

září 2024 / ročník 69

[www.oss00.cz](http://www.oss00.cz)

 osstatorg

**Uvnitř** Možnosti podpory při povodních  
Novela zákona o státní službě  
Informace z regionů



Kamil Czaiński, CC BY-SA 4.0, via Wikimedia Commons

## Vážené kolegyně, vážení kolegové,

**Ú**vodní slovo vedení odborového svazu bude tentokrát velmi krátké. Jak sami víte, v nedávných dnech se Českou republikou prohnala povodeň a na řadě míst jsou její dopady horší, než jaké si pamatujeme z předchozích let, a to včetně povodní v roce 1997. Odborový svaz je připraven podle svých sil pomoci, včetně možností, které nabízí Statut podpůrného a sociálního fondu. Bližší informace najdete v tomto čísle i na webu svazu.

S ohledem na aktuální situaci se odkládá i další jednání o plotech na rok 2025. Zrušen byl plánovaný mítink a ČMKOS vyhověla žádosti premiéra o posečkání s jednáním do chvíle, kdy bude povodňová situace konsolidovaná. Pevně věříme, že nejde o odklad na neurčito, neboť i práce řady zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné sféry se v této době ukázala jako nepostradatelná jak pro předvídání možných problémů, tak pro jejich zvládnutí a likvidaci škod. Bylo každopádně nezbytné slib jednání vládě připomenout. Po několika dnech mlčení a následné urgencye ministr Jurečka přislíbil jednání v týdnu od 30. září.

Doufáme, že vy i vaši blízcí jste v bezpečí. Nebojte se požádat o pomocnou ruku. Odborový svaz je tu vždy pro vás.

**Bc. Pavel Bednář**  
Předseda OSSOO

## Prohlášení Předsednictva výboru Odborového svazu Povodně

V uplynulých dnech zasáhly Českou republiku ničivé povodně, jejichž následky ovlivnily a ovlivňují životy lidí na řadě míst. Předsednictvo výboru Odborového svazu státních orgánů a organizací cítí se všemi, kdo byli zasaženi vlnou povodní. Hluboce si vážíme práce a pomoci všech, kteří se podíleli a nadále podílejí jak na prevenci a zmírnění očekávaných dopadů, tak na likvidaci vzniklých škod. Bez fungující spolupráce všech složek IZS, zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné sféry, politické reprezentace a dalších aktérů bychom takovým výzvám a událostem nikdy nemohli účinně čelit. Jako odborový svaz tu jsme pro všechny, kterým budeme moci pomoci, včetně možností, které nabízí Statut podpůrného a sociálního fondu Odborového svazu státních orgánů a organizací.

## NEPŘEHLÉDNĚTE!

Upozorňujeme na změnu e-mailových adres  
zaměstnanců a vedení svazu s koncovkou @oss00.cz!  
Na adrese [www.oss00.cz](http://www.oss00.cz) spouštíme nový web!

# Podpory při živelních událostech pro členy Odborového svazu státních orgánů a organizací

Podpora je poskytována z [Podpůrného a sociálního fondu](#) Odborového svazu státních orgánů a organizací (dále jen „OS SOO“).

Pro projednání a schválení podpor vsouvislosti s živelními pohromami jmenuje předsednictvo Výboru OS SOO komisi.

Jedná se o podporu nenárokovou.

## Podmínky pro čerpání dávek z fondu:

- 1 Členství v OS SOO v délce nejméně 12 měsíců a plnění všech povinností z členství vyplývajících (délka členství se posuzuje dle článku 3.5 Stanov OS SOO).
- 2 Vznik události, k níž se dávka váže.
- 3 Uplatnění nároku podáním žádosti o podporu písemnou formou u příslušné základní (místní) odborové organizace, která údaje v ní uvedené potvrdí.
- 4 V žádosti uvede žadatel jméno a příjmení, adresu trvalého bydliště včetně PSČ a důvod žádosti o podporu. Žádost musí být vždy doložena potvrzením o celkové výši příjmů všech členů rodiny a dále příslušnými doklady, to je např. fotokopii legitimace práce neschopného, dokladem o úhradě léků nebo zdravotních pomůcek, potvrzením pojišťovny, soudního znalce nebo Policie ČR o rozsahu vzniklé škody atd. a doporučením ZO včetně potvrzení o délce členství v OS SOO a o zaplacení členských příspěvků.

- 5 Potvrzenou žádost člen OS SOO doručí na regionálně příslušné Informační a poradenské centrum OS SOO (dále jen „IPC“). Individuální člen OS SOO podává žádost přímo na IPC.
- 6 Pro projednání a schválení uvedených podpor jmenuje předsednictvo Výboru OS SOO komisi.
- 7 Uplatnění nároku na vyplacení podpory zaniká, pokud člen OS SOO nedoručí žádost na regionálně příslušné pracoviště IPC do 12 měsíců ode dne, kdy důvod pro podání žádosti o podporu vznikl.
- 8 I při splnění všech podmínek, není na přiznání podpory právní nárok.

## Druhy podpor při živelních událostech:

### JEDNORÁZOVÁ PODPORA

- K odstranění následků živelní pohromy nebo jiné události prokazatelně spojené se ztrátou, případně znehodnocením majetku může být poskytnuta jednorázová podpora.
- Komise jmenovaná předsednictvem Výboru OS SOO rozhoduje o přiznání jednorázové podpory (s přihlédnutím k osobním poměrům žadatele a délce členství v odborech)
- **maximálně do výše 50 000,- Kč.**
- Pokud by komise shledala závažné důvody pro přiznání vyšší částky,



postupuje tuto žádost s příslušným vyjádřením a doporučením předsednictvu Výboru OS SOO k rozhodnutí.

### SOCIÁLNÍ ZÁPŮJČKA

- K řešení odstranění závažných následků živelní pohromy nebo jiné události prokazatelně spojené se ztrátou, případně znehodnocením majetku může být poskytnuta sociální zápujčka.
- Komise jmenovaná předsednictvem Výboru OS SOO rozhoduje o přiznání sociální zápujčky (s přihlédnutím k osobním poměrům žadatele a délce členství v odborech)
- **maximálně do výše 150 000,- Kč.**
- Pokud by komise shledala závažné důvody pro přiznání vyšší částky, postupuje tuto žádost s příslušným vyjádřením a doporučením předsednictvu Výboru OS SOO k rozhodnutí.

## Kolektivní smlouva a živelní pohromy

Povodeň a vyplavený dům, bouřka a shořelá střecha v důsledku blesku, tornádo a dům pryč. Každý z nás se toho děsí a doufá, že to právě jeho nepotká. Bohužel, čas od času se takovéto události nám či našim blízkým nevyhnou.

Naši první kolektivní smlouvu jsme navrhovali v době, kdy někteří naši kolegové podobné katastrofě museli čelit. Pociťovali jsme potřebu jim nějak ulehčit a přemýšleli jsme, jak takovou pomoc do „kolektivky“ vetknout. A ejhle – podařilo se to!

Pomohlo to tehdy, pomáhá to i nyní. V kolektivní smlouvě totiž máme bod, díky kterému mohou zaměstnanci krajského úřadu čerpat pracovní volno s náhradou platu až v délce pěti dní na odstranění následků nastalé živelní pohromy a v případě potřeby další volno

v délce až čtrnácti dnů bez nároku na náhradu platu. Nyní jsme na návrh zaměstnavatele doplnili za tento bod ještě možnost čerpání pracovního volna v délce až tří dnů s náhradou platu zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří se aktivně zapojí do dobrovolnických prací zaměřených na odstranění následků živelní pohromy.

Třeba naše ujednání přinesou inspiraci i vám. Nabízíme vám jejich znění:

„Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci, který je postižen nastalou živelnou pohromou (povodeň, požár, vichřice, výbuch plynu apod.) na základě žádosti zaměstnance pracovní volno s náhradou platu v délce nezbytně nutné k odstranění následků takovéto mimořádné situace, která nesnese odkladu, maximálně však v délce pěti pracovních dnů. V případě potřeby může zaměstna-

nec čerpat další volno v délce až dvou týdnů bez nároku na náhradu platu.

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout pracovní volno s náhradou platu až do výše 3 pracovních dnů, a to za účelem výkonu činnosti v rámci humanitární pomoci při odstraňování následků živelní pohromy, organizované krajským úřadem nebo neziskovou organizací. Na poskytnutí pracovního volna není nárok, poskytnutí je podmíněno schválením vedoucího odboru na příslušném formuláři. V případě činnosti prostřednictvím neziskové organizace je zaměstnanec povinen čerpání volna doložit potvrzením o jejím konání“.

**Dana Laštovičková**  
předsedkyně ZO OSSOO Krajský úřad  
Středočeského kraje.

# Pracovněprávní důsledky živelní pohromy – povodní

V souvislosti se živelní pohromou, která postihla značné oblasti České republiky, je třeba vyjasnit, jak tuto událost posuzovat z hlediska pracovněprávního.

Nejdůležitější právní předpisy, kde lze hledat odpovědi, jsou jednak

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

V praxi je u jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů rovněž velmi důležité zjistit, zda neobsahuje zvláštní postupy

- Vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem, a především pak
- Kolektivní smlouva, ve které jsou sjednány další nároky zaměstnanců v podobě omluvitelných překážek v práci, náhrad výdělků, či další postupy.

Níže nabízíme možné odpovědi na některé z otázek, které se v souvislosti s povodněmi objevují:

## 1. Zaměstnanec se následkem povodně nedostane do práce v důsledku nepředvídaného přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Tento případ řeší příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, pod bodem 3. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

**Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.**

Náhradu mzdy za tuto dobu lze poskytnout pouze u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost v případě, že tak výslovně stanoví kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele.

## 2. Zaměstnanec se v důsledku živelní pohromy nemůže dostavit na pracoviště (např. v důsledku evakuace apod.)

Tuto situaci pracovněprávní předpisy sice výslovně neřeší, zaměstnavatelé by však měli nepřítomnost zaměstnance na pracovišti omluvit, a to s ohledem na skutečnost, že ze strany zaměstnance nejde o zaviněné jednání, ale o vyšší moc.

