sestaven na směny po dnech či v týdenním režimu za dodržení akceschopnosti jednotky. Členům vykonávajícím pohotovost, náleží odměna dle § 21 výše zmíněného nařízení vlády. Výše odměny v pracovním poměru je stanovena na 15 % průměrného hodinového výdělku v pracovní dny a ve dnech pracovního klidu na 25 % průměrného hodinového výdělku, a to za každou hodinu držení pohotovosti na požární zbrojnici.

Nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně také ustanovuje v § 22 odst. 1 – 3 způsob poskytování náhrady ušlého výdělku členům JSDH obce. V případě, pokud se zúčastní zásahu, přikázaného cvičení nebo odborné přípravy v době, ze které jim plynou příjmy z podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti, přísluší jim za každou započatou hodinu této doby náhrada ušlého výdělku. Tato náhrada se stanovuje jako podíl průměrné mzdy v národním hospodářství, který vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů za první až třetí čtvrtletí předešlého kalendářního roku a počtu pracovních hodin stanovených zvláštním právním předpisem za kalendářní měsíc, v němž došlo ke ztrátě výdělku. Nárok si mohou členové uplatnit u obce (zřizovatel JSDH) do 1 měsíce ode dne vzniku nároku. V případě, že tak neučiní, nárok zaniká (Česko, 2001a).

4.3 Legislativní úprava povinností a odborné přípravy člena JSDH

Významnou rolí při uvolňování ze zaměstnání člena JSDH jsou nejenom jeho povinnosti, které jsou spjaté s výkonem služby u jednotky, ale také odborná příprava, bez které by hasič nemohl vykonávat službu v jednotce.

Odbornou způsobilost vymezuje zákon č. 137/1985, o požární ochraně, který ukládá členům zařazených v JPO požadavky na znalost legislativní úpravy z oblasti požární ochrany, IZS, ochrany obyvatelstva a krizového řízení. Dále jsou příslušníci povinni ovládat požární techniku, věcné požární prostředky, technickobezpečnostní parametry látek a jejich technické charakteristiky. Všechny odborné znalosti se odvíjí od praktických dovedností uzpůsobených zastávané funkci v jednotce. Odborná příprava zahrnuje zdokonalení znalostí, tělesnou zdatnost, prověřovací a taktické cvičení. Požadavky stanoví ministerstvo vnitra prostřednictvím Generálního ředitelství HZS ČR. V každé JPO se zpracovává plán odborné přípravy dle její kategorie. Odborná příprava probíhá každoročně formou specializovaných kurzů, přednášek, seminářů, instrukčně metodických zaměstnání a jiných forem teoretického a praktického výcviku hasičů. (Česko, 1985)

Podle Pokynu generálního ředitele HZS ČR (SOŠ PO a VOŠ PO, ©2013-2016), o odborné přípravě a odborné způsobilosti členů JSDH obcí a JSDH podniků, se odborná příprava rozděluje do čtyř základních oblastí:

- základní odborná příprava členů dobrovolných jednotek,
- pravidelná odborná příprava členů dobrovolných jednotek,
- odborná příprava a odborná způsobilost strojníků, velitelů družstev a velitelů dobrovolných jednotek,
- odborná příprava k získání nebo prodloužení způsobilosti.

Nejpozději do jednoho roku, je nový člen jednotky povinen úspěšně absolvovat základní odbornou přípravu v rozsahu nejméně 40 vyučovacích hodin. Bez této přípravy by nemohl samostatně vykonávat službu při zdolávání požárů a jiných činnostech v JPO. K udržení člena v akceschopném stavu k výkonu požární ochrany, je nutná každoroční pravidelná odborná příprava, která probíhá v minimálním hodinovém rozsahu. Vychází se z předurčenosti jednotky k záchranným pracím a k ochraně obyvatelstva (např. 16hodinový minimální rozsah pro členy JPO II a JPO III), z normy znalostí hasičů a z nabídky témat pravidelné odborné přípravy JPO a příslušníků HZS ČR na daný

kalendářní rok, kterou stanoví Generální ředitelství HSZ ČR. (SOŠ PO a VOŠ PO, ©2013-2016).

Třetí oblastí odborných příprav je odborná příprava a způsobilost, kterou jsou povinni strojníci, velitelé družstev a velitelé dobrovolných jednotek prokázat do 1 roku od ustanovení do funkce. Tato způsobilost je platná 5 let od data vykonání zkoušky a zajišťuje ji obec či podnik jako zřizovatel jednotky. Získání odborné přípravy probíhá prezenčně 40 hodin nebo 24 hodin za podmínky absolvování e-learningového kurzu „V-40 velitelé družstev a velitelé jednotek SDH obcí a jednotek SDH podniků“. K prodloužení způsobilosti odborné přípravy stačí absolvovat 8hodinový kurz minimálně třikrát v průběhu 5 let s názvem „V-8 příprava k prodloužení platnosti odborné způsobilosti velitelů družstev a velitelů jednotek SDH velitelů obcí a jednotek SDH podniků“. (SOŠ PO a VOŠ PO, ©2013-2016)

Odborná příprava zahrnuje i specializační kurzy (např. kurz „Nositel dýchací techniky“ nebo „Obsluhovač motorové pily v JPO“ apod.), které jsou určeny pouze vybraným funkcím v dobrovolné jednotce. (SOŠ PO a VOŠ PO, ©2013-2016)

4.4 Problémy při uvolňování

Převážnou většinu dobrovolných hasičů provází nepříjemný problém, kdy zaměstnavatel nemá pochopení pro činnost v JPO, nebo v případě povolání zaměstnance na výjezd není schopen zajistit náhradu pracovní síly. Jsou i tací zaměstnavatelé, kteří nedodržují svou zákonnou povinnost uvolnit hasiče na zásah. Tento fenomén problematiky uvolňování se objevuje i v zahraničí, kde mají členové dobrovolných jednotek téměř identické problémy. V České republice tuto nešťastnou situaci řešilo v roce 2007 Ministerstvo práce a sociálních věcí na popud Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska. Stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí bylo toho názoru, že legislativní úprava skýtá odpovídající prostor pro uvolňování zaměstnanců k činnostem spojených s řešením krizových událostí (Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska, ©1999-2014b).

Následující podkapitoly 4.4.1 Problémy na straně zaměstnance a 4.4.2 Problémy na straně zaměstnavatele reflektují informace z provedeného dotazníkového šetření a rozhovorů s členy vybraných JSDH obcí Olomouckého kraje.

4.4.1 Problémy na straně zaměstnance

U jednotlivých dobrovolných činností se v dnešní době objevují určité problémy, které ztěžují jejich vykonavatelům tuto prospěšnou činnost provádět. U dobrovolných hasičů to platí dvojnásob. Členové JPO jsou zaměstnanci firem či jiných organizací, podnikatelé, studenti nebo také důchodci a nemusí být 24 hodin denně přítomni na požární stanici, čekat jestli je krajské operační středisko povolá k zásahu. Být nepřetržitě v pohotovosti na požární stanici náleží profesionálním hasičům a členům vybraných JPO, kteří tuto činnost vykonávají jako své zaměstnání. Většina dobrovolných hasičů totiž je odkázána na příjmy ze samostatně výdělečné činnosti nebo na příjmy z podnikání. Tudíž se nelze uvolnit na výjezd, aniž by se pracovník dopředu domluvil se svým zaměstnavatelem, i když zákoník práce zaměstnavateli tuto povinnosti ukládá. Většinou zaměstnanci nezbyvá nic jiného než si vzít dovolenou, neplacené volno nebo si dobu, kterou byl nepřítomen nadpracovat. Zaměstnanec je postaven před nepříjemné rozhodnutí, kdy si musí vybrat mezi prací, která ho živí, nebo opustit zaměstnání v pracovní době a jet na zásah se svou jednotkou, které je zavázán. Mnoho členů JSDH má vlastní rodinu, kterou potřebují živit. Podstupovat riziko, že kvůli hasičské dobrovolnické činnosti by mohli přijít o práci je velmi znepokojivé.

Není mnoho dobrovolných hasičů, kteří by opustili pracovní místo bez svolení svého zaměstnavatele, i přesto, že by si s ním mohli zhoršit pracovní vztah. Nynější stav na trhu práce to ani neumožňuje. Každý člověk je rád, že má relativně stabilní práci, tudíž nepřipadá v úvahu, aby svůj pracovní poměr vystavil nebezpečí, které by mohlo vést k jeho zániku. Nabízí se zde otázka, jestli jsou opravdu dobrovolní hasiči ochotni podstoupit riziko ztráty zaměstnání, aby mohli vykonávat svou službu v jednotce, která je pro ně vášní, koníčkem a zároveň pohlazením na duši.

Dalším velkým problémem členů JSDH je povolání člena na výjezd v jakoukoliv hodinu. Pokud je hasič velitelem jednotky povolán například v jednu hodinu ráno na zásah trvajícím čtyři hodiny a poté dobrovolník musí v šest hodin ráno nastoupit na 8hodinovou pracovní dobu, je zcela jasné, že bude unavený a nekoncentrovaný. Po tak náročném výkonu, který hasiči provádějí zcela dobrovolně a ve většině případů je jejich organismus vystavován při zásazích obrovským fyzickým a psychickým nátlakům, je proto nutné, aby se zcela zregenerovali.

Je všeobecně známo, že každý příslušník JPO musí absolvovat povinnou odbornou přípravu, která se odvíjí od funkce vykonávané v jednotce. Také v tomto případě nastává další překážka v zaměstnání. Jak již bylo výše zmíněno v legislativní úpravě povinností a odborné přípravy člena JSDH, trvá odborná příprava až 40 hodin ročně. Z praxe je známo, že pracovní volno na školení, odbornou přípravu a různé speciální prohlídky řeší hasiči ve větší míře dovolenou, než aby měli problém se svým zaměstnavatelem.

