

květen 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

f osstatorg

Uvnitř Rozhovor s policejním prezidentem
Analýza mzdy versus platy
Tzv. flexinovela zákoníku práce

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

I v květnu zůstávají naším hlavním tématem platy ve veřejném sektoru. Jak víte, premiéra Petra Fialu jsem vyzval k zahájení jednání o valorizaci platových tarifů. Premiér přislíbil jednání po zveřejnění dubnové makroekonomické predikce, přesto zatím žádné konkrétní datum stanovené nebylo. Jménem odborových svazů rozpočtové a příspěvkové sféry jsem předsedovi vlády proto zaslal urgenci. Doufáme, že se premiér této diskusi nebude již déle vyhýbat – ostatně právě „dialog“ je jedním z jeho hlavních hesel probíhající volební kampaně.

V mezích ovšem pochopitelně nečekáme a nesedíme s rukama v klíně. V legislativním procesu se objevila změna nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců a zaměstnankyň ve veřejných službách a správě. Spolu s dalšími svazy jsme podali zásadní připomínku – kromě rozšíření okruhu profesí s nárokem na zvláštní příplatek o tzv. přestupkáře je klíčovým požadavkem zejména změna tabulek. Naším hlavním návrhem a požadavkem je sloučení první a druhé platové tabulky, které by skokově navýšilo nejnížší tarify a srovnalo řadu nerovnos-



tí. Tento návrh se opírá také o podporu Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů.

Dalším velkým tématem jsou příjmy příslušníků a příslušnic bezpečnostních sborů. Požadavek ministryně obrany Černochové na razantní zvýšení platů v Armádě ČR otevřel diskusi i v ostatních sborech. Náš postoj je jasný – není možné, aby se mezi jednotlivými sbory otevřely nůžky. Bezpečnost není možné takto dělit na vnitřní a vnější. Diskuse se aktivně účastníme a bedlivě sledujeme vyjednávání všech příslušných ministrů. Nemile nás proto překvapily výroky ministra spravedlnosti Blažka, podle něhož Vězeňská služba žádné navýšení nepotřebuje. Tento výrok je nepochopitelný zejména ve chvíli, kdy samotný resort spravedlnosti přiznává, že v tomto sboru chybí řada lidí, a to včetně téměř celých konkrétních profesí.

Nadále tak bohužel pokračuje neblahý trend této vlády. Nejde jen o platy – vláda se našemu sektoru celkově nijak koncepčně nevěnuje a hasí jen ty nejdramatičtější požáry. O to důležitější je dnes nebát se ozvat. Musíme upozorňovat na kritické situace, nepřikrývat vládní snahu o hezké PR tam, kde reálné problémy musíte řešit vy. Za vedení našeho svazu můžu garantovat, že v těchto situacích tu vždy budeme pro vás. Jen společně zabráníme dalšímu zhoršování celkové situace ve veřejné správě.

Nikdy tedy neváhejte se na nás obrátit!

Pavel Bednář
předseda

Odborové svazy RoPo zastupující odboráře a zaměstnance ve veřejných službách a správě

Praha 13. května 2025

Urgence – Žádost o jednání na téma valorizace platů na rok 2026 ve formátu zástupci OS sdružených v ČMKOS a K4

Vážený pane předsedo vlády,

obracím se na Vás jako předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací a zároveň jako **mluvčí čtrnácti odborových svazů rozpočtové a příspěvkové sféry sdružených v Českomoravské konfederaci odborových svazů**.

Dne 12. března 2025 jsme Vás oficiálně požádali o zahájení jednání na téma valorizace platů od 1. 1. 2026. Ve své odpovědi ze dne 1. 4. 2025 uvádíte: „*Vaši žádost o jednání na téma valorizace platů jsme projednali na jednání vládní koalice a jsme připraveni se k uvedenému tématu sejit. Termín jednání bude vhodně stanovit až po zveřejnění dubnové makroekonomické predikce MF, na jejímž základě bude připravován rozpočet na rok 2026.*“ Makroekonomická predikce MF byla zveřejněna dne 10. 4. 2025. Na jednání předsednictva RHSD dne 5. 5. 2025 jste byl vyzván předsedou ČMKOS k zahájení citovaného jednání o platech ve veřejném sektoru.

Bohužel do dnešního dne jsme neobdrželi žádnou Vaši reakci.

Jako mluvčí odborových svazů ve veřejných službách a správě **se tedy na Vás opakovaně obracím, jako na zástupce sociálního partnera, s žádostí o stanovení termínu jednání o valorizaci platů od 1. 1. 2026.**

Děkuji a jsem s úctou

Bc. Pavel Bednář, v. r.
předseda OS SOO a mluvčí OS RoPo

Vážený pan
prof. PhDr. Petr Fiala, Ph.D., LL.M.
předseda vlády ČR

Úřad vlády ČR
nábřeží Edvarda Beneše 4
118 01 Praha 1

„Máme skvělé lidi, chybí ‚jen‘ zdroje a čas,“ říká policejní prezident

Šárka Homfray

Policejní prezident Martin Vondrášek je členem tohoto významného bezpečnostního sboru více než 30 let, „funkce nejvyšší“ se ujal před třemi lety. Za tu dobu jsme se s ním setkali při nejrůznějších příležitostech, jak na jednáních u ministra vnitra, tak při projednávání nové legislativy, ale i na výjezdních zasedáních Sekce policistů a zaměstnanců Policie ČR našeho odborového svazu.

Martin Vondrášek přijal naše pozvání ke krátkému rozhovoru.

Asi jako všude, i u Policie ČR jsou ústředním tématem platy. Jak hodnotíte aktuální situaci u policie? A jaká jsou vaše očekávání na letošní a příští rok?

V první řadě chci ocenit to, že se nám ve spolupráci s Ministerstvem vnitra, ale i s odborovými organizacemi, podařilo prosadit zvýšení služebních příjmů příslušníků a příslušnic od začátku roku o 2500 Kč, respektive 2650 Kč pro ty, kteří vykonávají službu ve směnném režimu. Je ale zřejmé, že se s tímto navýšením nemůžeme dlouhodobě spokojit, zejména když zaznamenáváme zvyšující se podíl policistů a policistek, kteří náš sbor opouští, a přitom za sebou nemají více než čtyři roky služby. Důvodem těchto odchodů bohužel často bývá nekonkurenceschopný plat, ze kterého není možné zajistit základní potřeby rodiny. To se musí změnit. Policista musí vědět, že si stát jeho služby váží a bude za ni náležitě odměněn, přičemž výše této odměny musí být konkurenceschopná nejen ve srovnání se soukromým sektorem. Netrpělivě proto vyhlížíme rozhodnutí vlády, která se má v brzké době odměňováním příslušníků bezpečnostních sborů i vojáků zabývat.

