


březen 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

 osstatorg

Uvnitř Úřady práce - stávková pohotovost visí ve vzduchu
Rozhovor s předsedou ČMKOS Josefem Středulou
Stále aktuální téma šikany na pracovišti

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

I když by se mohlo zdát, že letošní rok teprve začal, ve skutečnosti již máme za sebou celé první čtvrtletí. To se samozřejmě odehrávalo ve znamení řady výzev pro zaměstnance a zaměstnankyně veřejné správy. Jako odborový svaz na tyto výzvy aktivně reagujeme. Naše práce pokračuje nejen v oblasti jednání o platech, ale také v řešení dlouhodobých problémů, které nespravedlivě dopadají na naše členy a členky. Ačkoli pozměňovací návrh na zavedení výpovědi bez udání důvodu díky tlaku odborů neprošel, stávková pohotovost trvá, a bude trvat až do konce legislativního procesu.

V uplynulých dnech jsme se obrátili na předsedu vlády s požadavkem na zahájení jednání o platech na letošní rok. Současná situace je neudržitelná. Roky nulové nebo neadekvátně nízké valorizace, vysoká inflace a v neposlední řadě také legislativní změny v oblasti minimální mzdy způsobily, že jak platové tarify, tak celkové objemy prostředků, které vláda na platy vynakládá, již ztratily poslední zbytky konkurenceschopnosti a řadě lidí neumožňují ani důstojné vyžití bez so-

ciálních dávek. O průběhu vyjednávání vás pochopitelně budeme informovat od chvíle, kdy vládní strana na naši výzvu zareaguje.

Není to však jediná debata, která se o platech vede (nebo by se alespoň měla vést). Komora podnikatelských a zaměstnavatelských svazů zaslala v únoru letošního roku vládě soubor svých námětů ke změně platového systému, zejména pro zaměstnance a zaměstnankyně územních samospráv. Řada těchto námětů je – mírně řečeno – problematická. Návrhy na zploštění tarifního systému snížením počtu platových tříd anebo platových stupňů, nelimitované možnosti výjimek ze vzdělání či dokonce vynětí těchto zaměstnanců a zaměstnankyň z platového systému mohou vést k dalším nerovnostem a demotivaci zaměstnaných.

Místo nekoncepčních škrťů požadujeme spravedlivější systém odměňování, který bude reflektovat odbornost a odpovědnost zaměstnaných ve veřejné správě. Nadto se domníváme, že platový systém je přesně tím typem problematiky, který bytostně vyžaduje projednávání na tripartitní bázi, tedy mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Jen tak lze zajistit, že budou zohledněny všechny relevantní zájmy. Jednání pouze s vládou, které KPZS iniciovala, dostačující rozhodně není – proto jsme se na zaměstnavatele obrátili s výzvou ke společné diskusi.

Ale nejsou to jen možné změny platů a platových tarifů, kterými se zabýváme – naplno totiž pronikají na světlo důsledky neadekvátních a nekoncepčních změn z posledního období, zejména s účinností od ledna letošního roku. Nejvýrazněji tyto důsledky vynikají v rámci odměňování sociálních pracovníků a pracovníků, zejména těch působících na OSPOD. Oproti pracujícím v sociálních službách totiž pobírají výrazně nižší plat, a to i pokud jsou zařazeni ve vyšší platové třídě. Srovnatelnost náročnosti profesí ve veřejné sféře tady vysloveně dostává



na frak. Společně s Profesní komorou sociálně-právní ochrany dětí usilujeme o nápravu těchto nespravedlností a obrátili jsme se i přímo na ministra Jurečku s výzvou k učinění konkrétních kroků, zatím bez odezvy.

Vedle těchto aktuálních jednání probíhá také příprava na nadcházející sjezd ČMKOS. Tento sjezd je zásadní událostí pro celé odborové hnutí v České republice. Jeho součástí bude nejen volba nového vedení, ale také projednání nového programu a aktualizace statutu ČMKOS. Usilujeme o to, aby program reflektoval potřeby a priority nejen našeho svazu, ale celé rozpočtové sféry.

Veřejná správa a její zaměstnanci a zaměstnankyně jsou často přehlíženi ve velkých politických diskusích, a proto budeme důrazně prosazovat témata, která se nás přímo dotýkají – ať už jde o spravedlivé odměňování, zlepšení pracovních podmínek nebo ochranu práv zaměstnanců a zaměstnankyň státní a veřejné služby.

Naše odborová práce nikdy nekončí. I nadále budeme hájit vaše zájmy ve všech klíčových jednáních. Děkujeme vám za podporu a aktivní účast – bude potřeba i nadále!

Pavel Bednář
Předseda OSSOO





Podnikový výbor ÚP napjatě očekává výsledky jednání a splnění slibů.

Úřady práce pohrozily stávkovou pohotovostí. A tato hrozba stále trvá.

Situace na Úřadech práce je kritická. Navzdory rostoucí nezaměstnanosti i navzdory klíčové roli úřadů při pomoci lidem v nouzi nebyly v roce 2024 navýšeny platy většiny zaměstnanců a zaměstnankyň. Rozpočet na rok 2025 navíc nepokrývá ani zákonem garantované platy. Odborový svaz státních orgánů a organizací a v něm sdružené odborové organizace působící na Úřadu práce proto důrazně žádají, aby vláda zajistila slíbený nárůst platů o 1 400 Kč měsíčně, který byl dohodnut již v roce 2024.

Ohrožena je dostupnost služeb

Nedostatek financí ohrožuje nejen zaměstnanost a zaměstnankyň, ale i kvalitu a dostupnost služeb pro veřejnost. V otevřeném dopisu se předsedkyně podnikového výboru odborových organizací ÚP Simona Struhová, předseda OSSOO Pavel Bednář a předseda ČMKOS Josef Středula obrátili na ministra práce a sociálních věcí Mariana Jurečku. Vzkazují mu, že pokud vláda situaci nenapraví do 25. března 2025, zváží odbory na úřadech práce vyhlášení stávkové pohotovosti.

Odboráři a odborárky zároveň odmítají plošné propouštění. A za maximální možný ústupek považují dříve projednané snížení počtu zaměstnanců a zaměstnankyň o 250 pracovních míst. Odpovědnost za krizový stav přičítají špatnému přístupu vlády, nikoliv vedení Úřadu práce ČR.

Jednání o řešení této alarmující situace se skutečně rozběhla. Ministr Marian Jurečka představitelům odborů přislíbil, že zajistí finance, které momentálně chybí na výplaty zaměstnanců Úřadu práce ČR. Budou probíhat i jednání generálního ředitele ÚP ČR Daniela Křištofa s ministrem financí Zbyňkem Stanjurovou.

S odbory Jurečka jednal také o plánovaném propouštění. Odborům sdělil, že na avizovaném zrušení dalších 250 systemizovaných míst netrvá. Nadále se podle něj počítá pouze s rušením míst v souladu s přirozenou fluktuací.

Stávková pohotovost závisí na dalším jednání

Odbory avizovaly, že budou probíhat další jednání. „Momentálně do stávkové pohotovosti nevstupujeme, rozhodnutí prozatím odkládáme. Naším cílem není stávkovat, ale domoci se svých platů a zlepšení situace, která ohrožuje chod úřadu. Dosud probíhají jednání,“ říká Simona Struhová, předsedkyně podnikového výboru odborů při Úřadu práce.

„Oceňuji vstřícnost a ochotu ministra práce a sociálních věcí a jeho týmu jednat o těchto problémech. Nadále ale budeme sledovat, jak se plní dohody, které z dosavadních jednání vyplynuly. Pokud k jejich plnění nedojde, do stávkové pohotovosti a případné stávky vstoupíme. Situaci budeme průběžně vyhodnocovat,“ dodala.



Simona Struhová, předsedkyně PV ÚP OSSOO

Předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací Pavel Bednář na jednání podnikového výboru ÚP ČR uvedl, že celá situace již přesahuje rámec podnikového vyjednávání a je třeba ji řešit na ministerské úrovni. Na této úrovni se svaz bude i nadále podílet na vyřešení situace. „Společným cílem všech zúčastněných musí být funkční Úřad práce a zaměstnanci, kteří dostanou své výplaty, nebudou přetížení prací a budou pracovat se systémy, které jim opravdu usnadní práci,“ uvedl Bednář.

► Více o krizi úřadů práce píše předsedkyně Podnikového výboru odborových organizací Úřadu práce ČR Simona Struhová v [komentáři pro Deník Referendum](#).

Výpověď bez udání důvodů se nezavádí

7. března zvítězil zdravý rozum a spravedlnost! Poslanecká sněmovna ve třetím čtení zamítla skandální návrh novely zákoníku práce, který by umožnil zaměstnavatelům propouštět zaměstnance bez udání důvodu. Tento návrh, prosazovaný poslanci ODS a TOP 09, byl naprosto nepřijatelným útokem na práva pracujících lidí.

ČMKOS od začátku upozorňovala, že schválení této novely by znamenalo návrat do dob divokého kapitalismu, kdy zaměstnanci neměli žádné jistoty a mohli být vyhozeni jen proto, že si dovolili ozvat se proti nespravedlnosti, onemocněli nebo se zapojili do odborové činnosti. Tento nebezpečný návrh by:

- Oslabil vyjednávací pozici zaměstnanců – lidé by se báli požadovat spravedlivé mzdy a lepší pracovní podmínky.
- Vytvořil atmosféru strachu na pracovištích – zaměstnanci by byli vydáni napospas svévolnému jednání zaměstnavatelů.
- Podkopal ekonomickou stabilitu – nižší mzdy a nejistá pracovní místa by vedly ke snížení kupní síly obyvatel a hospodářskému poklesu.
- Umožnil diskriminaci – výpověď bez udání důvodu by otevřela cestu k propouštění na základě věku, pohlaví, zdravotního stavu nebo odborové činnosti.

Společný odpor ukázal sílu odborů a veřejnosti

Svazy sdružené v ČMKOS posledních týdnech vedly rozsáhlou kampaň proti tomuto návrhu, který nebyl vůbec projednán se sociálními partnery. „Vyhlásili jsme stávkovou pohotovost, aktivizovali veřejnost a byli připraveni na další protesty včetně generální stávky. Náš tlak spolu s podporou odborníků, veřejnosti, řady zaměstnavatelů i většiny zákonodárců nakonec vedl k odmítnutí návrhu,“ popisuje situaci Josef Středula, předseda ČMKOS.

„Zamítnutá novela měla umožnit propouštět bez udání důvodu zaměstnance odměňované mzdou. Od počátku jsme ale upozorňovali, že existuje riziko, že jakmile se jednou otevrou stavidla, nemusí se pomyslná velká voda zastavit. Dříve či později by hrozilo, že se výpo-



věd' bez udání důvodu zavede i pro zaměstnance s platem. Proto jsme se ihned připojili ke stávkové pohotovosti,“ dodává předseda OSSOO Pavel Bednář.