Skutečnost, že dobrovolní hasiči mají znatelné problémy při uvolňování, potvrdilo i několik článků v médiích. Dobrovolníci se většinou dostanou na místo zásahu dříve než profesionální hasiči, přitom musí dodržet výjezdový čas a minimální počet členů. Většina z nich je nucena neprodleně opustit svá zaměstnání. Tímto problémem se zabývá Šíroká (2015) a uvádí, že v období sucha jsou výjezdy požárních jednotek mnohem častější. Poukazuje také na vysvětlení generálního ředitele HZS ČR Drahoslava Ryby, který tvrdí, že: „*U uvolňování ze zaměstnání se snažíme hledat cestu, jakým způsobem to zaměstnavatelům ulehčit, aby měli motivaci zaměstnávat dobrovolné hasiče. S tímto problémem se setkáváme napříč celým světem.*“ Podobný názor jako generální ředitel HZS ČR sdílí i starosta Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska pan Karel Richter, který se k problematice uvolňování vyjádřil následně: „*Není to problém krátkodobý, je to problém dlouhodobý. Zejména u soukromého sektoru se neseťkáváme s přílišným pochopením, pokud zaměstnavatel není sám hasič,*“ (Šíroká, 2015). Nejedná se jen o zásahovou činnost členů, ale objevují se také znatelné problémy při absolvování povinných školení. Kutěj (2014) se zmiňuje o stále se zvyšujících nárocích kladených na dobrovolné hasiče. Jedná se například o velitele jednotek a velitele družstev, kteří jsou povinni absolvovat několika denní školení, bez kterých by nemohli potvrdit svou odbornou způsobilost. Velitel hasičské jednotky v Habarticích, pan Karel Strnad podotkl, že: „*Dříve se školení dělalo v Klatovech. Za pět let musel velitel a jeho zástupci absolvovat 24 hodin školení. Letos se to změnilo. Velitelé, kterým by způsobilost propadla, by museli na školení, které by zabralo pět pracovních dní, respektive čtyři a sobotu, což je problém. Zaměstnavatelé se netváří nadšeně, když musejí uvolnit hasiče na tak dlouho na školení. Kdybych si vzal dovolenou, nebude zase nadšená rodina. Školení se navíc koná pouze v Třemošné, takže náročné je i cestování,*“ (Kutěj, 2014).

4.4.2 Problémy na straně zaměstnavatele

Vztah zaměstnavatele a zaměstnance – dobrovolného hasiče má být postaven především na důvěře, porozumění a flexibilitě zaměstnavatele, realita je jiná. Zaměstnavatel je sice povinen v rámci ustanovení zákoníku práce uvolnit zaměstnance, ale pouze z důvodu obecného zájmu nebo v případě vyhlášení krizové situace. Mnohokrát si někteří zaměstnavatelé ani neuvědomují, že by mohlo jít o jejich rodinu, která je v nesnázi, dům či jiný majetek, který hoří a kvůli těmto hrozbám byl jejich zaměstnanec právě povolán na výjezd. Podnikání je především o zisku, ale je třeba se zamyslet, jestli mají peníze větší hodnotu než lidský život. Proto by měli zaměstnavatelé podporovat své zaměstnance, kteří vykonávají požární ochranu dobrovolně a bez nároku na finanční náhradu.

Z pohledu zaměstnavatele je problematika uvolňování jasná, pokud vyplácí zaměstnancům mzdu za vykonanou práci. Proč by měli tolerovat jejich náhlou potřebu opustit pracoviště? Odchod zaměstnance v pracovní době s sebou přináší určitou ztrátu finanční, tak i výrobní. Náhle se naplánovaný pracovní proces změní, chybí pracovní síla a nastává chaos. Zaměstnávat dobrovolného hasiče s sebou nese svá rizika a je na zaměstnavateli, zda je ochoten je podstupovat.

4.5 Uvolňování ze zaměstnání dobrovolných hasičů v zahraničí

Stejně jako v České republice, tak i v zahraničí jsou zaznamenány případy, kdy zaměstnavatel znemožnil svému pracovníkovi vykonávat dobrovolnou činnost spojenou s požární ochranou. Je až zarážející, že někteří dobrovolní hasiči byli vyhozeni ze svého zaměstnání z důvodu výkonu požární ochrany, jelikož jim zaměstnavatelé nevyšli vstříc a ukončili s nimi pracovní poměr. Například ve Spolkové republice Německo je legislativní úprava v rámci uvolňování dobrovolných hasičů podobná, tak jako v České republice. Dobrovolným hasičům v Německu je skládána větší úcta, než v jiných zemích. Podle Groll (2011), jsou němečtí zaměstnavatelé povinni uvolnit svého zaměstnance na zásah nebo na odborná školení, která souvisí s výkonem služby u JPO. I přesto, že se ctí právo každého člověka na svobodný rozvoj osobnosti (práce dobrovolného hasiče), zaměstnavatel nemusí tolerovat vedlejší činnost, tedy výkon dobrovolného hasiče v JPO, pokud by služba poškozovala dobré jméno společnosti. Každý dobrovolník, který je příliš časově vázán svou vedlejší činností, je pro zaměstnavatele rizikový, jelikož může být unaven, nesoustředěný a tím omezit chod pracovního procesu, což je pro zaměstnavatele velkou přítěží.

Jednotlivé státy jsou odlišné v rámci zákonů a dalších právních předpisů, ale pokud jde o uvolňování dobrovolných hasičů z práce, jsou si normativní předpisy velmi podobné.

5 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR OLOMOUCKÉHO KRAJE



*Obr. 5. Krajské ředitelství HZS
Olomouckého kraje*

Hasičský záchranný sbor Olomouckého kraje je jedním ze 14 sborů v České republice, který vznikl před 70 lety. Jeho posláním je vykonávat službu pro veřejnost v podobě ochrany obyvatelstva před požáry, různými živelnými pohromami, haváriemi způsobené člověkem, evakuace a pomoci při dalších mimořádných událostech.

Hasičský záchranný sbor Olomouckého kraje uvádí (Generální ředitelství hasičského záchranného sboru ČR, ©2015b), že HZS Olomouckého kraje získává pravidelné příspěvky a dotace od Olomouckého kraje. V minulém roce mu byla přidělena dotace ve výši 1 215 000 Kč na zajištění sítě Krize a informování starostů o mimořádných událostech a dotace ve výši 650 000 Kč na pořízení kompresoru a zařízení pro dynamické zkoušky dýchací techniky. Další poskytnuté prostředky, ať už finanční nebo materiální, byly poskytnuty např. od statutárního města Olomouc a dalších větších měst Olomouckého kraje.

Každoročně Hasičský záchranný sbor Olomouckého kraje vypisuje dotační tituly. JSDH obcí mohly žádat o grant na pořízení nového dopravního automobilu a na výstavbu, nebo rekonstrukci požární zbrojnice. Tato dotace byla určena pro jednotky kategorie JPO II, JPO III a JPO V. V současné době mohou jednotky žádat o novou dotaci, která se týká pořízení a rekonstrukce cisternové automobilové stříkačky, pořízení nového dopravního prostředku a stavby požární zbrojnice. Dotace je využitelná jen pro jednotky kategorie JPO II a JPO III. (Generální ředitelství hasičského záchranného sboru ČR, ©2015c)

5.1 Organizační členění

Jednotlivé HZS v určitém kraji se vnitřně člení na ředitelství HZS kraje, neboli krajské ředitelství, územní odbory HZS kraje a jednotky HZS kraje. Úkoly zadává ředitel krajského ředitelství a jsou plněny příslušnými územními odbory, v nichž se nachází příslušné JPO.

5.1.1 Územní odbory

V Olomouckém kraji existuje celkem pět územních odborů. Tyto organizační složky jsou zřízeny za účelem výkonu státní správy v podobě požární ochrany, integrovaného záchranného systému, krizového řízení a ochrany obyvatelstva. Každý územní odbor plní své úkoly na území, které je dáno okresem, v němž sídlí. (Generální ředitelství Hasičský záchranný sbor ČR.cz, ©2015a)

HZS Olomouckého kraje (Generální ředitelství hasičského záchranného sboru ČR, ©2015a) zřídil tyto územní odbory, které se dále dělí na požární stanice:

- Územní odbor Olomouc – požární stanice Olomouc, Litovel, Šternberk a Uničov,
- Územní odbor Prostějov – požární stanice Prostějov a Konice,
- Územní odbor Přerov – požární stanice Přerov, Hranice, Kojetín a Lipník nad Bečvou,
- Územní odbor Šumperk – požární stanice Šumperk a Zábřeh,
- Územní odbor Jeseník – požární stanice Jeseník.

