

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Dovolte mi vás opět pozdravit, jako každý měsíc, na úvodní stránce našeho svazového časopisu. Jak jste si již možná všimli, tímto číslem se mírně mění jeho podoba, ale zejména jeho název. S ohledem na novou periodicitu a změny v obsahové náplni periodika se v lednu předsednictvo Výboru odborového svazu usneslo na novém názvu. Nově tedy **Měsíčník Odborového svazu státních orgánů a organizací**. Doufáme, že tuto změnu přijmete s povděkem a na nový název si brzy zvyknete. Název by ale neznamenal nic bez – doufejme – zajímavého obsahu. Jsme rádi, že i díky vašemu zapojení se tento časopis stává pestřejším a poutavějším. A ze všeho nejvíc nás těší, že ho čtete a šíříte mezi své kolegy a kolegyně. V blízké době pak – stejně jako loni – připravíme i zvláštní číslo věnované nabídce svazové rekreace. A v plánu máme mimo jiné i zvláštní tematicky zaměřená čísla, abychom vám nabídli co nejpěstřejší a nejužitečnější čtení s informacemi, které opravdu oceníte.



Aktuální priority a agendy odborového svazu a jeho vedení zůstávají stejné – naši činnost ovlivňují legislativní novinky i právě projednávané změny. S radostí jsme přijali informaci, že ve Sbírce zákonů byl konečně zveřejněn zákon, kterým se s účinností od 19. února ruší **nesmyslné vázání poloviny základního přídelu Fondu kulturních a sociálních potřeb na produkty spoření na stáří**. S obavami naopak nadále sledujeme projednávání tzv. flexinovely zákoníku práce, zejména vytrvalou hrozbu zavedení možnosti **výpovědi bez udání důvodu**. ČMKOS setrvává ve stávkové pohotovosti a tomuto návrhu budeme nadále věnovat patřičnou pozornost.

S legislativními novinkami souvisí i řada školení, seminářů a vzdělávacích akcí, které pro vás organizujeme. Těší nás hojná účast na **školení o novele zákona o státní službě** a také nebývalý zájem o **seminář o šikaně na pracovišti**. Zásadnímu tématu šikany věnujeme pozornost v tomto čísle, budeme se mu věnovat i v číslech následujících – a chystáme v této oblasti i další aktivity. V nejbližší době se také uskuteční seminář o FKSP a připravují se i tradiční regionální semináře, které znáte z minulých let. Během letošního roku nepochybně zopakujeme i některá zdařilá školení z roku minulého – proto věnujte pozornost také webovým stránkám odborového svazu, kde najdete potřebné informace.

Dovolte mi vám v závěru zimy popřát zejména hodně zdraví a sil. Pro naši společnou práci je všichni budeme potřebovat!

Pavel Bednář
Předseda OSSOO

**PODPORUJEME
STÁVKOVOU
POHOTOVOST**

**NE VÝPOVĚDÍM
BEZ UDÁNÍ DŮVODU**

Stávková pohotovost trvá, poslanci zatím výpověď bez udání důvodu neprojednali

Poslanecká sněmovna dosud neprojednala kontroverzní novelu zákoníku práce, která by zaměstnavatelům umožnila propouštět zaměstnance bez udání důvodu. Třetí čtení poslaneckého návrhu ODS a TOP 09 mělo proběhnout na 128. schůzi, ta však byla **ukončena bez projednání tohoto bodu**. Nejbližší termín, kdy by se novela mohla dostat na program, je v týdnu od 3. března 2025.

5. února 2025 se náš svaz přidal ke stávkové pohotovosti vyhlášené Českomoravskou konfederací odborových svazů. Stávková pohotovost trvá a odbory nadále upozorňují na rizika, která by přijetí návrhu přineslo:

Oslabení práv zaměstnanců – hrozba bezdůvodného propuštění by vytvořila atmosféru nejistoty.

Strach na pracovištích – zaměstnanci by se obávali bránit svá práva.

Ekonomická nestabilita – nejistota ve výdělcích oslabuje kupní sílu obyvatel.

Riziko diskriminace – možnost zneužití k propuštění z důvodu věku, pohlaví či zdravotního stavu.

Hrozba i pro zaměstnance ve veřejném sektoru

Navrhovaná změna se nyní týká pouze zaměstnanců se **mzdou**, tedy většinou těch, kteří pracují v soukromém sektoru. Odborový svaz státních orgánů a organizací však varuje, že jakmile by byla tato změna přijata, mohla by se brzy rozšířit i na zaměstnance s **platem**, tedy na pracující ve státní a veřejné sféře.

„Jestliže jednou připustíme princip výpovědi bez udání důvodu, můžeme se brzy dočkat jeho rozšíření i na veřejný sektor. A to by znamenalo ztrátu klíčové ochrany pro zaměstnance ve státní správě a veřejných službách, kteří zajišťují chod celé společnosti,“ varuje předseda OSSOO **Pavel Bednář**.

Vyzýváme vládu a poslance k okamžitému odmítnutí tohoto návrhu. Pokud bude novela zákoníku práce schválena v této podobě, jsme připraveni vstoupit do generální stávky.

Odborový svaz státních orgánů a organizací bude i nadále hájit práva všech zaměstnanců a bránit spravedlivé pracovní podmínky všech zaměstnanců.

Vyzýváme naše členy a členky, aby se ke stávkové pohotovosti připojili. Využijte grafické materiály, které jsme pro vás ve spolupráci s ČMKOS připravili. Naleznete je na www.ossOO.cz v sekci Ke stažení. Dejte na svých pracovištích vědět, že jste ve stávkové pohotovosti vyvěšením plakátů. Informujte vaše členy a sympatizanty, dejte vědět veřejnosti skrze vaše sociální sítě a komunikační kanály. Jedině společným úsilím a tlakem veřejnosti můžeme výpověď bez udání důvodu zastavit. Připojte se k celonárodní solidární iniciativě zaměstnanců a připravujte se na vstup do stávky.

CO JE STÁVKOVÁ POHOTOVOST A JAK PROBÍHÁ? ZÁKLADNÍ SET OTÁZEK A ODPOVĚDÍ

ČMKOS

1. Co je stávková pohotovost?

Stávková pohotovost je formální oznámení odborové organizace o možném zahájení stávky. Jde o varovný signál zaměstnavatelům, vládě a veřejnosti, že odbory jsou připraveny přistoupit k ostré stávce, pokud nebudou splněny jejich požadavky.

2. Jaký je právní rámec stávkové pohotovosti?

Právo zaměstnanců na stávku garantuje Listina základních práv a svobod. Stávková pohotovost sama o sobě neznamená přerušení práce, ale slouží jako signál odhodlání a fáze přípravy na případnou stávku.

3. Jaký je průběh stávkové pohotovosti?

- Rozhodnutí o vyhlášení** – O vyhlášení rozhoduje vedení odborové organizace, jako je ČMKOS nebo jednotlivé odborové svazy.
- Oznámení** – Stávková pohotovost je formálně vyhlášena tiskovým prohlášením a informací zaměstnavatelům a veřejnosti.
- Jednání a vyjednávání** – Odbory pokračují v jednání s vládou nebo zaměstnavateli.
- Mobilizace zaměstnanců a veřejnosti** – Probíhají informační kampaně, petiční akce.
- Ukončení nebo přechod ke stávce** – Pokud dojde k dohodě, stávková pohotovost je odvolána. Pokud jednání selže, může být vyhlášena stávka.

4. Jaký je rozdíl mezi stávkovou pohotovostí a stávkou?

Stávková pohotovost je varovná fáze, která neznamená přerušení práce, ale poukazuje na možnost stávky. Stávka je již aktivní formou protestu, kdy dochází k zastavení práce.

5. Jaké jsou důsledky stávkové pohotovosti pro zaměstnance?

Během stávkové pohotovosti zaměstnanci nadále vykonávají svou práci. Je to forma nátlaku, která nespadá mezi právně omluvitelné překážky v práci.

6. Jak mohou vláda nebo zaměstnavatelé reagovat na stávkovou pohotovost?

Vláda nebo zaměstnavatelé mohou pokračovat v jednání s odbory a hledat kompromis. Zaměstnanci nemohou být nijak postihováni za případné vyjádření podpory stávkové pohotovosti.

7. Jak dlouho může stávková pohotovost trvat?

Neexistuje pevně stanovená doba. Trvá, dokud se nevyřeší požadavky odborů nebo dokud se nepřistoupí ke stávce.

8. Jak se mohou zaměstnanci zapojit do stávkové pohotovosti?

Zaměstnanci mohou podpořit odbory členstvím v odborové organizaci, účastí na informačních setkáních a sdílením informací o požadavcích odborů mezi kolegy.

Podpora v hodnotě 2,5 milionu putovala členům a členkám v roce 2024

Radek Holodňák

Odborový svaz státních orgánů a organizací dlouhodobě pečuje o své členstvo nejen prostřednictvím odborného a právního poradenství, zastupování ve sporech či celé řady benefitů jako rekreací, slev a vzdělávacích možností. Klíčovou podporu představuje také **Podpůrný a sociální fond (PSF)**. Ten pomáhá členům a členkám v náročných životních situacích, ať už se jedná o zdravotní výdaje, podporu při narození dítěte nebo jednorázovou pomoc v tíživé situaci. Jeho význam každoročně roste, což potvrzují i čísla za rok 2024.