Boj za důstojnou práci pokračuje!

Tento úspěch ukazuje, že odbory zůstávají klíčovou silou v ochraně práv pracujících. Je však jasné, že boj nekončí. Nikdo nemůže zaručit, že se obdobný návrh nevrátí v dalším volebním období, nebo že vláda

nepřijde s jiným způsobem, jak oslabit ochranu zaměstnanců. Odborový svaz státních orgánů a organizací proto bude nadále bedlivě sledovat všechny legislativní návrhy a chránit zájmy pracujících.

Děkujeme všem zaměstnancům, odborářům a občanům, kteří se postavili proti této škodlivé změně! **Společně** jsme dokázali, že práva zaměstnanců nejsou samozřejmost, ale něco, co je třeba bránit – a co si nedáme vzít!

Díky odborům
NEPROŠLO!
VÝPOVĚĎ
BEZ UDÁNÍ DŮVODU

Po volbách bychom si přáli otevřenou komunikaci.

Rozhovor s Josefem Středulou

S předsedou ČMKOS Josefem Středulou se v běžném pracovním provozu vidáme často. Příležitosti, při kterých si můžeme povídat i o něčem jiném, než je aktuální pěna dní, není ale mnoho. Jednu takovou příležitost nám poskytli rozhovor pro náš měsíčník. Mluvili jsme nejen o práci a platech, ale i o náladě ve společnosti, o významu drobných gestech vstřícnosti nebo o populismu „falešných přátel obyčejných lidí“.

Sárka Homfray

Co je pro vás aktuálně nejpálčivější téma z pohledu našeho odborového svazu, tedy zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné správy?

Těch témat je určitě několik. V první řadě je to odměňování. Dlouhodobý problém je, že běžný politik nedává dostatečně jasné najevo, že zaměstnanec státu je stejně potřebný jako zaměstnanec v soukromém sektoru. Platí to ve všech oblastech – od ozbrojených a bezpečnostních sborů, přes zaměstnance a zaměstnankyň ve školství či zdravotnictví, až po lidi na ministerstvech, státních úřadech i územní samosprávách – a takto bych mohl pokračovat. Tady máme jako společnost opravdový dluh, neukážeme dostatečně, jak důležitý je státní zaměstnanec. Tu potřebnost lidé zpravidla pocítí, až když se jí nedostává.

Úředníci a úřednice jsou často dehonostováni jako nějaký zbyteční lenoši. Samozřejmě jako v každé jiné práci i tady se najdou lidé, kteří nejsou z nejvýkonnějších. Ale copak můžeme posuzovat celou skupinu podle některých jedinců? Nemluvě o tom, že ani oni často nemají pro rychlejší práci ani podmínky – příkladem budí digitalizace stavebního řízení. Samozřejmě že lidé chtějí stavět, ale když je ten systém prostě nikam nepustí, není to vina dané úřednice. A místo toho, aby se politici zaměstnancům a zaměstnankyním, ale i stavebníkům omluvili, nechali je, aby se v tom plácali. Však ono to nějak dopadne.

Další věcí, kterou považuji za nesmírně důležitou, je bezpečnost zaměstnanců a zaměstnankyň. Řešili jsme to nedávno např. v souvislosti s Úřady práce. Vnímáme zhrubnutí společnosti – které bezpochyby souvisí s hrubnutím politické kultury. Klienti pak mnohdy ztrácí zábrany a komunikují neurvale, výjimkou nejsou

ani slovní nebo fyzické útoky. Pamatuje si i ten nejstrašnější případ, kdy byla úřednice Úřadu práce zastřelena.

Nejen to, v minulém čísle jsme s tajemníkem magistrátu města Karviná probírali případ žhářství – úřednici OSPOD zapálil klient dům, ve kterém byla s celou rodinou...

Je to hrozné. A nejde jen o tyto extrémní případy. Měli bychom si zvyknout, že ve vztahu klient–úředník se jedná slušně. A že ten člověk, který sedí za přepážkou, taky není stroj. Ano, je tam od toho, aby byl veřejnosti nápomocný, ale i on má své meze, obvykle dané legislativou. A nemůže dělat nic jiného, i kdyby mu srdce krvácelo. Uvědomme si, že je to práce jako každá jiná, a že není možné, aby úřednice a úředníci seděli v buňkách z neprůstřelného skla jen proto, že klientela nezvládá své emoce.

Vnímáte tedy, že zhrubla atmosféra v celé společnosti?

Ano. A myslím si, že společenská debata i nálada by se měly lépe moderovat. A opravdu by se mělo začít u politické reprezentace, která je mediálně viditelná. Pokud ale politici ten mediální prostor využívají k dehonestaci a útokům, ve společnosti to pak získává ten individuální rozměr ve vztahu ke konkrétní osobě. A někteří lidé dostanou vyslovené stigma, jakousi značku přímo doprostřed čela. A vnímám to už delší dobu. Nejde ale jen o politiku, dost šílená je i úroveň diskuse na sociálních sítích. Vadí mi anonymní útoky. Pokud mám nějaký názor, klidně i kritický, řeknu nebo napíšu ho jako Josef Středula a neschovávám se za nějaký anonymní profil. Je potřeba diskutovat. Ale skutečně diskutovat, věcně, nenálepkovat a zbytečně neútočit třeba na vzhled, na původ, na funkci, a podobně.

Já jsem přeci jen poměrně známý člověk a setkávám se s celou řadou útoků i v reálném světě. V poslední době mě ale potkávají spíše příjemná setkání. Naposledy dnes ráno, když jsem vynášel odpadky a zastavil u nás zrovna vůz technických služeb. Pozdravili jsme se, popřáli si hezký den. Celé ráno bylo hned příjemnější.

To jsou taková drobná laskavá gesta, která můžeme dělat všichni a nic to stojí.

Přesně tak. A myslím si, že v současné době to všichni potřebujeme ještě o něco více. Čeká nás teď nepochybně velmi vyhrocená předvolební debata a nemůžeme čekat nic příjemného. Dávejme si najevo také běžnou, každodenní vstřícnost.



V našem svazu jsme si až bolestně vědomi toho, jak výsledky parlamentních voleb ovlivňují naši práci – profesní i odborovou. Jak vnímáte volební očekávání vnímáte?

Před volbami mám vždycky jedno očekávání a byl bych rád, aby se mi alespoň jednou vyplnilo. A to abychom měli moudrou vládu. Já vím, zní to jako klišé, ale není.

Ani já si nemyslím, že bychom měli takový požadavek odmávnout jako klišé. Taky bych si přála vládu vzdělaných lidí s rozhledem a otevřenou myslí.

Nikdy nevyčítám a nebudu vyčítat voličům a voličkám, že zvolili toho nebo onoho. Navíc se často můžeme ve svých představách mylit. Někdo se třeba nezdá nic moc, ale když dostane možnost reprezentovat občany, tak se z něj nebo z ní vyloupne třeba komunikačně skvělý partner do jednání. Tohle bych si hodně přál, abychom měli po volbách ve vládě komunikačního partnera. Ne někoho, kdo bude do jednání vstupovat s tím, že vyhráli volby, tak si teď můžou dělat co chtějí. Takový přístup se nám vymstí. Já tu radikalizaci společnost hodně vnímám, je to v celé Evropě. Ale můžeme se divit?

Ten – a omlouvám se za ten výraz – obyčejný člověk, který nemá žádné miliardy ani miliony, se často cítí zapomenut. A hledá alternativu, a často i v té zjednodušené populistické formě. Nikdo nechce být sáhodlouze přesvědčován nebo poučován, ale chce, aby s ním někdo mluvil na rovinu, poslouchal, a pak řekl nějaké rozhodné slovo.

Jenže to bohužel často dělají jen populisté, kterým Robert Misík přezdívá „falešní přátelé obyčejných lidí“.

Tu lidskou a přístupnou komunikaci, která se nad druhého nepovyšuje ani ho nenálepkuje, bychom se měli učit všichni, vyplatí se nám to.



Josef Středula podpořil odborové svazy v době stávkové pohotovosti.

Každopádně, co se týče sektoru vašeho svazu, tak klíčová je a bude otázka platová. Tady už podle mě někdo ztratil rozum úplně. Ty platy, jak jsou teď, jsou naprosto šílené. Vždyť každou práci by se měl člověk důstojně uživit. A u tak důležité práce, jako je práce pro stát a veřejnost, to už vůbec neplatí! Vrcholoví politici si to odměňování nějak prosadí, včetně automatického zvedání. Ale ten zbytek? Myslím, že by lidé měli více vědět, jak ta jednání o platech vypadají. Že když chcete pro velmi kvalifikované odborníky a odbornice více než třeba 30 tisíc hrubého, přijde vám někdo akorát říct, že by to bylo moc drahé, a že jich je beztak moc. A to se nám taky vymstí – jak si asi vláda myslí, že tohle může dlouho vydržet?

Připojil jste se k dopisu ministru Jurečkovi, kterým odbory při Úřadu práce požadují doplnění prostředků na platy, neboť není zajištěno to, co bylo slíbeno. Jak si myslíte, že to dopadne?

Já nesnáším, když si politik hraje s lidmi takovým způsobem, že jim něco slíbí, že jim bude platy zvyšovat, ale pak si nezajistí na splnění toho slibu prostředky. Pokud vláda řekne, že přidá všem plošně určitou částku, tak na ni musí ty prostředky najít, to je povinnost ministra financí. A pokud nějaký ministr pak slibuje nějaké další složky platu, musí si na to ty peníze vyjednat. Jsem rád, že se kolegové a kolegyně z Úřadu práce tohoto problému chopili tak razantně, včetně možné stávkové pohotovosti. Vždyť to, co se děje, je výsměch.

A zase se vrátím k tomu, co už jsem říkal. Radikalizuje se nám společnost, a po-

kud si navíc nezajistíme stabilní prostředí ve veřejné sféře, může to ohrozit i vnitřní bezpečnost. Jak jsem slyšel na jedné konferenci, bezpečnost je proces, to není samozřejmost a něco daného, na tom se musí pracovat. A tady si to hodně rozkolísáváme.

V rámci odborových svazů rozpočtové a příspěvkové sféry dlouhodobě vnímáme platy jako vysoce politické téma. Ale pozor, není plat jako plat a není veřejný zaměstnanec jeden jako druhý – i politici jsou někteří řečneme „zajímavější“, a jiní méně. Jak to vidíte vy?

Když jsem byl ještě předsedou OS KOVO, vždy jsme po ČMKOS chtěli, aby vedení koordinovalo jednání o platech. Protože i přes ty rozdíly je nutné postupovat společně. Navíc vyjednávání o platech je důležité i pro vyjednávání o mzdách, i proto, že jim časově předchází. Jednotný postup v platovém vyjednávání je pro všechny silný a přínosný.