Území Olomouckého kraje je dále členěno v rámci požární ochrany dle plošného pokrytí kraje na základě nařízení Olomouckého kraje č. 3/2010. Tato klasifikace zajišťuje garantovanou pomoc jednotek požární ochrany občanům v případě požárů a jiných mimořádných událostí. Výše zmíněné nařízení obsahuje 3 přílohy. V příloze č. 1 jsou uvedeny změny, které nastaly při novelizaci. Příloha č. 2 obsahuje seznam JPO Olomouckého kraje zabezpečující plošné pokrytí, dislokaci a předurčenost podle základní tabulky plošného pokrytí. Je zde vymezen okres, obec, katastrální území, stupeň nebezpečí, doba dojezdu JPO, název a kategorie JPO. Podstatná je i příloha č. 3, která obsahuje taktický seznam JPO. Uvedený seznam podrobně uvádí evidenční čísla, kategorie a dislokaci JPO a jejich zřizovatele. Dalším právním předpisem je Požární poplachový plán Olomouckého kraje, v němž jsou rozděleny všechny JPO Olomouckého kraje v závislosti na jednotlivých stupních požárního poplachu. (Olomoucký kraj, 2010)

5.2 Statistika

JPO v Olomouckém kraji zasahovaly v roce 2015 celkem u 5 774 událostí. Největší podíl na zásazích zaznamenal územní odbor Olomouc a poté územní odbor Přerov. Olomoucký kraj patřil minulý rok ke krajům, které vykazovaly nejnižší počet zásahů JPO, při kterých se jednalo o všechny možné druhy událostí. V komparaci se Středočeským

krajem, kde byl zaznamenán největší počet zásahů, a to celkem 14 067, je Olomoucký kraj méně problematický. (Palucha a Pirkkl, 2015, s. 9-36)

Následující Tab. 5. Počet událostí v územních odborech za rok 2015 obsahuje různé typy událostí, které vznikly v jednotlivých územních odborech Hasičského záchranného sboru Olomouckého kraje. Požáry způsobily celkovou škodu 95 405 000 Kč, ale díky včasnému a efektivnímu zásahu JPO se podařilo uchránit hodnoty v celkové ve výši 507 379 000 Kč (Palucha a Pirkkl, 2015, s. 41).

Tab. 5. Počet událostí v územních odborech za rok 2015

(Palucha a Pirkkl, 2015, s. 9)

Typ události	Územní odbor Hasičského záchranného sboru Olomouc					Celkem
	Jeseník	Olomouc	Prostějov	Přerov	Šumperk	
Požár	79	346	139	189	165	918
Dopravní nehoda	69	434	219	311	244	1 277
Únik nebezpečné chemické látky	10	107	46	73	51	287
Technická havárie	317	931	520	623	576	2 967
Radiační havárie a nehoda	-	-	-	-	-	-
Ostatní mimořádné události	-	4	2	2	-	8
Planý poplach	19	123	56	63	56	317
Události celkem	494	1 945	982	1 261	1 092	5 774

6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Hlavním záměrem zařazení dotazníkové šetření do této práce bylo oslovení, co největšího počtu respondentů a získání příslušných odpovědí ohledně problematiky uvolňování z práce a náhrady mzdy. Pokud chceme rozpoznat určitý problém u dané cílové skupiny, je dotazníkové šetření vhodnou metodou pro výzkum.

Dotazníkové šetření bylo určeno pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů. Šetření probíhalo ve všech územních odborech Olomouckého kraje. Respondenti mohli dotazník vyplňovat od února až do května. Vyplnění dotazníku probíhalo on-line formou prostřednictvím Google Dokumenty (https://docs.google.com/forms/d/1o4uLtz-BriptSc5cLOggKND7y6jrjxv_Ziyyk2n-hD8/viewform). Pro vyloučení, že přístup k Internetu nebude možný u všech respondentů, byl dotazník přístupný i v textovém dokumentu typu Word. Dotazník byl anonymní a 11 otázek bylo zvoleno tak, aby byly pro respondenty, co nejsrozumitelnější.

Dotazník byl rozeslán pomocí e-mailu na adresy velitelů 366 JSDH s prosbou o poskytnutí webového odkazu na dotazník, nebo předání dotazníku v textovém formátu k vyplnění členům zásahové jednotky. Kontakty byly vyhledány na Internetu, buď na webových stránkách zřizovatele, nebo přímo na webových stránkách jednotky. Ne na všechny JSDH byl získán kontakt, tudíž byla zvolena sociální síť Facebook, kde byl zveřejněn on-line dotazník do skupin, v kterých se sdružují dobrovolní hasiči, nebo rovnou do skupin určité JSDH.

6.1 Výsledky dotazníkového šetření

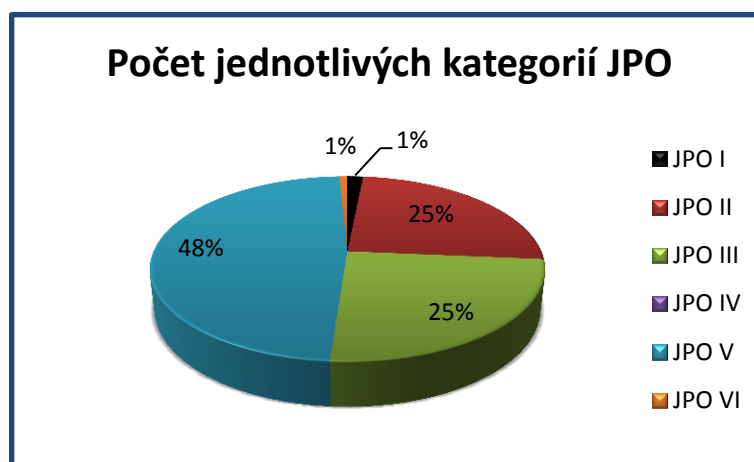
Po ukončení dotazníkového šetření, byly nejdříve vyhodnoceny základní údaje (viz Tab. 6. Přehled dotazníkového šetření), které vypovídají o celkovém počtu oslovených JSDH, o počtu vyplněných dotazníků a návratnosti. Všechny výše zmíněné údaje byly zpracovány jak z hlediska celkového, tak i v jednotlivých územních odborech Olomouckého kraje.

Tab. 6. Přehled dotazníkového šetření (vlastní zpracování)

Územní odbor	Počet JPO	Počet oslovených JPO	Počet vyplněných dotazníků	Návratnost v %
Jeseník	31	21	6	50
Olomouc	158	91	40	44
Prostějov	141	62	19	31
Přerov	133	120	30	25
Šumperk	94	72	34	47
Celkem	557	366	129	35

Název JPO a kategorie JPO

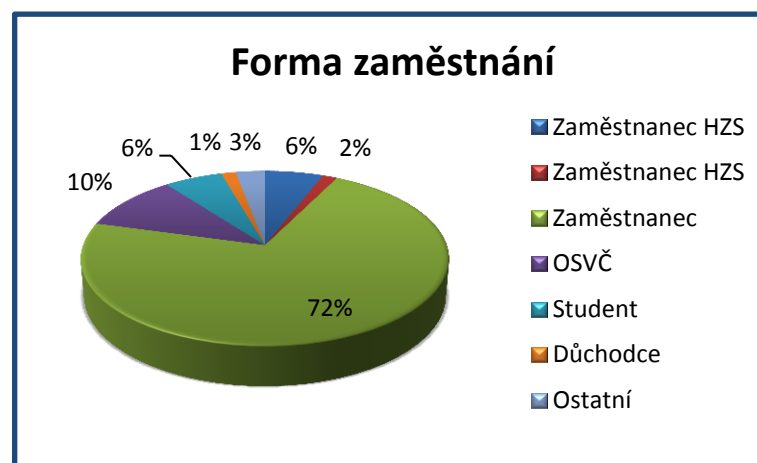
První dvě otázky byly otázkami filtračními, prostřednictvím kterých byl zjištěn název JPO a její kategorie. Největší podíl z celkového počtu zahrnovaly kategorie JPO V, poté JPO III a JPO II.



Obr. 6. Počet jednotlivých kategorií JPO
(vlastní zpracování)

Forma zaměstnání

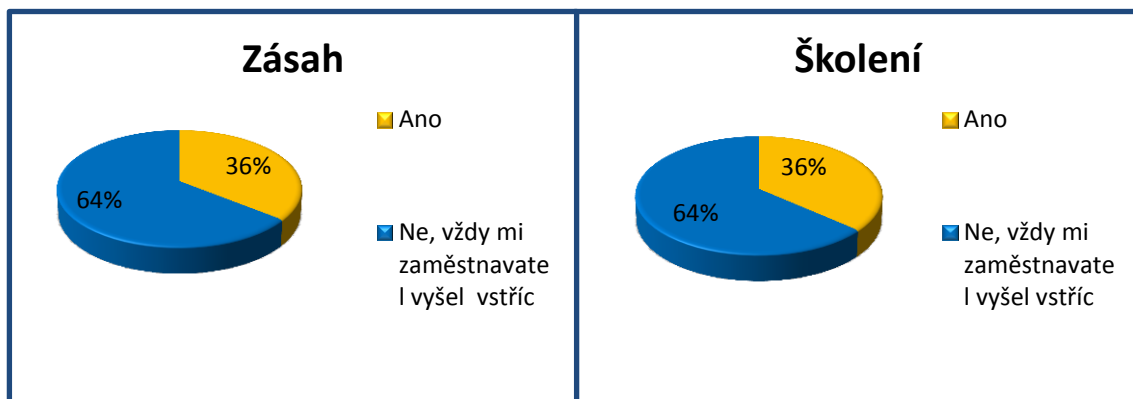
Zásahová jednotka se skládá z členů vykonávající různá zaměstnání. V JPO mohou být také zařazeni studenti i důchodci. Z grafu níže vyplývá, že nejvíce osloveným respondentům (72 %) plynou příjmy ze závislé činnosti, čili pracují jako zaměstnanci v podnicích a ostatních institucích. Někteří respondenti vykonávají více typů zaměstnání. Není pravidlem, že člen JSDH nemůže být zároveň příslušníkem HZS, nebo HZS podniku. I tato skutečnost se objevila při dotazníkovém šetření.