Za uplynulý rok bylo z PSF vyplaceno **téměř 2,5 milionu korun**. Částka dokazuje, že se odborový svaz aktivně snaží zajistit svým členům a členkám nejen lepší pracovní podmínky, ale také vyšší kvalitu života i mimo pracoviště.

Na co peníze putovaly?

Brýle či garáž zničená povodní

Podpora byla rozdělena mezi několik klíčových oblastí:

- **Zdravotní péče** (oči, uši, zuby, pohybový aparát, zdravotní obuv) – 534 žádostí, celkem 1 371 527 Kč
- **Jednorázová podpora v tíživé situaci** – 16 žádostí, celkem 760 tisíc Kč
- **Podpora při narození nebo osvojení dítěte** – 98 žádostí, celkem 294 tisíc Kč
- **Pohřebné** – 14 žádostí, celkem 21 tisíc Kč

Největší část podpory putovala na **zdravotní péči**, která je dlouhodobě jednou z nejžádanějších forem pomoci. Nejčastěji byly vypláceny příspěvky na **oční vyšetření a pomůcky** – nejčastěji **brýle a čočky** – (935 935 Kč), následované příspěvky na **zubařskou péči** (308 712 Kč). Svaz dále vyplácí podpory například na naslouchadla, ortopedické boty, protetické pomůcky, rehabilitace apod. Tyto částky potvrzují, že členství v odborech přináší konkrétní výhody, které mohou alespoň částečně snížit finanční zátěž rodinných rozpočtů.

V případě jednorázových podpor svaz letos vyplatil **760 tisíc Kč** členům a členkám, jejichž majetek poškodily povodně. Vytopené domy, sklepy, garáže, zničené dílny a nářadí – takové a další případy loni OSSOO řešil. A ve většině případů vyhověl v maximální možné výši příspěvku.



Popiska

Těší nás také, že nám v roce 2024 přibývalo **skoro sto malých budoucích odborářů a odborářek**, jejichž rodičům jsme mohli vyplatit podpory při narození nebo osvojení potomků. Všem maminkám a tatínkům gratulujeme a těšíme se na další přírůstky do odborářské rodiny!

Právní podpora

Právní poradenství a zastupování našich členů a členek v pracovněprávních záležitostech je klíčovou činností Odborového svazu státních orgánů a organizací. V desítkách případů a soudních řízeních jsme i v roce 2024 pevně stáli za našimi odboráři a odborářkami. Náš právní tým usiloval o to, aby se vždy domohl svých práv a odůvodněných nároků. Ani tato činnost pochopitelně není zdarma. Jen na náklady spojené se soudními řízeními vynaložil OSSOO vloni dalších zhruba **1,2 milionu korun**. I tato cifra tak doplňuje mozaiku svazového rozpočtu, který slouží k poskytování co možná nejkvalitnějších služeb vám, našim členům a členkám.

Síla kolektivní podpory

Tato čísla jasně ukazují, že náš svaz stojí neoblomně za svými členy a členkami nejen při vyjednávání lepších pracovních podmínek, ale také v oblasti sociální pomoci a sjednání práva. **Každý členský příspěvek se takto lidem vrací v podobě jistoty a solidarity.**

Odbory se aktivně zapojují do konkrétní podpory v každodenním životě. Díky finanční politice odborového svazu, v jejímž rámci došlo v předchozích letech ke značnému navýšení podpor (v případě zdravotnických pomůcek o trojnásobek!),

mají členové a členky přístup k benefitům, které zajišťují stabilitu v těžkých chvílích. Podle řešerše dalších svazů sdružených v Českomoravské konfederaci odborových svazů patří náš benefitní program k těm nejštedřejším a nejrozvinutějším. Ani taková vizitka nás však nenechá usnout na vavřínech. Vyhledáváme pro vás další nabídky, slevy, rekreace a benefity, abychom vám vždy mohli nabídnout něco nového a lepšího.

Je důležité si uvědomit, že čím více členů a členek odborový svaz sdružuje, tím silnější může být nejen při jednáních s vládou a zaměstnavateli, ale také právě při poskytování těchto podpůrných mechanismů. **Každý nový člen či členka posiluje naši společnou pozici a přispívá k tomu, aby byly odbory schopny poskytovat stále lepší podmínky a podporu.**

Všem členům i členkám děkujeme za aktivní účast v odborové činnosti a za důvěru, kterou svazu prokazují. Bude se i nadále snažit rozvíjet a posilovat naši činnost tak, aby co nejvíce přispívala k lepšímu životu všech, kdo do toho jdou s námi!

Jak žádat o podpůrné příspěvky?

Je to jednoduché! Stáhněte si formulář, vyplňte jej, nechte jej potvrdit předsedou vaší základní organizace a pošlete jej vašemu pracovníkovi informačně-poradenského centra.

- ▶ **Veškeré instrukce k vyplnění včetně povinných příloh naleznete nově přímo na formuláři**

Děkovné dopisy a pokračování ankety s příjemci svazové povodňové pomoci

„Povodňová“ anketa z minulého čísla pokračuje! Přinášíme další odpovědi a příběhy zasažených, kterým svaz pomohl. Pomocná ruka při povodních byla po náš svaz stěžejní sociální zkouškou. A emotivní ohlasy naznačují, že jsme obstáli – kromě samotné ankety vám tak můžeme přinést i dvě milá poděkování.

Zdeněk Faic

Nemusíme se příliš zadlužit...

Dovolte, abych Vám velmi poděkovala za pomoc při získání povodňové pomoci z fondu odborového svazu. Na konci minulého týdne jsem obdržela finanční pomoc ve výši 50 tisíc Kč. Velmi si této pomoci vážím. Při opravách, které nás čekají s manželem, dětmi i vnučkou, kteří s námi bydlí, budeme počítat každou korunu. Nejen díky pomoci odborového svazu můžeme být klidnější a nemusíme se bát, že se budeme muset tak moc zadlužit. A když Vaši finanční pomoc přidáme k té ostatní, přece jen na našem domečku už ledacos opravíme i vylepšíme.

S velkým poděkováním
Mgr. Zdeňka Klubrtová
sociální pracovnice, Krnov

Hledíme díky vám do budoucna

Píši vám tento dopis, abych vyjádřila své poděkování za poskytnutý peněžitý dar k nápravě škod, způsobených povodní v září 2024. Je velmi potěšující, že se najdou lidé, nebo organizace, které se snaží pomoci v těžkých chvílích. Jsme s manželem oba na důchodě a peníze nám pomůžou opravit povodní poškozenou fasádu domu. Takže hledíme do budoucna i díky vám.

Ještě jednou moc děkujeme.
Marcela Horáková
Sedlnice



A nyní již slíbené pokračování ankety. S čím se po povodních potýkali zasažení odboráři a odborářky?

Otázka č. 1

Ve které odborové organizaci a jak dlouho jste členem/členkou?

Otázka č. 2

Popište prosím svůj příběh. Jak vás postihla povodeň v září 2024?

Otázka č. 3

Jak jste byla spokojena s poskytnutím příspěvku Odborovým svazem státních orgánů a organizací z hlediska administrace vyřízení i z hlediska poskytnuté výše?

Eva Mrázková, Bohumín

Na Městském úřadě v Bohumíně jsem pracovala jako referentka oboru rozvoje a investic. Po celou dobu jsem byla členkou Základní odborové organizace státních orgánů a organizací. V minulém roce, po více než 36 letech, jsem odešla do řádného důchodu. Členkou odborové organizace nadále zůstávám.

Od pátku jsme ze suterénu vymetali spodní vodu, která se někdy objevovala při dlouho trvajících velkých deštích. V neděli v poledne jsme se však od souseda dověděli, že se na Bohumín valí voda. Do suterénu domu se voda a splašky začaly tlačit z kanalizace. Manžel, který byl 3 měsíce po operaci, vyrazil odvézt auto na vyvýšené místo na most, já jsem se snažila alespoň některé věci přesunout do vyšších polic, a něco odnést do příze-

mí našeho domu. A pak jsme jen pozorovali, jak voda stoupá...

Voda vystoupala až do výše cca 80 centimetrů, zaplavila plynový kotel, plynový bojler, pračku a věci, které jsme nestačili vynést o patro výše. Za dva dny voda opadla, začali jsme s úklidem a zjišťováním škod.

Povodeň jsem poprvé zažila v roce 1997, kdy jsme měli v suterénu domu cca 1,5 metru vody. Chválabohu tentokrát nepřekročila výše zmíněných 80 centimetrů.

Nesmírně mile mě překvapilo rychlé vyřízení žádosti o příspěvek z Podpůrného a sociálního fondu i jeho poskytnutá výše. Vinou akutního řešení manželova špatného zdravotního stavu jsme nestihli uzavřít novou pojistnou smlouvu na dům před povodní (ta původní byla ukončena pro zastaralost). Příspěvek poskytnutý Odborovým svazem státních orgánů a organizací nám tedy zásadně pomůže obnovit technickou místnost v suterénu včetně vybavení.

Za takovou záchranu jsme svazu nesmírně vděční.

Iva Balgová

Jmenuji se Ivana Balgová a v odborové organizaci jsem od svého prvního zaměstnání. V polovině loňského roku jsem odešla do předčasného důchodu.