Co se týče samotné masy zaměstnanců a zaměstnankyň státu, tady je potřeba vidět – a společnost i politici si to málo uvědomují – že to rozhodně nejsou všechno jen úředníci a úřednice. Protože pokud se tváříme, že tady máme statisíce úředníků a úřednic bez ohledu na realitu, pak je snadné říkat, že jich je moc a že se jich má tolik nebo tolik seškrtat. I kvůli tomuhle je potřeba platové zaměstnance a zaměstnankyň rozlišovat, aby bylo zřejmé, že jde i o pracující ve školství, ve zdravotnictví, v kultuře, v bezpečnosti a obraně, anebo v těch technických službách, které jsem zmínil.

Chápu, že i mezi těmito skupinami nebo jejich svazy můžou na některé věci panovat různé názory. Platí tu i různé právní úpravy, ta práce samozřejmě není stejná, a jsou i další specifika. Ale i teď jsme se dohodli, že se letos do vyjednávání půjde společně. I když ta debata je někdy velmi dramatická. A tady musím vyslovit velký obdiv Pavlu Bednářovi jako mluvčímu těchto svazů, že je schopen tu debatu dobře moderovat. To taky nezvládne jen tak někdo, na to je potřeba minimálně určitý vnitřní klid.

Jaké máte na nejbližší období plány vy osobně?

V první řadě zvládnout celé to předvolební období. A moc bych si přál, abychom pak mohli zasednout k nějaké otevřené a koncepční debatě o tom, jak zlepšit Českou republiku. Za odbory nabízíme možnost určitého „nového údělu“ – velmi rádi se budeme podílet na plánech a krocích, které pomůžou lidem. Témat k řešení a různých problémů je extrémní množství a je důležité, abychom je řešili společně.

A co byste na závěr sdělil našim čtenářům a čtenářkám?

Chtěl bych poděkovat všem členům a členkám Odborového svazu státních orgánů a organizací za to, že dělají, co dělají, že lidem pomáhají. Berou se za jejich práva, dohadují se s nadřízenými a často i s politiky. Víím, že je to těžké, a o to více si toho vážím. A jsem rád, že můžu být u toho!

Děkujeme za rozhovor.



Setkání provázela milá a konstruktivní atmosféra.



Delegaci přivítal primátor města Hurbanova (vpravo).

Další setkání českých a slovenských odborářek a odborářů

Šárka Homfray

Ve dnech 13. a 14. března 2025 se v Hurbanově a Búči uskutečnilo společné setkání českých a slovenských odborářů a odborářek, konkrétně Sekce veřejné správy Odborového svazu státních orgánů a organizací (OSSOO) a Sekce územnej samosprávy Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (SLOVES). Tato akce opakovaně potvrzuje význam, jaký má přeshraniční spolupráce a výměna zkušeností mezi odborovými organizacemi obou zemí.

Zúčastněně přivítal na městském úřadě v Hurbanově primátor Peter Závodský. V diskusi zazněla celá řada témat, která jsou společná nejen českým a slovenským odborům, ale rezonují i se zaměstnavatelskými problémy představitelů územních samospráv. Hlavní část jednání se pak uskutečnila v prostorách Vintop Karkó v Búči, kde se diskutovalo o aktuálních výzvách v oblasti veřejné správy.

Během jednání se ukázalo, že obě země čelí podobným problémům. Jedním z nich je nedostatek mladých ve veřejné správě, což souvisí s nízkými platy a náročností práce. Mnoho úřadů u nás i na Slovensku se potýká s odchodem zkušených pracovníků a pracovníc do soukromého sektoru, což

vede k přetížení zbývajících zaměstnanců a zaměstnanek, a nutně i k snižování kvality poskytovaných služeb.

Dalším významným tématem bylo zavádění nového stavebního zákona v obou zemích. Je otázkou, jestli se Slovensku podaří poučit se z problémů, které v této souvislosti plnily přední stránky novin u nás. Problematická digitalizace veřejné správy byla rovněž jedním z hlavních bodů diskuze. Navzdory snaze o modernizaci a zefektivnění procesů se v praxi často setkáváme s nekompatibilitou systémů, pomalým nasazováním nových technologií a administrativní zátěží, která paradoxně s digitalizací narůstá, místo aby se snižovala.

Hovořili jsme i o kolektivním vyjednávání na Slovensku. Navzdory ukončenému

vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně pro státní a veřejnou službu na roky 2025 a 2026 nebyly tyto smlouvy do sud podepsány. Důvodem je neshoda mezi vládou a samosprávami ohledně financování závazků vyplývajících z těchto smluv. Taková situace ohrožuje platové a pracovní podmínky desítek tisíc zaměstnanců.

Setkání bylo zakončeno společenským večerem, který kromě dalších diskusí také připomněl společnou historii a kulturní blízkost obou národů. Neformální atmosféra posílila vzájemné vztahy a podtrhla význam takovýchto setkání pro budoucí spolupráci. Sdílení zkušeností a společné hledání řešení jsou klíčové pro efektivní fungování odborových organizací v obou zemích.



Česká a slovenská veřejná správa řeší celou řadu shodných témat.



Lektorky o šikaně na pracovišti: „Jsme v přípravné fázi řešení velkého problému“

Únorové školení na téma šikany na pracovišti bylo „vyprodáno“ téměř okamžitě. Živá debata i pozitivní ohlasy ukazují, jak důležité téma to pro náš svaz je. Proto jsme se lektorek Kateřiny Zábrodské a Šárky Homfray zeptaly nejen na téma šikany, ale i na postavení odborových organizací k tomuto fenoménu či na chystaný výzkum v rámci našeho svazu.

Anna Řídká

Problematika šikany na pracovišti a boje s ní je v centru pozornosti odborníků z řad výzkumné komunity, personálních i právních oddělení již léta. Pozorujete, že je na základě současných zkušeností zaměstnanců a zaměstnankyň s fluktuací, pracovníprávními spory se zaměstnavatelem a dalšími zapotřebí dnes mluvit o šikaně více než dřív?

KZ: Předně, o šikaně bylo potřeba mluvit vždy, jenom se to donedávna příliš nedělo. Debata v českém kontextu vyloženě chyběla. Když se podíváme třeba 10 nebo 15 let zpátky, otevírat na veřejnosti téma šikany v práci nebylo vůbec běžné, šlo spíš o tabu. Dnešní společnost je ochot-

nější o problému hovořit, a to i ve vztahu k vedoucím pracovníkům a pracovnícím. Když jsem před 15 lety dělala přednášky o tom, že šikany se mohou dopouštět i vysoce postavení manažeři, manažerky a vedoucí prestižních pracovišť, nikdo to nechtěl slyšet a chápat. V tom se doba hodně posunula, protože dnes málokoho taková informace překvapí.

Téma je ale stále aktuální, pořád narážíme na nové výzvy. Začíná být totiž zjevné, že zaměstnavatelům i zaměstnaným chybí povědomí o tom, jak s obviněními ze šikany pracovat. Jak se totiž začíná dít o případech šikany víc mluvit, posouváme se od problému, jak šikanu poznat, až k urgentní potřebě dovozdit zaměstnavatele i veřejnost v tom, jak se k obviněním postavit, když už jsou vznesena.

Prošetřované kauzy se totiž dotýkají velkého množství lidí, nejen oběti a obviněného, ale také třeba zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří v těch kauzách podávají svědectví, anebo nadřízených, kteří musí z prošetřování vyvodit nějaké pracovní-právní důsledky. Narážíme dnes na problém, že většina zaangażovaných stran netuší, jaká jsou jejich práva a povinnosti, např. z hlediska mlčenlivosti. Takže ti nadřízení nebo svědkové a svědkyně často netuší, kdy je vhodné o obviněních mlčet, kdy jde o nějaký nepřímě-

řený zásah do soukromí, a kdy je naopak důležité o nich transparentně informovat. Dnes tedy potřebujeme mluvit hlavně o tom, jak zacházet s aktuálně řešenými případy a se závěry prošetřování.

ŠH: Obecně to souvisí s větším důrazem na problematiku sociálního bezpečí, a to nejenom v práci ale třeba i ve školách nebo jinde ve společnosti. Více se mluví o tom, že si lidé nemusí všechno nechat líbit. K věcem, které jsme ještě před několika lety považovali za normální, jsme dnes po právu mnohem citlivější. Je dobře, že se o tom víc hovoří. Ale souhlasím s Kateřinou, že když už se lidé rozhodnou mluvit, pak nám chybí dobře nastavené funkční mechanismy, které by vedly k řešení. Potřebná infrastruktura i nástroje k řešení šikany se teprve formují. Obdobně je to např. u ombudsosob na vysokých školách – pokud vytvoříme takovou pozici či otevřeme nějaký nástroj, vzbudí to očekávání. A když ta očekávání pak nejsou naplněna, protože daná osoba nedostala dostatečně kompetence k řešení, vede to ke zklamání a další frustraci.

Co je příčinou šikany na pracovišti? Působí na větší výskyt šikany na pracovišti nějaké specifické aspekty práce ve veřejné správě?

KZ: Pamatujme, že hlavní příčinou šikany je jednoznačně její původce – člověk, který šikanuje. Původci šikany mají obvykle společné osobnostní rysy, podle kterých je můžeme poznat. Jedná se například o jedince se zvýšenou mírou narcismu, kteří si myslí, že jsou lepší než ostatní,

a tím pádem mohou porušovat společenská pravidla, která platí pro všechny ostatní. Druhou významnou příčinou je samotné pracoviště, které může šikanu umožňovat nebo ji dokonce podporovat. Rozhodující je především styl řízení (leadership). Riziko šikany výrazně zvyšuje autoritářský styl vedení, při kterém se vedoucí chová jako malý diktátor, ale třeba taky naopak příliš rozvolněné vedení, kdy vedoucí nechce do ničeho zasahovat. Určující je také firemní kultura, potažmo hodnoty pracoviště. Prostředí, kde je jedinou hodnotou výkon, dává vzniknout šikaně, protože často stojí na argumentu, že není důležité, jak se chováme k zaměstnancům a zaměstnankyním, ale jestli dosahujeme výkonu s plnění normy. Komunikace je další klíčový bod. Jsou pracoviště, ve kterých spolu lidé přirozeně komunikují s respektem, podpůrně, to je ideální. Pak ale najdeme pracoviště, kde je zvykem pomlouvání, shazování, křičení na sebe. Tam šikana lehce vznikne, protože je vlastně součástí normálu.