Obr. 7. Forma zaměstnání (vlastní zpracování)

Odmítnutí zaměstnavatele uvolnit zaměstnance v pracovní době na zásah a školení

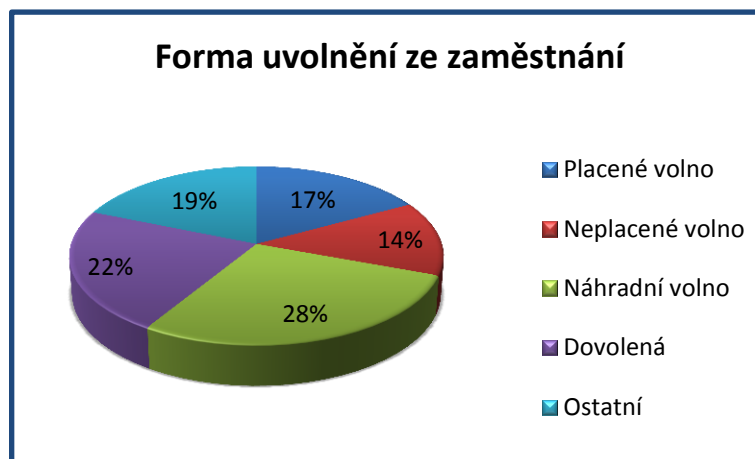
Další dvě otázky vypovídají o ochotě zaměstnavatele uvolňovat zaměstnance (dobrovolné hasiče) na zásah či pravidelná odborná školení. V obou případech, problémy s uvolněním v pracovní době má přes 36 % respondentů, což lze považovat za významný problém, neboť by mohla být ohrožena akceschopnost jednotky, na jejíž popud nebyl zaměstnanec uvolněn. Je zřejmé, že pokud má zaměstnanec problémy s uvolněním na zásah, vyskytují se i problémy s uvolněním na školení. V případě, kdy respondent zaznamenal potíže, odpovídal na rozšiřující otázky, z jakého důvodu nebyl uvolněn a jako jinou formu uvolnění zvolil. Odpovědi většinou byla nutnost plnit neodkladné pracovní úkoly, absence náhrady za zaměstnance v době nepřítomnosti nebo přílišná vzdálenost od požární stanice, tudíž nezvládnutí včasného dojezdu. V případě školení, argumentem neuvolnění byla, taktéž absence náhrady nebo plnění neodkladných pracovních úkolů. V horších případech se jednalo o rozhodnutí mezi zaměstnáním nebo výkonem v JPO. Mnoho respondentů nevolilo žádnou formu uvolnění z výše uvedených důvodů.



Obr. 8. Ochota zaměstnavatelů k uvolňování na výjezd a školení
(vlastní zpracování)

Forma uvolnění ze zaměstnání

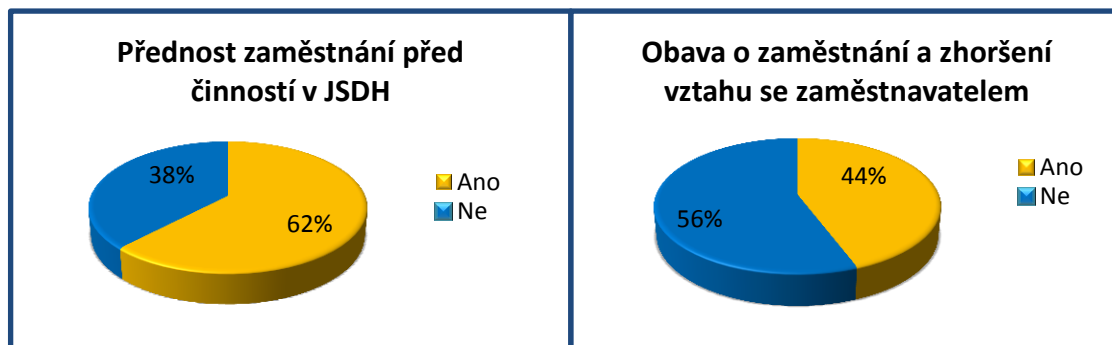
Respondenti byli dotázáni na nejvíce používanou formu uvolnění ze zaměstnání při výjezdu s JPO na zásah. Odpovědi byly převážně vyrovnané, ale nejčastěji se jednalo o dovolenou, která činila 23 % z celkového počtu odpovědí. Do možnosti ostatní, což volilo 18 % respondentů, patřilo například to, že dobrovolní hasiči nejedou na výjezd z důvodu obav možného snížení platu, prémie, špatného osobního ohodnocení nebo v nejkrajnějších případech kvůli strachu ze ztráty zaměstnání.



Obr. 9. Forma uvolnění ze zaměstnání
(vlastní zpracování)

Přednost zaměstnání před výkonem činnosti v JSDH a obava o zaměstnání a zhoršení vztahu se zaměstnavatelem

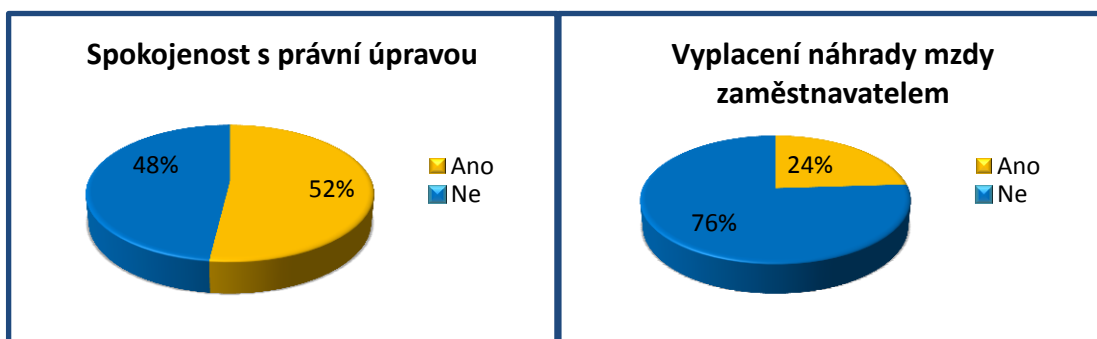
Z celkového počtu bylo nuceno 62 % dotázaných dobrovolných hasičů upřednostnit práci před výkonem činnosti v JSDH, ať už se jednalo o výjezd či školení. S tímto výrazně souvisí i jejich obava o práci či narušení vztahu se zaměstnavatelem. Tuto obavu vyjádřilo 44 % respondentů.



Obr. 10. Přednost zaměstnání před činností v JSDH a obava o něj s možným zhoršením vztahu (vlastní zpracování)

Spokojenost s právní úpravou a vyplacení náhrady mzdy od zaměstnavatele

Spokojenost s právní úpravou vyjádřilo 52 % respondentů. Dotazníkové šetření ukázalo, v rozšiřujících otázkách o spokojenosti s legislativní úpravou, že mnoho respondentů zákony požární ochrany nezná, tudíž ani nemusí vědět o svých právech a povinnostech v oblasti uvolňování. Náhradu mzdy, podle zákoníku práce, není zaměstnavatel povinen dobrovolnému hasiči vyplatit. Po dohodě, nebo pokud to interní pravidla firmy uvádějí, lze tuto náhradu vyplatit. Náhrada byla vyplacena u 24 % respondentů.



Obr. 11. Spokojenost s právní úpravou a vyplacení náhrady mzdy zaměstnavatelem (vlastní zpracování)

7 ROZHOVOR S ČLENY VYBRANÝCH JSDH OBCÍ OLOMOUCKÉHO KRAJE

Hlavním cílem zařazení rozhovoru s členy vybraných JSDH obcí Olomouckého kraje bylo zanalyzování problematiky uvolňování z práce a náhrady mzdy pro členy v dané jednotce. Naskytla se příležitost provést rozhovor se dvěma veliteli JSDH obcí. Jednalo se především o přiblížení různých zvyklostí a pravidel, která jsou v jednotkách zavedena, v rámci uvolňování za zaměstnání. Domluva ohledně uskutečnění rozhovoru probíhala buď telefonicky, nebo přes e-mail. Níže zmínění členové byli ochotní se podělit o své poznatky, myšlenky a zajímavé informace. I když vybrané JSDH jsou si poměrně územně vzdáleny, názory členů byly velmi podobné. Rozhovory probíhaly v poklidu a všichni přítomní byli velmi přátelští. Rozhovory byly nestandardizované a otázky při něm byly pokládány individuálně dle průběhu rozhovoru.

7.1 JSDH Bouzov

Rozhovor probíhal dne 28. února 2016 v Hotelu Bouzov v obci Bouzov v dopoledních hodinách. Rozhovoru se ochotně zúčastnili dva členové JSDH Bouzov, která patří do územního odboru Olomouc, a to pan Bronislav Aigl a pan Mgr. et Bc. Dušan Tejkal. Tato zásahová jednotka je zařazena do kategorie JPO II. Z hlediska dislokace je obec Bouzov odlehlá od okolních větších obcí a měst, ale i přesto zásahová jednotka je povolána v průměru asi k 20-30 výjezdům ročně. Po celou dobu rozhovoru, který probíhal plynule, panovala velmi příjemná atmosféra.

Pan Bronislav Aigl projevil zájem o hasiče již ve svých 11 letech, kdy se přidal ke sportovnímu týmu dětí SDH Bouzov. Lásku k hasičství v něm přetrvávala nadále, a proto se rozhodl vystudovat Střední odbornou školu požární ochrany a Vyšší odbornou školu požární ochrany ve Frýdku-Místku. V současné době působí jako profesionální hasič na požární stanici v Litovli a zároveň je členem JSDH Bouzov, kde zastává funkci velitele družstva. V JSDH Bouzov je činný jen ve svém volnu, jelikož je vázán prací v Litovli, které se musí věnovat na plno. Všeobecně problém s uvolňováním ze svého zaměstnání nemá, ale jsou v jednotce i tací hasiči, kteří pracují v zemědělství. U těchto členů není možnost během sezónních prací, aby je jejich zaměstnavatel uvolnil, kdyby byli povoláni na zásah. Pan Aigl podotkl, že obec Bouzov má pro zásahovou jednotku ne příliš vhodnou polohu (velká vzdálenost od okolních vesnic a měst). Většina dobrovolných

hasičů dojíždí někdy až několik kilometrů za prací, tudíž nejsou schopni dojet včas na požární stanici a dodržet výjezdovou dobu stanovenou zákonem, ačkoliv by problém s uvolněním neměli. Z tohoto důvodu, zásahovou jednotku pokrývají v době výjezdu jen ti členové, kteří se v dané době nacházejí přímo na Bouzově nebo v blízkém okolí. Rozpis služeb je využíván pouze pro dva dobrovolné hasiče, kteří jsou schopni být v pohotovosti ve smluvený čas.