Za kritickou považuji situaci v oblasti odměňování našich občanských zaměstnanců a zaměstnankyň. Byť se nám na začátku letošního roku podařilo zajistit zdroje a najít cestu, jak zvýšit jejich platy plošně od 2000 Kč, jejich výše zůstává nekonkurenceschopná. Chceme-li zajistit výkon nepolicejních činností ze strany občanských zaměstnanců a zaměstnankyň, musíme na jejich platy najít významně vyšší zdroje. V opačném případě budou tyto činnosti vykonávány ze strany externích subjektů nebo ze strany policistů. Obě varianty jsou pro stát dražší, ta druhá navíc proti naší filosofii, tj. zajistit maximální časovou dotaci pro základní policejní činnosti, a nikoliv ty logistické.

Velmi diskutovaná je novela zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Jak vnímáte proces projednávání tohoto legislativního materiálu?

A co konkrétně si od novely v případě jejího přijetí nejvíce slibujete?

Mám-li být upřímný, nemyslím si, že má připravená vládní novela šanci projít legislativním procesem do konce volebního období. Musím znovu zopakovat, že nikterak nemění náležitosti ani podmínky výsluhových nároků. Její záměr spočívá v něčem jiném – v navrženém znění by především došlo k odstranění nedostatků zákona, které se buď objevily v rámci aplikační praxe v čase, nebo už je stávající úprava jednoduše řečeno přežitá. Smyslem je, aby tento zákon všem sedmi bezpečnostním sborům, na které se vztahuje, sloužil, a nikoliv některé procesy komplikoval. Novela navíc mění rozpětí některých příplatků, zvyšuje náborový příspěvek apod.

Do finální textace projednávané novely se dostal požadavek zvýšené „kvotace“ pro působení odborové organizace u bezpečnostního sboru. Myslíte si, že takový požadavek skutečně usnadní sociální dialog?

Záleží na úhlu pohledu. Jsem přesvědčen, že záměrem předkladatele jistě není komplikování sociálního dialogu nebo jakékoliv omezování činnosti stávajících odborových organizací, které v našem sboru působí. Jsem přesvědčen, že i samotné odborové organizace mohou potvrdit otevřenost, se kterou k jejich informování o zásadním dění uvnitř sboru v posledních letech přistupujeme. Za logické a zcela přirozené ale považuji, že pokud mají být odborové organizace přijímány do některých rozhodovacích procesů, například týkajících se zásadních změn systemizace nebo obsazování některých služebních míst, měly by mít za sebou také určitou členskou základnu.

Policii tvoří jen příslušníci a příslušnice, velmi důležitou složkou jsou také občanskí zaměstnanci a zaměstnankyň. Co je nutné udělat proto, aby se zlepšilo jejich odměňování, zejména aby bylo konkurenceschopné na trhu práce? A co konkrétně v tomto ohledu chystáte?

Na tuto otázku jsem vám již částečně odpověděl na začátku rozhovoru, jeden z drobných důkazů, že na občanské zaměstnance a zaměstnankyň rozhodně



Policejní prezident pravidelně navštěvuje jednání naší odborové sekce.

nezapomínáme. Jejich roli v Policii České republiky považují za klíčovou a jejich práci přitom za špatně finančně ohodnocenou. To je fakt, který nelze popřít, a potýkáme se s ním denně na všech útvarech a úrovních řízení. Sehnat kvalifikovaného a dobře motivovaného pracovníka je na některé pozice za stávajících podmínek prakticky nemožné. Z mého pohledu je v této oblasti vyjednávání o platových podmínkách komplikováno tím, že u občanských zaměstnanců se ne bavíme o tabulce tarifních platů, která se vztahuje pouze na ně, ale je společná pro celou řadu dalších odvětví napříč resorty. Případná změna výše odměňování se tak dotýká velkého množství státních zaměstnanců a zaměstnankyň a na její úpravu musí být nalezena široká shoda, včetně rozpočtových prostředků – což není jednoduché. Bezpochyby by nám proto pomohlo, kdyby se zaměstnanci bezpečnostních sborů, nebo jen Policie České republiky, z této široké skupiny vyňali a měli tarify nastavené samostatně. Vždy musíte pro návrh sehnat nejen podporu, ale také finanční prostředky a myslím si, že by to za tohoto stavu šlo snáze.

A závěrem – jaké jsou vaše osobní plány do budoucna? Kde se vidíte za pár let?

Mým cílem není nic jiného, než vykonávat funkci policejního prezidenta nejlépe, jak dovedu. Mám skvělý tým, víme, co chceme, víme, co policie potřebuje a máme pro realizaci našich plánů dostatek vůle i energie. Když to hodně zjednoduším, tak pro naplňování naší vize a priorit z roku 2022 potřebujeme „jen“ dostatečné zdroje a čas. Chci, abych se mohl jednoho dne s klidem podívat do zrcadla s vědomím, že jsem společně se svým týmem udělal vše, co bylo v mých silách, a to nejen pro zlepšení podmínek příslušníků a zaměstnanců Policie České republiky, ale zejména pro zajištění co nevyšší úrovně vnitřní bezpečnosti pro naše občany.

Sněm ČMKOS: Veřejní zaměstnanci nesmí být otloukánekem státu. Vláda má nástroje, ale ne vůli

Ve středu 20. května se v Hotelu Olšanka v Praze konal Sněm Českomoravské konfederace odborových svazů. Zúčastnilo se ho i šest delegátů z OSSOO. Na Sněmu zazněla ostrá slova. Předseda Josef Středula představil obraz české ekonomiky, v němž zaměstnanci – zejména ti ve veřejném sektoru – zůstávají na chvostu zájmu. Reálné mzdy jsou stále o osm procent nižší než v roce 2021, zatímco ceny stoupají, pohonné hmoty mohou kvůli systému emisních povolenek zdražit o tři až pět korun na litr a hodinová cena práce nás řadí hluboko pod průměr Evropské unie. Českého zaměstnance přitom čeká o sedm až devět let více práce než jeho kolegu v Nizozemsku, Německu nebo Dánsku.

Veřejný sektor, páteř státu – bez lidí a bez účty?