Uvedenou situaci je možné řešit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele jako důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, s tím, že v podnikatelské sféře je pak možné sjednat v kolektivní smlouvě, popř. stanovit ve vnitřním předpisu, i při této překážce náhradu mzdy až do výše průměrného výdělku.

## 3. Zaměstnanci těžce postiženému na zdraví byla znemožněna z povětrnostních důvodů cesta do zaměstnání nehromadným dopravním prostředkem.

Tento případ řeší příloha k nařízení vlády pod bodem 4. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen

zaměstnanci poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den. Toto volno lze rozšiřovat i na delší dobu pokud tak stanoví kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, ovšem s náhradou mzdy pouze u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost.

## 4. Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Mohou nastat dvě situace, a to:

- a) zaměstnavatel převede zaměstnance podle ustanovení § 41 zákoníku práce na jinou práci, než byla sjednána.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozcící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

Toto převedení může zaměstnavatel provést i bez souhlasu zaměstnance. Zaměstnanci v takovém případě náleží zásadně mzda (plat) za vykonávanou práci. V případě vykonávání prací s vyšší hodnotou, náleží zaměstnanci vyšší plnění. Zaměstnanec v důsledku převedení nemůže být ekonomicky postižen.

- b) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

Zaměstnavatel nepřidělí zaměstnanci práci a ani ho nepřevede na jinou práci. V tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Tato možnost (tedy sjednání náhrady mzdy až do výše průměrného výdělku) platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

## 5. Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu živelní pohromy (záplava).

Mohou nastat dvě situace, a to:

- a) zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou práci, než byla sjednána (toto může zaměstnavatel učinit i bez souhlasu zaměstnance za podmínek uvedených v předchozím dotaze), v tomto případě mu bude náležet mzda (plat) za vykonávanou práci.

- b) zaměstnavatel nepřidělí zaměstnanci práci, v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada výdělku. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Překážka na straně zaměstnavatele může vzniknout pouze za předpokladu, že zaměstnanec byl schopen konat sjednanou práci.

#### 6. Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, které jinak nebylo postiženo živelní událostí, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci, neboť jeho subdodavatel mu nedodává potřebné suroviny (energii apod.)

V tomto případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele – prostoj podle ustanovení § 207 písm. a) zákoníku práce. Zde platí, že nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,

V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku.

#### 7. Zaměstnanec nenastoupí do práce z důvodu, že poskytuje osobní pomoc při živelní události

V tomto případě se jedná o tzv. překážku v práci z důvodu obecného zájmu – výkon občanské povinnosti podle ustanovení § 200, resp. § 202 zákoníku práce. V tomto případě je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, a to na základě potvrzení, vydaném subjektem, který organizuje, popř. zajišťuje odvrácení živelní pohromy a jejich následků.

Popsaná situace se týká především stavu, kdy zaměstnanec na základě požadavku příslušného orgánu stanoveného zákonem, např. povodňového orgánu obce, poskytuje při povodních osobní pomoc. V tomto případě se podle § 202 zákoníku práce a zejména podle § 63 až § 87 zákona č. 254/2001 Sb., o vodách, nebo podle § 31 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení, jedná o překážku v práci z důvodu obecného zájmu, konkrétně o občanskou povinnost a zaměstnanci od zaměstnavatele náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec musí zaměstnavateli tuto překážku v práci prokázat potvrzením příslušného orgánu, např. povodňového orgánu. O tuto překážku v práci se nebude jednat, pokud zaměstnanec bude pracovat na odstraňování škod pouze na svém domě. Pokud však na svém domě bude pracovat na základě pokynu příslušného orgánu, protože by jeho majetek například mohl ohrozit zdraví nebo majetek jiných fyzických osob, bude se opět jednat o občanskou povinnost. Rozhodující bude vždy potvrzení výše uvedeného příslušného orgánu, např. povodňového orgánu. I zde je tedy nutné každý případ posuzovat individuálně.

#### Obecná povinnost zaměstnance prokázat překážku v práci a oznámit zaměstnavateli nepřítomnost v práci.

Ve všech případech platí základní povinnosti zaměstnance, který musí svoji nepřítomnost v práci (překážku v práci) zaměstnavateli oznámit ihned, bez zbytečného odkladu. Lze využít jak datové schránky, tak kontakty na vedoucí zaměstnance apod. Důležité je, aby byl zaměstnanec schopný případnou překážku prokázat a současně doložit i splnění informační povinnosti.

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů.

Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.



Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

#### Sociální pomoc

Zaměstnanci, kteří se v souvislosti s povodněmi dostanou do nepříjemné ekonomické situace, mohou využít dávek v systému sociálního zabezpečení. Především mohou požádat o mimořádnou okamžitou pomoc.

Podmínky žádosti o dávku, její výši i vyplacení, upravuje zvláštní právní předpis: Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

#### Mimořádná okamžitá pomoc od státu prostřednictvím úřadů práce

Osobám, které byly postiženy povodní či jinou živelní pohromou, umožňuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, poskytnout mimořádnou okamžitou pomoc. Výše této jednorázové dávky se stanovuje s přihlédnutím k majetkovým poměrům a příjmové situaci osoby nebo společně posuzovaných osob. Může být poskytnuta až do výše patnáctinásobku životního minima jednotlivce, tedy až 72 900 Kč.

Na základě individuální potřeby lze poskytnout tuto pomoc také osobě, která nemá s ohledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na pořízení nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby a na základní vybavení domácnosti. Tato mimořádná pomoc může být poskytnuta až do výše skutečného nákladu s tím, že součet takto poskytnutých dávek nesmí v rámci kalendářního roku překročit desetinásobek životního minima jednotlivce, tj. v současné době do výše 48 600 Kč.

Ze systému pomoci v hmotné nouzi lze poskytnout i pomoc lidem, kteří nemají vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na úhradu jednorázového výdaje. Lze tuto možnost využít například na úhradu výdajů spojených s pořízováním nových dokladů, či výdajů na přechodné ubytování při zničení bytu apod. Částka této mimořádné pomoci se stanoví až do výše konkrétního nákladu.

O dávky mimořádné okamžité pomoci lze požádat elektronicky či osobně podáním žádosti na příslušné pracoviště Úřadu práce ČR.

# Netrpělivě očekávaná novela zákona o státní službě

Šárka Homfray

**P**oměrně dlouhou dobu již hovoříme o novele zákona o státní službě, která má přinést řadu novinek. Nemělo by nás překvapit, že legislativní proces takto důležitého zákona není nijak jednoduchý. Není pochyb o tom, že zákon k 1. lednu 2025 dozná řady změn. Jeho výsledná podoba však přeci jen ještě není definitivně schválená. Jako sněmovní tisk č. 673 už prošla druhým čtením v Poslanecké sněmovně. A ani dosud načtené pozměňovací návrhy nepředstavují nějak dramatický odklon od vládního návrhu.

Na co se tedy s největší pravděpodobností od příštího roku můžeme připravit?

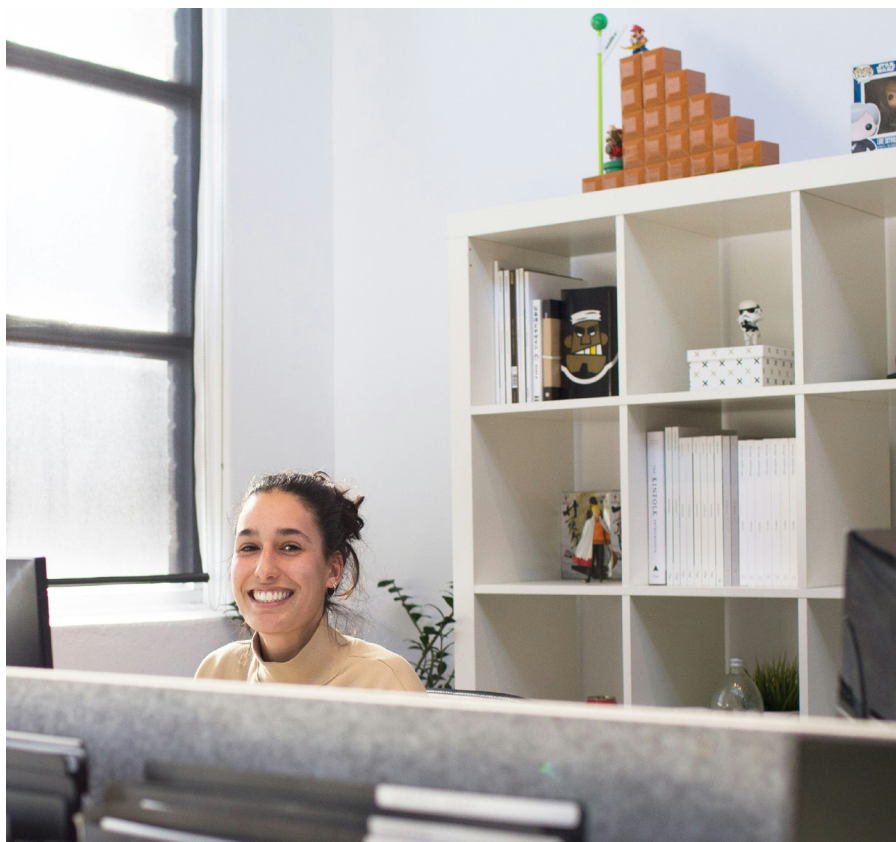
## Pružnější procesy

Novela si klade za cíl zpružnění celé řady personalistických procesů – zejména zrychlení výběrových řízení, odbřeměnění personálních útvarů od zbytečných řízení ve věcech služby, zjednodušení doručování apod. Novela reaguje rovněž na dlouhodobé požadavky po výjimkách z předepsaného vzdělání nebo po rychlejších změnách systemizace. Pro zlepšení podpory výkonu služby se například zavádí adaptační proces nebo se zpřesňují formulace některých povinností. Další změny pak usilují o snížení nákladnosti reorganizací a dalších personálních šachů – zde můžeme zmínit například délku zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, nový institut tzv. „osvědčovací doby“, změny v odbytném nebo „zlatý padák“ pro vyšší představené.