ŠH: Co se týče našeho sektoru, z mého pohledu je dost zásadní, že na zaměstnance a zaměstnankyně ve veřejné správě působí tlak z více stran. Obecně ten všudypřítomný tlak na výkon, dále politický tlak, ať už ze strany místních samospráv nebo nejvyšší politické reprezentace. Velmi často se k tomu přidává clientský tlak, tj. tlak veřejnosti. Tento několikanásobný tlak se pak setkává s dlouhodobě podceňovaným leadershipem ve veřejné správě. Tím mám na mysli soustavnou přípravu a podporu vedení na různých úrovních. Vedoucí pak často nemohou být takovými leadery, jak by bylo potřeba, protože k tomu zkrátka nemají zdroje, kompetence ani podporu. Mimo jiné to pak často vede k dalšímu tlaku na podřízené – ti vedoucí to často ani jinak neumí, a navíc se bojí sami o své vlastní místo. Tahle specifika dělají z našeho sektoru velmi výbušné prostředí, kde snáze „kvetou“ toxické vztahy.

Jaké jsou tváři v tvář šikaně ty nejzranitelnější skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň?

KZ: Obecně vzato jsou nejzranitelnější zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří se nějakým způsobem liší od kolektivu, a tudíž do něho nezapadají. Mohou se třeba lišit svým věkem, stylem komunikace, národností, zdravotním handicapem apod. Velkou rizikovou skupinou jsou tedy nově příchozí, kteří ještě nemají vybudované vazby, neznají tu kulturu pracoviště, a tak se mohou nevědomě chovat v nesouladu s tím, na co jsou ostatní zvyklí. Pak to jsou často mladí, kterým chybí zkušenosti. Dále jsou ohroženi starší lidé předdůchodového věku, kteří můžou být vnímáni vedením jako neperspektivní a mohou



Kateřina Zábrodská a Šárka Homfray

se stát terčem šikany v důsledku ageismu. V převážně mužských kolektivech pak mohou být šikanovány ženy, například nadřízenými, kteří předpokládají, že ženy kvůli péči o děti nebudou kvalitně pracovat a v práci je vlastně nechtějí. Dalším rizikovým faktorem je pracovní nejistota. V ohrožení jsou tedy zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří mají krátkodobé pracovní smlouvy, částečné úvazky

Terčem šikany se tak může snadno stát někdo, koho je potřeba se takříkajíc zbavit.

a obecně nejistou pozici v práci. Když pak dochází k reorganizaci pracoviště, může se původce snažit je šikanou oslabit a donutit, aby z pracoviště odešli. Z hlediska psychologických charakteristik jsou pak ohroženější lidé, kteří jsou komunikačně nejistí, neasertivní a nasmělí, protože jsou vnímáni jako snazší oběti.

ŠH: Ještě dodám, že ve státní službě jsme již několik let svědky opakovaného snižování počtu služebních míst. Terčem šikany se tak může snadno stát někdo, koho je potřeba se takříkajíc zbavit.

Pokud jsem se stala obětí šikany na pracovišti, co mám podniknout jako první obranný krok?

KZ: Zprv je potřeba si uvědomit, že šikana je jev, který se vyvíjí postupně a zpočátku často nenápadně. Většina obětí tedy k uvědomění, že se staly terčem šikany,



dospívá postupně až po mnoha týdnech a měsících nepřátelského chování. Je to i proto, že oběti si často šikanu samy pro sebe zdůvodňují a hledají pro chování původce nějaké jiné, racionální vysvětlení. Čím dříve ale daný člověk pozná, že se stal terčem systematické šikany, tím lépe pro něj či pro ni. Když je šikana v počátku, může ještě pomoci asertivita – pokud si zkrátka s klidem a rozvahou s původcem nastavím hranice: „Takovýto styl komunikace mi nevyhovuje, nepřeju si, abys takhle se mnou hovořil.“ Sebedůvěra a jasné hranice někdy původce v počátku zabrzdí. Když už je ale šikana pokročilá, konfrontace nefunguje a může vést k eskalaci.

Bez ohledu na fázi šikany je ale klíčové udělat několik základních opatření. Za prvé, jakmile mám, být jen podezření, že by k šikaně mohlo docházet, musím si začít všechno dokumentovat – veškerou komunikaci, incidenty a situace nepřátelského chování ze strany původce, včetně toho, kdy k nim došlo a zda byli přítomni svědci. Za druhé, je vhodné si od původce držet co největší distanc – fyzický i emoční. Snažit se vyhnout situacím, kde jsem sama s původcem, brát si s sebou kolegu nebo kolegyni jako případné svědky. Pokud čekáme, že dojde k šikanóznímu chování, třeba k agresí, obviňování, nebo vyhrožování, je také dobré si komunikaci nahrávat, abychom později mohli případné diskriminační chování doložit. Za třetí je klíčové hledat podporu u kolegů a kolegyně, a to hned od začátku. Hlavní je, aby s tím člověk nebojoval sám. V důsledku šikany se oběť postupně dostává do izolace. Problém je totiž v tom, že čím déle šikana trvá, tím víc má původce prostor prezentovat svoji verzi pravdy – a oběť začíná být kolektivem vnímaná jako problémová. Netajme se tedy těmito nepříjemnostmi, třebaže by taková byla naše přirozená tendence. No a v neposlední řadě je samozřej-

mě zásadně tlačít na zaměstnavatele, aby na pracovišti nastavil funkční opatření na prevenci šikany.

ŠH: Pro mě je tady klíčová úloha odborových organizací. Zprv v rovině celooorganizační, tzn. v rámci kolektivního vyjednávání. Odborové organizace také mohou navrhnout vzdělávání, zcitlivování vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň – a nejenom jich. Zadrž druhé odborové organizace také sehrává svou roli při řešení individuálních problémů. Zaměstnanci a zaměstnankyně by měli mít možnost se na odborové kolegy a kolegyně obrátit, pokud mají pocit, že se jim šikana děje. Je potřeba, aby si s tím odbory uměly poradit, jak co se týče nějakého základního poradenství, tak pokud jde o podněty či projednání se zaměstnavatelem. O to se ostatně snažíme i v rámci našich školení na toto téma.

A co můžu pro šikanovaného či šikanovanou udělat v roli zaměstnavatele?

KZ: Zaměstnavatel toho může udělat hodně. První krok je prevence: vytvořit bezpečné pracovní prostředí. V tom jsou klíčové směrnice proti šikaně. To znamená, že každé pracoviště, které to myslí s prevencí šikany vážně, by mělo mít směrnice, ve kterých šikanu definuje, deklaruje její nepřijatelnost, popíše postupy nahlášení šikany, uvede kontaktní osobu, na kterou se mají oběti obracet, a objasní, jak se budou nahlášené případy řešit. Bez těchto postupů se při řešení šikany neobejdeme. Klíčová je zejména kontaktní osoba, aby se šikanovaní vůbec měli na koho obrátit. Efektivitu jmenování kontaktních osob vidíme třeba na vysokých školách, které v posledních letech začaly zakládat pozici ombudsmana/ombudsmanky, která situaci rapidně proměnila. Lidé se najednou mají na koho obracet a mají podporu jak praktickou a odbornou, tak i psychologickou. Určitě je tedy klíčové stanovit v práci osobu, která se případy šikany, anebo jiného neetického chování, bude dlouhodobě zabývat.

Když už k šikaně dojde, ze strany zaměstnavatele a konkrétních nadřízených je klíčové, aby brali situaci vážně a skutečně naslouchali oběti i dalším svědkům. Velká část problému totiž vzniká z toho, že nadřízený věc bagatelizuje, na stížnost oběti například reaguje stylem: „Řešte si to sami, jste dospělí.“ Nicméně skutečnost je taková, že je zaměstnavatelovou povinností, a potažmo tedy povinností vedoucích pracovníků, šikanu řešit. V první řadě by tedy vedoucí měl být ochoten naslouchat oběti a spolu s ní aktivně hledat řešení. Jedním z poměrně snadných praktických kroků může třeba být, že upraví místo nebo časy vykonávání práce tak, aby se omezil kontakt mezi obětí a původcem.



Na úspěšný workshop na půdě OSS00 navazujeme dalšími aktivitami.

To dá oběti šikany prostor získat odstup a nabrat sílu do dalších fází řešení. Někdy ostatně samotné oddělení oběti od původce stačí k ukončení šikany, takže pokud ta možnost je, měl by ji nadřízený využít. Zaměstnavatel by si měl také vyžádat konkrétní podklady a zajistit nestranné prošetření případu – buď pověřenou osobou, nebo rovnou expertní komisí. Z psychologického hlediska dále vidím jako velmi užitečný zaměstnanecký benefit nabídnout zaměstnancům a zaměstnankyním v těchto obtížných situacích přístup k bezplatnému psychologickému poradenství.

Podle průzkumu spokojenosti z roku 2022 společnosti LMC JobsIndex zažívá ponížení a nedůstojnost na pracovišti až 40 procent zaměstnanců a zaměstnankyň, pětina se pak setkala přímo se šikanou. Existuje nějaký systémový, politický nebo legislativní nástroj, který by do budoucna mohl zmenšit výskyt šikany v práci?

KZ: Z hlediska legislativy je určitě možné se bavit o nějakém zákonném ukotvení šikany, o což se i některé státy snaží. Zároveň je možné posílit odpovědnost zaměstnavatelů.

ŠH: Zákonná definice šikany by určitě pomohla. Klidně to může být jeden z dalších institutů antidiskriminačního zákona. Ale co se týče jiných legislativních nástrojů, tak tady určitě máme i některé už existující normy, byť ne dostatečně využívané. Narážím zde na povinnosti vedoucích nebo představených. Když jsem mluvila o tom, že se málo pracuje s managementem, tak je to mimo jiné i neznalost toho, jaké povinnosti má vedoucí k nadřízeným i podřízeným. Myslím si, že při uplatňování a vymáhání povinností ve vztahu k vytváření vhodného

pracovního prostředí máme velké rezervy, které je třeba odstranit.

Tematického školení Šikana na pracovišti a kompetence odborové organizace, které se na svazu uskutečnilo 14. února, se účastnilo na 40 členů a členek OSS00. Chystáte ve spolupráci se svazem nějakou další spolupráci na toto téma?

ŠH: S Kateřinou jsme byly velmi potěšeny tím zájmem, takže určitě další spolupráci chystáme. Mluvily jsme spolu už o tom, že bychom udělaly na téma šikany výzkum v naší členské základně. Takový výzkum nikdy v rámci veřejné sféry realizován nebyl. A nám by pomohlo vidět k tomu data, případně se seznámit s konkrétními souvislostmi v daných případech šikany jak v samosprávě, tak ve státní správě, ale také třeba v bezpečnostních sborech. Zjištění pro nás budou velmi užitečná i při vyjednávání o platech a o kvalitních pracovních podmínkách ve veřejné správě.