Právě ve státní a veřejné sféře se podle Středuly začíná rýsovat zásadní problém. „Bude v ní za pár let chybět 150 tisíc lidí. Situace se bude neustále zhoršovat, pokud se k tomu vláda – tato i budoucí – nepostaví čelem a nevyřeší otázku odměňování tak, jak se sluší a patří,“ varoval Středula. Služby státu stojí a padají s lidmi, kteří je vykonávají. Pokud se však odměňování těchto pracovníků nadále bude odehrávat mimo realitu ekonomického vývoje, stát se brzy ocitne ve vážné personální krizi.

Úspěchy vybojované navzdory mlčení vlády

Předseda OSSOO Pavel Bednář, který vedl delegaci zástupců našeho svazu na sněmu ČMKOS, připomněl, že i přes složitou vyjednávací atmosféru se OSSOO podařilo v roce 2024 uzavřít Kolektivní dohodu vyššího stupně pro státní zaměstnance, která přináší hmatatelné výsledky. Dohoda zajišťuje nejen zachování klíčových benefitů jako je pět dnů indispozičního volna, odměny k pracovním výročím či příspěvek na stravování, ale nově i větší zapojení odborů do digitalizačních procesů, transparentnost při systemizačních změnách nebo důraz na oblast psychohygieny a prevence šikany na pracovištích. Zavádí také volno pro dobrovolnickou činnost a posiluje právo zaměstnanců podílet se na proměně státní správy.

Zástupci OSSOO přitom zdůraznili, že tyto úspěchy nejsou výsledkem vstřícnosti vlády, ale tvrdého, vytrvalého vyjednávání. „Odmítáme, aby se ze státní správy stal provoz bez lidí. Stát má být zaměstnavatel, který jde příkladem – ne ten, kdo své lidi nutí pracovat ‚srdcem‘, protože peněženka na to nestačí,“ uvedl Bednář.



Delegace OSSOO na Sněmu ČMKOS



Atmosféra byla jako obvykle velmi pracovní.

Odbory chtějí formovat vzdělávání, ne jen čekat na reformy

Místopředseda ČMKOS Jiří Vaňásek pak v diskusi připomněl další klíčový rozměr veřejného sektoru – vzdělávání. Podle něj je nezbytné, aby odbory hrály daleko aktivnější roli při formulování zásad celoživotního učení, které umožní i zaměstnancům státu a úřadů zvyšovat svou kvalifikaci, adaptovat se na změny a důstojně obstát ve světě, který se mění rychleji než kdy dříve. Odbory podle něj musí být partnerem nejen při odměňování, ale i při tvorbě národní strategie vzdělávání.

Odpovědnost leží na vládě

Středula ve svém projevu připomněl, že peníze v systému jsou – zisky firem a podnikatelů v posledních letech prud-



Předseda ČMKOS Josef Středula

ce rostly. „Jsou to ale peníze pro majitele, ne pro zaměstnance. A vláda? Nedělá nic, aby propad reálných mezd pokryla. Přitom k tomu má nástroje – například zákon o cenách.“ To platí dvojnásob pro veřejný sektor, kde výše platů není výsledkem tržního vyjednávání, ale přímým rozhodnutím politické reprezentace.

Závěr jednání na Sněmu byl jednoznačný: vláda má odpovědnost nejen za rozpočtová čísla, ale především za důstojnost lidí, kteří pro stát pracují. „Pokud chce Česká republika zůstat funkčním státem s profesionální veřejnou službou, musí přestat považovat své vlastní zaměstnance za výdajovou položku. Musí je začít vnímat jako to, čím opravdu jsou – opěrné body této země,“ uzavřel předseda OSSOO Pavel Bednář.



Přetížení a ztráta kontroly nad tempem práce

Významným zjištěním průzkumu je i míra stresu a pracovní zátěže. Zaměstnanci a zaměstnankyně velkých úřadů a Úřadu práce, kteří pracují v přímých službách, často pocítují vysoký tlak na výkon, nedostatek času ke splnění úkolů anebo nemožnost ovlivnit pracovní tempo. Aktuálně 47 % respondentů a respondentek pocítuje v této oblasti výrazný deficit.

„Zaměstnanci v soustavách velkých úřadů a Úřadu práce, zejména pokud poskytují přímé služby, současně pocítují vyšší pracovní zátěž, kdy na plnění úkolů mají málo času a nemohou si zvolit pracovní tempo.“

Služební tempo a množství služebních úkolů jsou pro náš svaz dlouhodobým bolavým místem. Oprávnění odborových organizací tyto aspekty služebního života projednávat by nemělo být jen prázdňným ustanovením, ale mělo by být také reálně vykonáváno. Nejde ale jen o projednání – obdobně problematické jsou i otázky skutečně odsloužené doby, evidence přesčasu, jejich nařizování a kompenzace.

Známe „pohled úředníka a úřednice“. Kudy dál?

Šárka Homfray, Anna Řídká

V minulém čísle Měsíčníku jsme přinesli shrnutí výsledků průzkumu „Pohled úředníka/ce“, který realizovala Sekce pro státní službu. Průzkum přinesl autentický – a někdy až nepříjemně upřímný – pohled na fungování státní služby očima těch, kdo ji skutečně vykonávají. V tomto pokračování se zaměřujeme na aspekty, které jsou zásadní pro odborovou práci. A přinášíme i rozhovor s nejvyšším státním tajemníkem Jindřichem Fryčem.

Očima úředníků: řízení, ocenění, tempo

Výrazné rozdíly v manažerském řízení napříč služebními úřady poukazují na to, že kvalita vedení není ve státní službě standardizovaná. Podpora nadřízených v oblasti rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň je vnímána jako velmi slabá. Na 74 % respondentů a respondentek sice uvádí, že jejich úřad sleduje a měří své aktivity, ale jen minimálně využívá nástroje efektivního řízení – a to včetně motivačního odměňování.

„Nejméně pozitivně vnímají respondenti podporu představeného v oblasti vlastního rozvoje.“

Pro odbory z toho vyplývá prostor k posílení požadavku na školení manažerských dovedností vedoucích pracovníků, například prostřednictvím kolektivních smluv.

Kdo určuje výši platu?

Odměňování zůstává klíčovým faktorem spokojenosti – a stejně tak frustrace. Té-

měř 40 % respondentů a respondentek vnímá jako rozhodující pro růst platu nikoliv výkonnost či transparentní systém, ale politické vazby a podporu od politiků. Dramaticky chybí důvěra ve formální systémy, jako je sektorové vyjednávání nebo sociální dialog – ty se v odpovědích téměř neobjevují.