Povodně mě zastihly v situaci, kdy jsem tedy byla v důchodu, a můj manžel v tu chvíli ležel v nemocnici na vážné operaci. Aby toho nebylo dost, po 10 letech nás



opustila naše velká láska, fenka Jenny, a pořídili jsme si nové štěňátko. Byly to mimořádně náročné chvíle. Manžel v nemocnici, doma čerstvé štěňátko, které je strachy bez sebe a neví, co se děje – a ze tří stran domu voda. Přes den jsme se snažili situaci zvládat, ale noci byly hrozné: musela jsem stále kontrolovat, kolik chybí, aby nás to zatopilo, čerpat vodu, když šel proud, uklidňovat psa a telefonovat do nemocnice. Ještěže máme naše skvělé dobrovolné hasiče, kteří mi pomohli s pískem a udělali ohrazení pytlami. Nemáme žádné sklepy ani schody do domu, je bezbariérový – jenže bariéra pak chybí i vodě, která se tak může snadno dostat do domu. Povodeň jsem přečkala, ale ten stres už bych nechtěla znovu zažít. Vodu se nakonec podařilo zadržet, dostala se jen spodní voda a další co natekla do komory, stěny taky hodně nasáklly, minimálně měsíc jsme vysoušeli. Na jaře oklepeme, sundáme obklady a opravíme, co se dá.

Když jsem se zastavila v mém zaměstnání, děvčata mi řekla o možnosti podat si žádost o příspěvek z Nosu, sice jsem ji nakonec podala, nedalo to žádnou velkou práci, ale s tím, že má škoda proti jiným byla malá, takže asi nemám šanci a když se nic nedělo, tak jsem si říkala, aspoň jsem to zkusila. O to větší překvapení bylo, když mi pipla zpráva v mobilu, že mi přišly peníze, říkala jsem si důchod, ale pak jsem zjistila, že to je příspěvek z odborů za povodeň. Byl to moc hezký šok

a děkuji Vám za to. Peníze použijeme na jaře na další opravu.

Kristina Poláková

Jmenuji se Poláková Kristina, od 1. července 2005 jsem členkou odboru Městského úřadu Bohumín – v současné době jako důchodkyně. Od roku 1979 jsem byla členkou u různých zaměstnavatelů.

Povodeň nás postihla po 14. září 2024. Poškodila vnitřní části stavby: malby, omítky, podlahy, obklady, elektroinstalace a zárubně. Zasáhla i další věci movité: plynový a uheľný kotel (uhlí a dřevo, a to do výše cca 2,8 metru). Dále do odnesly dveře, nábytek, pračka, mrazák, vysavač, nafukovací bazény a kola (až do výše cca 30 centimetrů). A venku byly zničeny fasáda, plot a porost na pozemku (pro představu, místy do výše až 80 centimetrů).

S přístupem zaměstnanců a zaměstnankyň úřadu jsem byla velmi spokojená, všichni byli ochotní a žádost administrativně vyřídili rychle. A potěšila mě i výše uděleného příspěvku.

Mgr. Bc. Pavel Kaňák

Jmenuji se Pavel Kaňák a jsem členem základní odborové organizace OS SOO na Územním pracovišti ve Frýdku-Místku, Finanční úřad pro Moravskoslezský kraj.

V září 2024 nás jako mnoho dalších obyvatel naší obce postihly povodně. Nejprve jsme doufali, že se nám vyhnou, případně bude zatopený pouze sklep. Živel však byl mnohem silnější, než jsme očekávali,



Mgr. Bc. Pavel Kaňák

a voda se prohnala i obytnými místnostmi. Ukázalo se od nás jako prozíravé, že jsme ve čtvrtce před povodněmi vynosili ze sklepa 3 tuny peletky (dřevěného paliva) – kdyby nasáklly vodou, její odčerpání by bylo velmi obtížné, a vysušování domu by se takto výrazně zpomalilo. Je sice pravda, že zmíněné tři tuny se posléze doslova utopily s dalšími třemi, které jsme měli uložené v garáži, s pomocí hasičů a jejich bagru se však podařilo rozpadlé peletky odstranit. Hasiči nám podali pomocnou ruku i v další fázi, kdy nám společně s dobrovolníky a dobrovolnicemi pomohli vyklidit a odvézt nábytek, který byl kompletně zničený stejně jako i spotřebiče. Zkáze neunikly ani podlahy – po odstranění nábytku a koberců jsme je museli vytrhat. Až teprve v tomto okamžiku jsme mohli zahájit s pomocí odvlhčovačů samotné vysušo-



vání budovy. Momentálně jich používáme celkem 7 a to velmi intenzivně, chceme totiž zabránit dalšími poškození domu, jehož zdi jsou nasáklé vodou. Zaplavení neušla ani hospodářská budova, kde chováme domácí zvířata. Zcela zničena byla zahrada včetně skleníku, veškerá úroda se buď utopila v bahně nebo odplavala. Přišli jsme o jezírko s okrasnými rybkami a mnoho dalšího. Nyní již ale vyhlížíme jaro, kdy bychom měli rekonstruovat podlahy, dokoupit nábytek a další opravy a úpravy, především popraskaných zdí a poškozené žumpy. Je toho hodně, snažíme se však zůstat optimističtí. A jsme rádi, že navzdory pohromě máme stále střechu nad hlavou. Některé opravy již máme za sebou a nemusíme tak řešit náhradní bydlení, či třeba dodávky pitné vody nebo přesun zvířat do jiné lokality.

Velmi děkujeme za poskytnutí příspěvku, jsou to peníze, které nám pomohly překlenout první vlnu obnovy, nákup topiva, výkonného odvlhčovače a dalších věcí zničených při povodni. Stejně tak si vážíme i nabídky půjčky, protože výdaje v roce 2025 pro nás budou opravdu obrovské. Ještě jednou tedy velké díky za klíčovou pomoc ve chvíli, kdy ji člověk potřebuje nejvíce!

Jaroslava Harazinová

Jmenuji se Jaroslava Harazinová, narodila jsem se roku 1977 v Bruntále. Od roku 2022 bydlím s rodinou – manželem a dvěma syny ve věku 19 a 11 let na baráčku v Karlovicích. Pracuji jako matrikářka na Městském úřadě ve Vrbně pod Pradědem již více než osm let. Od 1. ledna 2017 jsem členem Odborové organizace při Městském úřadě ve Vrbně pod Pradědem a od roku 2019 jsem hospodářkou této organizace.

V pátek 13. září 2024 celý den vydatně pršelo. Pršelo v podstatě celý týden ale pátek byl opravdu hrozný. Stále jsem si však nepřipouštěla, že by opravdu mohlo spadnout tolik vody a napáchat takovou hrůzu. Ještě jsme se synem vystěhovali nějaké věci z přízemních místností,

a v sobotu ráno už rozhlas v Karlovicích hlásil, že se zvedá hladina řeky Opavy, a že nás budou informovat o dalším průběhu stavu vody. Já jsem ještě v sobotu 14. září vyrazila do práce, neboť jsme měli na programu svatby. Vzpomínám, že na splavu v Karlovicích to vůbec nevypadalo vůbec dobře, ačkoli se voda držela v korytě – jenže stále přšelo a přšelo. Tehdy se mě zmocnily obavy. V práci jsem na to trochu zapomněla. Když jsem se vracela domů do Karlovic z Vrbna, někdy kolem 13 hodiny už voda vytékala z lesů na hlavní cestu. Pamatuji si tu nejistotu, co mě čeká v Karlovicích. Voda tekla velkým proudem, ale pořád se držela v korytu. Hasiči a místní krizový štáb byl v pohotovosti, a už byl vyhlášen 3. povodňový stupeň. Po příjezdu domů u nás zazvonili hasiči s tím, že se musíme evakuovat. Voda se pořád držela v korytu, řekla jsem si nejdřív, že to nebude tak strašné, a že nikam nepůjdeme. Ale po chvíli se

Nemohla jsem věřit vlastním očím, co voda dokáže napáchat za spoušť.

mi to rozleželo v hlavě a dostala jsem strach – ani ne tak o sebe, jako spíš o rodinu. Sbalili jsme si vše potřebné – oblečení, doklady, léky, jídlo – a vyrazili do připraveného evakuačního místa. Ještě jsme odvezli auta na bezpečné místo. Na evakuační místo jsme dorazili v sobotu 14. září po 17. hodině. Pevně jsem doufala, že do rána to bude dobré – ale to byl omyl. Ráno v sedm hodin jsem se podívala z okna, a po hlavní silnici se valila další řeka a neklesala, ba naopak stoupala. Voda na hlavní cestě začala klesat až odpoledne, kdy se obloha vyjasnila a začalo svítit sluníčko. Všem přítomným

to zvedlo náladu. Když opadla voda a viděli jsme tu zkázu, tak se člověku chtělo brečet. K našemu domu jsme se nicméně dostali až ve středu odpoledne, neboť do této doby tam byla pořád voda a spousta bahna. Já osobně jsem se přišla podívat na tu spoušť až ve čtvrtek 19. září – ve středu jsem na to ještě neměla odvahu, dorazili jen manžel se syny. Nemohla jsem věřit vlastním očím, co voda dokáže napáchat za spoušť. Kdyby to byla alespoň čistá voda, ale toto byla taky spousta bahna a všeho, co voda brala s sebou. Na zahradě jsme měli opravdu kde co, co připlavalo, a nám chybělo, co odplavalo od nás. Ve čtvrtek jsme se pustili do úklidu, zejména vývozu věcí z přízemních místností, garáže a kotelny. Všechno bylo zničené, neboť v přízemí jsme měli 2,2 metru vody. Ani likvidátor z pojišťovny nevěřil svým očím. Ještě, že jsme na úklid nebyli sami – pomáhala rodina, známí, hasiči, dobrovolníci a dobrovolnice. Těm všem patří velké díky. Opravdu jsme si všichni mákli. Bylo to nekonečné. Ale také jsme museli vyřešit provozní záležitosti domu – zničený kotel, bojler, elektrika, kanalizace, abychom mohli bydlet ve svém, a ne v provizorním bydlení. Také se blížila zima a dům se musel vysoušet. To období bylo hodně náročné, nejen fyzicky, ale hlavně po psychické stránce, s pomocí ostatních jsme to ale zvládli a v pátek 22. listopadu jsme se tak mohli po dvou měsících vrátit domů. Na jaře budeme pokračovat v opravách domu a kolem domu a na zahradě. Pořád se mi těžko věří, že se to opravdu stalo. Pevně věřím tomu, že se v brzké době nebude nic opakovat – a kdyby ano, tak ne v také míře jako v září 2024.