KZ: Určitě počítám s touto spoluprací ve formě výzkumu. Velmi ráda se do toho zapojím, protože veřejná a státní správa zahrnuje širokou škálu organizací, a v naprosté většině u těchto organizací nemáme informace o tom, jak tam často dochází k výskytu šikany nebo nějakého jiného nežádoucího chování. Tím se nám otevírá také obrovský prostor ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň, jejich pracovišť a celkovému posílení prevence šikany. Přínosem výzkumu je, že dokážeme zjistit konkrétní faktory, které k šikaně na pracovišti vedou. Na některých pracovištích může být hlavním problémem leadership, na jiném zase špatná organizace práce a na jiném to zase můžou být klienti a klientky. Teprve výzkum nám pomůže tyto příčiny zmapovat.



Uskutečnil se další ročník úspěšné Odborové akademie ve spolupráci s českým zastoupením Friedrich-Ebert-Stiftung.

Jak Odborová akademie předčila moje očekávání

Renáta Talábová

U příležitosti, když jsem koncem loňského května dostala nabídku, abych se zúčastnila dalšího běhu Odborové akademie, vůbec jsem netušila, co očekávat. Ráda ale poznávám nové lidi a učím se nové věci, a tak jsem přihlášku nakonec odeslala. V červenci jsem pak obdržela kladnou odpověď, zaškrtnla jsem si v kalendáři první dva avizované víkendy a začala jsem se těšit. To, co následovalo, však na-prosto předčilo moje očekávání.

První setkání se uskutečnilo v první polovině září. Letmý pohled do místnosti mi ukázal asi 15 lidí, každý si studuje podklady na stole a hledí si svého. Po oficiálním zahájení jsme se jeden po druhém představili. Všechno odboráři a odborářky z různých měst, různých profesí a různého věku.

Následovalo představení Odborové akademie a pohled do historie odborového hnutí. Poté jsme se odebrali na večeri a pokračovali neoficiální diskusí nad nově získanými vědomostmi. Všichni jsme zjistili, že ačkoliv jsme každý úplně jiný, jedno máme společné: cítíme se jako odboráři a odborářky a máme chuť bojovat za lepší podmínky zaměstnaných.

Druhý den už to pro mě nebyli ti cizí lidé ze včerejška – ten brýlatý pán, co se tváří jak sňatkový podvodník, ta mlčenlivá blond paní se zachmuřeným pohledem ani ten ukecaný mladý kluk sedící vedle mě. Najednou to byli Radek, Klára, Ruda a ostatní. Po příchodu ze snídaň na přednášku jsme se už nadšeně vítali a diskutovali o tom, co nás dnes čeká. Hned na úvod nás přivítal předseda ČMKOS Josef Středula, který nás vtáhl do diskuse ohledně výzev odborového hnutí. Následně nás Radka Sokolová provedla odborovými strukturami v ČR a následoval oběd. Po něm jsme se vrátili na interaktivní blok, což bylo odpoledne plné zábavy a her, ve kterých jsme si zároveň procvičili kolektivní vyjednávání a smáli se u toho tak, až nám tekly slzy.

Na večeri jsme mířili rozesmátí a uvolnění a podle toho taky vypadala následná diskuse. V neděli jsme pokračovali interaktivním blokem a po obědě zamířili k domovům plni dojmů a už jsme se nemohli dočkat dalšího setkání. Založili jsme si dokonce skupinu na WhatsApp, abychom neztratili diskusní vlákno.

Síla v jednotě

Druhé setkání se uskutečnilo v polovině října, tedy zhruba měsíc po tom prvním. Celý víkend se odehrál v duchu praktick-

kých vědomostí ohledně zákoníku práce, právního vymezení odborů a workshopu na téma získávání nových členů a členek. Vzhledem k tomu, že jsme se v tom období intenzivně připravovali na kolektivní vyjednávání, veškeré tyto znalosti jsme po návratu do práce hned využili při právě nové kolektivní dohodě.

Třetí setkání se kvůli vánočnímu shonu uskutečnilo až v polovině ledna, ale o to více jsme se na sebe těšili. Kontakt jsme díky skupině neztratili. Celý víkend se nesl ve znamení našich nově uzavřených kolektivních dohod, nakousla se i témata jako důstojná mzda a ekonomické základy. Celé to samozřejmě bylo jako pokaždé protkáno smíchem a zapálenými diskusemi až do pozdních večerních hodin.

Na čtvrtém a posledním setkání v únoru jsme se dozvěděli základy BOZP a měli jsme možnost podiskutovat s předsedkyněmi a předsedy odborových svazů na téma aktuálních témat. Druhý den jsme se zaměřili na prezentační dovednosti a sociální síť a rozšířili si tak schopnost lépe reprezentovat naše odborové organizace navenek. V neděli jsme se dozvěděli více o tématu důstojné mzdy, a také o problematice žen a mužů na trhu práce.

Při odchodu jsme se shodli, že ačkoliv to bylo poslední oficiální setkání tohoto ročníku odborové akademie, rozhodně to nebylo poslední setkání naší skupiny. Momentálně ladíme srpnový termín setkání v Teplicích, na které se já osobně už teď moc těším.

Když se zpětně zamyslím nad tím, co mi ty čtyři víkendy přinesly, tak (kromě spánkového deficitu) to byla spousta nových přátel a hodiny podnětných diskusí, ze kterých jsem načerpala mnoho užitečných informací. Kdybych se znovu rozhodla, zda se mám přihlásit na Odborovou akademii, neváhala bych ani minutu.

Z místnosti plné cizích lidí na začátku byl na konci nerozdělitelný kolektiv, kde má každý své místo a myšlenka každého svůj smysl. A v jednotě je síla.



Odborová akademie není jen pasivní předávání informací, ale i aktivní práce a diskuze.



Renáta Talábová

Nepodceňujme ani nepřeceňujme význam dokumentu s názvem „Popis pracovního místa“

Často se setkáváme s dotazy, zda může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci či zaměstnankyni určité pracovní činnosti, ať už v souvislosti s přebíráním práce za kolegy či kolegyně v rámci organizačních změn, v rámci namítání vytýkacích dopisů od zaměstnavatele, anebo v důsledku změny v osobních poměrech zaměstnance či zaměstnankyně (jako ukončení rodičovské dovolené, změny kvalifikačních předpokladů či zdravotní způsobilosti). Klíč k řešení patových situací najdeme, nahlédneme-li do pracovní náplně zaměstnance.

Je to povinné?

Ze zákoníku práce vyplývá, že druh (popř. druhu) práce je jednou ze tří podstatných náležitostí pracovní smlouvy (§ 34 zákoníku práce). Druh práce bývá zpravidla vyjádřen určitou pracovní pozicí, která otevírá prostor k výkonu určitých druhově vymezených prací (např. finanční manažerka, zástupce ředitelky). Sjednaný druh práce může být doplňován a konkretizován dokumentem nazvaným „popis pracovního místa“ (PPM, popř. „pracovní náplň“). Přestože zákoník práce zaměstnavateli povinnost vytvořit popis pracovního místa neukládá, jedná se o zaběhlou personalistickou praxi – a také je nutné uvést, že v případě sporů dochází k osvětlení

pracovní náplně zaměstnance či zaměstnankyně jinými prostředky (jako je právo zaměstnance či zaměstnankyně na informace týkající se bližšího označení vykonávaného druhu práce, anebo povinnost zaměstnavatele sdělit náplň práce na žádost příslušné OSSZ), i když třeba samotný dokument popisu pracovního místa zaměstnavatel nezpracoval.

Co má být obsahem popisu pracovního místa (PPM)?

V PPM by neměl chybět dostatečně konkrétní výčet pracovních činností pojevných s řádným výkonem dané pracovní pozice. Rozhodně doporučujeme co nejvíce omezit neurčité formulace typu „výkon dalších úkolů podle pokynů nadřízeného“. Vždy také pamatujme na podřízenost pracovní náplně sjednanému druhu práce: *Zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají.* (Rozsudek Nejvyššího soudu 6 Cz 3/88).

K čemu je mi to jako zaměstnanci/kyni dobré?

PPM zaměstnanci či zaměstnankyni poskytuje přehled o tom, jaké práce se zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat. Vymezuje tak prostor zaměstnancových povinností.

Můžu odmítnout vykonat něco, co není v mém PPM?

Ano, činnosti, které jsou v rozporu s obsahem pracovní smlouvy a nespádají tak do pracovní náplně zaměstnance či zaměstnankyně, nemá zaměstnanec či zaměstnankyně povinnost vykonávat, ani pokud je zaměstnavatel nařídil. Musí však být schopen či schopna prokazatelně tvrdit, že šlo o činnosti nad rámec pracovní smlouvy, a že nešlo o případ, kdy byl zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance či zaměstnankyni na jinou práci i bez jeho souhlasu (§ 41 zákoníku práce.) Odmítnutí úkolů neodpovídající sjednanému druhu práce nelze klasifikovat jako porušení pracovních povinností (pracovní kázně) zaměstnance či zaměstnankyně.

Jak je to se změnou PPM?

Určení pracovní náplně zaměstnavatelem je jednostranným právním aktem řídicí povahy. Zaměstnavatel tak může zaměstnanci či zaměstnankyni pracovní náplň modifikovat, aniž by k tomu potřeboval nezbytný souhlas. Opět však platí, že nemůže vybočit ze sjednaného druhu práce. Ke změně druhu práce je vyžadován souhlas zaměstnance či zaměstnankyně.

Anna Řídká

„Charakteristika služebního místa“ informuje o činnostech, jejichž výkon se očekává

Ačkoli je náplň práce pracovníprávním institutem, i v systému státní služby je nezbytné státní zaměstnance a zaměstnankyně blíže informovat o jejich služebním místě a o činnostech, které na něm mají být vykonávány. K tomu slouží tzv. „charakteristika služebního místa“, které se skládá ze tří částí:

- 1 Systemizační atributy – zahrnují platovou třídu, služební úřad a organizační začlenění pozice.
- 2 Popis činností – určuje úkoly, které má státní zaměstnanec či zaměstnankyně plnit, a jejich odpovědnostní rámec.
- 3 Povinnosti spojené s výkonem služby – stanoví specifické požadavky na zaměstnance či zaměstnankyni.

Charakteristika služebního místa je jednostranným aktem služebního orgánu,

který má informativní povahu. Státní zaměstnanec či zaměstnankyně musí být s charakteristikou svého služebního místa seznámen/a nejpozději do jednoho měsíce od svého jmenování nebo zařazení. Dokument podepisuje, anebo podpis může odmítnout – což ale neovlivňuje jeho platnost.