Zarážející je také nesoulad mezi důrazem na proklientský přístup a jeho reálným ohodnocením. Přestože je tato kompetence deklarována jako priorita v koncepci státní služby, zaměstnanci a zaměstnankyně, zejména ti v přímém kontaktu s veřejností, se necítí za kvalitní klientský servis nijak oceňováni.

„Proklientský přístup“ je sice priorita v koncepci státní služby, ale není dostatečně odměněn – budeme to mít na paměti při dalších diskuzích, jednáních a v rámci připomínkování strategických materiálů.

Flexibilita práce: Home office a jeho limity

Home office v současnosti využívá alespoň jednou týdně 22 % respondentů a respondentek, přičemž nejčastěji jsou to osoby s pečujícími povinnostmi – tedy převážně ženy. Tato forma práce tedy není výsadou mladých nebo „rozmazlených“, jak občas zaznívá ve veřejné debatě, ale je životně důležitým nástrojem sladení pracovního a rodinného života. Z pohledu rovnosti a rovnováhy by měla být tato možnost nadále podporována a rozšiřována. I proto je pro odbory toto téma jedním z klíčových.



„Získali jsme autentický pohled těch, kteří státní službu tvoří,“ říká v rozhovoru nejvyšší státní tajemník Jindřich Fryč

Proč jste se rozhodli k takto hloubkovému a detailnímu průzkumu?

V současné době pracujeme na vyhodnocení fungování státní služby v ČR, která v letošním roce slaví 10 let. Pokud máme získat reálný obraz o jejím fungování, je samozřejmě důležité se ptát i těch, kteří ji tvoří.

Naším cílem bylo získat autentický pohled zaměstnanců a zaměstnankyň služebních úřadů na to, co je přitahuje na práci ve státní službě, jak se jim v práci daří, jak se jim pracuje s kolegy a nadřízenými a jak vnímají fungování úřadů, ve kterých pracují.

Průzkum jsme současně připravili tak, aby ho bylo možné pravidelně opakovat a vyhodnocovat změny.

Jaká zjištění jste očekávali a potvrdila se vám? A vyšlo z průzkumu naopak něco, co vás překvapilo?

Očekávali jsme, že se potvrdí některé dlouhodobě komunikované problémy, pro které však dosud nebyla data – například vnímání služebních úřadů jako stabilního zaměstnavatele, dobré pracovní podmínky, vnímání smysluplnosti práce, ale čekali jsme také méně pozitivní zjištění, která se týkají nízkého finančního ohodnocení, nedostatečné prestiže zaměstnání apod.

Velmi mile nás překvapilo, že zaměstnanci a zaměstnankyně mají dobré vztahy v rámci svých útvarů, a to i s nadřízenými. Nemile nás naopak překvapily důvody pro zvažování odchodu, kdy vedle platových podmínek zaměstnanci a zaměstnankyně zmiňovali malou zajímavost práce a nedostatečné vedení ze strany přímého nadřízeného.

Jaké závěry jste z průzkumu učinili? A podařilo se již něco z toho implementovat?

Z průzkumu jasně vyplynulo, že zaměstnanci a zaměstnankyně státní služby potřebují více uznání za dosahované výsledky a množství odvedené práce. Je potřeba posilovat manažerské kompetence nadřízených a vytvářet prostředí pro rozvoj nových nápadů a inovací.

S ohledem na to, že se zjištění z průzkumu lišila i podle jednotlivých úřadů, zaslali jsme vedení úřadů anonymizované odpovědi jejich zaměstnanců a zaměstnankyň, aby s nimi mohli pracovat. Současně jsme jim připravili i interaktivní grafický přehled odpovědí, aby věděli, jak si stojí ve srovnání s podobnými úřady.

V rámci sekce pro státní službu pracujeme s tématem atraktivity práce pro stát, komunikujeme s vysokými školami a jejich studenty, abychom přilákali do státní služby i chybějící mladou generaci. Snažíme se o kontinuální a viditelnou prezentaci výsledků práce státních zaměstnanců a zaměstnankyň, ale i její oceňování, např. v rámci akce [Úřednický čin roku](#). Se všemi poznatky pracujeme v dopadové studii ke státní službě, ve které budeme formulovat opatření pro její další rozvoj.

Pro posílení kompetencí zaměstnanců a zaměstnankyň jsme vytvořili kompetenční rámec, který obsahuje nejen kompetenci odbornosti, ale i průřezové kompetence, jejichž naplnění očekáváme od všech zaměstnanců a zaměstnankyň napříč služebními úřady – Strategie a leadership, Proklientský přístup, Změny a inovace, Komunikace a Spolupráce a diverzita. Jeho uplatnění v procesu náboru a rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň nyní pilotně ověřujeme na čtyřech pilotních úřadech.



Foto: Christian Wiediger, Unsplash

Přichází „superdávka“ – přinese nové výhody ale zejména nová rizika i novou zátěž

Anna Řídká

Od října 2025 začne platit nový systém sociálních dávek, který významně mění dosavadní pravidla. Reformy obsažené v rámci dvou nových právních předpisů podepsal 16. května prezident Petr Pavel. Předmětem reformy je nahrazení čtyř dávek – příspěvku na bydlení, doplatku na bydlení, příspěvku na živobytí a přídatku na dítě – jedinou dávkou státní sociální pomoci (DSSP), tzv. superdávkou. Reforma si klade za cíl zjednodušit žádosti, zvýšit efektivitu systému a lépe cílit pomoc na potřebné. Nárok bude nově posuzován také podle majetku, nejen příjmu.

Dávka se skládá ze čtyř částí: na živobytí, na bydlení, na děti a na práci. Bude dostupná pouze žadajícím s nižším příjmem a majetkem – jejich úspory např. nesmí přesáhnout 200 až 400 tisíc Kč na osobu podle počtu členů domácnosti, domácnost smí mít maximálně dvě auta a jednu nemovitost k bydlení. Nový systém má být konstruován tak, aby motivoval k práci – zavádí proto pracovní bonus i pro rodiče na rodičovské.

Zvlášť zohledněny by měly být tzv. zranitelné osoby – senioři a seniorky, invalidé, rodiče malých dětí, pečující osoby, ovdovělí nebo nezaopatřené děti. Tyto skupiny získají vyšší podporu na bydlení a snazší přístup k dávkám. Novinkou jsou i stipendia pro studující z chudších rodin či podpora pro studující rodiče malých dětí (tzv. „hlídačkovné“).