I s žádostí mi pomohli ostatní. Předsedkyně mi preposlala informace a žádost o pomoc pro postižené povodněmi. Žádost jsem vyplnila, odeslala, doplnila vše, co bylo v požadavcích. Vše se odpravilo rychle a bez jakýchkoliv průtahů. I částka byla adekvátní. Těžko za všechno dostatečně poděkovat.



I v Ústí nad Labem přivedlo téma novely zákona o státní službě zaujaté publikum.

Novela zákona o státní službě: živé debaty odhalují, co jako odbory vítáme, a co nás naopak straší

O novele zákona o státní službě jsme v rámci svazových setkání a seminářů diskutovali již v loňském roce. Po jejím přijetí jsme se nyní rozhodli uspořádat několik dalších regionálních setkání. Dne 11. února jsme se sešli v Ostravě, 20. února pak v Ústí nad Labem. A další termíny budou následovat.

Šárka Homfray

Jak samotná novela, tak nově sjednaná Kolektivní dohoda vyššího stupně, přinášejí s účinností od 1. ledna letošního roku celou řadu změn, které zasáhnou nejen do denního služebního života, ale i do činnosti odborových organizací. Jde zejména o změny v rámci přípravy a projednávání systemizace a jejích změn, které jsou relevantní zejména v kontextu probíhající reorganizace nejen na Úřadu práce.



Novela zákona o státní službě je pro nás důležité téma.

Šárka Homfray



Neméně podstatnou změnou je zrušení ustanovení o kárné odpovědnosti státních zaměstnanců a zaměstnankyň. A najdeme i další změny, které mohou v důsledku znamenat rychlejší skončení služební poměru.

Velký zájem vzbuzuje také nová možná výjimka ze vzdělání, byť se zatím zdá, že služební úřady budou k její aplikaci přistupovat spíše střídmě. Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v této souvislosti uveřejnila na webových stránkách [nejčastější dotazy služebních úřadů včetně](#)

[ně odpovědí](#). V nejbližší době lze očekávat obdobný dokument i ve vztahu ke KDVS.

Ne všechny změny, které novela přinesla, jsou pochopitelně takto negativní. Řadu z nich můžeme jako odbory přivítat. Jak ale ukazují tato a podobná setkání, živé debaty i množství kladených dotazů, orientace v právní úpravě je pro naši členskou základnu velmi užitečná.

Pevně věřím, že se nejen nad tímto tématem budeme setkávat i nadále v co nejhojnějším počtu!



Mladí odboráři diskutovali s Jakubem Ortem.

Jak zefektivnit a posílit odbory?

Inspirativní beseda Mladých odborářů s Jakubem Ortem

Na konci ledna se uskutečnilo první letošní setkání platformy Mladých odborářů OSS00. Jeho hlavním bodem byla beseda se školitelem a odborovým organizátorem Jakubem Ortem, která nám poskytla příležitost podělit se o názory a zkušenosti ohledně řady praktických aspektů odborového organizování.

Miroslav Jakab
ZO MPO

Otevřeli jsme celou škálu témat – od taktik náboru členstva přes způsoby zapojování členské základny do činnosti organizace nebo otázky spojené s organizací schůzek až po přístup ke kolektivnímu vyjednávání. Získali jsme tak jedinečnou příležitost sdílet nápady a dobré praxe, ale i poznatky o obtížích spojených s některými probíranými taktikami.

Jednu ze zajímavých linek debaty otevřela otázka, jak oslovovat kolegy a kolegyně na pracovišti ohledně jejich zapojování do činnosti odborů. Přesné odpovědi na tyto otázky se pochopitelně odvíjejí od konkrétní situace, povahy



Odborový organizátor Jakub Ort

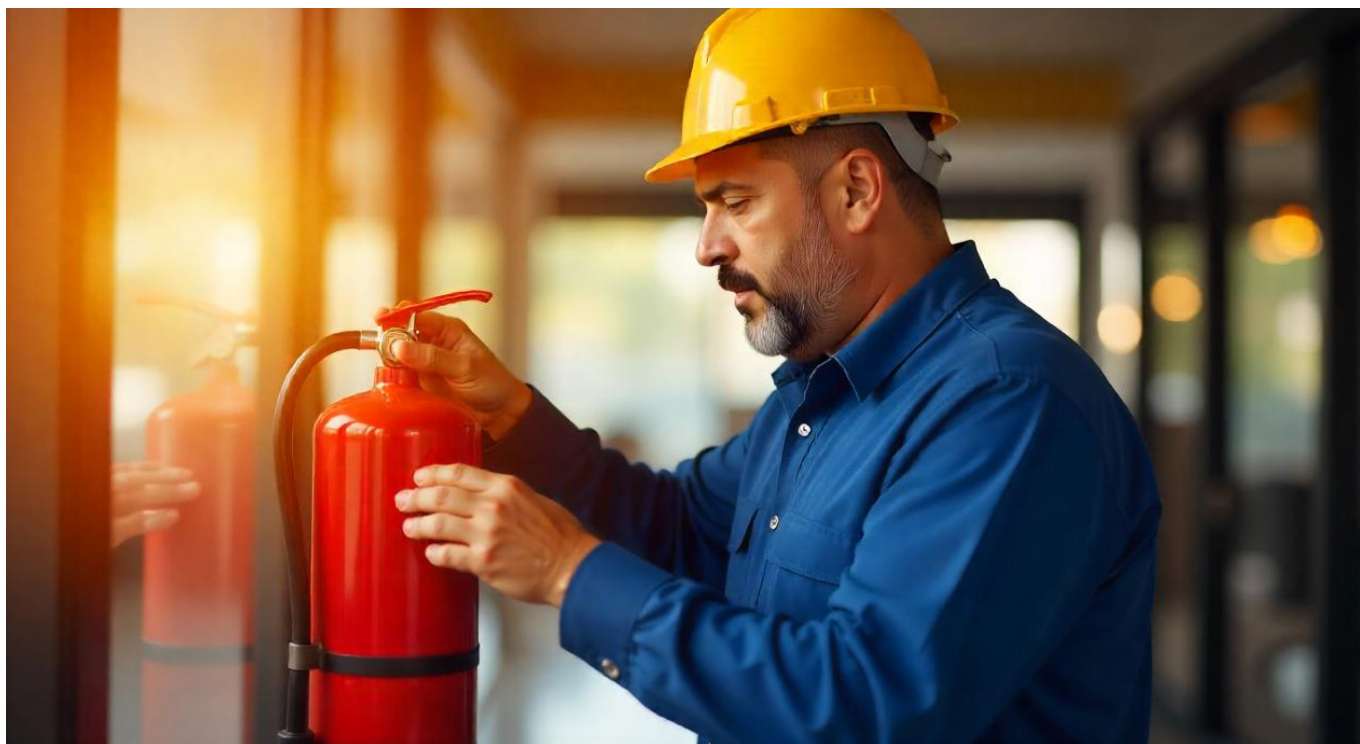
pracoviště a míry jeho organizovanosti. Někdy bude na místě uspořádat setkání, jindy pomůže ale i dotazník spokojenosti na pracovišti, který lze využít při kolektivním vyjednávání. Vždy je pak třeba počítat s omezeným časem a energií, které budou lidé ochotni do takového zapojení vložit. Je dobré vyjít jim vstříc, například přívětivým uspořádáním a délkou schůzek. Důležité je přemýšlet i o zdrojích motivace k takovému zapojení. Přímalá zkušenost se vzájemnou pomocí mezi kolegy a kolegyněmi zde přítom může le-

kdy zapůsobit lépe než promyšlený argument o výhodách členství v odborech.

Debata s Jakubem přinesla spoustu inspirativních podnětů. Snaha o posílení zapojení zaměstnanců a zaměstnankyň do činnosti odborů je nepochybně náročná práce. Z rozhovorů s některými kolegy a kolegyněmi na svém pracovišti se sám setkávám s pohled na odbory jako na organizaci, k níž lidé zaujímají spíše klient-
ský vztah. Věřím ale, že skrze práci na zapojování můžeme naopak posílit vnímání odborů jako demokratické platformy, která dává lidem možnost spoluutvářet podmínky na svém pracovišti. Odbory tímto mohou posílit nejen počtem, ale také vlastní identitou, pokud se jim podaří, aby se s nimi zaměstnanci a zaměstnankyň více ztotožňovali.