Služební místo je klasifikováno podle nejnáročnější správní činnosti, která je v rámci oboru služby požadována. Tato klasifikace vychází z vládního nařízení o katalogu správních činností a je klíčová pro určení platové třídy zaměstnance či zaměstnankyně. Výčet činností uvedených v charakteristice služebního místa není taxativní, a proto může zaměstnanec či zaměstnankyně vykonávat i další obdobné činnosti dle příkazů nadřízených.

Pokud státní zaměstnanec či zaměstnankyně považuje charakteristiku svého slu-

žebního místa za nesprávnou či v rozporu s právními předpisy, může podat stížnost podle § 157 zákona o státní službě. Tuto stížnost musí vyřídit nadřízený služební orgán. Pokud je stížnost oprávněná, služební orgán zajistí úpravu charakteristiky.

V této souvislosti je ale nezbytné zmínit ustanovení § 79 odst. 2 písm. f) a g) zákona o státní službě. Podle těchto ustanovení má státní zaměstnanec či zaměstnankyně pouze velmi omezené možnosti, za jakých může odmítnout služební úkol. Odmítnout lze úkoly, které nepatří do oboru služby, v němž vykonává službu, pokud nespádají do působnosti organizačního útvaru, kde je zaměstnanec/kyně zařazen/a. S výjimkou zastupování pak lze odmítnout úkol, který má podle jiného právního předpisu, služebního předpisu nebo příkazu splnit osobně představený. Je tedy zřejmé, že okruh služebních úkolů, které státní zaměstnanec či zaměstnankyně musí splnit, je výrazně širší než obsah charakteristiky služebního místa.

Šárka Homfray

Pěstování zdravých vztahů na pracovišti



Michaela Šídlová

Potřebnost a povaha pracovních vztahů

Díky mezilidským vztahům uspokojujeme mnoho ze sociálních potřeb – ať už se jedná o prostý kontakt s druhými, poskytování či přijímání pomoci, přiřazení se k určité skupině, nalézání osob s podobnou hodnotovou orientací, či hierarchické potřeby – tedy potřebu prožívání moci či naopak podřízenosti.

Co se týká problematiky vztahovosti na pracovištích, je situace o to složitější, že zde existují dva souběžné typy vztahů – formální a neformální. Formální jsou pevně určeny pozicemi (nadřízený-podřízený-kolega), ty neformální vznikají a prolínají se s formálními více organicky, neboť tvořit vztahy je jednou z lidských přirozeností.

Symetrie a asymetrie

Zůstaneme-li ještě u představ o členění těchto vztahů, pak vztahy mezi rovnocennými kolegy jsou symetrické – mohou bez větších překážek proudit oběma směry a vykazovat stejnou míru různých pozitivních či negativních jevů pro lidské vztahy typických – sympatie, pomluvy, spojenectví, láska, nenávisť...

Co však v případě, kdy se objevují silnější emoce v pracovních vztazích asymetrického, vertikálního typu, tedy mezi pozicemi nadřízený – podřízený? Ačkoli by se mohlo zdát, že alespoň v případě, kdy jsou tyto emoce kladného rázu, nemusí s nimi být větší potíže, opak bývá pravdou. Kolegové si brzy všimnou, cho-

vá-li vedoucí k některému z nich vyšší sympatie a tato nerovnováha se pak často propisuje na dynamice celého kolektivu. Nejinak je tomu i v případě, kdy jsou emoce náboje negativního. Může pak nastat například situace vyloučení člena z celé skupiny ze strachu, že přátelství s ním by ohrozilo i pozici takového jeho přítele. Případně mohou vznikat menší skupiny, které jsou zaměřeny proti výběrovosti vedení (nebo s ním naopak sympatizují), přičemž je opět narušena dynamika a s ní i výkonnost kolektivu.

Cesta k funkční vztahovosti (nejen) v práci

Zdá se tedy, že ideální situací je striktní „business“ prostředí, kde ke vztahům nedochází. To je sice koncept proveditelný v modelové situaci, ale jak jsme si již sdělili výše, vztahovost je jednou z lidských vlastností a jako taková se bude projevat i mimo „povolný“ prostor. Není tedy možné vztahy zcela z prostředí, kde dochází k mezilidskému kontaktu, vyloučit. Jak zařídit, aby byly vztahy na pracovišti co možná nejpříjemnější?



Co však v případě, kdy se objevují silnější emoce v pracovních vztazích mezi pozicemi nadřízený – podřízený?

Komunikace

O jakýchkoli problémech, nebo i pouhých nedorozuměních, je především třeba hovořit, a to ideálně v rámci těch, koho se týkají. Pokud tedy vedoucí zaznamená, že se v jeho týmu objevují některé nežádoucí jevy (pomluvy, šikana, hostilita mezi skupinami kolegů), je dobré, když má kromě dovedností potřebných pro danou odbornou práci i některé mediátorské schopnosti a dokáže díky nim přimět své podřízené k funkční komunikaci jak směrem k sobě samému, tak i mezi sebou navzájem. Pokud toto není v rozsahu jeho repertoáru, existují služby, které tyto možnosti nabízejí, případně v mnoha firmách je již zaveden institut firemního psychologa, který by tyto služby měl také nabízet.

V případě, že se jedná o problém komunikace s nadřízeným, neměli by se jednotliví zaměstnanci obávat obrátit na vyššího nadřízeného, či například na odborovou organizaci.

Společně strávený čas

Posilující účinek pro „týmového ducha“ mají nejrůznější teambuildingové aktivity v přírodě, ale stejně tak třeba i jen jednou za měsíc „neformální porady“, kdy je oficiálně dovoleno a dokonce žádoucí, mluvit spolu o jiných tématech, než jen těch pracovních a vytvořit tak prostor pro vzájemné sdílení a přátelství. K bezprostřednímu sdílení může přispět i přizvání externího facilitátora na takovou poradou.

Strukturovanost, disciplína, ochota a shovívavost k druhému

Pokud každý v týmu ví, jakou má pracovní náplň a pozici, ubývá domněnek a konfliktů týkajících se pracovních záležitostí. Proto by mělo být možné se obracet na své kolegy, nadřízené či podřízené s jakýmkoli dotazem či pochybami bez obav z posměchu či vyloučení z kolektivu a dalších nežádoucích reakcí. Této situace je dosaženo za předpokladu, že jsou všichni členové schopni jednat v mezích ochoty a shovívavosti k sobě navzájem i vzdálenějším kolegům z jiných útvarů, s myšlenkou na to, že všichni jsme ve skutečnosti na jedné lodi a záleží na každém jednom z nás, zda popluje klidně a bezpečně do přístavu, či se bude klátit v bouři emocí a nedorozumění.



Sjednocování a štěpení

Dějiny odborů, část IX.

Radek Holodňák

Československá odborářská obec byla kriticky zasažena důsledky první světové války. Nespočet odborářů čekalo odvedení na frontu, kde mnozí z nich padli. Ti, kteří válku přežili, se často vraceli nemocní či invalidní. A i ti, kteří zvládli útrapy války bez újmy na zdraví, často prostě nenacházeli práci, neboť nově vzniklé Československo sužovala fatální ekonomická krize. To vše vedlo k razantnímu poklesu členské základny hlavních odborových centrál. Národně-sociální Československá obec dělnická (ČOD) skoro zanikla, k sociální demokracii inklinující Odborové sdružení Československé (OSČ) ztratilo čtvrtinu členstva – do nových pořádků vstupovala s necelými 75 tisíci legitimacemi.

Požadavky na socializaci

Koncem války a v prvních měsících po ní do odborů začala vstupovat celá nová generace mladých pracujících. Ti byli přirozeně radikálnější, měli bezprostřední zkušenost s důsledky imperiální politiky starých mocností a toužili po vzniku nových, spravedlivějších pořádků. Vznik republiky spatřovali jako příležitost ke skokové proměně společnosti. V té se začaly rychle šířit tendence prosazující socializaci – tedy zespolečenštění či zestátnění – klíčových odvětví státní ekonomiky. Sociálně orientované strany v tomto tématu nacházely vzácnou shodu i se stranami měšťanskými. K socializačním požadavkům se přihlásil i VI. sjezd OSČ v srpnu 1918. Jeho delegáti konstatovali, že kapitalismus se přežil a podpořili myšlenku zestátnění bank, dolů a velkého průmyslu. A mj. také přijali nový stát do svého názvu: OSČ se přejmenovalo na Odborové sdružení Československé.

Vedení OSČ se ale k novému státu chovalo relativně umírněně. Odboroví předáci neměli žádná přehnaná očekávání, nedůvěřovali velkým hospodářským a sociálním experimentům, a zřejmě také nechtěli „přidělávat starosti“ nově vzniklé republice, která měla mnoho zásadních problémů. Nakonec se požadavky odborových centrál smrkly na dva zákony – o závodních radách v hornictví a o závodních výborech v ostatním průmyslu. K žádnému zestátnění tedy nedošlo, pouze se zvýšila míra spoluúčasti pracujících na rozhodování. Ideově se odbory tématu socializace



Rudé odbory pořádaly často živelné a špatně organizované stávky, které zpravidla neměly valného úspěchu. Více jim šlo o získání sympatií veřejnosti pro komunistickou stranu, než o úspěch na pracovišti. (ilustrační obrázek)

a reorganizace výroby nevzdávaly, ale reálně daly přednost řešení bezprostředních denních problémů pracujících. Silící kritika z krajně levicových křídel tak začala velké odborové centrály – jejich předáky – nazývat pejorativně „reformisty“. Reformismus ale v podstatě odpovídal tomu, o co odbory skutečně usilovaly – prosazování postupné změny vedoucí ke zlepšení podmínek pracujících. Právě nesoulad mezi umírněnou vedoucí linií a radikály předznamenával budoucí vývoj.

Zákon o osmihodinové pracovní době

Krátce po vzniku republiky vydal československý parlament jednu z nejzásadnějších sociálních norem. O zavedení osmihodinové pracovní doby bojovaly generace dělníků po celá desetiletí. V novém státě se ji konečně podařilo zavést. Jakákoliv práce navíc se považovala za přesčas a musela být adekvátně zaplácena, množství přesčasů navíc bylo zákonem regulováno. Nový zákon také stanovil neděli jako den odpočinku, takže se pracovalo už jen šest dní v týdnu. Zakázal také práci dětí pod 14 let, noční práci povoloval jen tam, kde je nepřetržitý provoz, a nařizoval povinné přestávky v práci. Ze sociálního hlediska se jednalo o obrovský pokrok, který dramaticky zvýšil kvalitu života pracujících.