Pro pracující a jejich rodiny může reforma přinést nové možnosti podpory, ale také rizika. Znevýhodnění mohou být některé menší domácnosti, samoživitelé nebo lidé v oddlužení – tato rizika byla předmětem debaty už v připomínkovém

řízení. Prezident Pavel i odborná veřejnost upozorňují na nutnost monitorovat dopady v praxi a případně upravit parametry zákona.

Vyřizování superdávky zároveň nepochybně připraví další pracovní výzvy pro již tak vytížené zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu práce. V rámci meziresortního připomínkového řízení jsme MPSV coby gestora zákona upozorňovali mimo jiné na tyto problematické aspekty:

- **Zvýšení administrativní zátěže** – Novela předpokládá zavedení nových agend (např. podpůrných plánů), jejichž personální zajištění zůstává nejasné.
- **Nepřehledné doručování** – Navržený systém doručování přes informační portál nepočítá s digitálně vyloučenými klienty a klientkami, což může vést ke sporům o běh lhůt a ztížit tak výkon správních činností.
- **Nejasná pravidla v posuzování domácnosti a příjmu** – Řada ustanovení (např. u péče, příjmů z nájmu, složky dítě nebo majetkového testu) není dostatečně specifikována a může vést ke komplikovaným výkladům.
- **Zvýšené nároky na kontrolní činnost** – Rozšíření kontrol v terénu není doprovázeno navýšením personálních kapacit, což je v kontextu stávajícího vytížení zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadů práce velmi problematické.

Můžete se tedy spolehnout, že implementaci zákona budeme bedlivě monitorovat.

Platy versus mzdy: Nerovnováha, která ohrožuje veřejné služby i důvěru ve stát

Za stejnou práci až o polovinu méně. Tak by se dala shrnout klíčová zjištění aktuální studie think-tanku IDEA, která analyzuje rozdíly mezi mzdami v soukromém sektoru a platy ve státní správě a dalších veřejných službách. Výsledky nejsou jen znepokojivé – jsou alarmující. Nejde totiž o rozdíly v odměně za různé typy práce. Jde o nerovnosti za práci stejnou nebo srovnatelnou. A to je problém, který se týká nás všech.

Radek Holodňák

Systém, který trestá kvalifikované

Zatímco mzdy v soukromé sféře rostou v reakci na tlak trhu, platy ve veřejném sektoru zůstávají závislé na zastaralých a podhodnocených tabulkách. Největší rozdíly se tak objevují právě u těch profesí, které by měly být v zájmu společnosti co nejlépe ohodnoceny – platy úřednic a úředníků, expertních pracovníků a pracovníků, právníků a právniček, lékařů a lékařek, IT specialistů a specialistek nebo manažerů a manažerek. Rozdíl v odměňování mezi platy a mzdami se u těchto profesí často pohybuje až mezi 30 a 50 %!

Zvláště v Praze, kde je konkurenční tlak na trhu práce extrémní, dochází k tomu, že špičkoví odborníci odcházejí z veřejných institucí. A není divu – kdo by pracoval za 30 tisíc hrubého pro stát, když si může vydělat přes 50 tisíc v privátní sféře?

Nerovnost, která přestává být udržitelná

Data ukazují, že veřejné instituce se stávají personálně nestabilními. Trpí vysokou fluktuací a neschopností udržet kvalifikované pracovníky. Tím trpí kvalita veřejných služeb – ať už jde o zdravotnictví, školství, sociální služby nebo státní správu.

Zejména mladí pracující vidí, že veřejný sektor je v odměňování o desítky procent pozadu. Bez silných motivačních mechanismů, bez reálné valorizace platových tabulek a bez respektu k ceně práce přestává být zaměstnání ve veřejných službách atraktivní. A to může být velmi nebezpečné – společnost bez kvalitních veřejných služeb je společností, která se rozpadá.

Mýty a manipulace:

Když se „státní“ přestane vyplácet

Ve veřejné debatě často zaznívá názor, že státní zaměstnanci a zaměstnankyně

„mají jistotu“, „dlouhou dovolenou“ nebo že „nejsou tolik zatíženi výkonem“. Jenže to jsou mýty, které zastíňují realitu: učitelé, zdravotní sestry, hasiči nebo sociální pracovníci pracují pod obrovským tlakem, často v náročných podmínkách a s minimem uznání. Úředníci a úřednice u přepážek čelí nejen přetížení a důsledkům často zpackané digitalizace, ale mnohdy také přímým slovním i fyzickým útokům ze strany klientely. Ve veřejném sektoru se navíc v posledních letech bohužel šíří fenomén šikany a bossingu.

A co je navíc zarážející, některé tarifní stupně v platových tabulkách se pohybují pod hranicí minimální mzdy. Ano, stát, který má zajišťovat dodržování zákonů, sám platí lidi pod minimální mzdou. To je nejen ostuda, ale i systémová chyba.

Odbory – ochránci rovnosti a důstojnosti práce

Kde jsou odbory? Přesně tam, kde mají být – na straně zaměstnanců a zaměstnankyň.

A odborová vyjednávání přinášejí výsledky: Na pracovištích, kde působí odbory a existují kolektivní smlouvy, jsou mzdy v průměru o 8 634 Kč vyšší než na těch, kde odborová organizace chybí.

Ovlivnit ale platy na pracovištích státu a veřejné sféry je složitější. Odboráři a odborářky tak tlačí alespoň na navýšení odměn, rozpočtů pro FKSP či nefinančních benefitů souvisejících například s flexibilitou práce. Dobrá kolektivní smlouva zaměstnance a zaměstnankyně chrání před přetěžováním, nekonečnými přesčasů i šikanou.

Odbory nejen kritizují, ale navrhují také konkrétní řešení. Může jimi být například:

- Radikální změna platových tabulek
- Pravidelná valorizace
- Regionální diferenciaci tam, kde jsou životní náklady nejvyšší (např. v Praze a Brně)
- Zavedení výkonnostní složky, která by zohledňovala kvalitu a náročnost práce, ale byla transparentně nastavená a toto nastavení bylo projednáno s odborovou organizací na pracovišti

Odbory rovněž stojí v čele výzvy vlád. Předseda OSSO Pavel Bednář [opakovaně vyzval vládu](#) k tomu, aby bylo neprodleně zahájeno jednání o valorizaci platů



od 1. ledna 2026. Vláda na výzvy zatím nereagovala, ačkoliv slibovala zahájení sociálního dialogu.