Žádný z výše popsaných kroků pochopitelně nepředstavuje nic jednoduchého ani samozřejmého. O to důležitější je bavit se o těchto otázkách s kolegy a kolegyněmi z nejrůznějších pracovišť a základních organizací.

Doufám proto, že se nám na toto setkání Mladých odborářů podaří brzy navázat dalšími akcemi. Témat se nabízí víc než dost. Navázat bychom mohli třeba tím, že se zaměříme na některý vybraný aspekt odborového organizování: jak uspořádat schůzky tak, aby byly efektivní?



Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Každý zaměstnanec má právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí. Odboroví inspektoři bezpečnosti práce pomáhají zajistit, aby zaměstnavatelé dodržovali pravidla a chránili zdraví svých zaměstnanců. Pokud se na vašem pracovišti objevují nebezpečné či jinak nevyhovující podmínky – například chybějící ochranné pomůcky, zima či horko, nedostatečná prevence úrazů, nevyhovující kancelářské prostory nebo pracovní náčiní či dlouhodobě zanedbaná bezpečnost technických zařízení – můžete se obrátit na odbory. Naši svazoví inspektoři provedou kontrolu a pomohou zajistit nápravu. Nebojte se ozvat, jde o vaše zdraví!

Vaše právo na bezpečnou práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je široký interdisciplinární obor. V odborné literatuře můžeme nalézt různé definice v závislosti na úhlu pohledu na zajištění BOZP, například: soubor opatření (technických, organizačních, výchovných), která při správné aplikaci nebo realizaci vytvoří podmínky k tomu, aby se pravděpodobnost ohrožení nebo poškození lidského zdraví snížila na minimum. Do problematiky zajištění BOZP se též prolíná požární ochrana, krizový ma-

Právo odborových organizací vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů je dáno § 322 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, v jeho platném znění. Výkon kontroly provádějí svazoví inspektoři bezpečnosti práce (dále jen SIBP).

Inspektor BOZP: Kdy se na něj obrátit?

- **Nedostatečné školení v oblasti BOZP:** Zaměstnanci nejsou řádně seznámeni s riziky spojenými s jejich prací nebo neabsolvovali potřebná školení k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- **Nevhodné pracovní podmínky:** Pracoviště nesplňuje požadavky na bezpečnost, například špatné osvětlení, nevhodné ergonomické uspořádání nebo nedostatečná údržba technických zařízení.
- **Nedodržování pracovní doby a doby odpočinku:** Zaměstnavatelé nerespektují stanovené limity pracovní doby, neposkytují předepsané přestávky nebo nedodržují dobu odpočinku mezi směnami.
- **Nedostatečné poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP):** Zaměstnanci nedostávají potřebné ochranné pomůcky nebo jsou jim poskytovány nevhodné či nefunkční prostředky.
- **Nedostatečná komunikace o BOZP:** Zaměstnavatelé neprojednávají s odborovými organizacemi podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo neposkytují potřebné informace.
- **Nedostatečná prevence pracovních úrazů:** Zaměstnavatelé neanalyzují rizika na pracovišti, nepřijímají opatření k jejich minimalizaci nebo neřeší vzniklé pracovní úrazy adekvátním způsobem.
- **Nevhodné zacházení s nebezpečnými látkami:** Nedodržování bezpečnostních postupů při manipulaci s chemikáliemi nebo jinými nebezpečnými materiály, což může ohrozit zdraví zaměstnanců.
- **Nevhodný kancelářský nábytek a ergonomie pracoviště:** Špatně navržené pracovní prostředí (např. nepohodlné židle, neergonomické stoly, nevhodné umístění monitorů) vede k dlouhodobým zdravotním problémům, jako jsou bolesti zad, syndrom karpálního tunelu nebo chronická únava. Zaměstnavatelé často ignorují povinnost zajistit ergonomicky vyhovující vybavení.
- **Nedostatečná požární ochrana a evakuační opatření:** Chybějící nebo nefunkční hasicí přístroje, zablokované únikové cesty, neoznačené nouzové východy nebo absence pravidelných požárních cvičení mohou v případě požáru ohrozit životy zaměstnanců. Často se také stává, že zaměstnavatelé neprovádějí povinná školení o požární ochraně.

nagement a okrajově i ekologie (ochrana životního prostředí u zaměstnavatele).

Pro český systém BOZP jsou klíčové systémový přístup a odpovědnost vedoucích zaměstnanců. Důraz je kladen především na vyhledání a vyhodnocení rizik a také na zapojování pracujících do řešení otázek BOZP. Zaměstnanci se na řízení BOZP podílejí prostřednictvím svých zástupců nebo odborových organizací.

Postup při kontrolní činnosti SIBP

Svazoví inspektoři bezpečnosti práce konají průběžně kontroly na pracovištích, kde působí odborové organizace. Proces ale může začít i tím, že odborová organizace sama kontaktuje svazové inspektory bezpečnosti práce a popíše jim, v čem shledávají na svém pracovišti pochybení či nedostatečné podmínky. Je dobré, když situaci odboráři popíší co nejobšáhle-



ji a vypíchnou, co je nejvíce pálí. V této fázi inspektoři sdělí svůj názor a uvedou, zdali je inspekce odůvodněná, případně co může její výsledek přinést. Podle specifikací odborové organizace se pak inspektoři soustředí nejen na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti jako na celek, ale i na konkrétní detaily. Provedení kontroly musí být předem oznámeno zaměstnavateli. Cílem oznámení je vytvoření potřebných předpokladů k provedení kontroly (přítomnost příslušných zaměstnanců, odborně způsobilé osoby, dostupnost dokladů apod.) V případě, že zaměstnavatel požádá o změnu termínu kontroly, po posouzení důvodů a okolností ji SIBP akceptuje.

Při zahájení kontroly ohlásí SIBP svoji přítomnost statutárním zástupci zaměstnavatele nebo jím pověřené osobě. Seznámí ho se zaměřením kontroly, s plánovaným časovým rozvrhem, požádá o vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele a dohodne s ním způsob ukončení kontroly. Je potřebná i součinnost se zástupcem výboru základní odborové organizace.

Základní zásadou kontrolní činnosti je objektivita. Při konkrétních zjištěních vychází SIBP z platných právních předpisů. Při kontrole vždy respektuje zásadu odpovědnosti zaměstnavatele a vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení za bezpečnost a ochranu zdraví při práci.



Základní právní předpisy BOZP

Požadavky na zajištění BOZP jsou definovány v celé řadě právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP (které to jsou, definuje ustanovení [§ 349 odst. 1 zákoníku práce](#)). Jedná se o více než 80 právních předpisů, stovky technických norem a dalších ostatních předpisů k zajištění BOZP (návodů k použití atd.). Nejpodstatnějšími právními předpisy jsou:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek BOZP, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí,
- vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče,
- zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů.

Nezasahuje proto do jejich kompetence a neprovádí zásahy na místě.

Z každé kontroly musí být vyhotoven Záznam z výkonu kontroly nad stavem BOZP (protokol), který musí obsahovat

- datum kontroly
- identifikaci kontrolované osoby a účastníků při výkonu kontroly
- přesný název zaměstnavatele, adresa
- jméno a příjmení kontrolující osoby
- jméno a příjmení a funkce osob, které se kontroly zúčastnily:
- odborová organizace
- zaměstnavatel
- dodavatelská firma BOZP
- textovou část – popis průběhu kontroly včetně případných zjištění
- závěr – doložení seznámení zaměstnavatele s výsledkem kontroly, jeho vyjádření, jméno a podpis SIBP

Bezpečnost a zdraví

Každý z občanů se cítí lépe, pokud pracuje v příjemném a bezpečném prostředí, které neohrožuje jeho zdraví a život. Je

důležité vyhledávat a eliminovat možná rizika, předcházet nežádoucím událostem, které mohou poškodit zdraví nebo dokonce vést ke ztrátě toho nejcennějšího, lidského života. Pomáhat vytvářet lepší pracovní a životní podmínky – i o tom je smysl práce svazových inspektorů bezpečnosti práce Odborového svazu státních orgánů a organizací. Proto se na nás neváhejte obrátit. V roce 2024 naši inspektoři vykonali 177 kontrol, tj. více než tři kontroly každý týden. Pokud nám dáte vědět, přijedeme i k vám a pomůžeme vám uvést vaše pracoviště do pořádku.

Kontakt

Ing. Karel Hanousek
 Inspektor bezpečnosti práce
 telefon: 604 294 241
 e-mail: hanousek.karel@ossoo.cz

Karel Hanousek, ml.
 Inspektor bezpečnosti práce
 telefon: 737 207 802
 e-mail: hanousek.karel.bozp@ossoo.cz



V závěrečné debatě jsme si vyměnili mnoho podnětných myšlenek.

Jak posílit sociální dialog ve střední Evropě?

Workshop odhalil chybějící politickou podporu

Šárka Homfray

Spolu se svazovou právničkou a metodičkou kolektivního vyjednávání Annou Řídkou jsme rády přijaly pozvání Stredo-európskeho inštitútu pre výskum práce (CELSI) na workshop, kulatý stůl a debatu nad tématem možností posílení sociálního dialogu. Akce se uskutečnila 30. ledna v Bratislavě jako jeden z výstupů projektu CEECAW, jehož cílem je rozvoj kolektivního vyjednávání v sektorech péče, ústřední státní správy a odpadového hospodářství. CELSI provedl výzkum v České republice, na Slovensku a v Maďarsku. Výzkumnou zprávu pro sektor ústřední státní správy v ČR si můžete (anglicky) přečíst [zde](#).