Nás však bude především zajímat, jaké změny se dotknou naší členské základny a relativně často mohou zasáhnout do běžného služebního života.

## Širší možnosti pro výběr

Netrpělivě očekávanou změnou je širší formulovaná výjimka ze vzdělání. Nově zákon umožní, aby služební orgán určil řadová služební místa (tedy nikoli místa představených, která bude možné obsadit uchazečem či uchazečkou bez předepsaného vzdělání). Minimem bude středoškolské vzdělání s maturitou – a to je všechno. Žádné další podmínky, povinnost studovat, požadavek historie neúspěšných výběrových řízení. Nesplnění vzdělání se sice dotkne platového tarifu (přesnou podobu ještě přinese prováděcí předpis), jinak se ale jedná o velmi vstřícnou a praktickou možnost, která nepochybně usnadní život jak státním zaměstnancům a zaměstnankyním, tak personálním útvarům a služebním úřadům.



**Nás však bude především zajímat, jaké změny se dotknou naší členské základny.**

Kromě toho by změn mělo doznat i samotné výběrové řízení. Rozšiřují se možnosti výběrových metod, situace, ve kterých není nutné výběrové řízení vypisovat, zjednodušuje se komunikace s uchazeči a uchazečkami. Jedná se o nezbytné kroky, které sice zejména s ohledem na stav platového odměňování a situaci na pracovním trhu státní službu nejspíše nespasí, ale mnoho věcí by se skutečně mohlo zjednodušit.

## Změny služebního poměru

V některých případech není důvodné, aby se vedlo řízení o věcech, které reálněe služební orgán jen bere na vědomí. Proto se nově mateřská a rodičovská, uvolnění pro funkci v odborové organizaci nebo zproštění výkonu služby nebudou považovat za změny služebního poměru, ale za pře-

kážky ve službě na straně státního zaměstnance či zaměstnankyně. Po odpadnutí překážky by měl státní zaměstnanec či zaměstnankyně působit na původním služebním místě.

Novela také řeší různé přesuny státních zaměstnanců a zaměstnankyň mezi útvary i mezi služebními úřady. Zjednodušuje a precizuje přesuny po vzájemné dohodě, včetně situací, kdy původní služební úřad nechce někoho „pustit“. Zjednoduší se i postup v případě rezignace představeného.

Velmi podstatné jsou v tomto ohledu změny v souvislosti se situací, kdy je zrušeno služební místo nebo z jiných důvodů má služební orgán povinnost převést danou osobu na jiné vhodné služební místo, případně mimo výkon služby z organizačních důvodů. V případě, že dojde k přesunu na jiný služební úřad, je zde možnost stanovit tzv. *osvědčovací dobu*. Tu lze stanovit až v délce 3 měsíců, a je jakousi obdobou zkušební doby. Bohužel je to obdoba značně asymetrická: zatímco nový služební úřad může v této době státního zaměstnance či zaměstnankyni „vrátit“ původnímu služebnímu úřadu nebo do „zásobníku“, a to i bez udání důvodu, státní zaměstnanec či zaměstnankyně nic takového učinit nemůže.

„Zásobník“, tedy zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, také če-

kají změny. Jednak se zkracuje na maximálně 3 měsíce, jednak v případě marného uplynutí této lhůty dojde ke skončení služebního poměru ze zákona, tedy bez rozhodování. Nebude tedy možné podat na konci odvolání, pouze se bránit příslušnou žalobou. V případě vyjmutí osoby ze zásobníku se po dobu osvědčovací doby běh maximální lhůty staví. To znamená, že pokud by se daný člověk například po měsíci ocitl v zásobníku zpátky, nerozebíhají se nové 3 měsíce, ale pouze „doběhne“ to, co nedoběhlo před jeho neúspěšným převedením.

### Jednodušší konec

Proces ukončování služebního poměru z různých důvodů, jeho časová a finanční náročnost, byly předmětem kritiky v podstatě od samotného přijetí zákona o státní službě. Novela v tomto ohledu přináší velké množství radikálních změn. Některé jsou spíše administrativně-formální, jako je odstraňování rozhodování tam, kde ke konci služebního poměru dochází na podkladě jednoznačně dané skutečnosti. Jiné jsou ale koncepčně závažnější. Skutečnost, že ze zákona má být odstraněna celá kárná odpovědnost, by bylo samo o sobě možné ocenit. Kárné řízení skutečně nefungovalo dobře, nevedlo k vytyčeným cílům a bylo velmi náročné pro všechny zúčastněné. Předkladatel se ale novelou přimyká k principům, na kterých stojí zákoník práce, a to do takové míry, že se opět musíme ptát, co státním zaměstnancům a zaměstnankyním vlastně zákon nad rámec zvýšených povinností přináší. Standardními nástroji k řešení menších problémů jsou výtky a písemná napomenutí. Zákon upravuje i lhůty, během kterých je možné k nim přihlížet. Dvě písemná napomenutí během 12 měsíců povedou k odvolání představeného a 3 napomenutí během 18 měsíců ke skončení služebního poměru státního zaměstnance či zaměstnankyně.

Dále novela zavádí rozhodnutí o skončení služebního poměru v případě zaviněného závažného nebo zvláště závažného porušení povinností. Rozdíl mezi nimi spočívá ve lhůtě, ve které služební poměr skončí – u závažného porušení to bude uplynutím dvou kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém bylo doručeno rozhodnutí, u zvláště závažného porušení skončí služební poměr prakticky okamžitě, tedy dnem doručení tohoto rozhodnutí. Vidíme tu analogii s okamžitým zrušením pracovního poměru, případně s výpovědí, ovšem zatímco zaměstnavatel si může posoudit, jestli k takovému kroku přistoupí, nebo nikoli, služební orgán rozhodnout musí. V připomínkovém řízení jsme upozorňovali na možnost zdlouhavě přezkoumatelných excesů, a bude nepochybně potřeba důkladně užívatí těchto instrumentů sledovat. Stejně tak



## Proces ukončování služebního poměru byl předmětem kritiky v podstatě od samotného přijetí zákona o státní službě.

bude důležité vyčkat judikatury, přičemž zatím bude do značné míry využitelná judikatura pracovněprávní. Typově si tak můžeme mezi důvody pro „okamžitě skončení“ služebního poměru představit dlouhou neomluvenou absenci, příchod do služby pod vlivem alkoholu (případně odmítnutí podrobit se dechové zkoušce), závažné zásahy do majetku služebního úřadu apod.

Rozšiřují se i důvody pro odvolání představeného, zejména v závislosti na služebním hodnocení, a pro představitele od úrovně ředitele či ředitelky odboru výše se zavádí možnost skončení služebního poměru zvláštní dohodou. Jejím specifickým znakem je, že pokud takový představený na svém místě vykonával službu alespoň po dobu 18 měsíců, náleží mu kompenzace ve výši šestinásobku platu.

„Klasické“ odbytné oproti tomu zlevňuje. Jednak novela prodlužuje intervaly pro vznik nároku, jednak snižuje násobky platu, které budou státním zaměstnancům a zaměstnankyním náležet, a to následovně:

Při nepřetržitě době trvání služebního poměru

- a) nepřesahující 1 rok přísluší odbytné ve výši jednonásobku měsíčního platu,

- b) nepřesahující 2 roky, ale přesahující 1 rok, přísluší odbytné ve výši dvojnásobku měsíčního platu,
- c) nepřesahující 10 let, ale přesahující 2 roky, přísluší odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu,
- d) nepřesahující 15 let, ale přesahující 10 let, přísluší odbytné ve výši pětinásobku měsíčního platu,
- e) nepřesahující 20 let, ale přesahující 15 let, přísluší odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu,
- f) přesahující 20 let přísluší odbytné ve výši sedminásobku měsíčního platu státního zaměstnance.

V přechodných ustanoveních se uvádí, že nároky vzniklé před účinností novely nebudou touto změnou dotčeny. V této souvislosti pak můžeme připomenout, že do délky služebního poměru se počítá i bezprostředně předcházející pracovní poměr, tedy zejména ten, ze kterého byl státní zaměstnanec či zaměstnankyně v roce 2015 do služebního poměru „překlopen/a“. Týká se to ale i pozdějších situací, kdy typicky zaměstnanci a zaměstnankyně v pracovním poměru vykonávající činnost na služebních místech byli po nějaké době přijati do služebního poměru.

### Co bude dál?

K dalším změnám, větším či menším, jejich důsledkům pro odborové organizace i k důležitým přechodným ustanovením se vrátíme v dalším čísle. Stále je potřeba mít na paměti, že materiál ještě neprošel celým legislativním procesem a může tak projít změnami. O novele ale každopádně budeme diskutovat na podzimních regionálních pracovních poradách i samostatných seminářích, neváhejte si tedy připravit své dotazy.

Bližší informace se dozvíte od svých IPC pracovníků a pracovníc.

# Mladí (nejen) pro mladé

## Skandinávští mladí odboráři a odborárky v Praze

**Ve dnech 1. a 2. září navštívili Prahu mladí odboráři a odborárky z Norska, Finska, Dánska, Švédska a Maďarska sdružení pod několika odborovými svazy s působením ve veřejné a státní správě. Na dvoudenní pracovní setkání s nimi jsme byly přizvány spolu s Natálií Rokytovou z Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče. Vyměňovali jsme si zkušenosti a postřehy z odborářské praxe.**

**Anna Řídká  
Natálie Rokytová**

**P**rvním prezentovaným tématem byla práce mladých a seznámení se s ostatními členy u společné večere. Druhý den dopoledne se probíraly prezentace o systémech kolektivního vyjednávání, politické a demografické situace v jednotlivých reprezentovaných zemích. Odpoledne jsme přešli na téma náboru a organizování a s tím i k naší prezentaci o spolupráci s Evropskou federací odborových svazů veřejných služeb (EPSU). Posledním probíraným tématem byly minimální mzdy.