Pan Tejkal pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná a je majitelem bezpečnostní a detektivní agentury. Na Bouzově vykonává funkci velitele družstva, tak jako pan Aigl. Není omezen pevnou pracovní dobou, tudíž je schopen být přítomen téměř na každém zásahu jednotky. Pan Tejkal prohlásil, že by se vši samozřejmostí upřednostnil výjezd před svou prací, u které by byla možnost odkladu. Také pan Tejkal upozornil na zásadní problém nezájmu bouzovských hasičů o povinnou pravidelnou odbornou přípravu, kterou někteří považují za určité zlo. Neochota starších členů, kteří dříve nebyli nuceni absolvovat žádná školení, je stále výraznější. Podobný postoj je pozorován i u mladších členů, kteří vidí v jednotce jen možnost zažít adrenalin a svým způsobem i zábavu, nicméně si neuvědomují, že zavázat se ke členství s sebou nese i určité povinnosti.

Oba dobrovolní hasiči se shodují na tom, že v obci Bouzov není problém, když některý ze zaměstnavatelů by požadoval refundaci za zaměstnance, za kterého mu vznikla určitá finanční ztráta v době výkonu služby u JSDH Bouzov. Refundace v této obci není příliš častá. Názory na tuto situaci obou pánů jsou shodné, zaměstnavatelé nekladou až tak velký důraz na refundaci, neboť je spojena s papírováním, které většina pokládá za nadbytečnou práci. Celkově hodnotí trend dobrovolných hasičů na Bouzově záporně, za posledních 10 let se přidal k zásahové jednotce pouze jeden člen, a tím je pan Aigl.

7.2 JSDH Moravičany

JSDH Moravičany se nachází v obci Moravičany v územním odboru Šumperk. Zásahová jednotka se skládá celkem z 20 členů, kdy 15 členů pochází z SDH Moravičany a 5 členů z SDH Doubravice. Jednotka zařazená do kategorie JPO V zasahuje v průměru asi u 10 událostí ročně. Vybavení jednotky lze považovat za nadstandartní u jednotek této kategorie a plně dostatečné pro samostatný zásah před příjezdem profesionálních složek IZS. Rozhovor byl uskutečněn s panem Tomášem Horákem, který je velitelem jednotky, dne 12. března 2016. Pan Horák „přičichl“ k hasičům už jako dítě v tehdejších

mládežnickém hasičském spolku. Hasiči jsou jeho celý život a za dlouhou dobu působení ve sboru pokládá členy za svou druhou rodinu.

Pan Horák není omezen ve svém zaměstnání pevnou pracovní dobou, takže kdykoliv ho kontaktuje operační středisko jako velitele jednotky, je schopen okamžitě opustit své pracovní místo, pokud tedy není příliš vzdálen.

Uvolňování ze zaměstnání členů JSDH Moravičany hodnotí pan Horák celkově jako téměř bezproblémové s určitými výjimkami. Někteří členové pracují ve firmě se směnovým provozem, kde v případě povolání člena na výjezd za něj není náhrada. Z tohoto důvodu, ale i ohledně předejití konfliktů mezi členy a jejich zaměstnanci kvůli výkonu v jednotce, každý člen před nástupem do jednotky je povinen se domluvit se svým zaměstnavatelem o případném uvolnění na zásah. Díky této podmínce se nikdy nestalo, že by jednotka nevyjela na zásah v nedostatečném počtu hasičů. Pro zabezpečení bezproblémového výjezdu, si pan Horák určil 10 členů, kteří jsou zařazeni do tzv. „*prvovýjezdu*“ a mohou se uvolnit téměř vždy ze svého zaměstnání. V minulosti nastala situace, kdy velitel jednotky obvolával zaměstnavatele dobrovolných hasičů, aby jim poskytly volno na tři dny na výjezd jednotky za účelem provedení úklidových prací při povodních.

Spolupráce starosty s hasiči v obci Moravičany je na vysoké úrovni. Obec poskytuje nadstandardní finanční podporu zásahové jednotce, tak i SDH Moravičany. Stejná vstřícnost funguje i v rámci refundace mzdy nebo platu zaměstnavatelům členů jednotky. V blízké době, pan Horák spolu s dvěma veliteli družstva, jede na povinné školení a v tomto případě už dopředu ví, že bude nutné uplatnit refundaci jejich zaměstnavateli.

7.3 JSDH Troubky

JSDH Troubky (územní odbor Přerov) se nachází v obci Troubky nad Bečvou. Zásahová jednotka je zařazena do kategorie JPO III a působí v ní 17 dobrovolných hasičů. Ročně vyjíždí jednotka průměrně ke 40 zásahům. Obec Troubky nad Bečvou, ležící na soutoku řek Bečvy a Moravy, se vryla do paměti snad všem obyvatelům České republiky, a to v roce 1997 a 2010, kdy obec postihla ničivá povodeň. Při první stoleté vodě v roce 1997 bylo zničeno 150 domů a o život přišlo 9 lidí. Druhá vlna přišla o 13 let později, kdy se obyvatelé Troubek domnívali, že je už nic tak ničujícího nemůže postihnout. Na tyto srdce drásající zážitky vzpomínal se slzami v očích pan Vlastimil Zatloukal, s kterým byl proveden rozhovor o problematice uvolňování a náhradě mzdy členů JSDH

Troubky. Rozhovor byl uskutečněn 2. března 2016 doma u pana Zatloukala. Pan Zatloukal působí u hasičů už 45 let a dříve byl velitelem jednotky v Troubkách. V současné době vykonává funkci zástupce velitele jednotky, nositele dýchací techniky a strojníka. Je nositelem Řádu svatého Floriána. Na začátku rozhovoru se pan Zatloukal rozprávěl o povodních a přiblížil řešení uvolňování v tehdejší krizové situaci, kterou vyhlásil hejtman kraje. Pokud nastane tato mimořádná situace, všechny zákony se neberou v úvahu, tudíž dobrovolní hasiči musí být uvolněni svými zaměstnavateli.

Na otázku jak by zhodnotil situaci uvolňování ve své jednotce, pan Zatloukal odpověděl následovně: *„Vše je na benevolenci zaměstnavatele. Jsou firmy, které vás bez problému uvolní, protože to firmu nic nestojí, pokud si vyžádá refundaci od obce.“* Dále dodává: *„Osobně jsem nikdy za dobu, co jsem dobrovolný hasič, neměl problém s uvolněním. Ale setkal jsem se s názory jiných dobrovolníků, kdy jim jejich zaměstnavatel dal ultimátum, aby se rozmysleli, jestli budou u něj pracovat nebo dělat hasiče. Vše je o penězích. Nejhorší je to se soukromými podnikateli.“* Všeobecně příslušníci JSDH Troubky nemají potíže se svými zaměstnavateli, aby je uvolnili na výjezd, ale velký problém v jednotce je nedostatek řidičů, kteří musí disponovat řidičským oprávněním typu C, které si pořizují na své náklady.

Refundace v obci Troubky nad Bečvou probíhá bezproblémově. Od roku 2010, kdy obec byla zasažena druhými povodněmi, byly vyplaceny nejvýše dvě náhrady mzdy nebo platu, a to se jednalo pouze o školení. Jako velitel JSDH, se pan Zatloukal, vždy snažil povolat na zásah ty hasiče, kteří měli volno, popřípadě je poté nahradit při dlouhých zásazích ostatními hasiči, aby nevznikala zbytečná refundace. Pan Zatloukal dále dodává, že pokud starosta obce není nakloněn hasičům, tak nastává i problém s refundací. Některé jednotky v územním odboru Přerov, byly nuceny svou činnost ukončit z důvodu neshod se starostou, především ohledně poskytnutí zázemí obcí dané jednotce.

8 NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

Navrhovaná opatření představují východiska, jak by se dala řešit nepříznivá situace dobrovolných hasičů při uvolňování ze zaměstnání v Olomouckém kraji, tak i v ostatních krajích České republiky. Z analýzy nároku na uvolnění ze zaměstnání členů JSDH, dotazníkového šetření a provedených rozhovorů vyplynulo, že je nutné nejen řešit zaměstnance – dobrovolné hasiče, ale především odstranit určité přístupy a předsudky zaměstnavatelů, kteří s uvolňováním mají problém.

8.1 Benefity pro zaměstnavatele dobrovolných hasičů

Největším problémem, na který už bylo několikrát výše upozorňováno, jsou zaměstnavatelé dobrovolných hasičů, kteří čelí situaci, kdy ze zákona jsou povinni uvolnit zaměstnance pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, poté si mohou zažádat o náhradu mzdy, ale v jistých případech dělají svým zaměstnancům problémy, jelikož neberou jejich výkon v JPO za důležitý. Jedná se většinou o soukromý podnikatelský sektor, kde byly zaznamenány určité potíže.