Součástí workshopu bylo představení výzkumných zjištění z jednotlivých zemí a následný kulatý stůl, kterého se online účastnili odboráři a odborářky ze všech zúčastněných zemí i spolupracující výzkumníci a výzkumnice z institucí jako ETUI nebo Eurofound. Z projevů zúčastněných číselo zejména rozčarování nad nedostatečnými kapacitami, stejně jako nedostatečnou podporou pro sociální dialog z nejvyšší úrovně.

Vlády jednotlivých zemí vesměs již transponovaly tu část směrnice o přiměřených minimálních mzdách, která zakotvuje povinnost adekvátní výše minimální mzdy. Co se týče plnění dalších závazků, tedy zejména přípravy akčních



Kulatého stolu v Bratislavě se účastnila Anna Řídká.

plánů na podporu sociálního dialogu, je však zjevné, že zde se o žádnou prioritu nejedná. Napříč všemi dotčenými zeměmi a zkoumanými sektory je možné konstatovat relativně nízké pokrytí kolektivními smlouvami a obecně nízkou vůli ke sjednávání kolektivních smluv a dohod na vyšších úrovních, nemluvě o jejich potenciálním rozšiřování. A právě to je – snad s výjimkou Kolektivní dohody vyššího stupně – i případ České republiky. Žádným překvapením není ani skutečnost, že dané sektory se vesměs vyznačují nízkými platy, což v České republice výrazně nabylo na viditelnosti v souvislosti s valorizačním mechanismem minimální mzdy a tzv. zaručenými platy.

Opolední část workshopu byla organizována ve formě debaty, kterou moderoval Radovan Geist ze serveru Euractiv.sk. Spolu se senior výzkumníci Monikou Martiškovou z CELSI a s místopředsedou KOZ SR Františkem Gajdošem jsme si vy-

měnili názory na celou řadu témat. Ať už jde o význam veřejných služeb a správy, o negativní důsledky neoliberální politiky řady pravicových vlád nebo o otázku věkového průměru členské základny nebo o zkušenosti s tzv. žluťáckými odbory.

Diskutovali jsme nejen zdoluhavou přípravu akčních plánů a celkově problematickou kvalitu sociálního dialogu na nejvyšší úrovni, často pouze jen formálního, ale i témata, která dnes na pracovním trhu řeší mladí, a která by jim mohla otevřít cestu do odborů. Jako jeden z konkrétních nástrojů podpory rozšiřování pokrytí zaměstnanců a zaměstnankyň kolektivními smlouvami by mohlo být jejich zahrnutí i do tzv. společensky odpovědného veřejného zadávání. Patrná je jak malá vůle k podpoře tohoto opatření, tak obavy z jeho čistě formálního využívání. Shodli jsme se však na tom, že je potřeba hledat další cesty a další možnosti, a to v rámci všech aktérů sociálního dialogu – odbory nevyjímaje.

Workshop pro nás znamenal nejen seznámení s perspektivou z jiných zemí, která pro nás může být s ohledem na blížící se volby do Poslanecké sněmovny poučná, ale i prohloubení vědomostí o nových postupech a nástrojích. A v neposlední řadě šlo o milé setkání s kolegy a kolegyněmi. Jak pevně věříme, užitečná spolupráce bude i nadále pokračovat, včetně nových formátů a společných projektů a aktivit.

Uvolňování hasičů z práce a ze služby

? Dobrý den, pracuji na úřadě ve služebním poměru a zároveň jsem členkou dobrovolných hasičů. Jaký je postup při uvolňování z práce během výjezdů? Jaký je rozsah tohoto uvolnění, a jsou k tomu stanoveny nějaké limity? V případě, že je to upraveno zákoníkem práce nebo zákonem o státní službě, jaké konkrétní předpisy se vztahují na mou situaci? Dále by mě zajímalo, jak je to s uvolňováním u jiného typu výkonu dobrovolnické činnosti ve veřejném zájmu, např. u Českého červeného kříže.

Pokud jste jako členka sboru dobrovolných hasičů vyslaná k výjezdu i během pracovní doby, vzniká na vaší straně coby zaměstnankyně překážka v práci k výkonu občanské povinnosti dle § 202 zákoníku práce (při hašení požáru, provádění záchranných prací při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech), nebo alternativně překážka v práci k jinému úkonu v obecném zájmu dle § 203 odst. 1 zákoníku práce (nařízená činnost v jednotce sboru dobrovolných hasičů). Ať už se jedná o první, či druhý případ, zaměstnavatel musí vaši nepřítomnost v práci po dobu trvání překážky omluvit. Jedná se tak o omluvenou absenci v práci, kterou ani zaměstnanec či zaměst-

nankyně dál nemusí „napracovávat“. Tedy vzhledem k tomu, že předmětnou činnost, ať už jde o zásah či o předem plánovanou cvičení, nelze provést mimo pracovní či služební dobu, náleží vám k výkonu činnosti pracovní, respektive služební volno v nezbytně nutném rozsahu.

Zákonnou oporu pro to najdeme v § 104 zákona o státní službě (dále jen „ZSS“), který sám odkazuje na výše zmiňovaná ustanovení zákoníku práce. Uvolnění k výkonu činnosti dobrovolné hasičky též naplňuje cíle Memoranda o společenské odpovědnosti zaměstnavatelů podporujících zaměstnance a zaměstnankyně vykonávajících činnost dobrovolných hasičů. Mezi jeho signatáři je i MV ČR nebo MPSV.

S tímto oprávněním zaměstnance či zaměstnankyně se také pojí jeho či její povinnost zaměstnavatelé (pokud možno) předem oznámit vznik překážky (ohlídání prokazatelnosti) a dobu jejího (předpokládaného) trvání. Zaměstnavatele by tak bylo v každém případě dobré obeznámit se svým členstvím ve sboru a s možností povolání k této činnosti.

Náhrada platu však státnímu zaměstnanci či zaměstnankyni podle § 104 ZSS po dobu překážky nepřisluší. Zaměstnanec či zaměstnankyni nicméně přísluší od

obce coby zřizovatele jednotky náhrada ušlého výdělků ze zaměstnání podle § 29 a násl. zákona o požární ochraně.

Co se týká činnosti dobrovolného zdravotníka či zdravotnice Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci, přísluší zaměstnanci či zaměstnankyni pracovní, respektive služební volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a to bez náhrady platu (§ 104 odst. 2 ZSS).

K 1. 1. 2025 vešla v účinnost nová Kolektivní dohoda vyššího stupně, která v čl. 5 odst. 7 stanoví: „Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, může služební orgán poskytnout státním zaměstnancům a zaměstnankyním služební volno k výkonu dobrovolnické činnosti, kterou služební úřad organizuje nebo se s jejím účelem ztotožňuje, a to v nezbytně nutném rozsahu a za podmínek jím stanovených. Za dobu čerpání služebního volna se plat nekrátí.“ V rámci individuální domluvy s představeným či na úrovni podnikové dohody je tak možné sjednat možnost čerpání služebního volna i s náhradou, a to k výkonu záslužné, dobrovolnické činnosti.

Anna Řídká

Změna místa výkonu práce

? Naší kolegyni bylo sděleno, že s ohledem na blížící se reorganizaci by si měla rozmyslet, jak bude vypadat její další působení. Zaměstnavatel má v plánu přestěhovat ji na jiný útvar, který sídlí v detašovaném pracovišti na druhém konci Prahy s tím, že tak údajně může učinit i bez jejího souhlasu, a pokud se jí to nelíbí, může ukončit pracovní poměr dohodou. Kolegyně netuší, co k tomuto kroku vede a podobný postup se jí logicky nelíbí. Má na takové zacházení zaměstnavatel právo, když v popisu pracovní činnosti má výslovně napsáno, že je asistentkou odboru, na kterém působí v současnosti?

V popsané situaci se v podstatě sbíhají dvě otázky: první je otázka sjednaného druhu práce, druhou pak otázka místa výkonu této práce. U obou platí, že se jedná o základní náležitosti pracovní smlouvy. Podle § 34 odst. 1 zákoníku práce totiž pracovní smlouva musí obsahovat jednak druh práce, který má zaměstnanec či zaměstnankyně pro zaměstnavatele vykonávat, dále místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být tato práce vykonávána, a den nástupu do práce. Jelikož tyto údaje musí

pracovní smlouva obsahovat, je logické, že při jejich změně musí dojít i ke změně pracovní smlouvy, typicky dodatkem, a že s touto změnou musí obě strany souhlasit.

Jako obvykle i zde je ovšem dábel skryt v detailu. Při posuzování toho, k jakým změnám má jednostranné oprávnění zaměstnavatel, a jaké změny podléhají vzájemné dohodě, je nezbytné se dobře podívat, co skutečně v pracovní smlouvě stojí. Zejména u sjednaného druhu práce vás může čekat i nemilé překvapení. Není totiž výjimkou, že druh práce bývá podrobněji rozveden a popsán v dokumentu, kterému se stále v obecné mluvě přezdívá „pracovní náplň“ a zpravidla bývá označen jako popis pracovní činnosti. Typicky se zde nalézá i organizační zařazení příslušného pracovního místa ve struktuře zaměstnavatele. Pokud se ale nenachází přímo v pracovní smlouvě, na případné změny to nemá vliv. Podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je totiž zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci či zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy. A pokud je v pracovní smlouvě uvedeno např. jen „asistentka“, nikoli „asistentka odboru XY“, pak je zaměstnavatel oprávněn změnit zařazení na jiný útvar,

pokud bude nová činnost do sjednaného druhu práce spadat, bez ohledu na to, že je odbor uveden například právě v popisu pracovní činnosti.