### Co si odnášíme?

Významný benefit pro mladé odboráře v severských zemích představuje speciální typ zvýhodněného studentského členství v odborech. „Od kolegů z Norska a Švédska jsme se dozvěděli, že takto poskytované členství je pro studující zdarma a po dobu 1. roku v zaměstnání na plný úvazek pak mladí odboráři a odborárky čerstvě po škole platí pouze symbolický příspěvek. Během této doby se daří mladé odboráře a odborárky přesvědčit o nezastupitelné roli odborů na pracovišti, o hodnotě poskytovaných benefitů – jako je příspěvek na rekreaci, široké spektrum pojistných produktů, bohatý program volnočasových aktivit pro členy včetně tohoto studijního zájezdu. Z mladých se takto stávají členové a členky odborů na celý život. Takové opatření může být inspirací i pro tuzemské odborové organizace,“ komentovala setkání Natálie Rokytková.

Přestože skandinávské země tradičně kralují celosvětovým žebříčkům demokracie či důvěry ve veřejné instituce, především od kolegů z Finska bylo poučné slyšet o jejich zkušenosti s nedávným nástupem krajní pravice reprezentované



Reprezentantky českých mladých odborů veřejné služby



Setkání s mladými odboráři z jiných zemí jsou vždy zdrojem inspirace.

uskupením Finns Party a s postupným rozkladem sociálního systému a systému sociálního dialogu, který v důsledku tohoto politického obratu následoval.

### Cenná inspirace

„Byla to nesmírně kladná zkušenost. Odnáším si navíc i řadu podnětů k zamýšlení. Nechci úplně dělat srovnání s jinými státy, každá země má jiný systém finančního ohodnocování zaměstnanců a zaměstnankyň. Musím ale konstatovat,

že jsme opravdu skvělí v kolektivním vyjednávání. Jako podnět na zlepšení mohou vypíchnout potřebu aktivního působení organizace mladých v odborech. V jiných zemích mají mladí odboráři a odborárky své stánky na koncertech a různých veřejných akcích, kde představují svou odborovou kampaň. Rozhodně je to pro nás do budoucna obrovskou inspirací, jak nalákat do odborů více mladých a ukázat odborovou práci jako atraktivní a smysluplnou,“ dodala Natálie Rokytková.

# Jak funguje Regionální rada odborových svazů sdružených v ČMKOS Olomouckého kraje?

**R**egionální rada odborových svazů sdružených v ČMKOS Olomouckého kraje patří podle Statutu ČMKOS mezi orgány působící v příslušném kraji. Rada je tvořena stálými zástupci a zástupkyněmi delegovanými členskými odborovými svazy, kteří si ze svého středu volí předsedu či předsedkyni a místopředsedu či místopředsedkyni, případně dva až tři místopředsedy či místopředsedkyně.

Rada je oprávněna jednat s příslušnými regionálními orgány státní správy a samosprávy, regionálními organizacemi zaměstnavatelů, orgány politických stran a hnutí. Může uzavírat dohody se sociálními partnery, státními orgány a orgány samosprávy na regionální úrovni. Zastupuje členy ČMKOS ve společných orgánech sociálních partnerů, státních orgánů a orgánů samosprávy na regionální úrovni. V rámci své schválené územní působnosti a pravomoci se zaměřuje zejména na ovlivňování tvorby a realizace politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, úroveň a rozvoj veřejných služeb včetně dopravní obslužnosti a podporu a koordinaci akcí vyhlášených příslušnými orgány ČMKOS. Kontakty na jednotlivé Rady naleznete na webových stránkách ČMKOS [Regionální rady odborových svazů – ČMKOS \(cmkos.cz\)](https://cmkos.cz)

V každém regionu zajišťuje ČMKOS pro své členy a členky právní poradnu a právník či právníčka se účastní všech zasedání Rady. Více o právním poradenství, včetně kontaktů v jednotlivých regionech naleznete na stránkách [Právní poradenství – ČMKOS \(cmkos.cz\)](https://cmkos.cz).

Rada v Olomouckém kraji je tvořena 16 zástupci a zástupkyněmi delegovanými ze 14 odborových svazů. V letošním roce máme v plánu rozšířit RROS o zástupce dalších odborových svazů působících v Olomouckém kraji. Zasedání RROS se konají minimálně pětkrát ročně, viz [Facebook](https://cmkos.cz).

Rada má své zastoupení i v Radě hospodářské a sociální dohody Olomouckého kraje, kde společně se sociálními partnery řešíme aktuální vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji, ekonomickou situaci, dopravní obslužnost, vzdělávání, legislativu, rozpočet a významné investice kraje. Dále se zabýváme strategií hospodářského a sociálního rozvoje kraje a dalšími tématy, která ovlivňují podnikání, veřejné služby a zaměstnanost v kraji. Více informací na [Tripartita | Olomoucký kraj \(olkraj.cz\)](https://cmkos.cz).

Rada je také jedním ze signatářů Teritoriálního paktu zaměstnanosti Olomouckého kraje.



Na jednání olomoucké tripartity se diskutovala zásadní témata.



Jednání olomoucké regionální tripartity se zúčastnila i Radka Sokolová.

Olomouckého kraje, jehož cílem je dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na regionálním trhu práce, připravit kvalifikované pracovníky a pracovnice pro konkurenceschopnou ekonomiku kraje a podpořit tradiční sektory s vysokým potenciálem pro strategický a udržitelný rozvoj regionu, stejně jako udržení stávajících a vznik nových kvalitních pracovních míst.

Dále je Rada rovněž signatářem Regionální sektorové dohody pro Olomoucký kraj v oblasti textilního, oděvního, kožedělného a obuvnického průmyslu.

V letošním roce se nám podařilo vyjednat prezentaci činnosti ČMKOS formou vlastního stánku na veletrhu zaměstnavatelů a škol „Burzy práce a vzdělávání v Olomouckém kraji“ dne 15. 10. 2024 v Olomouci. Více informací na [Burzy práce a vzdělávání v Olomouckém kraji | Burza práce \(burzapav.cz\)](https://cmkos.cz).

Rada má nově své zastoupení ve všech poradních sborech krajské i okresních poboček Úřadu práce ČR v kraji. Dále máme své zástupce a zástupkyně

formou stálých hostů v některých komitétích Rady a výborech Zastupitelstva Olomouckého kraje.

Členové a členky Rady se aktivně účastní akcí organizovaných sociálními partnery v kraji, ČMKOS a jednotlivými odborovými svazy. Intenzivně spolupracujeme s ostatními Radami a vedením ČMKOS prostřednictvím prezenčních i online jednání. Jednou ročně předkládáme ČMKOS zprávu o činnosti Rady.

Rada se snaží být aktivním a respektovaným sociálním partnerem v kraji, a to nejen díky intenzivní práci všech svých členů a členek. Věříme, že na krajské úrovni jsme schopni efektivně vyjednat se sociálními partnery a hledat společná řešení vhodná pro kraj, občany a zaměstnavatele a zaměstnankyně.

Velkou předností fungování Rady je vzájemná korektní komunikace mezi delegovanými zástupci a zástupkyněmi členskými odborovými svazy, vzájemný respekt a důvěra, ale i určitý nadhled a efektivní sdílení informací. Díky tomu se nám daří dobře stanovovat racionální cíle a prosazovat společná řešení.

Závěrem si dovoluji popřát nám všem úspěšné kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem, zaslužené a odpovídající platové (respektive mzdové) ohodnocení, pracovní podmínky a stabilní a perspektivní práci.

**Ing. David Krmášek**  
předseda Regionální rady odborových svazů Olomouckého kraje,  
Českomoravská konfederace odborových svazů





Setkání v Ústí se jako vždy těšilo hojně účasti.

## Školení zástupců základních odborových organizací v Ústí nad Labem

**Eva Vovesová**

Dne 24. září 2024 se v Ústí nad Labem uskutečnilo školení zástupců a zástupkyň základních odborových organizací Ústeckého a Libereckého kraje. Zúčastnilo se ho celkem 34 členů a členek – převážně z veřejné správy.

Na programu školení bylo informování o novelizaci zákonů a ostatních právních předpisů, vztahujících se k úpravě výkonu závislé práce a možnosti působení odborových organizací zastupujících zaměstnance a zaměstnankyně v těchto oblastech.

Problematiky zákoníku práce se tradičně ujal Rudolf Pospíšil s přispěním Anny Řídké. Ta pak přítomné seznámila s dopadem „vládního balíčku“ na poskytování benefitů. Představila rovněž výstupy průzkumu uzavřených kolektivních smluv na územních samosprávných celcích.

Zprávu o vyjednávání o platech, aktivitách odborového svazu v přiblížení se členské základně – ať už je připravovaný program benefitů, systém vzdělávání členů a členek nad rámec pravidelných školení či nová tvář svazového časopisu

NOS a další – pak přednesla místopředsedkyně svazu Šárka Homfray. Ta se v rámci školení také sešla s přítomnými zástupci a zástupkyněmi Finančního úřadu a probrala s nimi novelu zákona o státní službě.

Na závěr školení vystoupil Hynek Halakuc z ČMKOS, který všechny seznámil s fungováním projektového oddělení ČMKOS a jeho výstupy.

Jedním z výsledků následné diskuse byl i požadavek zorganizování petice ke zvýšení platů.

## Zpráva z jednání Regionální rady Pardubického kraje

**Dne 13. září 2024 proběhlo jednání Regionální rady OS ČMKOS Pardubického kraje.**

**Mgr. Věra Benešová**

Zástupci a zástupkyně Rady, kteří jsou rovněž členy a členkami Krajské tripartity Pardubického kraje, informovali o průběhu posledního jednání tripartity před volbami. Na programu byla tradiční témata, jako je zdravotnictví, školství, doprava, rozpočet kraje, investiční akce nebo zpráva o stavu zaměstnanosti v Pardubickém kraji. Setkání bylo spíše informativní,

blížily se krajské volby, samospráva tedy očekává změny ve složení.