Předseda ČMKOS Josef Středula pak požaduje navýšení reálných tarifních platů o 7 %. Tento požadavek není žádný exces, ale nutnost, pokud nechceme přijít o další stovky kvalifikovaných pracovníků a pracovník ve veřejných službách.

Co dělat?

- Revidovat systém odměňování ve veřejném sektoru. Není možné, aby stát působil jako „nezodpovědný zaměstnavatel“. Platy musí odpovídat hodnotě práce i životním nákladům.
- Dále zastavit odliv odborníků a odbornic. Bez kvalitních pracujících veřejné instituce nefungují. A bez kvalitních institucí nefunguje stát.
- A zajistit spravedlnost. Stejná práce si zaslouží stejnou odměnu – bez ohledu na to, kdo ji platí.

Nejde jen o čísla – jde o vás

Stát musí jít příkladem – a tím rozhodně nebude, bude-li nutit své zaměstnance a zaměstnankyně, aby dělali „srdcem“, protože peněženka na to nestačí.

Studie think-tanku IDEA ukazuje na zásadní nesoulad mezi odměňováním státních zaměstnanců a zaměstnankyň a pracovními nároky, které na ně stát klade. Tento dokument je silným nástrojem pro odbory, které na jeho základě mohou konstruktivně jednat s vládou na nejvyšší úrovni. Odbory mají v tomto případě možnost ukázat, že otázky spravedlivého odměňování jsou klíčové nejen pro jednotlivce, ale i pro celkovou efektivitu státní správy.

Pokud chce stát dosáhnout kvalitní a efektivní veřejné služby, musí nejprve zajistit, že ti, kteří ji vykonávají, budou důstojně a konkurenceschopně odměňováni. Odpovědnost vlády vůči svým zaměstnancům a zaměstnankyním by měla být vyjádřena nejen v slibech, ale především v konkrétních činech, která povedou k férovému a spravedlivému ohodnocení jejich práce.

Bez adekvátního finančního zajištění není možné udržet kvalitu veřejné správy, ani motivovat kvalifikované profesionály a profesionálky k dlouhodobé práci v tomto sektoru.

Flexinovela nabývá účinnosti již 1. června! Jaké změny přinese zaměstnancům a zaměstnankyním?

Prezident Petr Pavel podepsal 25. dubna flexinovelu zákoníku práce – v účinnost vejde již 1. června. S jakými změnami tedy mají zaměstnanci a zaměstnankyně počítat?

Anna Řídká

Výrazné změny ve výpovědích

Výpovědní doba se nově rozeběhne již dnem doručení výpovědi, nikoliv až od prvního dne následujícího měsíce. U výpovědi z důvodu porušení povinností nebo neuspokojivých výsledků se minimální výpovědní doba zkracuje na jeden měsíc.

Delší zkušební doba

U běžných pozic se prodlužuje na 4 měsíce, u vedoucích až na 8 měsíců. Zkušební dobu lze nově i v jejím průběhu dodatečně prodloužit dohodou, a automaticky se prodlouží o dobu trvání překážky v práci, čerpání dovolené nebo i o dobu neomluvené absence.

Transparentní odměňování

Zaměstnanci a zaměstnankyně již nesmí být smluvně vázáni mlčenlivostí o výši mzdy. Sdílení informací o výdělku přispěje k větší otevřenosti a férovějšímu odměňování. V případě porušení hrozí zaměstnavatelům pokuta až 400 tisíc Kč. Dohody

o naprosté mlčenlivosti ohledně mzdy byly i v dosavadní praxi považovány za právně nicotné. Je proto pozitivní, že se jejich neplatnost nyní výslovně zakotvuje.

Lepší podmínky pro rodiče

Zaměstnanci a zaměstnankyně na rodičovské mohou nově vykonávat stejnou práci u původního zaměstnavatele na DPP či DPČ. Po návratu do zaměstnání do dvou let věku dítěte je jim garantován návrat na původní místo i pracoviště. Pracovní poměry na dobu určitou lze při zástupu za rodiče neomezeně opakovat až do 9 let celkové délky – pravidlo „třikrát a dost“ ohledně prodloužování pracovních poměrů na dobu určitou tak nebude aplikováno na zástupy za mateřskou a rodičovskou.

Mzda v cizí měně a jednodušší administrativa

Nově bude možné vyplácet mzdu i v cizí měně – hlavně u zaměstnanců a zaměstnankyň v zahraničí nebo cizinců a cizinek. Ruší se rovněž povinnost vstupních lékařských prohlídek pro nerizikové profese. Zjednodušuje se i elektronické doručování mzdových výměrů, nově i skrze využití e-prostředků zaměstnavatele – jako je e-mail nebo elektronický systém – bez nutnosti předchozího informovaného souhlasu zaměstnance či zaměstnankyně (stačit bude potvrzení o úspěšném doručení).

Podpora v nezaměstnanosti

V prvních dvou měsících po ztrátě zaměstnání se podpora zvýší na 80 % předchozí čisté mzdy. V dalších měsících klesne na 50 %, a ve zbylé části podpůrní doby na 40 %.

Nové příležitosti pro mladistvé a pečující osoby

Pracovat mohou nově i čtrnáctiletí během letních prázdnin, a to maximálně 35 hodin týdně. Do započítatelné praxe pro určení platového stupně ve veřejných službách a správě se bude nově započítávat i péče o závislou osobu nebo doctorské studium.

Závěrem?

Novela přináší řadu změn, které mohou zaměstnancům a zaměstnankyním pomoci lépe skloubit práci a osobní život. V některých případech ale přináší také zjednodušení a zkrácení procesu skončení pracovního poměru, a to ne vždy vítané – například pokud jde o delší zkušební dobu.

Doporučujeme individuálně zkontrolovat pracovní smlouvy, případně se připravit na to, že někteří zaměstnavatelé budou chtít nových institutů (např. možnosti dodatečně prodloužit zkušební dobu) využít. Zde připomínáme, že k platnosti některých změn bude nezbytná písemná změna pracovní smlouvy – a na tu jako zaměstnanci a zaměstnankyně nemusíte přistoupit!