U druhé povinné náležitosti pracovní smlouvy, tedy u místa výkonu práce, se zase v praxi setkáváme s jeho relativně širokým sjednáním, výjimkou není ani ujednání místa výkonu práce pod označením „celá ČR“. Zaměstnavatel je opět oprávněn konkrétní pracoviště jednostranně změnit, pokud spadá do sjednaného místa. Pokud je sjednaným místem práce Praha a nikoli přesná adresa, je nutné tuto změnu akceptovat, i kdyby znamenala výrazně delší dojíždění.

V tuto chvíli ponecháváme stranou, že v daném případě může jít o projev nějakých dalších problémů zaměstnavatele, může jít například o šikanu nebo pronásledování ve smyslu antidiskriminačního zákona. Pokud vyjdou najevo takové okolnosti, je nepochybně na místě činit další kroky. Obecně ale považujeme za zásadní zdůraznit, že při sjednávání pracovní smlouvy je potřeba věnovat opravdu důkladnou pozornost těmto základním ujednáním.

Šárka Homfray

Nová republika

Dějiny odborů, část VIII.

Radek Holodňák

S koncem první světové války vstoupil svět do nové éry. Mapa Evropy zaznamenala nejvýraznější změny za poslední staletí. Nově se na ní objevily státy vytvořené na principu národního sebeurčení. Mezi nimi se skvěla i první Československá republika, kterou se podařilo vybojovat nejen v bojích samých, kterých se účastnili českoslovenští legionáři, ale také na diplomatickém poli. Vznik Československa byl výsledkem složitého politického vývoje a diplomatických jednání, která probíhala jak v zahraničí, tak na domácí půdě.

Plány a přípravy na vznik Československa

Hlavním iniciátorem československé samostatnosti byl Tomáš Garrigue Masaryk, který již před válkou usiloval o posílení autonomie českých zemí v rámci Rakouska-Uherska. Po vypuknutí první světové války však dospěl k závěru, že úplné osamostatnění je jedinou možností.

Spolu s Edvardem Benešem a Milanem Rastislavem Štefánikem tak začal organizovat zahraniční odboj. V roce 1916 založili Československou národní radu, která se stala hlavním reprezentantem budoucího státu v exilu. Národní rada vedla jednání s dohodovými mocnostmi – Francií, Velkou Británií a USA – s cílem zajistit jejich podporu pro rozpad Rakouska-Uherska.

Jedním z klíčových momentů bylo vydání Washingtonské deklarace dne 18. října 1918, kterou se Masaryk snažil mezinárodně legitimizovat vznik československého státu. V deklaraci adresované americkému prezidentovi Woodrowu Wilsonovi formuloval principy demokratického státu a jeho budoucí organizace. Důležitým argumentem při jednáních s Dohodou byly československé legie,



Vyhlášení samostatného Československa 28. října 1918 na Václavském náměstí v Praze

kteří bojovaly po boku spojenců v Rusku, Francii a Itálii. Československá národní rada byla díky jejich vojenské účasti vnímána jako seriózní politický subjekt.

Vyhlášení samostatnosti

Zatímco Masaryk pracoval v zahraničí, v českých zemích vrcholily přípravy na převzetí moci. Klíčovou roli sehrál Národní výbor československý složený z představitelů českých politických stran.

Dne 28. října 1918 byl v Praze vyhlášen samostatný československý stát. K tomu došlo poté, co Rakousko-Uhersko nabídlo příměří, což bylo chápáno jako jeho rozklad. Skupina politiků v čele s Aloisem Rašínem, Antonínem Švehlou a Františkem Soukupem se rozhodla jednat. Převzali kontrolu nad úřady, vydali první zákon o vzniku Československa a oznámili vznik republiky prostřednictvím veřejného prohlášení.

O dva dny později se k prohlášení připojili tzv. Martinskou deklarací i zástupci Slováků. Už 26. října se k novému státu přidali také zástupci Rusínů prostřednictvím Filadelfské deklarace – tím bylo rozhodnuto o připojení Podkarpatské Rusi k novému státu.

Vyhlášení Československa ale nebylo tak hladké, jak se nám dnes při oslavách 28. října může jevit. Nový stát čekalo několik válek, v nichž musel o území soupeřit s dalšími nově vzniklými státy v sousedství. Československo-maďarská válka trvala až do srpna 1919 a Československo v ní muselo odrazit útok Maďarů na jejich bývalá uherská území. Se situací zamíchal i maďarský bolševický převrat. Koncem ledna 1919 pak propukla takzvaná sedmidenní válka o Těšínsko, během které muselo Československo obhájit své hranice v územích, která si nárokovalo Polsko. A nemůžeme pominout ani mnohdy krvavé obsazování Sudet, tedy pohraničních oblastí Československa s většinou německou populací, v nichž němečtí separatisté vyhlásili samostatnost a nechtěli uznat svrchovanost nového státu.

Vznik Československa byl definitivně potvrzen na Pařížské mírové konferenci roku 1919, kde byly stanoveny jeho hranice a mezinárodně uznána jeho suverenity. Následovalo budování státní správy, ústavy a dalších klíčových institucí. Vznik Československa tedy nebyl pouze jedno-



Českoslovenští legionáři z francouzské fronty byli nasazeni v sedmidenní válce s Polskem o Těšínsko.

Perspektiva a správné cíle



Michaela Šídlková

V poslední době zaznamenáváme od kolegů a kolegyň větší poptávku v oblasti psychosociální podpory. Ať už jde o modelová ujednání do kolektivních smluv a dohod posilující well-being zaměstnanců a zaměstnankyň či příjemné prostředí na pracovišti, anebo o svazem pořádaná školení k tématu šikany na pracovišti. A přestože řešení a nástroje psychosociální podpory, které lze realizovat kolektivně, jsou podstatou naší odborové práce, existují i účinné způsoby zvládnání stresu, které si každý může vyzkoušet a třeba i osvojit. Požádali jsme tak Michaelu Šídlkovou, členku ZO při Ministerstvu vnitra a platformy Mladí odboráři OSS00 v terapeutickém výcviku o tipy, jak v zátěžových situacích a na životních křižovatkách neztrácet perspektivu, a jak si správně stanovit profesní cíle.

Vývojová krize, jak ji známe

Z mnoha úslaví dosud známá „krize středního věku“ nastupuje zpravidla někdy kolem čtyřicátého roku. Člověk obvykle bilancuje své dosavadní úspěchy i neúspěchy – a zvažuje, jak naložit s dalším životním obdobím. Je pochopitelné, že takové zlomové období přináší i jistou závrať. Lidé v takových časech často změň své chování, partnera či partnerku, ale i celkový styl oblékání či způsob komunikace – a v neposlední řadě často i práci a další dosavadní životní jistoty. Třeba proto, že chtějí „rychle dohnat to, co ještě nestihli.“

V těchto dnech se ovšem stále častěji setkáváme s pochybami a úvahami nad smyslem života u lidí mnohem mladších. Mladší věk býval vždy spojován s jistou mírou idealismu a nadšením – takové vlastnosti jsou potřeba pro vkročení do postupně přicházejících náročných životních rozhodnutí, jakými jsou začátek kariéry, založení rodiny či budování vlastního bydlení. Dnes jako by tomu bylo jinak – mladí lidé se v mnohem větší míře zabývají otázkami smyslu vlastního života, stejně jako žítí obecně. A co je horší, zdá se, že mnozí nenachází uspokojivou odpověď. Po smyslu tedy dnes pátrají lidé velmi rané dospělosti, nezdá se již od rané dvacítky.

Psychologie už přispěchala s termínem „krize mladého věku“, nebo také „krize první čtvrtiny života“, případně „čtvrtživotní krize“. Obecně jsou její příčiny spojovány s některými charakteristikami moderní společnosti, jako je paralyzující množství možností volby ve všech oblastech života spojené fenomény, jako je prokrastinace, dále tlak vnějšího okolí, nízké sebevědomí kombinované naopak s velkým nárokem na sebe sama a také nereali-

stickými očekáváním, do jisté míry způsobenými také mediálním obrazem úspěchu.

Svůj podíl na tom jistě může mít také fakt, že mnoho mladých lidí dnes studuje delší dobu, a tak se do „té pravé“ dospělosti vnoří později. Tuto cestu často doprovází pocit vlastní nedostatečnosti a neschopnosti se správně rozhodovat. Ačkoli se jedná o emoce, nikoli o fakta, v krizi jsou o svých nekvalitách mnozí dvacetiletí a dvacetileté (ale i třicetiletí a třicetileté) přesvědčeni a ztrácí tak postupně další kusy sebevědomí – a to jim pak chybí v následujících důležitých rozhodováních.