Zástupce ČMKOS Pavel Počan informoval přítomné o připravované akci odborových svazů sdružených v ČMKOS a zastupujících zaměstnance ve veřejných službách a správě. A o besedě s představiteli vlády přímo se zástupci zaměstnanců a zaměstnankyň, která se měla uskutečnit 19. září 2024 v Praze, ale s ohledem na povodně byla zrušena.

V následné diskusi zástupci a zástupkyně svazů ROPO vysvětlovali zástupcům a zástupkyním ostatních svazů důvody, které vedly jednak k vyhlášení stávkové pohotovosti i původně avizované akci.

Následovalo „tradiční kolečko“, kdy jednotliví členové a členky Rady informovali o dění v jejich odborových svazech a o problémech v základních organizacích působících v Pardubickém kraji.

V závěru jednání Rada delegovala své zástupce a zástupkyně na setkání s vedením ČMKOS, které se uskuteční ve dnech 6. a 7. 11. 2024 v Praze v hotelu Krystal.

Radu tu budou nakonec zastupovat Julie Šulcová (OSPKOP) a Věra Benešová (OSSOO).

Příští jednání Rady se uskuteční 6. 12. 2024 v Pardubicích.

# Letní úroda dotazů v právní poradně

Anna Řídká

## Stravenka a přesčas. Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele?

**?** Čas od času odpracuji na oddělení přesčasovou směnu (12 hodin). Mzdová účetní mi ale sdělila, že za přesčasovou práci mi nemůže být poskytnut příspěvek na stravování. Je to pravda?

Pokud zaměstnavatel příspěvek na stravování poskytuje, zaměstnanec či zaměstnankyně má nárok na daňově uznatelný příspěvek zaměstnavatele na stravování, pokud si za jednu směnu odpracoval/a alespoň 3 hodiny. Směnou se podle zákoníku práce rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec či zaměstnankyně povinna odpracovat na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn.

Mimořádná „přesčasová směna“ tak není směnou ve smyslu ust. § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů, za kterou by zaměstnavatel mohl poskytnout daňově uznatelný příspěvek na stravování. Tedy takový, který je pro něj výhodný, a o který by si mohl snížit základ daně.

Pokud však mimořádná přesčasová práce, která není předem rozvrženou *směnou*, trvá minimálně 5 hodin, vzniká zaměstnanci či zaměstnankyni nárok na cestovní náhrady, tj. i na stravné v souladu s ust. § 152 písm. c) zákoníku práce.

## Odmítnutí přesčasů o víkendu ve služebním poměru

**?** Vedoucí mi písemně nařídila přesčas na první sobotu v měsíci z důvodu „zákonných termínů pro zpracování žádostí“.

Vzhledem k tomu, že na začátku měsíce pravidelně vykonávám ve dnech pondělí až čtvrtek nenařízenou práci přesčas v rozmezí 8 až 11 hodin, tuším, že za předem stanovený týden ze začátku měsíce bych odpracovala více než zákonem povolených osm hodin přesčasové práce týdně. Podstava na našem oddělení na nás zaměstnance a zaměstnankyně vytváří velký tlak pracovat stále více přesčasů. A přiznám se, že už nevím, co s tím...

Standardní zákonné limity 8 hodin týdně a 150 hodin ročně přesčasové práce se týkají pouze *nařízených* přesčasů, ne dobrovolných přesčasů odpracovaných s vědomím zaměstnavatele. Lze možná jen doporučit nesloužit „nenařízené“, „dobrovolné“ přesčasy, kdykoli se vám dostane informace, že vám má být ten týden nějaký přesčas od vedoucí nařízen.

Pokud by k tomuto měla vaše nadřízená připomínky, bylo by vhodné upozornit ji na fakt, že „pravidelný přesčas“ plánovaný dopředu ať už dobrovolný či nařízený k vykrytí nedostatečného personálního obsazení, zákon nezná.

Co se týká možnosti zaměstnavatele nařídit přesčasovou práci ve dnech pracovního klidu, může tak udělat pouze výjimečně a jen z vážných provozních důvodů k výkonu nutných prací podle § 91 odst. 3 zákoníku práce. Zde byste měla vedoucí upozornit, že „zpracování žádostí“ nelze skutkově podřadit ani pod naléhavou opravou práci, ani pod inventurní a závěrkové práce, ani pod jakýkoliv jiný typ práce ve výčtu zákona.

## Nárok na rizikový příplatek

**?** S kolegy a kolegyněmi pracujeme v příspěvkové organizaci v oboru lesnictví a naše každodenní práce obnáší přenášení těžkých břemen při těžbě dřeva s motorovou pilou. Je nám zaměstnavatel povinen platit rizikový příplatek? Nutno říct, že nám zaměstnavatel neposkytuje k práci vhodnou techniku, a to nám při práci rozhodně nepomáhá.

Zmiňovaný „rizikový příplatek“ bude zaměstnavatelem přiznán jako příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (viz. § 128 odst. 1 zákoníku práce). Příplatek musí být přiznán nejméně ve výši 5 % základní sazby minimální mzdy pro daný rok. V roce 2024 to tedy znamená, že za každou hodinu, kterou si odpracujete ve ztíženém pracovním prostředí za působení jednoho ztěžujícího vlivu, byste měl dostat min. příplatek ve výši 5,62 Kč/hod. Pokud působí více ztěžujících vlivů podle § 6 odst. 2 Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., příplatek se za tyto další vlivy počítá. Výši příplatku (tedy i příplatek vyšší než 5 %) určí zaměstnanec či zaměstnankyně zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

Pokud tedy pracujete v prostředí, kde na vás jako ztěžující vlivy působí jak prach, hluk či vibrace přenášené na ruce, tak neúnosná tepelná zátěž, hodinový příplatek bych vynásobila čtyřmi.

Co se týká fyzické zátěže, zde platí, že pokud vykonávaná práce překračuje hygienické limity (toto by měl být schopen posoudit bezpečnostní technik BOZP), zaměstnavatel tomu musí přizpůsobit organizaci práce podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., včetně poskytování bezpečnostních přestávek.

## Pracovní cesta v pružné pracovní době

**?** Pracuji na oddělení sociálně-právní ochrany dětí jako kurátorka a kvůli výjezdu za klientem jsem si naplánovala pracovní cestu na pátek od 11:00 do 15:00 hodin. Vedoucí odboru mi sdělila, že mi pracovní cestu neschválí, protože by mi musela napsat přesčas. Vzhledem k tomu, že u nás v pátek platí pružná pracovní doba od 6:00 do 15:00 hodin, nechápu, proč mě odmítla. Má pravdu?

Je pravda, že podle § 85 odst. 5 písm. a) zákoníku práce se pružné rozvržení pracovní doby (pá 6:00 až 15:00) se při pracovní cestě neuplatní. Uplatní se proto režim základní pracovní doby. To ale neznamená, že by kolegyně musela za účelem pracovní cesty pracovat přesčas.

Danou situaci řeší váš pracovní řád. Pokud tedy časový úsek pracovní cesty spadá do časového rozmezí zaměstnavatelem stanovené základní pracovní doby, či je pracovní doba po dobu pracovní cesty upravena ještě jinak, pracovní cestu vykonáte po dobu předem rozvržené směny. O přesčas tak nemůže být řeč.

# Energetické rezervy nejsou nevyčerpatelné aneb Stručný manuál proti stresu



Michaela Šídllová

**Z**ačátek září přinesl kromě chladného počasí a začátku školního roku také několik smutných zpráv a „trendů“, které v oblasti duševního zdraví rezonují už delší dobu a vedou k vážnému zamyšlení. Množí se otázky, kam se naše společnost ubírá, pokud budeme události posledních dní brát jako reprezentativní vzorek.

První je vážná problematika útoků na školách – ať již páchaných mezi spolužáky, nebo zvenku, jako jsou v případech ohlášek nejrůznějších nebezpečí. Patří sem ale i téma sebevražd. To jako by nabralo na závažnosti ve chvíli, kdy se po odchodu oblíbeného psychologa Radka Ptáčka ukázalo, že se může dotýkat stejně tak odborníků v samotném oboru psychologie.

Tyto neradostné události spolu s dalšími okolnostmi běžného života mohou přispívat k tomu, že **sotva se kola pracovního shonu začala po létě opět roztáčet, můžeme už mít pocit, že nestíháme** a nejráději bychom se vrátili někde na pláž či do lesa. Jako by nám od začátku scházely síly těmto tlakům čelit.

## Zastavit se, zhodnotit své síly

První rada, jak vzdorovat možným obavám a stresu z přetížení hned zpočátku, je na chvíli se zastavit a dovolit si uvědomění, že v životě nejde pouze o kvantitu – a že je v pořádku, když kvalita vyžaduje čas a prostor. A ačkoli některé životní úseky je třeba probíhat rychleji než jiné, měli bychom u toho vždy **moudře nakládat se svými silami, emočními a fyzickými ka-**

**pacitami.** Tyto kapacity má každý trochu jiné vzhledem ke své životní historii, povaze, fyziologické konstituci, dědičnosti a spoustě dalších drobných i větších faktorů. Skládají se na sebe jako kostičky v tetrisu. A stejně jako v legendární hře, jakmile naplní svou kapacitu, dojde k explozi.

Dlouhodobé přetížení se může projevit třeba jako nečekané výbuchy vzteku či smutku, může se objevit dosud netušené onemocnění, anebo třeba „pouhá“ únava a vyčerpanost. Na ni je potřeba reagovat především tolik potřebným odpočinkem.

## Rychlé a jednoduché uvolnění

Existuje mnoho různých návodů na vylepšení psychické i fyzické odolnosti. Většina z nich zahrnuje dlouhodobou úpravu celého životního stylu, ale i zařazování nových prvků do již tak nabitého života. A ačkoli se jedná o rady prověřené a užitečné, ráda bych dnes představila i jednu rychlou, jednoduchou a funkční techniku, kterou lze využít takřka kdykoli a kdekoli. Jedná se o zklidňující dechové cvičení – a nepotřebujete k němu nic víc než vlastní plíce. Jdeme na to:

### Dýchání „do čtverce“:

Nádech na 4 doby do plné kapacity vašich plic – zadržení dechu na 4 doby – výdech na 4 doby do vyčerpání kapacity plic – zadržení vyprázdněných plic na 4 doby před novým nádechem.