Tlak odborů nese ovoce: Ministerstvo zemědělství reaguje na krizovou situaci ve veterinární správě

Na konci dubna Základní odborová organizace OSSOO při Krajské veterinární správě pro Jihomoravský kraj [upozornila](#) na vyhraněnou situaci ve Státní veterinární správě (SVS) spojenou s hrozbou šíření nákazy slintavkou a kulhavkou. Odborářská výzva k řešení krizových podmínek, které dlouhodobě ohrožují pracovní komfort i zdraví zaměstnanců SVS, nezůstala bez odezvy. Ministerstvo zemědělství v čele s ministrem Markem Výborným reagovalo oficiálním dopisem, v němž přiznává oprávněnost našich výtek a oznamuje konkrétní kroky ke zlepšení situace.

Co se podařilo:

- **Jednorázové navýšení rozpočtu na platy od 1. 7. 2025:** Ministerstvo potvrdilo, že díky vyjednávání s Ministerstvem financí dojde ke zvýšení finančních prostředků určených na

platy zaměstnanců SVS. Jedná se o přímý výsledek tlaku, který vyvíjejí odbory společně s vedením SVS.

- **Zlepšení vybavení a technické podpory:** Ministerstvo potvrdilo, že prověřuje stav zásob ochranných pomůcek a technického vybavení v jednotlivých krajích. V případě zjištěných nedostatků bude SVS zajišťovat jejich doplnění.
- **Neomezená mobilní data pro zaměstnance:** SVS přešla na nového operátora a všichni zaměstnanci mají nově možnost využívat neomezený datový tarif, což významně usnadní terénní práci.

„Tato reakce ukazuje, že **otevřený a důrazný přístup odborů má smysl**. Odezva ze strany ministra Výborného je důkazem,



že nelze přehlížet hlas zaměstnanců, kteří dlouhodobě nesou tíhu mimořádných situací,” uvedl předseda OSSOO Pavel Bednář.

Odbory budou i nadále monitorovat plnění příslibů opatření a aktivně usilovat o to, aby se z jednorázových řešení staly systémové změny.



Děkujeme za možnost absolvovat tento důležitý workshop.

Odbory mají klíčovou úlohu v boji proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti, ukázal mezinárodní workshop s českou účastí

Šárka Homfray, Simona Struhová

Téma sexuálního obtěžování na pracovišti stále zůstává v mnoha pracovních kolektivech tabu. Právě odbory přitom mohou sehrát klíčovou roli v prevenci, informování i pomoci obětem. Důležitým krokem k posílení této role odborových organizací byl mezinárodní workshop, který se konal 7. – 9. května 2025 v chorvatském městě Njivice pod hlavičkou Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Workshop s názvem *Designing the Anti-WSH TU Training* spojil účastnice a účastníky z několika evropských zemí. Ti měli společně navrhnout odborové školení zaměřené na prevenci a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti. Inspirací byl zejména výzkum FES a CELSI z roku 2024, který odhalil alarmující nedůvěru zaměstnankyň a zaměstnanců v odbory jako oporu při řešení případů obtěžování. [O výzkumu](#) jsme již informovali, ale neškodí si jej opět připomenout. Mimo jiné proto, že velmi dobře zmapoval situaci právě v našem sektoru, tedy ve veřejné správě.

Z české strany jsme se workshopu zúčastnily mimo jiné my dvě, zejména jako budoucí možné lektorky. „Poprvé jsem se zúčastnila mezinárodního workshopu – a musím říct, že organizace byla perfektní. Porozuměla jsem hlouběji pojmu sexuální obtěžování na pracovišti i tomu, jak připravit školení – co do něj zahrnout, jaké zvolit aktivity, jak zohlednit cílové skupiny,“ shrnula své dojmy Simona Struhová, podle níž je klíčové téma dále šířit v odborářské základně i mezi zaměstna-

vati – ať už prostřednictvím předsedů a předsedkyň sekcí, základních organizací nebo vybraných aktivních členů a členek.

Součástí programu byly praktické bloky zaměřené na mapování potřeb cílových skupin, identifikaci překážek při přípravě školení a tvorbu konkrétních návrhů, jak školení uchopit na národní úrovni. Workshop tak byl přínosný nejen tematicky, ale i pokud jde o samotnou metodologii. Řada nástrojů, které jsme si osvojily, určitě najde uplatnění při přípravě dalšího svazového vzdělávání.

Na workshopu se vyměňovaly také příklady dobré praxe. Diskutovalo se s psychoterapeutkou o práci s oběťmi, ale třeba i o právních aspektech školení s právníkem Úřadu pro rovnost žen a mužů z Chorvatska. „Vím nyní, kdo je oběť, jak s ní komunikovat, kdo je poradce a kdo školitel či školitelka, a jaké mají úlohy i limity. Uvědomila jsem si, že odborové organizace mají možnost ukázat svou sílu – že mohou něco změnit. Ale musí být připravené,“ dodala ještě své postřehy Simona.

Zajímavá by mohla být i úloha pracovníků a pracovník IPC, kteří by mohli sloužit jako regionální proškolení či



Komunikace citlivých témat není jednoduchá disciplína.

proškolení předsedů a předsedkyň odborových organizací. Ti by následně mohli v této citlivé problematice rozvíjet dialog se zaměstnavateli a zaměstnanými.

Výzkumná zpráva FES „*Sexual Harassment at the Workplace: The Role of Trade Unions*“ poukazuje na to, že strach, stud a neinformovanost vedou k mlčení – a tím k pokračujícímu utrpení a toleranci nevhodného chování. Odbory ale mohou, měly by, ba musí být právě tím bezpečným prostorem, kde je možné hledat pomoc a podporu – pro řadu obětí to zatím ale bohužel neplatí. Pod záštitou Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů se proto chystají další aktivity, které na workshop naváží. Je nezbytné, aby se odborové organizace připravily na aktivní práci v této oblasti – nejen kvůli své členské základně, ale i kvůli posílení své důvěryhodnosti a relevance v očích pracujících.

Zaměstnankyně a zaměstnanci potřebují vědět, že v tom nejsou sami. Že odbory jsou tu pro ně i v těch nejtěžších věcech.

Metodologicky byl workshop velmi přínosný.

Nová možnost přiznání osobního příplatku v maximální výši

? Podle informací z našeho služebního úřadu byly přijaty nějaké změny týkající se osobních příplatků. Jaká jsou teď kritéria pro jeho přiznávání?