Sjednocující tendence

Zatímco mezi politickými radikály v odborech se začaly objevovat odstředivé tendence, vedení odborových centrál vynakládalo velké úsilí na to, aby se československé odborové hnutí sjednotilo. OSČ a ČOD si vymezily mantinely své působnosti tak, aby spolu mohly spolupracovat, ale aby se zároveň nesetřely ideové roz-

díly, které mezi nimi panovaly. Především OSČ nadále prosazovalo tezi o tom, že odbory nemají být přímo spojené s politickou stranou, ale mají být naopak otevřené všem, kteří sdílí zájmy na pracovišti. S tímto programem se pak největší odborová centrála vydala vstříc sjednocování s ústřednami Slováků, Maďarů, Poláků a Rusínů. Je nutné říct, že v tomto sjednocovacím úsilí bylo Odborové sdružení Československé velmi úspěšné. OSČ odborářům nečeských národností nabídla vlastní národní sekretariáty, vydávání tiskovin v národních jazycích i možnost dělení do národnostních sekcí v rámci jedné společné odborové organizace.

OSČ začala vyjednávat také s největší německou sociálnědemokratickou odborovou ústřednou – Deutscher Gewerkschaftsbund in der Tschechoslowakei. Obě centrály vyjádřily vůli spolupracovat, otázkou bylo, jak má tato spolupráce vypadat. Do jednání se zapojili i zprostředkovatelé z Mezinárodního odborového svazu. Ti se snažili prosadit aplikaci metodiky, podle níž měla v každém státě existovat jen jedna ústředna. Po dlouhých letech společných jednání se nakonec německé odbory rozhodly vstoupit do OSČ. Nešlo o úplné sloučení, německá centrála si stále udržovala značnou míru autonomie, ale prostřednictvím svých delegátů v nejvyšších strukturách OSČ aktivně ovlivňovala jednotnou odborovou politiku. V roce 1927 se tak už všichni odboráři sociálně-demokratické orientace sdružovali v Odborovém sdružení Československém. Tato forma volné federace vydržela po celou dobu první republiky. I v roce 1938 se němečtí odboráři postavili za československý stát a snažili se vzdorovat nacionalistickým tendencím.



OSČ a ČOD naopak prohlubovaly systematickou a metodickou stávkovou činnost, která přinášela pracujícím lepší podmínky a zajištění. (ilustrační foto)

Rudé odbory...

K vůli ke sloučení národních odborových centrál přispíval fakt, že se na přelomu let 1919 a 1920 objevil nový „nepřítel“, který ohrožoval dosavadní charakter odborového hnutí v Československu – byli jím komunisté. Spor mezi nekonfrontační, reformistickou pravíci a radikální bolševickou levicí v sociálně-demokratické straně nakonec vykristalizoval v květnu 1921 ve vznik Komunistické strany Československa. KSČ neviděla odbory jako nezávislé obhájece práv pracujících, ale především jako orgány, které lze využít k boji za revoluční změnu pořádků v republice. OSČ se ke komunistickým odborářům zpočátku stavěla neutrálně, ale bylo evidentní, že přístup KSČ ke směřování odborů bude přinášet čím dál tím závažnější vleklé konflikty.

Komunisté nechtěli OSČ zničit. Chtěli nejvýznamnější centrálu dobýt a ovládnout. Rychle se jim podařilo získat značné množství členů a získat klíčový vliv v některých odvětvích. Na VII. sjezdu OSČ se jen stěží podařilo udržet stávající reformistický směr. Následně začalo docházet k vylučování nejen jednotlivých nespokojenců, ale i celých odborových svazů, které komunisté už ovládli.

To vedlo v roce 1922 k ustanovení komunistického Mezinárodního všeodborového svazu, pro který se vžilo označení Rudé odbory. Nový svaz se připojil ke z Moskvy řízené Rudé odborové internacionále a začal podléhat centralistickému vedení bolševiků. Mnozí komunisté ale dále zůstávali v OSČ a snažili se ovlivňovat směřování největší centrály zevnitř. I k tomu dostávali instrukce přímo ze Sovětského svazu.

... a jejich neúspěch

V roce 1927 se československá ekonomika vzpamatovala z válečného poklesu a nastala hospodářská konjunktura. Odborářům sdružených v OSČ a ČOD se dařilo prostřednictvím obrovského množství perfektně organizovaných stávek a dalších nátlakových akcí postupně prosazovat své požadavky, zatímco Rudým odborům členská základna klesala, neboť v prostře-



Odznak Odborového sdružení československého

Bylo evidentní, že přístup KSČ ke směřování odborů bude přinášet čím dál tím závažnější konflikty.

dí ekonomického růstu jen těžko mohla společnost slyšet na výzvy k revoluci a zavedení státně plánované ekonomiky podle sovětského vzoru. Československá společnost se spíše přimkla k názoru, že neuhý kapitalismu lze postupným úsilím opravit a k socialismu směřovat pokojnou cestou reformem a sociálního dialogu – tu mírně, tu v bojovější podobě.

Rudé odbory na svůj neúspěch reagovaly tím, že se pokusily stále více přijímat

klasičtější odborovou strukturu a vytvářet pravidla sociálního boje podobná těm, která se aplikovala v OSČ. Po období mnoha neúspěšných živelných stávek se spíše umírnily a začaly postupovat uvážlivěji. To se ale nelíbilo jejich moskevskému vedení. IV. kongres Rudé odborové internacionály naopak po svých organizacích požadoval zintenzivnění hospodářského boje proti kapitalistům i proti reformistickým odborům. Rudé odbory navíc měly začít svůj boj převádět i do přímé politické roviny, což by znamenalo de facto plné podřízení se komunistické straně. A ta si, pod vedením Klementa Gottwalda, opravdu chtěla Rudé odbory zcela přivlastnit a ovládnout je.

Tomu se ale generální tajemník Rudých odborů Josef Hais vzepřel. Za to se od Rudé internacionály dočkal vyloučení. Vyhodila jej i sama KSČ. Československé Rudé odbory tak osiřely. V roce 1930 navázaly dialog s OSČ, a Hais spolu s třemi pětinami členů – což činilo asi 100 tisíc odborářů – do OSČ vstoupil.

Komunistům nezbylo než si založit novou odborovou centrálu. V květnu 1929 tak vznikla Centrála rudých průmyslových svazů, které přejala označení Rudé odbory. Do jejich čela se postavil pozdější československý prezident Antonín Zápotocký. Charakter nové centrály zcela odpovídal politickým zájmům KSČ. Novým rudým odborářům tak nešlo o vydobytí lepších sociálních podmínek na pracovištích, ale o plnění stranických úkolů. Řada neúspěšných stávek a s nimi spojených finančních ztrát radikalismus přesvědčených komunistů nijak neumenšoval. Ba naopak. Šlo jim především o získání sympatií široké veřejnosti a o politický vzestup KSČ. Definitivní spojení části československých odborů a KSČ, kterou přes Gottwalda řídilo Stalino-moskevské ústředí, bylo dovršeno.

(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.



Odboráři a odborářky v Evropské centrální bance bojují za možnost „uvolnění“

Evropská federace odborových svazů veřejné služby (EPSU) a odborová federace zaměstnanců a zaměstnankyň unijních institucí L'Union Syndicale Fédérale (USF) vyjádřily obavy z nedávných změn v Evropské centrální bance (ECB), které by mohly negativně ovlivnit práva pracovníků a pracovník, ale i činnost odborů. Návrh vnitřní směrnice zaměstnavatele omezuje částečně uvolněné odborové funkcionáře a funkcionářky ve výkonu odborové práce v max. rozsahu poloviny jejich sjednané pracovní doby, což může bránit efektivnímu zastupování více než 5 tisíc zaměstnanců v ECB.

Další změny v procesu voleb do výběrových komisí a personálního výboru vyloučí odbory, což u zaměstnanců a zaměstnankyň ECB vyvolává obavy o pokles demokracie na pracovišti. EPSU vyzvala jménem svého generálního tajemníka Jana Goudriaana prezidentku ECB Christinu Lagarde, aby znovu zvážila tyto změny, řešila nespokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň a spolupracovala s odbory coby sociálními partnery na zlepšení pracovních podmínek a pohody zaměstnanců a zaměstnankyň.

► zdroj



Americké odbory vyhrávají pro své členy a členky delší mateřskou a rodičovskou – klíčem k úspěchu je přímá akce

Jane, zaměstnankyně armády pod U.S. Army Corps of Engineers, měla podle reportáže Daniela Kima pro webový portál labornotes.org od lékaře doporučeno 18 týdnů na zotavení po porodu, podle zákona o placené dovolené pro federální zaměstnance jí však náleželo pouze 12 týdnů. Její žádost o poskytnutí placené nemocenské na dalších šest týdnů byla vedením zamítnuta s odkazem na nezastupitelnost její role a vážné provozní důvody. Když vedení odmítlo o záležitosti dál jednat, obrátila se Jane na svou odborovou organizaci, Professional and Technical Employees (IFPTE) Local 98.

Odbory rychle zorganizovaly mimořádné setkání. A členové a členky, v dojetí nad jejím příběhem, se rozhodli jednat. Předložili vedení petici, ve které požadovali právoplatných 18 týdnů rodičovské. Hned následující ráno vedení s jejím požadavkem souhlasilo. Tento konkrétní úspěch ukázal, co mohou odbory dokázat, když se zaměří na přímou akci a solidaritu během malých, členy a členkami vedených iniciativ. Oproti pouhému spoléhání na tradiční procesy stížností a soudních řízení jde o významný posun.

► zdroj

Demokratizace odborů jako otázka pro letošní MDŽ

V úterý 11. března 2025 se v rámci paralelní akce k 69. zasedání Komise OSN pro postavení žen (CSW 69) v New Yorku konala akce s názvem „Rovnost žen a mužů jako strategie pro demokratizaci odborů“. Přinesla setkání odborových lídrů, lídryň a odborníků a odbornic na genderová témata k diskusi o plné paritě v zastoupení žen a demokratizaci odborového hnutí z feministické perspektivy.

Mezi významné účastnice patřily Marita Perceval, María Noel Leoni a Beth Woroniuk, které zdůraznily důležitost zahrnutí odborového zastoupení do feministických zahraničněpolitických strategií. Verónica Montúfar z Mezinárodní organizace veřejných služeb (PSI) poukázala na klíčové úspěchy feministického odborového hnutí, včetně Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 190 o pracovištích bez násilí. Montúfar zdůraznila také potřebu reformy pečovatelských služeb a integrace sexuálních a reprodukčních práv do odborových agend. Panelové diskuse, kterých se zúčastnily Silvína Jurich a Giulia Massobrio, zdůraznily potřebu většího zastoupení žen v odborovém vedení. „Pokud chceme vymýtit nerovnosti ve světě práce, musíme diskutovat o tom, jak je moc zakofeněná v našich vlastních organizacích,“ uvedla profesorka Yamile Socolovsky.