Opakujte dle potřeby cca 3–5krát, zohledněte při tom vlastní zdravotní stav a aktuální možnosti.



Doporučit můžu i výborné aktivity psycholožky Terezy Hruškové, která podobné jednoduché tipy (rozdělené na verzi pro 1 minutu času, 5 minut času a více, takže si každý jistě vybere) poskytuje pravidelně zdarma na webu [nekaslinasebe.kpsychologovi.cz](https://nekaslinasebe.kpsychologovi.cz).

## Inventář aktivit

Kromě zastavení a – doslova – nadechnutí, je tu ještě jedna zásadní věc, kterou pro sebe může člověk udělat ve chvíli, kdy se objevují nové výzvy a navyšují povinnosti. Není na škodu udělat si takový menší „inventář“ svých aktivit – zjistit tak, jestli opravdu vše, co dělám a považuji za nutné, mi přináší nějaký benefit. Tento benefit může být krátkodobý (například rozhodnutí půjdu na setkání s přáteli – investuji nějaký čas, ale získám utužení vztahu.

Pro někoho může být aktuálně výhodnější situaci otočit: tentokrát setkání vynechám – přijdu o informace ze setkání, ale získám čas například na práci, které se chci věnovat, odpočinek, nebo cokoli jiného, co zrovna potřebuji více. Může jít ale také o střednědobý zisk: investuji svou týdenní dovolenou na studium nového kurzu – získám certifikát a dovednost k uplatnění na pracovním trhu. A pak je tu zisk dlouhodobý: chodím každý týden dvakrát cvičit fitness – investuji čas a peníze, získávám čím dál větší fyzickou zdatnost.

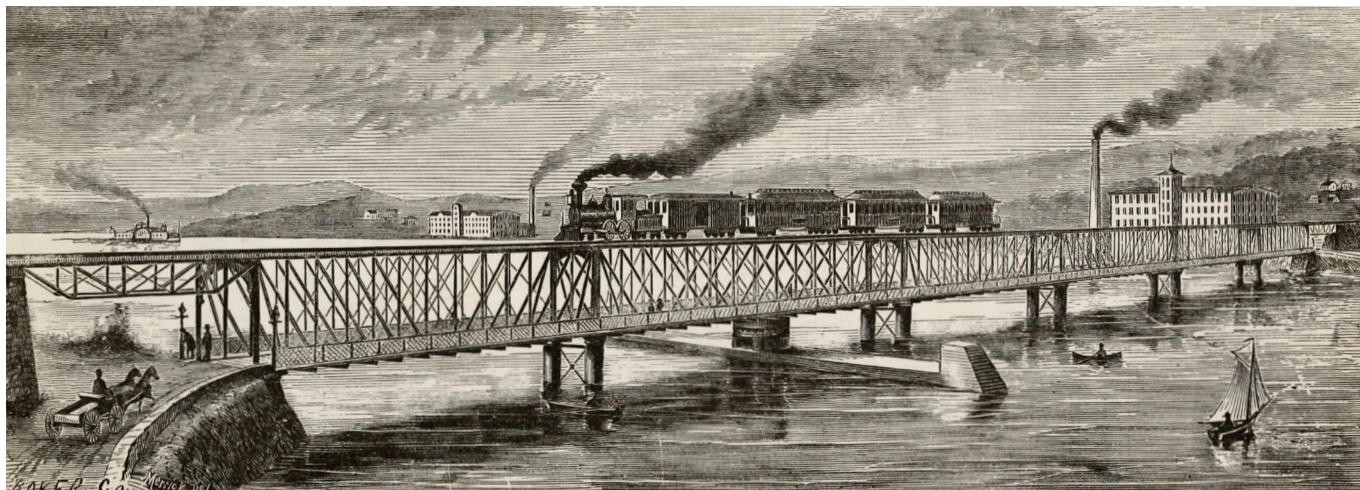
Takto můžete pokračovat postupně se všemi činnostmi, které zaplňují vaše dny. A může se stát, že narazíte na aktivity, které už vám nijak „neslouží“. V tom případě není na škodu se s takovou aktivitou rozloučit a získat cenný prostor pro cokoli nového a aktuálního.

## Dovolit si odpočinek

A konečně nezapomeňte si kromě orientace na práci a cíle najít také čas na zábavu a odpočinek. Podzimní období přináší prostor pro čtení knih při prodlužujících se večerech, setkávání v malých čajovnách a vinárnách s přáteli. Anebo prostě jenom staré dobré zachumlání pod deku s horkým čajem a oblíbeným seriálem.

Tak si to dovolte.

**Mgr. Michaela Šídllová**  
psychologiem@email.cz



Ilustrační obrázek, zdroj Wikimedia Commons

# Odborový spor

## Dějiny odborů, část V.

Radek Holodňák

### Vznik odborové centrály

Rozmáhající se snaha o osamostatnění českého odborářského hnutí se naplnila 31. ledna 1897 v karlínském hostinci U dvou hroznů. Především díky podpoře největšího odborového subjektu – kovodělníků – delegáti sjezdu českých odborových organizací rozhodli o založení Odborového sdružení československého. Zrodila se tak první česká odborová centrála. Dnešní Českomoravská konfederace odborových svazů na ni svou činností navazuje. Nyní se hrálo především o to, jak bude česká centrála spolupracovat s centrálou rakouskou a jaké vztahy mezi sebou tyto instituce budou mít. Program nově založeného OSČ nejlépe shrnuje následující text:

„Odborové sdružení jest sprostředkovatelem, který mezi jednotlivými odborovými a vzdělávacími organizacemi přátelské styky udržuje, prostřednictvím jehož silnější odbory slabší mravně i hmotně podporují, odborové sdružení pracuje a napomáhá k zakládání odborových organizací tam, kde tyto dosaváde nestávají a působí k tomu, aby všechno organizované dělnictvo v boji hospodářském společně postupovalo a vzájemně se podporovalo. V boji mzdovém pak odborové sdružení vyšetřuje poměry, sprostředkuje, kde to možná jest, smírné rozhodnutí, a tam kde toho docílit se nedá, podporuje stávkou tiskem, agitací a hlavně peněžitou podporou, aby stávka vítězně pro dělnictvo skončila. Dále sbírá a uveřejňuje Odborové sdružení přehledy o činnosti, síle a vzkvétání našich odborových a vzdělávacích spolků a přehledy o velikosti a výsled-

Ilustrační obrázek, zdroj Wikimedia Commons

ku stávek, aby každý uvědomělý a organizovaný soudruh přehled učiniti si mohl o výsledku této hospodářské činnosti naší a tudíž i o činnosti své vlastní.“

Slova stojící v základu Odborového sdružení československého znějí inspiračně i dnes, o více než století později.

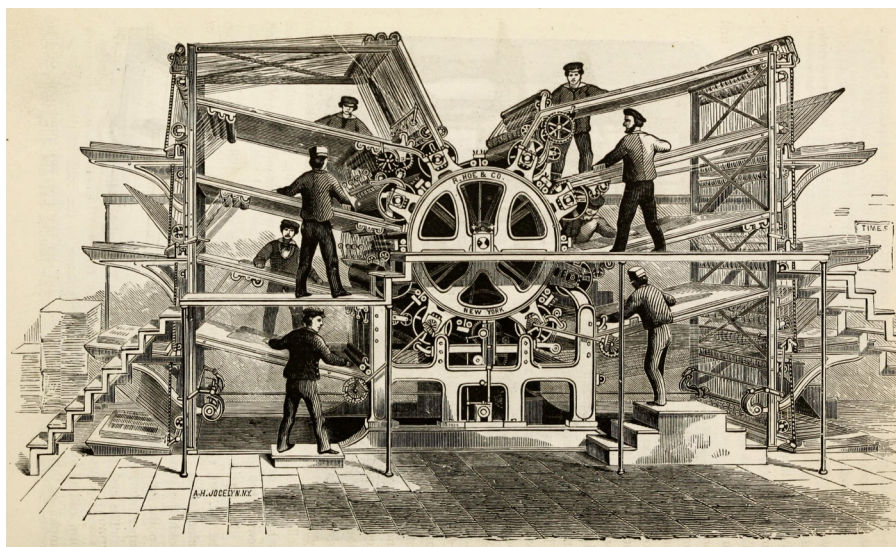
### Jádro sváru

Vznik české odborové centrály nicméně přinesl několik problémů. České odborové hnutí se ponořilo do období dlouhodobého konfliktu s Vídní. Šlo především o to, kdo bude české odboráře zastupovat na mezinárodních odborových sjezdech. Uplatňovala se totiž zásada, že každý stát na sjezdu reprezentuje jedna centrála. V případě Rakousko-Uherska tak za delší konec provazu tahala Vídeň. Ta usilovala o to, aby se OSČ včlenilo pod ústřední rakouskou odborovou centrálu. Slibovala sice, že Čechům zůstane zachována autonomie, ale na mezinárodním poli za ně chtěla hovořit sama. Češi ale o ztrátu svrchovanosti nestáli a dobře věděli, že rakouským odborům jde mimo jiné i o české peníze plynoucí z členských příspěvků a vydávání tiskovin. Při několika příležitostech tak bylo včlenění OSČ pod křídla rakouské

orlice odmítnuto a čeští delegáti se mezinárodních odborových sjezdů účastnili i přesto, že leckdy (jako v roce 1905 do Amsterdamu) nebyli vůbec pozváni.