Co může v krizi pomoci

Je proto třeba aktivně rozvíjet vlastní sebevědomí a nastavit si jasné – a především realistické – cíle. S tím může pomoci např. známá metoda SMART – jde o zkratku z anglických počátečních písmen. Správně definovaný cíl měl být:

- S – Specifický (konkrétní)
- M – Measurable (měřitelný)
- A – Achievable (dosažitelný)
- R – Realistický
- T – Time-bound (časově ohraničený)

Pokud se zaměříte na takto nadefinovaný cíl, budete mít mnohem větší šanci na úspěch, což zpětně zvýší vaše sebevědomí a pocit vlastní hodnoty. Získáte ale také jasný směr a strukturu pro své počínání. Stejně funkční k dosahování stanovené mety a sebemotivace je i práce se

škálou – prostě si nadefinujete jednotlivé drobné kroky na cestě za svým „SMART cílem“ a pak je potupně plníte.

Pro rozvoj sebevědomí je dobrým trikem taková hra: zeptejte se blízkých přátel a rodiny, kterým důvěřujete a kteří vás již nyní oceňují a váží si vaší osoby, co by o vás napsali do propagačního materiálu – jinak řečeno, co hezkého o vás vaši blízcí mohou říci. Nebojte se je o to požádat, pokud se s krizí sebevědomí zrovna potýkáte – jistě budete mile překvapeni, kolik dobrého na vás vidí oči druhých.

Život sám je taková krize – a je to tak správně

Složitě milníky byly, jsou a bezpochyby i nadále budou součástí lidské zkušenosti. Bez krizí totiž není proměny. A proměna je tím, co pohání život kupředu. Drobné i větší změny v našich životech nám mohou také přinést svěží vítr do plachet. A uvědomění, která bychom bez nich ne učinili. Netřeba hned zatracovat vše stálé a jisté. Avšak nová přátelství, koníčky, směry v profesním životě a místa či jen zákoutí známého jsou něčím, co může do všednodennosti dodat jiskru.

Nezapomínejme mít radost z vlastního času stráveného tady – a učme se ji aktivně pěstovat.





Americké odbory vítají tisíce nových členů a členek. Motivací jim je boj proti rozkladu federálního aparátu

Agresivní kroky amerického prezidenta Donalda Trumpa vedou k propouštění federálních zaměstnanců a zaměstnankyň a budí značné obavy napříč společností. Jeho výkonná nařízení zahrnují zmrazení přijímání nových pracovníků a pracovnínic, ale i další plány na propouštění, které ohrožují tisíce pracovních míst.

Americká federace vládních zaměstnanců (AFGE) odpovíděla mobilizační kampaní na ochranu pracovníků a pracovnínic. Kampaň rovněž přispěla k významnému nárůstu členské základny této odborové federace – AFGE má nyní rekordních 321 tisíc hlav, což je důsledek mimo jiné několika úspěšných předběžných opatření, v jejichž nichž se odborům podařilo pozastavit účinnost ničivých politik Trumpovy administrativy. V reakci na vládní rozhodnutí, která ohrožují veřejné služby, AFGE vyjádřila nesouhlas s rozšířením plánů na propouštění, stejně jako svou odhodlanost dál bojovat za zájmy zaměstnanců a zaměstnankyň ve federální správě.

► zdroj



Za umělou inteligenci jsou stovky hodin špatně placené práce, varuje brazilský případ

Novinářská iniciativa týmu Tatiány Dias pro Pulitzerovo Centrum pro nezávislou žurnalistiku odhaluje dopady vývoje generativní umělé inteligence (AI) na hodnotu lidské práce a životy pracujících v zemích, jako je Brazílie nebo Keňa, ale také USA či Španělsko. Jako klíčový zdůrazňuje fakt, že podmínky pracujících, kteří trénují umělou inteligenci na databázích, jsou extrémně překerní. Tito lidé vykonávají repetitivní úkoly, jako je kontrola fotografií, videí nebo textů, a ty následně používají k tréninku AI systémů. Práce je fragmentovaná a neosobní, pracovníci a pracovníce často neví, pro kterou společnost pracují, a nemají přístup k informacím o systémech, které trénují.

Jde navíc o práci rizikovou a zdravotně nebezpečnou – při kontrole obsahu na sociálních sítích totiž lidé narážejí na mnohdy velmi drastický, explicitní obsah, a po zobrazení takového materiálu ne zřídka utrpí i posttraumatickou stresovou poruchu. Podmínky jejich práce nejsou jasně stanoveny, pracující navíc podepisují přísné dohody o mlčenlivosti, což brání i jejich organizování v odborech. V mnoha případech dostávají nižší, anebo vůbec žádnou mzdu.

Zatímco tato práce je vykořisťovateli označována jako „mikroukoly“, ve skutečnosti jde o zcela klíčovou součást multimiliardového odvětví jménem AI. Je načase začít se bavit o podmínkách, ve kterých se na tomto obrovském byznysu podílejí pracující.

► zdroj

Evropské odbory bojují o své místo u společného stolu při vyjednávání budoucnosti společenské odpovědnosti podniků

Dne 6. února se v Bruselu konal kulatý stůl týkající se „zjednodušení“ evropské legislativy upravující společenskou odpovědnost podniků. Podle Evropské odborové konfederace (ETUC) měl v porovnání s odbory a neziskovými organizacemi výrazně vyšší zastoupení sektor korporátních lobbistů. Mezi 57 zástupci firem, jako jsou ExxonMobil a Total Energies, byli pouze dva zástupci odborů a deset neziskových organizací.

Odboráři a odborářky toto nenechali bez povšimnutí a v den konání kulatého stolu zorganizovali protestní shromáždění před sídlem Evropské komise. Cílem kulatého stolu bylo projednání směrnic, jako je směrnice o náležitě péči podniků a směrnice Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) o nefinančním reportování, které se zaměřují na ochranu lidských práv a životního prostředí.

Isabelle Schömann z ETUC k tomu uvedla následující: „S takto naplněným stolem korporátními lobbisty je jasné, že tento kulatý stůl nesplňuje mandát Evropské komise... Je to agenda de-regulace, která přehlíží veřejný zájem i lidská práva.“

ETUC proto apeluje na Komisi, aby znovu neotevírala již dohodnuté legislativní změny, které chrání pracovníky, pracovníce i udržitelné podnikání jako takové!

► zdroj



OSSOO
Odborový svaz státních orgánů
a organizací

NOS - Noviny Odborového svazu státních orgánů a organizací
Vychází v PDF 12x za rok. V Praze vydává Odborový svaz státních orgánů a organizací, Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,
e-mail: statorg@oss00.cz; www.oss00.cz; IČO 469351;
tel.: +420 224 222 241

ZÁKLADNÍ SET OTÁZEK A ODPOVĚDÍ: CO JE STÁVKOVÁ POHOTOVOST A JAK PROBÍHÁ?

1. Co je stávková pohotovost?

Stávková pohotovost je formální oznámení odborové organizace o možném zahájení stávky. Jde o varovný signál zaměstnavatelům, vládě a veřejnosti, že odbory jsou připraveny přistoupit k ostré stávce, pokud nebudou splněny jejich požadavky.

2. Jaký je právní rámec stávkové pohotovosti?

Právo zaměstnanců na stávku garantuje Listina základních práv a svobod. Stávková pohotovost sama o sobě neznamena přerušeni práce, ale slouží jako signál odhodlání a fáze přípravy na případnou stávku.

3. Jaký je průběh stávkové pohotovosti?

- Rozhodnutí o vyhlášení** - O vyhlášení rozhoduje vedení odborové organizace, jako je ČMKOS nebo jednotlivé odborové svazy.
- Oznámení** - Stávková pohotovost je formálně vyhlášena tiskovým prohlášením a informací zaměstnavatelům a veřejnosti.
- Jednání a vyjednávání** - Odbory pokračují v jednání s vládou nebo zaměstnavateli.
- Mobilizace zaměstnanců a veřejnosti** - Probíhají informační kampaně, petiční akce.
- Ukončení nebo přechod ke stávce** - Pokud dojde k dohodě, stávková pohotovost je odvolána. Pokud jednání selže, může být vyhlášena stávka.

4. Jaký je rozdíl mezi stávkovou pohotovostí a stávkou?

Stávková pohotovost je varovná fáze, která neznamena přerušeni práce, ale poukazuje na možnost stávky. Stávka je již aktivní formou protestu, kdy dochází k zastavení práce.

5. Jaké jsou důsledky stávkové pohotovosti pro zaměstnance?

Během stávkové pohotovosti zaměstnanci nadále vykonávají svou práci. Je to forma nátlaku, která nespada mezi právně omluvitelné překážky v práci.

6. Jak mohou vláda nebo zaměstnavatelé reagovat na stávkovou pohotovost?

Vláda nebo zaměstnavatelé mohou pokračovat v jednání s odbory a hledat kompromis. Zaměstnanci nemohou být nijak postihováni za případné vyjádření podpory stávkové pohotovosti.

7. Jak dlouho může stávková pohotovost trvat?

Neexistuje pevně stanovená doba. Trvá, dokud se nevyřeší požadavky odborů nebo dokud se nepřistoupí ke stávce.

8. Jak se mohou zaměstnanci zapojit do stávkové pohotovosti?

Zaměstnanci mohou podpořit odbory členstvím v odborové organizaci, účastí na informačních setkáních a sdílením informací o požadavcích odborů mezi kolegy.

PODPORUJEME STÁVKOVOU POHOTOVOST

NE VÝPOVĚDÍM
BEZ UDÁNÍ DŮVODU