V dnešní době je stěžejní zvýšit motivaci zaměstnavatelů, aby poskytovali práci zaměstnanci, který je dobrovolným hasičem. Ve vyhocených případech může dojít až k diskriminaci pracovníka ohledně členství v zásahové jednotce. Benefit pro zaměstnavatele formou daňové úlevy na zaměstnávaného dobrovolného hasiče je nejjednodušší a nejrealističtější řešení, které funguje i v jiných státech Evropské unie, například ve Spolkové republice Německo nebo v Rakouské republice. Daňová úleva by přinesla užitek jak zaměstnavateli, který si sníží daňovou povinnost, tak i zaměstnanci – dobrovolnému hasiči, který by se už nemusel bát o svou práci a nebyl by nucen se při každém povolání na výjezd rozhodovat.

Další zvýhodnění, které by se dalo realizovat je jednorázový roční příspěvek od HZS krajů pro zaměstnavatele, kteří například zaměstnávají více než 5 dobrovolných hasičů. V těchto podnicích by časté a náhlé uvolňování v pracovní době mohlo ohrozit bezproblémový chod podniku.

8.2 Změna interních pravidel podniku

Změna interních pravidel firmy je příznivou možností pro zaměstnavatele, jak by mohli korigovat nečekané opuštění pracovního místa v pracovní době zaměstnancem na zásah. Jedná se o zakomponování určitých interních pravidel do vnitřního řádu firmy, dle kterých by se museli řídit zaměstnanci, především dobrovolní hasiči v podniku, na které by se tato pravidla vztahovala.

Ve velkých firmách je velmi pravděpodobné nahrazení pracovníka povoláného k výjezdu. Potíže nastávají v menších podnicích, které sídlí v malých obcích, kde většina obyvatel je členy místního SDH, tudíž i příslušníky JSDH obce, pokud je zásahová jednotka zřízena. Z důvodu malého počtu zaměstnanců ve firmě je záskok méně možný, v některých případech nereálný. Setkala jsem se se skutečností, kdy majitel malé soukromé firmy zaměstnává až 10 dobrovolných hasičů. Při povolání více JPO k výjezdu je tedy zřejmé, že práci opustí téměř všichni zaměstnávající hasiči. Tato nepříjemná situace vedla k ohrožení chodu firmy, ale zaměstnavatel byl povinen dobrovolné hasiče podle zákoníku práce uvolnit. Další překážkou pro zaměstnavatele je dlouhodobá absence pracovníka, který vypomáhá s jednotkou například při povodních, rozsáhlých nehodách a při dalších časově náročných zásazích.

Podnik dle celkového počtu zaměstnanců by si měl určit ve svém vnitřním řádu maximální počet uvolněných dobrovolných hasičů na jeden výjezd JPO. Navrhované opatření, které by bylo vhodné zařadit, jako interní pravidlo firmy, je zobrazeno v tabulce níže. Není možné tímto opatřením řešit dlouhodobé uvolnění v krizové situaci (např. povodně), kdy jsou všichni povinni bezodkladně poskytnout pomoc. Toto opatření je zcela finančně nenáročné, neboť se jedná jen o zavedení určitých interních pravidel.

Tab. 7. Interní pravidla firmy pro maximální počet uvolněných hasičů na výjezd JPO (vlastní zpracování)

Typ podniku	Počet zaměstnanců	Maximální počet uvolněných hasičů na výjezd JPO
Malý	0-50	5
Střední	51-250	10
Velký	251 a více	20

8.3 Odpočinek pro dobrovolné hasiče po náročném výjezdu

Hasiči se setkávají téměř denně s likvidací různých nehod, požárů a technických havárií, při kterých zachraňují lidské životy. To vše vyžaduje značnou fyzickou, ale především psychickou výdrž. Odpočinek po tak náročných činnostech je velmi důležitý. Až na výjimky, existují případy, kdy dobrovolní hasiči po zásahu ukončeném velitelem zásahu, se vrací ke svým povinnostem – ke svému zaměstnání, pokud ho tedy opustili v pracovní době. Únava a možný stres po výjezdu jsou častou příčinou neopatrnosti, ztráty koncentrace a zkratkového jednání, které by mohlo vést k ohrožení chodu výroby nebo k špatnému podnikatelskému rozhodnutí. Proto je potřebné, aby hasiči měli možnost si odpočinout a zregenerovat své tělo po časově náročných zásazích, které bývají i v nočních hodinách, kde je riziko ještě více razantní.

Pokud by se jednalo o náročný výjezd ve dne, na kterém dobrovolný hasič stráví více než 4 hodiny, měl by mít nárok alespoň na 2 hodiny odpočinku. V případě, kdy zásah proběhl v nočních hodinách, by se nárok na odpočinek prodlužoval o půl hodiny za každou další započatou hodinu zásahu.

8.4 Větší kompatibilita zákonů v oblasti požární ochrany

Po nastudování legislativních úprav, v kterých je zmíněna činnost členů JSDH (například zákon o požární ochraně, zákon o HZS ČR atd.) a zákoníku práce vztahující se k uvolňování ze zaměstnání a náhradě mzdy pro členy JSDH, byla zjištěna určitá nekompatibilita zákonů. Ve vyhlášce č. 247/2001, o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany je popsáno vše, co se týká organizace a činnosti JSDH, přičemž je kladen velký důraz na udržení akceschopnosti jednotky. Zachování akceschopnosti jednotky velmi souvisí především s efektivním uvolňováním členů ze zaměstnání, jelikož velitel jednotky si nikdy nevolí čas, kdy vyjede na zásah s ohledem na pracovní volno svých členů. Proto je poměrně nutné doplnit zákony, které upravují požární ochranu, o chybějící ustanovení týkající se uvolňování členů ze zaměstnání.

8.5 Benefity pro dobrovolné hasiče

Dobrovolní hasiči by měli být určitým způsobem zvýhodněni, neboť by se bez nich společnost neobešla. Je téměř pravidlem, že jako první zásahová jednotka v místě požáru, nehody nebo havárie je většinou lokální JSDH obce. Proto je tento typ JPO klíčovým článkem integrovaného záchranného systému a je podstatné příslušníky dobrovolných hasičů si předcházet, jelikož nasazují svůj život zcela dobrovolně v krizových situacích a bez váhání jsou ochotni pomáhat.

Daňové zvýhodnění

Podobně jakoby si mohl zaměstnavatel uplatnit nárok na snížení daně z příjmu ve formě daňového zvýhodnění na zaměstnávajícího dobrovolného hasiče, je možnost použití tohoto benefitu i v případě dobrovolných hasičů.

8.6 Zlepšení informovanosti o nároku na uvolnění ze zaměstnání

Informovanost o právech a povinnostech je klíčová k zabránění určitých nedorozumění v závažných situacích. V návaznosti na předešlé dotazníkové šetření bylo zjištěno, že převážná většina dobrovolných hasičů nezná legislativní úpravu, která stanovuje nárok na uvolnění ze zaměstnání, tudíž nevědí, že zaměstnavatel je povinen dle zákoníku práce je uvolnit z důvodu obecného zájmu, čili výjezdu s JSDH. Neznalost právní úpravy se může týkat také zaměstnavatelů, ti poté působí zaměstnancům velké potíže při uvolňování na zásah nebo na povinná školení související s výkonem v JSDH. Neznalost zákona neomlouvá, ale je potřebné zvýšit povědomí o právech a povinnostech zaměstnavatelů a dobrovolných hasičů, jelikož v době, kdy nastanou spory, jde o lidské životy a čas hraje důležitou roli.

Na základně značné neinformovanosti obou stran, navrhuji informační příručku (leták), která by mohla být vydána pod záštitou HZS ČR, který rovněž usiluje o zlepšení situace dobrovolných hasičů, ale také uvažuje nad zvýhodněním zaměstnavatelů. Informační příručka by mohla být rozeslána velitelům JSDH, kteří by ji předali členům a ti následně svým zaměstnavatelům.

Informační příručka pro dobrovolné hasiče by měla obsahovat:

- právní rámec týkající se uvolňování,
- informace o nároku na uvolnění v pracovní době,

- povinnosti dobrovolného hasiče, které je povinen provést před opuštěním pracovního místa (včasné informování zaměstnavatele, předchozí domluva o uvolnění),
- dodržování interních pravidel firmy ohledně uvolňování (pokud si je podnik zavedl),
- informace o případné náhradě za ušlý výdělek,
- kontakt na osobu, na kterou se lze obrátit v případě poskytnutí dalších informací.

Informační příručka pro zaměstnavatele dobrovolných hasičů by měla obsahovat:

- právní rámec týkající se uvolňování zaměstnanců,
- informace o povinnosti poskytnutí pracovního volna,
- informace o nároku na náhradu za uvolnění zaměstnance pro překážku v zaměstnání z důvodu obecného zájmu pro právnickou nebo fyzickou osobu, pro kterou byl zaměstnanec činný nebo z jejíhož podnětu byl uvolněn,
- kontakt na osobu, na kterou se lze obrátit v případě poskytnutí dalších informací.

Rozšíření povědomí o uvolňování dobrovolných hasičů je možné i vytvořením **strukturovaných webových stránek**, na kterých se návštěvníci mohou dozvědět, jak by se mělo správně postupovat při uvolňování dobrovolných hasičů a náhradě mzdy. Obsah webových stránek by byl vytvořen na podobné bázi jako informační příručka, s tím rozdílem a výhodou, že by byla přístupná komukoliv. Doporučila bych zde vytvořit i on-line poradnu pro dobrovolné hasiče a jejich zaměstnavatele, kterým by odpovídal zkušený a proškolený zaměstnanec HZS ČR.