Druhým kruciólním problémem byla otázka vztahu odborového hnutí a politiky. Odbory dosud zastávaly stanovisko o zachování politické neutrality. V praxi to znamenalo, že odboráři se věnují tématům pracovním a hospodářským, ale aktivně nevystupují v politice a neusilují o politickou moc. Tato zásada opět platí i dnes a odbory po roce 1989 jsou definovány jako neutrální, striktně apolitické organizace. Na přelomu 19. a 20. století

V praxi to znamenalo, že odboráři se věnují tématům pracovním a hospodářským, ale aktivně nevystupují v politice





však měli čeští odboráři jiný názor. Považovali za důležité svůj boj za spravedlivé pracovní podmínky propojit s politickým úsilím sociálnědemokratické strany, za kterou se otevřeně stavěli. Odbory i strana spolu vzájemně spolupracovaly. V této otázce se česká a rakouská centrála zcela rozcházely, což prohloubilo jejich vzájemné rozpory. Stanovisko českých odborů v roce 1907 podpořila rezoluce II. internacionály, která zdůrazňovala úzkou souvislost mezi hospodářským a politickým bojem. Delegáti pak vyzvali odbory k tomu, aby nepropadaly „cechařství“, čímž bylo naznačeno, že zájmy odboráře nekončí za prahem jeho zaměstnání a domu, ale že společenská proměna se musí vymáhat i na politických kolbištích na celospolečenské úrovni.

### Prohlubující se rozdíly

Spor mezi rakouskou a českou centrálou nakonec rozhodlo až nezastavitelné kolo dějin. Protože spolu ústředny nebyly schopné najít společnou řeč a spoléhaly se na vyřešení sporu na mezinárodní úrovni, nepodařilo se najít řešení až do začátku první světové války. Nelze ale hovořit o nepřátelství, které by snad vzplálo mezi českými a německými dělníky. Obě centrály a jejich organizace mezi sebou nadále udržovaly úzké styky, podporovaly se při hájení svých zájmů či při stávkách a projevovaly si solidaritu. Zatímco na poli mezinárodního postavení a v otázce politické orientace se tak ústředny neshodly, v otázkách „všedního dne“ spolu nadále spolupracovaly.

### Stávka

Malba Roberta Koehlera s názvem *Der Streik*, tedy „Stávka“, z roku 1887. Na obraze můžeme sledovat dav průmyslových dělníků, kteří zastavili práci a shromáždili se před vlastníkem továrny v cylindru, se kterým hodlají vyjednávat.

Na obraze je několik zajímavých detailů, které stojí za povšimnutí. V čele dělníků s vlastníkem fabriky hovoří odborový předák v rudé košili; jeho gesto naznačuje, že hovoří za své soudruhy a skrze ně apeluje na továrníka. Za panem továrníkem ve fraku stojí prokurista, v jehož očích se zračí hrůza a zoufalství – patrně se obává, že i on bude potrestán za to, že spory s dělníky nevyřešil již dříve a nechal jejich hněv dojít až do okamžiku, v němž je přímo majitel výroby konfrontován s davem dělníků.

V popředí vlevo stojí žena s dvěma dětmi, podle oblečení pravděpodobně manželka některého ze stávkujících – jejich výraz značí nejistotu a obavy, celá rodina je závislá na mužově zaměstnání a nepříznivý výsledek stávky pro ně může představovat doslova existenční ohrožení.

Uprostřed obrazu pak stojí další žena – podle oblečení by se mohlo jednat o manželku továrníka, která se snaží osobním apelem zapůsobit na dělníka argumenty o nevděku a zhýralosti. Dělník s ní hovořící našťvaně lomí rukama a její argumentaci odmítá.

V levé spodní části obrazu pak scéna vrcholí: jeden z dělníků se rozhodl vzít situaci do vlastních rukou a jal se vyzbrojit pro další fázi jednání kameny. Stávka mezitím přitahuje pozornost dalších dělníků, kteří se k davu začínají stahovat z okolí.

České odborové hnutí navíc po roce 1897 začaly trápit i vnitřní rozpory, de facto odvislé od jedné z jmenovaných sporných otázek mezi Čechy a Němci. Zatímco rakouské odbory udržovaly politickou neutralitu a dařilo se jim zachovávat jednotu, české odbory, oficiálně inklinující k sociální demokracii, se začaly rozklížovat tím více, čím více se diferencovala vznikající multilaterální politická scéna. Když v roce 1897 sociálnědemokratická strana vystoupila s takzvaným „protistátopravním prohlášením“, v němž odmítla dosavadní český národní politický program, bylo zaděláno na štěpení. Jednotné hnutí začali opouštět nacionálně orientovaní členové. Následně se začaly objevovat další odštěpné odborové svazy: vedle Československé obce dělnické zřízené sympa-

tizanty Národní demokracie vznikla třeba Říšská odborová rada křesťanských odborových organizací, různé nezávislé anarchistické a syndikalistické odborové organizace i menšinové německé nacionalisticky orientované odbory působící v „rajónu“ OSČ. Před vstupem na jeviště první světové války tak odborové hnutí v Českých zemích vstoupilo oslabené nejednotností, která nicméně byla přirozeným výsledkem politického uvědomění, rozčlenění a vývoje českého národa.

Pokračování v příštích číslech.

Text vychází z publikace Pokorný, J., *Pracovat a nebát se!* Kapitoly z dějin odborů v českých zemích. ČMKOS, Praha, 2015. ISBN 978-80-86846-60-6.

## Kanadské odbory se perou za práci z domova

Kanadští zaměstnanci veřejné a federální správy jsou počínaje pondělkem 9. září zasaženi nařízením vlády, které požaduje osobní přítomnost zaměstnanců a zaměstnankyň na pracovišti v rozsahu min. 3 dnů týdně, přičemž tento požadavek je u vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň navýšen na 4 dny v týdnu. Účelem tohoto opatření má být dle vedení státní správy motivace k tomu, aby pracující podávali lepší výkony, a aby například zaučování nových zaměstnanců a zaměstnankyň probíhalo efektivněji. Sekretariát kanadského Ministerstva financí navíc obhajuje takto flexibilní práci jako model, který je v souladu se závazkem vlády snížit kancelářskou uhlíkovou stopu o 50 %.

Kanadské odbory však proti nařízení vlády staví systematickou opozici – protestují, stávkují a také požadují soudní přezkum nařízení s argumentací, že zaměstnanci a zaměstnankyň budou nuceni pracovat v nevhodně vybavených kancelářích. Zdá se, že v tomto ohledu dávají odborům za pravdu i praktické zkušenosti z velkých kanadských metropolí, jako je Montreal, Vancouver a Toronto, kde nyní jen stěží mohou uspokojit poptávku po kancelářských prostorách pro navracející se úředníky.

► [zdroj](#)



## Evropské investice? Ano, ale sociálně, apelují odbory

Evropská odborová konfederace (ETUC) již dlouho upozorňuje na důsledky chronického nedostatku investic do průmyslu a veřejných služeb pro životní úroveň pracujících. Mario Draghi to uznal ve své zprávě o budoucnosti evropské konkurenceschopnosti, v níž doporučuje dodatečné investice ve výši více než **800 miliard eur ročně**. V reportu navíc Mario Draghi, tento někdejší prezident Evropské centrální banky, kterého Evropská komise vytvořením zprávy pověřila, jasně dochází k tomu, že Evropa nemůže získat konkurenceschopnost represí mezd, a že investice jsou cestou ke zvýšení produktivity.

ETUC toto vyjádření vítá a apeluje na to, aby členské státy odmítly neúspěšné úsporné politiky škrtů, a aby se na úrovni evropské exekutivy, tj. Rady EU, postavili za vytvoření ambiciózních společných investičních nástrojů. Zastoupení odborů však bude zase potřebné k tomu, aby se zajistilo, že investice generují kvalitní pracovní místa ve všech odvětvích a regionech.

K situaci se vyjádřila i Esther Lynch, generální tajemnice ETUC: „Kvalitní pracovní místa se spravedlivou mzdou a dobrými pracovními podmínkami, sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou základem konkurenceschopnosti. Je pozitivní, že Draghiho zpráva uznává, že Evropa by se neměla snažit na celosvětovém měřítku konkurovat závodem ke dnu v oblasti odměňování. Musíme však zaručit, že investice budou spojeny s určitými podmínkami, které zajistí kvalitní pracovní místa a sociální pokrok.“

► [zdroj](#)

## Podíl zaměstnaných na bohatství celosvětové klesá

Z nejnovějších dat publikovaných Mezinárodní organizací práce vyplývá, že účast zaměstnanců a zaměstnankyň na zisku z hospodářské produkce se ani letos nedokázala vyšplhat na úroveň v době před pandemií covidu-19.

MOP reportuje, že podíl zaměstnanců a zaměstnankyň na celosvětovém HDP klesl od roku 2004, kdy se začalo se zveřejňováním údajů, o 1,6 procentního bodu (což po očištění o inflaci představuje ztrátu 2,4 miliard dolarů), a že 40 % tohoto poklesu se odehrálo po roce 2019. Podíl zaměstnanců a zaměstnankyň na zisku, který tvoří pro své zaměstnavatele, a pro ekonomiku vůbec, se tak nyní nachází ve volném pádu.

Pro Celeste Drake, zástupkyni generálního ředitele MOP, tento trend jasně poukazuje na skutečnost vyostřujících se nerovností ve společnosti. Tento trend je zvláště znepokojivý z toho důvodu, že příjmy ze zaměstnání bývají rozděleny relativně rovnoměrně, zatímco kapitálové příjmy, které získávají vlastníci majetku, bývají soustředěny mezi bohatšími lidmi. Hlavním motorem tohoto oslabení zaměstnaných je v současnosti podle MOP mj. i technologie.

Ve světle těchto zjištění se v poslední zprávě MOP o světovém výhledu zaměstnanosti a sociální oblasti uvádí, že bez politického zásahu vlád by průlom v oblasti generativní umělé inteligence mohl vyvolat další tlak na snižování mezd.