► zdroj



Nový benefit pro členy a členky OSS00

Od února 2025 se rozšířil náš svazový benefitní program. Prodejce elektroniky a spotřebičů **DATART** nyní umožňuje členům OSS00 využívat **VIP program**, jehož uživatelé mohou v kamenných prodejnách i e-shopu nakupovat za zvýhodněné ceny. Na **90 % výrobků DATART poskytuje slevy v různých cenových hladinách**. Nejvýraznější slevy v řádech tisíců korun můžete čerpat na velkou domácí bílou techniku, televizory a malé domácí spotřebiče.

K aktivaci VIP účtu je třeba získat aktivací kód. Aktivací kód vám sdělí předseda vaší základní organizace nebo pracovník [informačně-poradenského centra](#) Odborového svazu státních orgánů a organizací.

Jak VIP program aktivovat a využívat?

- Pro využití VIP Programu DATART je nutná registrace na webu www.datart.cz/vip. Ve spodní části uvítací stránky zaklikněte jednu ze dvou možností – zda máte u nás běžnou registraci na webu, či ne. Poté vyplníte uvedená políčka a uvedete Váš VIP kód.
- Po úspěšné registraci se stačí přihlásit na e-shop www.datart.cz, kde se do svého účtu přihlásíte přes okénko „můj Datart“. To, že jste provedli registraci správně a jste VIP zákazník, poznáte podle toho, že bude u vašeho jména kolonka **VIP a uvidíte**

u výrobků vždy dvě cenové hladiny, jak ukazuje ilustrační obrázek

- Za VIP ceny je možné nakupovat také v kamenných prodejnách! Jakmile se do VIP programu DATART registrujete, stačí na prodejně říct prodejci, že chcete zboží zakoupit s VIP slevou. Prodejce si v systému na pokladně ověří Váš e-mail, pod kterým jste se zaregistroval(a) a konečnou cenu Vám přepočte na pokladně.



- K vytvoření a registraci VIP účtu i k nakupování je možné využívat také **mobilní aplikaci pro Android a Apple**, která vám poskytne přístup k dalším slevám, naleznete v ní přehledně své nákupy a faktury, můžete její pomocí skenovat ceny v obchodech a rovnou tak vidět VIP cenu a umožní vám také kdykoliv na prodejně ukázat vaši zákaznickou kartu bez diktování a ověřování e-mailu. Aplikaci můžete stáhnout načtením QR kódu:



Shrnutí výhod

- **Členství zdarma**
Platnost registrace je bez časového omezení nebo jiných podmínek.
- **Výhodnější ceny**
Nakupujte výhodněji široký sortiment elektrika v e-shopu i prodejnách.
- **Bezplatné vyzvednutí**
Více než 150 prodejen DATART s možností vyzvednutí ZDARMA.
- **Speciální nabídky**
Akce a soutěže jen pro členy VIP programu.

► **VÍCE INFORMACÍ NALEZNETE NA NAŠEM WEBU**
www.oss00.cz/vip-program-datart-pro-cleny-oss00/

Nákupní rádce

Michal D.

DATART Prodejny Akce ÚSPORNÉ SPOTŘEBIČE

Napište, co chcete hledat...

TV, foto, audio video **Telefony** Chytré produkty Notebooky a IT Technika Herní zóna Velké spotřebiče Malé spotřebiče Péče o tělo a zdraví Elektromobilita Osvětlení Příslušenství Dům, dílna, zahrada, auto

Malé spotřebiče > Mixéry, roboty a mlýnky > Kuchyňské roboty > Kuchyňský robot ETA Gratus MAX 0028 90061 bílý

Kód: ETA002890061 ID: 1446592

Kuchyňský robot ETA Gratus MAX 0028 90061 bílý

★★★★★ 4.8 (527)

+ DÁREK PO REGISTRACI DOPORUČUJEME

DOPRAVA ZDARMA

multifunkční kuchyňský robot • planetární systém míchání • příkon 1 200 W • 5,5l nerezová nádoba • 8 rychlostí • pulzní spínač • plynulá regulace rychlosti • jednoduché sestavení • rychlá výměna...

Více informací >

Běžná cena: 12 999 Kč

VIP cena: 10 295 Kč

Ušetříte: 2 704 Kč (20%)

DÁREK Blendic Premium II

Může se hodit

ETA Bambi 9778 90000 Lock&lock HPL809BS 7 ks

319 Kč Přidat k nákupu

557 Kč Přidat k nákupu

ETA Vital 0790 90000 Lock&lock HPL836SC 7 ks



STAŇTE SE NAŠÍM VIP

VÝHODY VIP PROGRAMU:



Členství zdarma

a bez časového omezení



Výhodnější ceny

na všechny kategorie elektra na webu i v prodejnách



Bezplatné vyzvednutí

na více než 150 prodejnách DATART



Speciální nabídky

akce a soutěže jen pro Vás

JAK SE STÁT DATART VIP?

1. Pokud nemáte na DATART.cz vytvořený účet, registrujte se na www.DATART.cz/vip. Jestliže účet na DATART.cz máte, stačí ho povýšit na www.DATART.cz/vip-povyseni.

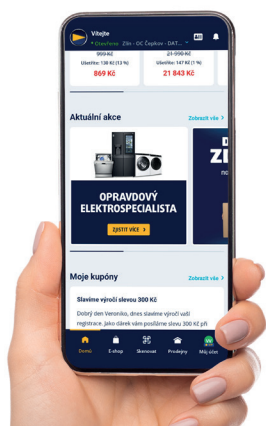
Váš **VIP kód**: VIP kód vám sdělí předseda vaší základní organizace nebo informačně-poradenský pracovník OSSOO.

2. Hotovo. Nyní se přihlaste do svého VIP účtu. U svého jména v horní části stránky uvidíte zelenou ikonku VIP. Ceny výrobků se Vám automaticky přepočítají.

Pro získání VIP ceny v prodejně nahlaste u pokladny svůj e-mail.



Naskenujte QR kód a zjistěte více

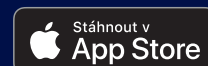


Mobilní aplikace DATART

Opravdový elektrospecialista v kapse

- ✓ Získejte **speciální akce a nabídky**
- ✓ Udržujte přehled o svých nákupech a objednávkách
- ✓ **Zákaznickou kartu** mějte vždy po ruce
- ✓ Díky skeneru v aplikaci zjistíte na prodejně svoji VIP cenu

Stáhněte zde



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 města Liberec s botanickou a zoologickou zahradou, hora s vyhlídkovou restaurací.

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

CENÍK PRO ROK 2025

- po dohodě ZO MF ČR a OS S00 jsou ceny za ubytování 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
- zájemci z řad nečlenů mají ubytování v plné výši dle níže uvedené tabulky

Informace pro členy OS:

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

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)

Dle obecně závazné vyhlášky č. 3/2021 o místní m poplátku z pobytu obecního úřadu Lázně Libverda hradí v současné době každá dospělá osoba (tj. v době pobytu má 18 let a více) poplatek ve výši 30,-Kč/noc. Od poplatku je osvobozena osoba mladší 18 let, nevidomá osoba a její průvodce, osoba která je držitelem průkazu ZTP/P, a její průvodce. Tento poplatek Vám bude připočten k ceně za ubytování.



Období hlavní sezóny: 1. 5. – 30. 9. 2025

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 a nyní také krásnými novými postelemi. 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 disponuje nově zrekonstruovanou společnou kuchyní s plynovým a elektrickým sporákem, sklokeramickou deskou, mikrovlnou troubou, rychlovarnými konvicemi a veškerým nádobím na vaření. Každý pokoj má v kuchyni přiděleny dvě uzamykatelné skříňky s dalším nezbytným nádobím (talíře, hrnky, skleničky, přístroje) 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- Gallasově Paláci - doporučujeme předem objednat telefonicky na čísle 482 368 100, nebo e-mail rezervace@lazne-libverda.cz

V místních restauracích:

U Zeleného stromu, www.uzelenehostromu.info nebo v restauraci Obří sud, turnovskapivnice.cz/nase-podniky/obri-sud-libverda#jidelni-listek



AKTIVITY

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

Singltrek: podsmrkem.singltrek.cz

Možnost půjčení kol: www.bikecentrumlibverda.cz

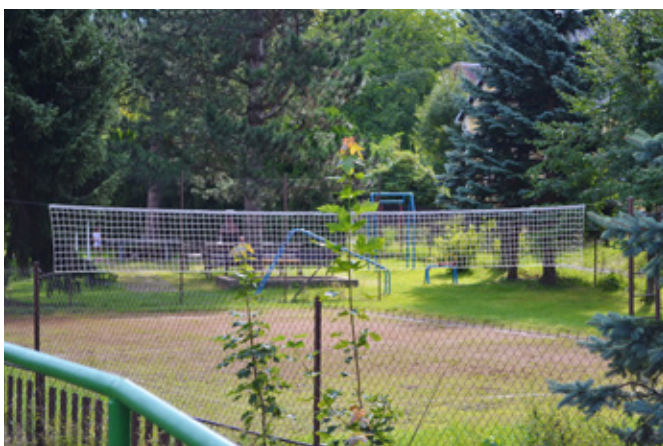
V zimním období jsou velmi dobře udržované značené lyžařské stopy na Jizerské magistrále. Turisty vyhledávané je lyžování na sjezdovkách v Bedřichově, v na Ještědu u Liberce nebo v Polsku Świeradów zdroj cca 15 km od RZ SMRK

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/
- Informační centrum Lázně Libverda
www.laznelibverda.cz/
- BIKECENTRUM Libverda
www.bikecentrumlibverda.cz
- Singltrek pod Smrkem
podsmrkem.singltrek.cz/
- Běžecské stopy
www.jizerskaops.cz/
- Výlety
www.jizerky.cz/cs/tipy-na-vylety/vylety
- Nové Město pod Smrkem
<https://www.nmps.cz/turisticke-cile>
- Centrum BABYLON Liberec
www.centrumbabylon.cz/cs/
- Koupaliště v Hejnicích
www.mestohejnice.cz/cs/volny-cas/sport/koupaliste.html
- Město Frýdlant – zámek
www.mesto-frydlant.cz/
- Obec Hejnice – klášter, bazilika
www.mestohejnice.cz/
- Świeradów – zdroj v Polsku, sjezdovky, lázně
swieradowzdroj.pl/turystyka



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

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK – LÁZNĚ LIBVERDA

ZÁVAZNÁ OBJEDNÁVKA - ROK 2025

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

Ceník a další informace ohledně ubytování jsou zveřejněny v Měsíčníku OSS00 „REKREACE“.
www.ossoo.cz/prehled-benefitu/

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: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____
- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____
- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____
- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____

ZPŮSOB PLATBY

Žádám o vystavení faktury na zaměstnavatele: (uvedte 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)

Všechny 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 infomován(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. Po uplynutí stanovené archivační lhůty budou data skartována.

Datum a podpis objednavatele

Členství v ZO a správnost údajů potvrzuje razítko a podpis VZO