8.7 Zajištění školení požární ochrany v podniku dobrovolným hasičem

Zajištění školení požární ochrany ve firmě dobrovolným hasičem je eventuální možnost pro zaměstnavatele, jak využít zaměstnancovu výhodu, kterou je členství v JSDH. Tímto lze získat určitou motivaci pro zaměstnávání lidí, kteří působí v JSDH. Každý dobrovolný hasič je povinen se zúčastňovat obligatorních školení v rámci požární ochrany, aby mohl být činný při zásazích. Možnost propojení pracovního hobby – dobrovolnictví v JSDH a školení požární ochrany v podniku je řešením, jak výrazně snížit firemní náklady a nevyužívat například drahých externích školitelů.

ZÁVĚR

Jednotky sborů dobrovolných hasičů v České republice pomáhají už řadu let při krizových situacích, v kterých se může ocitnout každý z nás. Dobrovolní hasiči jsou v poslední době stále více nuceni čelit rozhodnutí, zda být činný v zásahové jednotce, nebo se věnovat svému zaměstnání naplno. Členové zásahových jednotek nejsou jen pouhými kolegy, ale jsou to především dobří přátelé, které spojuje dobrosrdečnost a chtění pomáhat potřebným.

Tato práce poskytla přehled o nároku na uvolnění ze zaměstnání a náhradu mzdy pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů v Olomouckém kraji. Byla zpracována analýza, která se týkala legislativní úpravy uvolňování a náhrady mzdy, ale také důležité a povinné odborné přípravy člena JSDH, která je také jedním z problémových faktorů z hlediska nároku na uvolnění.

Dále bylo provedeno dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zjistit, zda mají členové jednotek sborů dobrovolných hasičů v Olomouckém kraji potíže s uvolňováním a zda jim je vyplácena náhrada mzdy od zaměstnavatele, který je uvolní na výjezd v pracovní době. Dotazníkové šetření odhalilo, že 36 % dotázaných má potíže s uvolněním na zásah, i když zaměstnavatel je povinen dobrovolného hasiče uvolnit pro překážku v zaměstnání z důvodu obecného zájmu dle zákoníku práce. Náhrada mzdy byla vyplacena 24 % respondentů. Z šetření vylýnuly i další nepovzbuzující výsledky, například neznalost právních úprav z oblasti uvolňování a náhrady mzdy dobrovolnými hasiči, ale i jejich zaměstnavateli.

Následně poté byly provedeny tři rozhovory s vybranými členy JSDH Olomouckého kraje, z nichž dva byli přímo velitelé zásahových jednotek. Rozhovory byly zaměřeny na bližší poznání problematiky uvolňování a náhrady mzdy v dané jednotce. Setkání s členy bylo velmi přínosné, jelikož přineslo značné rozšíření informací a poznatků z různých pohledů na uvolňování.

V návaznosti na provedenou analýzu o problematice nároku na uvolnění ze zaměstnání a náhradu mzdy pro dobrovolné hasiče, výzkum a rozhovory, bylo doporučeno celkově sedm navrhovaných opatření, které by mohly vést ke zlepšení postavení dobrovolných hasičů při uvolňování na výjezdy, ale také i jejich zaměstnavatelů. Jedním z nich je například zavedení benefitů pro zaměstnavatele formou daňového zvýhodnění na zaměstnávaného dobrovolného hasiče nebo jednorázového ročního příspěvku,

který by pokryl náklady zaměstnavatele vznikající při uvolnění hasiče v pracovní době a zároveň zvýšil motivaci zaměstnavatelů poskytovat práci hasičům. Velmi zásadním opatřením je nárok na odpočinek pro dobrovolné hasiče, neboť by vedl ke snížení následných rizik, která se mohou projevit formou psychického a fyzického vyčerpání z náročného výjezdu, po kterém musí dobrovolný hasič opět nastoupit do práce a plně se věnovat svým pracovním povinnostem. Jistou výhodou pro zaměstnavatele by mohlo být provádění školení požární ochrany v podniku svým zaměstnancem - dobrovolným hasičem.

Je nutné, aby dobrovolní hasiči pocítovali větší jistotu ve své práci, byli více pochopeni svými zaměstnavateli a nebyli vystavováni rozhodnutím, která by mohla vést k omezování výkonu v JSDH. Činnost hasičů hraje velkou roli v ochraně před požáry a jinými událostmi, proto je podstatné nezapomínat na ně, neboť každý z nás se s nimi může setkat ve své vlastní krizové situaci.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BEDNARČÍK, Zdeněk. 2012. Aplikace marketingového výzkumu. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 176 s. ISBN 978-80-7248-751-6.
- ČESKO. 1985. Zákon č. 137 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In: Sbíрка zákonů České republiky. Částka 34, s. 674-691. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=1985&typeLaw=zakon&What=Rok>
- ČESKO. 1986. Nařízení vlády České socialistické republiky č. 34 ze dne 13. května 1986 o jednorázovém mimořádném odškodňování osob za poškození na zdraví při plnění úkolů požární ochrany. In: Sbíрка zákonů České republiky. Částka 11, s. 258. Dostupný také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=34/1986&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- ČESKO. 2001a. Vyhláška Ministerstva vnitra č. 247 ze dne 23. července 2001 o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany. In: Sbíрка zákonů České republiky, Částka 95, s. 5490-5532. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2001&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=9>
- ČESKO. 2001b. Nařízení vlády č. 172 ze dne 18. dubna 2001 k provedení zákona o požární ochraně. In: Sbíрка zákonů České republiky, Částka 65, s. 3630-3636. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2001&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=9>
- ČESKO. 2002. Zákon č. 198 ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). In: Sbíрка zákonů České republiky, Částka 82, s. 4835-4840. Dostupný také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=198/2002&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- ČESKO. 2006. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. Částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=84&typeLaw=zakon&what=Cislo_castky

- EUROPEAN COMMISSION. ©2015 Country profiles. *European commision* [online]. [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/echo/files/civil_protection/vademecum/at/2-at-1.html#over
- FIRE RESCUE1. ©2016. How to Become a Volunteer Firefighter. *Volunteerfd.org* [online]. [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: <http://www.volunteerfd.org/become-a-volunteer-firefighter>
- GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. ©2015a. Organizační složky. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/uo-olomouc.aspx>
- GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. ©2015b. Informační servis. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/dotace-od-olomouckeho-kraje-v-roce-2015.aspx>
- GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. ©2015c. Nabídky a zakázky. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/dotace-obcim-na-reprodukcii-pozarni-techniky-649464.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- GROLL, Tina. 2011. Was beim Ehrenamt zu beachten ist. In: *Zeit online* [online]. 5. prosinec 2015, 6:38. [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-12/faq-ehrenamt-arbeitsrecht>
- KOUKOLÍK, Zbyněk a Vladimír VONÁSEK. 2016. Podstatný nárůst požárů v přírodním prostředí. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 15 (2) [cit. 2016-04-04]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/casopis-112-rocnik-xv-cislo-2-2016.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- KOZEL, Roman, Lenka MYNÁŘOVÁ a Hana SVOBODOVÁ. 2011. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 299 s. ISBN 978-80-247-3527-6.
- KOZEL, Roman. 2006. *Moderní marketingový výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 271 s. ISBN 802470966X.
- KUTĚJ, Rostislav. 2014. Soumrak nad dobrovolnými hasiči: Budou nuceni ukončit činnost? In: *VLTAVA-LABE-PRESS, a.s.* [online]. 24. březen 2014.

- [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.denik.cz/plzensky-kraj/nastal-soumrak-dobrovolnych-jednotek-zda-se-ze-ne-20140321-u4fq.html>
- LINHART, Petr a Radim ROUDNÝ. 2009. Ochrana obyvatelstva a terorismus: distanční opora. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 237 s. ISBN 978-80-7395-165-8.
- LINHART, Petr. 2006. Některé otázky ochrany obyvatelstva. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 86 s. ISBN 80-7040-854-5.
- LUKÁŠ, Luděk. 2011. Informační podpora integrovaného záchranného systému. 1. vyd. V Ostravě: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 182 s. Spektrum (Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství). ISBN 978-80-7385-105-7.
- OLOMOUCKÝ KRAJ, 2010. Nařízení Olomouckého kraje č. 3 ze dne 6. května 2010. In: Věstník právních předpisů Olomouckého kraje. Částka 5, s. 178-204, Dostupný také z: <http://www.hzscr.cz/clanek/plosne-pokryti-kraje.aspx>
- PALUCHA, Jan a Patrik PIRKL. Statistický přehled činnosti Hasičského záchranného sboru Olomouckého kraje. In: Hasičský záchranný sbor České republiky [online]. 2015, s. 64 [cit. 2016-04-23]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/statistika-udalosti-roku-2015.aspx>
- PROCHÁZKOVÁ, Dana. 2006. Bezpečnost a krizové řízení. Vyd. 1. Praha: Police history, 255 s. ISBN 80-86477-35-5.
- SCANDELLA, Fabienne. 2012. Firefighters: feeling the heat. Vyd. 1. Brussels: European Trade Union Institute, 54 s. ISBN 9782874522222.
- SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. ©1999-2014a. O nás. *Dobrovolní Hasiči.cz* [online]. [cit. 2016-03-08]. Dostupné z: https://www.dh.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=2
- SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. ©1999-2014b. Represe. *Dobrovolní Hasiči.cz* [online]. [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: https://www.dh.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=470:stanovisko-ministerstva-prace-a-socialnich-vci-k-uvolovani-len-jsdho&catid=26:usek-represe-aktualni-informace&Itemid=45
- SOŠ PO a VOŠ PO. ©2013-2016. Výkon služby. *Hasiči vzdělávání: Vzdělávací portál jednotek požární ochrany* [online]. [cit. 2016-03-29]. Dostupné z:

<https://www.hasici-vzdelavani.cz/content/zakladni-pravidelna-odborna-priprava-clenu-0>

- ŠENOVSKÝ, Michail, Vilém ADAMEC a Zdeněk HANUŠKA. 2007. Integrovaný záchranný systém. 2. vyd. V Ostravě: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 157 s. Spektrum (Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství). ISBN 978-80-7385-007-4.
- ŠILHÁNEK, Bohumil. 2012a. Ochrana obyvatelstva v Belgii. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 11(1), 2 [cit. 2016-03-18]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/archiv-casopisu-112-doplnen-o-pdf-soubor-roku-2015-ke-stazeni.aspx>
- ŠILHÁNEK, Bohumil. 2012b. Hasiči ve Spolkové republice Německo. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 11(1), 1 [cit. 2016-03-18]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/archiv-casopisu-112-doplnen-o-pdf-soubor-roku-2015-ke-stazeni.aspx>
- ŠILHÁNEK, Bohumil. 2012c. Hasiči v Rakousku. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 11(2), 1 [cit. 2016-03-18]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/archiv-casopisu-112-doplnen-o-pdf-soubor-roku-2015-ke-stazeni.aspx>
- ŠILHÁNEK, Bohumil. 2012d. Hasiči v Polsku. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 11(3), 1 [cit. 2016-03-18]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/archiv-casopisu-112-doplnen-o-pdf-soubor-roku-2015-ke-stazeni.aspx>
- ŠILHÁNEK, Bohumil. 2012e. Hasiči ve Velké Británii. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 11(6), 1 [cit. 2016-03-20]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/archiv-casopisu-112-doplnen-o-pdf-soubor-roku-2015-ke-stazeni.aspx>

- ŠILHÁNEK, Bohumil. 2012f. Hasiči ve Slovinsku. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 11(7), 1 [cit. 2016-03-20]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/archiv-casopisu-112-doplnen-o-pdf-soubor-roku-2015-ke-stazeni.aspx>
- ŠILHÁNEK, Bohumil. 2012g. Hasiči ve Francii. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 11(8), 1 [cit. 2016-03-18]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/archiv-casopisu-112-doplnen-o-pdf-soubor-roku-2015-ke-stazeni.aspx>
- ŠILHÁNEK, Bohumil. 2012h. Hasiči ve Finsku. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 11(9), 1 [cit. 2016-03-20]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/archiv-casopisu-112-doplnen-o-pdf-soubor-roku-2015-ke-stazeni.aspx>
- ŠILHÁNEK, Bohumil. 2012i. Hasiči v Ruské federaci. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 11(10), 1 [cit. 2016-03-18]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/archiv-casopisu-112-doplnen-o-pdf-soubor-roku-2015-ke-stazeni.aspx>
- ŠIROKÁ, Michaela. 2015. Dobrovolníky nechtějí uvolňovat z práce. Obrátíme se na vládu, říká šéf hasičů Ryba. In: Český rozhlas [online]. 12. srpen 2015, 11:56. [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/dobrovolniky-nechteji-uvolnovat-z-prace-obratime-se-na-vladu-rika-sef-hasicu-ryba—1521574
- VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK. 2014. Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 189 s. ISBN 978-80-246-2477-8.
- VÍŠEK, Jiří. Organizace záchranných činností v České republice. 2012. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 176 s. ISBN 978-80-7452-028-0.
- VIZUS. ©2016. About Volunteering in the Czech Republic. *Volunteer.cz* [online]. [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: <http://www.volunteer.cz/generally/>

VONÁSEK, Vladimír et al., 2016. Statistická ročenka 2015. *112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva* [online]. 15 (3), 14-42 [cit. 2016-04-23]. ISSN 1213-7057. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

IZS	Integrovaný záchranný systém
HZS ČR	Hasičský záchranný sbor České republiky
JPO	Jednotky požární ochrany
CNP	Civilní nouzová připravenost
ZPP	Zjišťování příčin požárů
PAM	Personální a materiální
KOPIS	Krajské operační a informační středisko
KŘ	Krizové řízení
JSDH	Jednotka sboru dobrovolných hasičů
SDH	Sbor dobrovolných hasičů
IZS	Integrovaný záchranný systém

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Znak HZS ČR</i>	17
<i>Obr. 2. Rámcová organizační struktura HZS kraje v roce 2013 (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 30)</i>	21
<i>Obr. 3. Schéma územního odboru (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 31)</i>	22
<i>Obr. 4. Základní úkoly JPO (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 35)</i>	25
<i>Obr. 5. Krajské ředitelství HZS Olomouckého kraje</i>	47
<i>Obr. 6. Počet jednotlivých kategorií JPO (vlastní zpracování)</i>	51
<i>Obr. 7. Forma zaměstnání (vlastní zpracování)</i>	52
<i>Obr. 8. Ochota zaměstnavatelů k uvolňování na výjezd a školení (vlastní zpracování)</i>	53
<i>Obr. 9. Forma uvolnění ze zaměstnání (vlastní zpracování)</i>	53
<i>Obr. 10. Přednost zaměstnání před činností v JSDH a obava o něj s možným zhoršením vztahu (vlastní zpracování)</i>	54
<i>Obr. 11. Spokojenost s právní úpravou a vyplacení náhrady mzdy zaměstnavatelem (vlastní zpracování)</i>	54

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Početní stav JPO a jejich podíl na celkovém počtu zásahů (Vonásek et al., 2016, s. 14)</i>	<i>23</i>
<i>Tab. 2. Vnitřní organizace JPO (Česko, 2001a).....</i>	<i>26</i>
<i>Tab. 3. Doba výjezdu a územní působnost JPO dle kategorií JPO (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 38)</i>	<i>27</i>
<i>Tab. 4. Kategorie hasičů v různých státech (Scandella, 2012, s. 11-12).....</i>	<i>30</i>
<i>Tab. 5. Počet událostí v územních odborech za rok 2015 (Palucha a Pirkl, 2015, s. 9).....</i>	<i>49</i>
<i>Tab. 6. Přehled dotazníkového šetření (vlastní zpracování)</i>	<i>51</i>
<i>Tab. 7. Interní pravidla firmy pro maximální počet uvolněných hasičů na výjezd JPO (vlastní zpracování)</i>	<i>60</i>

SEZNAM PŘÍLOH

<i>P1 Dotazník.....</i>	<i>76</i>
-------------------------	-----------

P1 DOTAZNÍK

Dotazník pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů Olomouckého kraje

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku. Vyplnění dotazníku Vám zabere přibližně 10 minut. Výsledky z dotazníkového šetření budou sloužit pro potřeby mé bakalářské práce a nebudou dále šířeny, ani nebudou poskytnuty třetím osobám. Dotazník je anonymní. Předem Vám děkuji za Váš čas a ochotu.

1. Název jednotky:

(Zde napište svoji odpověď.)

2. Kategorie JPO:

(Vyberte jednu z uvedených možností.)

JPO I

3. Forma zaměstnání:

(Vyberte jednu z uvedených možností.)

- Zaměstnanec Hasičského záchranného sboru
- Zaměstnanec Hasičského záchranného sboru podniku
- Zaměstnanec
- OSVČ
- Student
- Důchodce
- Jiné

4. Odmítl Vás někdy Váš zaměstnavatel uvolnit v pracovní době na zásah?

(Vyberte jednu z uvedených možností.)

- Ano
 - Z jakého důvodu Vás zaměstnavatel neuvolnil?
(Zde napište svoji odpověď.)
 - Jakou jinou formou uvolnění jste tuto situaci řešil?
(Zde napište svoji odpověď.)
- Ne, vždy mi zaměstnavatel vyšel vstříc

5. Odmítl Vás někdy Váš zaměstnavatel uvolnit v pracovní době na školení související s výkonem práce u JPO?

- Ano
 - Z jakého důvodu Vás zaměstnavatel neuvolnil na školení?
(*Zde napište svoji odpověď.*)
 - Jakou jinou formou uvolnění jste tuto situaci řešil?
(*Zde napište svoji odpověď.*)
- Ne, vždy mi zaměstnavatel vyšel vstříc

6. Jakou formu uvolnění ze zaměstnání během pracovní doby nejčastěji využíváte, když opouštíte zaměstnání z důvodu zásahu?

(*Vyberte jednu z uvedených možností.*)

- Placené volno
- Neplacené volno
- Náhradní volno
- Dovolena
- Jiné

7. Musel/a jste dát někdy přednost zaměstnání před výkonem činnosti u JSDH?

(*Vyberte jednu z uvedených možností.*)

- Ano
 - Z jakého důvodu jste dal/a přednost zaměstnání před výkonem činnosti u JSDH? (*Zde napište svoji odpověď.*)
- Ne

8. Jste spokojen/á s právní úpravou, která vymezuje poskytnutí pracovního volna zaměstnanci v nezbytně nutném rozsahu k výkonu činnosti?

(*Vyberte jednu z uvedených možností.*)

- Ano
- Ne
 - Proč nejste spokojen/a s právní úpravou?
(*Zde napište svoji odpověď.*)

9. Máte nějaký návrh, který by zlepšil problematiku uvolňování členů JSDH z práce?

(*Zde napište svoji odpověď.*)

10. Máte obavy, že kvůli práci u JSDH můžete přijít o své zaměstnání nebo si zhoršit vztah se svým zaměstnavatelem?

(Vyberte jednu z uvedených možností.)

- Ano
- Ne

11. Byla Vám někdy vyplacena náhrada mzdy od zaměstnavatele, i když to zákoník práce neupravuje? Ten totiž říká v § 200:

„Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.“

(Vyberte jednu z uvedených možností.)

- Ano
- Ne

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku a přeji hezký den.