► [zdroj](#)



# REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK LÁZNĚ LIBVERDA

Rekreační zařízení SMRK se nachází v Jizerských horách v krásném lázeňském městečku Lázně Libverda a rekreačním je otevřeno po celý rok. Lázně Libverda leží v libereckém regionu v jedné z nejmalebnějších kotlin, která uzavírá severní svah Jizerských hor a horský masiv Smrk. Městečko je vzdálené 30 km od Liberce a 6 km od Nového Města pod Smrkem. V krásném okolí je mnoho zajímavých cílů pro vycházky a výlety. Blízké Hejnice s barokním chrámem jsou známým poutním místem Jizerských hor, odkud není daleko k vodopádu Sloupského i Černého potoka. Pohodlně dosažitelné je i starobylé město a zámek Frýdlant, centrum kultury město Liberec s botanickou a zoologickou zahradou, hora s vyhlídkovou restaurací.

Provoz v rekreačním zařízení OS státních orgánů a organizací a ZO Ministerstva financí ČR „SMRK“ vám nabízí příjemnou dovolenou. Rekreační zařízení lze využívat k rekreačním a sportovním pobytům nebo jako ubytování při lázeňské příspěvkové léčbě v Lázních Libverda a.s.

## CENÍK PRO ROK 2024

**Období hlavní sezóny: 1. 5. – 30. 9. 2024**

Po dohodě ZO MF ČR a OS S00 jsou ceny stanoveny za pokoj / noc. Platba poukazu se provádí OS převodním příkazem nebo složenkou na základě faktury vystavené OS. Po zaplacení obdrží žadatel poukaz včetně informací k pobytu. Ostatní zájemci mají ubytování v plné výši dle níže uvedené tabulky:

POKOJ		CENA ZA POKOJ/NOC V KČ		
Číslo	Počet lůžek s přistýlkou	Sezóna	Mimo sezónu	Příplatek za krátkodobý pobyt*
3, 4 a 5	2+1	750,-	550,-	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
6	3+1	850,-	650,-	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
12	4+0	980,-	720,-	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
10** - pokoj ZO MF ČR	1+0	380,-	340,-	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč

\*Za krátkodobý pobyt je považován pobyt v délce 1-2 noci. U ubytování na 1 noc se účtuje příplatek 150 Kč na pokoj, na 2 noci pak 160 Kč na pokoj.

\*\* pokoj možno objednat po domluvě (pí Řehořová)

### Informace pro členy OS:

**10% sleva na ubytování (pokoj) z uvedených cen bude poskytnuta objednateli, který je členem OS S00**



## UBYTOVÁNÍ

**V budově** rekreačního zařízení je 11 pokojů s 35 lůžky ve 3 nadzemních podlažích. Pro odborový svaz je vyčleněno 5 pokojů. Ubytování je možné v 2- 4 lůžkových pokojích s vlastním sociálním zařízením. K dispozici je připojení k WIFI. Součástí objektu je zahrada se zahradním nábytkem, krbem a domkem pro úschovu kol, lyží.

**Na zahradě rekreačního zařízení** je umístěno pískoviště pro děti, sportovní hřiště, stůl na stolní tenis a prostor pro uložení kol a lyží. Je zde možnost grilování v zahradním krbu (dřevo je připravené u ohniště).

**Zákaz pobytu s domácími zvířaty.**



## STRAVOVÁNÍ

**Vlastní:** RZ SMRK je vybaveno společnou kuchyní s plynovým a elektrickým sporákem, sklokeramickou deskou, mikrovlnnou troubou, rychlovarnými konvicemi a veškerým nádobím na vaření. Každý pokoj má v kuchyni přiděleny dvě uzamykatelné skřínky s dalším nezbytným nádobím (talíře, hrnky, skleničky, příbory) a s úložným prostorem na potraviny. Součástí vybavení kuchyně jsou i lednice s mrazákem, nichž má každý pokoj vyhrazené dvě police.

**V Lázních:** SPA Resort Libverda v restauraci v Clam- Gallasové Paláci - doporučujeme předem objednat telefonicky na číslo 482 368 100, nebo e-mail rezervace@lazne-libverda.cz

**V místních restauracích:** U Zeleného stromu, [www.uzelenehostromu.info](http://www.uzelenehostromu.info) nebo v restauraci Obří sud, [www.resturaceobrisud.cz](http://www.resturaceobrisud.cz)



## AKTIVITY

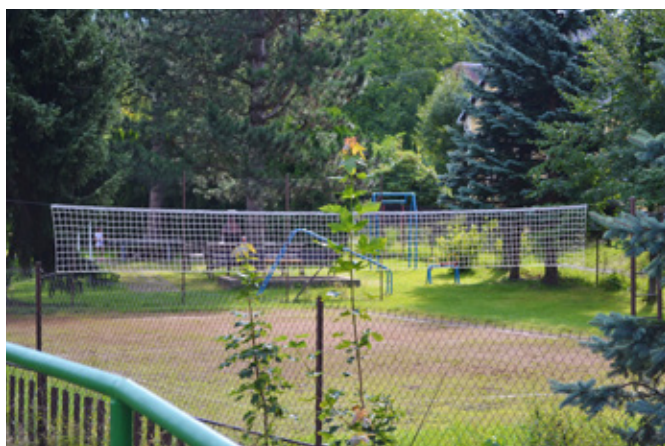
**RZ Smrk je výchozím bodem pro spoustu turisticky atraktivních míst**, např. Přírodní park Peklo, Kočičí kameny, Tišina, Paličnick, nejvyšší hora Smrk s rozhlednou, vrch Jizera, skalní útvar Frýdlantské címbuři.

**Singltrek:** [podsmrkem.singltrek.cz](http://podsmrkem.singltrek.cz)

**Možnost půjčení kol:** [www.bikecentrumlibverda.cz](http://www.bikecentrumlibverda.cz)

**V zimním období** jsou velmi dobře udržované značené lyžařské stopy na Jizerské magistrále. Turisty vyhledávané je lyžování na sjezdovkách v Bedřichově, v na Ještědu u Liberce nebo v Polsku Świeradów zdroj cca 15 km od RZ SMRK

**V letním období** lze využít koupaliště v Hejnicích, v Novém městě pod Smrkem, v Liberci Aquapark BABYLON nebo přírodní koupaliště Kristýna u hranic s Německem nebo Berzdorf See cca 40km od RZ .



## DALŠÍ ZAJÍMAVÁ MÍSTA

- Obec Lázně Libverda  
[www.laznelibverda.cz/](http://www.laznelibverda.cz/)
- Informační centrum Lázně Libverda  
[www.laznelibverda.cz/](http://www.laznelibverda.cz/)
- Běžecské stopy  
[www.laznelibverda.cz/](http://www.laznelibverda.cz/)
- [www.laznelibverda.cz/cs/aktuality-clanky/posilujeme-auto-busy-na-smedavu.html](http://www.laznelibverda.cz/cs/aktuality-clanky/posilujeme-auto-busy-na-smedavu.html)
- Nové město pod Smrkem  
[www.nmps.cz/turisticke-cile](http://www.nmps.cz/turisticke-cile)
- Bazén a sauna v novém městě pod Smrkem  
<https://ubytovani-relax.com/bazen/>
- Koupaliště v Hejnicích  
[www.mestohejnice.cz/cs/volny-cas/sport/koupaliste.html](http://www.mestohejnice.cz/cs/volny-cas/sport/koupaliste.html)
- Město Frýdlant – zámek  
[www.mesto-frydlant.cz/](http://www.mesto-frydlant.cz/)
- Obec Hejnice – klášter, bazilika  
[www.mestohejnice.cz/](http://www.mestohejnice.cz/)
- Świeradów zdroj v Polsku – sjezdovky, lázně  
<https://swieradowzdroj.pl/turystyka>

Informace ohledně ubytování podává a objednávky přijímá:  
pí. Vladimíra Řehořová, tel: 735 760 537,  
email: [rehorova.vladimira@ossoo.cz](mailto:rehorova.vladimira@ossoo.cz)



# REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK – LÁZNĚ LIBVERDA

## ZÁVAZNÁ OBJEDNÁVKA - ROK 2024

Odborový svaz státních orgánů a organizací  
Senovážné náměstí 23,  
110 00 Praha 1  
IČ 00469351

VRAŤTE OBRATEM  
pí. Řehořová  
tel.735 760 537  
e-mail: [rehorova.vladimira@ossoo.cz](mailto:rehorova.vladimira@ossoo.cz)

Veškeré informace k pobytům, cenám za ubytování byly zveřejněny v NOS 2/2024  
[statorg.cmkos.cz/menu/rekreace.php](http://statorg.cmkos.cz/menu/rekreace.php)

### OBJEDNAVATEL

Jméno a příjmení \_\_\_\_\_

Bydliště \_\_\_\_\_ PSČ \_\_\_\_\_

Zaměstnavatel \_\_\_\_\_

(pracoviště) \_\_\_\_\_

Tel. číslo: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

### UBYTOVÁNÍ V RZ „SMRK“

Délka pobytu: v termínu od – do \_\_\_\_\_ počet nocí \_\_\_\_\_

Počet účastníků: \_\_\_\_\_ pokoj číslo: \_\_\_\_\_

Jméno příjmení: \_\_\_\_\_

Jméno příjmení: \_\_\_\_\_

Jméno příjmení: \_\_\_\_\_

Jméno příjmení: \_\_\_\_\_

### ZPŮSOB PLATBY

Žádám o vystavení faktury na zaměstnavatele: (uveďte název a adresu, vč. PSČ)

Žádám o zaslání složenky ANO – NE (zakroužkujte)

Platbu provedu převodem ze svého účtu ANO – NE (zakroužkujte)

Platbu provedu na pokladně ANO – NE (zakroužkujte)

Všecny mnou uvedené údaje jsou pravdivé. Souhlasím, aby Odborový svaz státních orgánů a organizací pořádající rekreaci zpracovával mnou poskytovaná data obsažená v závazné objednávce a to po dobu nezbytnou k zajištění práv a povinností související s poskytnutím rekreace. Prohlašuji, že jsem informován(a) ve smyslu zákona č.110/2019 Sb. a obecného nařízení Evropského parlamentu a rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volného pohybu těchto údajů.

Datum a podpis žadatele

Členství v ZO a správnost údajů potvrzuje razítko a podpis VZO