Ano, skutečně došlo k určitým legislativním změnám, a to jak pro osobní příplatek přiznávaný podle zákoníku práce, tak pro ten ve státní službě. Nově je možnost přiznat osobní příplatek v zásadě všem státním zaměstnancům a zaměstnankyním až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec či zaměstnankyně vykonává státní službu. Tato možnost tedy není omezena jen na některé platové třídy ani na podmínku prohlášení dané osoby za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka.

V zákoníku práce, na který zákon o státní službě odkazuje, došlo i ke značnému rozvolnění, co se týče okamžiku, ve kterém je možné osobní příplatek přiznat. Není již výslovně vyžadována podmínka dlouhodobého výkonu a je tedy tak mož-



né tuto složku platu stanovit dokonce již před započítáním samotného výkonu práce. Zákon o státní službě i nadále v § 149 váže možnost přiznání osobního příplatku na služební hodnocení. U nových státních zaměstnanců a zaměstnankyň ale lze před jejich prvním hodnocením přiznat, zvýšit, snížit nebo úplně odejmout osobní příplatek na návrh představeného. Osobní příplatek je možné upravit rovněž v souvislosti s některými zásadními změnami služebního poměru, zejména při přechodu na jiné služební místo.

V této souvislosti lze připomenout, že osobní příplatek až do výše 100 % pla-

tového tarifu je možné přiznat pouze státnímu zaměstnanci či zaměstnankyni, který/á ve služebním hodnocení dosáhl/a vynikajících výsledků. S ohledem na zákonnou povinnost rovného zacházení by v případě přiznání osobního příplatku bez služebního hodnocení měl služební orgán (potažmo navrhující představený) dobře vyhodnotit individuální výkonnost a postupovat tak, aby mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi nedocházelo k nepřiměřeným rozdílům.

Šárka Homfray

Může zaměstnavatel odebrat osobní příplatek z důvodu změny v charakteru vykonávané práce?

? Pracuji jako referent odboru přestupků na městském úřadě. Po 11 letech bych měl přejít z tohoto odboru pod městem na městskou policii, a to na pozici strážníka. Vzhledem k této změně mi ale chce zaměstnavatel odebrat mé aktuální osobní ohodnocení, které činí 11.000 Kč měsíčně. Zaměstnavatel argumentuje tím, že s ohledem na novou pracovní pozici nelze dál vyplácet osobní příplatek. Má zaměstnavatel pravdu?

Osobní příplatek je nenárokovou platovou složkou. Ale ve chvíli, kdy zaměstnavatel zaměstnanci či zaměstnankyni osobní příplatek s ohledem na jeho pracovní výsledky a kvalitu plnění pracovních úkolů přizná, z původně nenárokové platové složky se stává měsíčně poskytovaná nároková součást jeho či její platu. Legitimním odůvodněním pro odnětí již přiznaného osobního příplatku bude pouze stabilní změna v předpokladech a podmínkách jeho přiznání, nikoli krátkodobá změna v intenzitě a kvalitě prováděných prací či v pracov-

ním přístupu daného zaměstnance či zaměstnankyně.

Ze změny výkonu druhu sjednané práce nebo i z pouhého převedení v rámci sjednaného druhu práce, k němuž dojde z rozhodnutí zaměstnavatele, nelze automaticky vyvozovat stabilní změnu v zákonných ukazatelích pro rozhodování o osobním příplatku podle ust. § 131 a 110 odst. 5 zákoníku práce. Změna druhu práce proto nevede – a ani nemůže vést – k tomu, že by zaměstnanec „začínal od píky“, a zaměstnavatel musel počkat na to, zda se při výkonu nové práce osvědčí, a teprve až na základě toho mu přiznal osobní příplatek. Na druhou stranu zaměstnavatel musí v každém případě zajistit rovné zacházení v odměňování mezi všemi svými zaměstnanci či zaměstnankyněmi.

Ještě pro doplnění: Podle současně platné právní úpravy může být osobní příplatek přiznán či navýšen zaměstnanci nebo zaměstnankyni už od samého počátku pracovního poměru ještě před začátkem výkonu práce, pokud je již dopředu zaměstnavatel obezná-



Foto: Šul, Wikimedia Commons

men s jeho či jejími odbornými kompetencemi a výsledky. Typickým příkladem by zde byl takový zaměstnanec, který u zaměstnavatele již dříve pracoval, anebo takový, který se přesunul na jinou pracovní pozici odpovídající jeho kvalifikaci a kompetencím v rámci organizace. U tohoto typu zaměstnanců a zaměstnankyň lze předpokládat odpovědný a svědomitý přístup k plnění pracovních úkolů, vysokou kvalitu pracovních výsledků a mimořádnou odbornost.

Anna Řídká

Nejisté zaměstnání zhoršuje duševní zdraví – a nejen u mladých



Michaela Šídllová

Většina z nás během dospívání slýchala věty jako „musíš dodělat školu, aby sis našel dobrou práci,“ nebo „necháš se zaměstnat a potom se budeš moct odstěhovat,“ případně „až tě někde vezmou do práce, tak si zařídíš život podle svého“. A jistě vás samotné napadne bezpočet dalších variant těchto „rodičovských rčení“. Realita mnoha mladých v současnosti bohužel vykresluje poněkud jiný obraz: Už dávno je „někde vzali“, ovšem rozhodně se ani neblíží možnosti „zaříditi si život podle sebe“.

A o tom, zda je práce, ve které se nachází, „dobrá“, lze přinejmenším polemizovat. Řeč je o nejistém zaměstnání, které je spousta mladých nucena přijmout jako „cenu útěchy“ v honbě za dospělostí, a která se stává dvousečnou zbraní ve chvíli, kdy se z pár týdnů stáže ihned po škole nenápadně promění v hlavní zdroj obživy.

O čem vlastně mluvíme

Nejistá práce (precarious work) je takovým typem práce, který nevede ke stabilnímu zaměstnání a jeho parametry jsou nepředvídatelné a omezující. Ať už se jedná o rozložení směn a pracovní doby obecně, nedostatečnou výplatu či trvalost pracovního poměru, vyvolává v životě pracujících nejistotu, úzkost a nemožnost plánování směrem do budoucnosti. Příkladem za všechny jsou pak smlouvy s nulovou pracovní dobou, což je typ smlouvy, v níž zaměstnavatel není povinen stanovit minimální pracovní dobu. V našich podmínkách se takto mohou chovat známé dohody, tedy DPP i DPČ.

Celoevropský [kvalitativní výzkum](#) odhalil čtyři klíčové oblasti, v nichž tyto nejisté druhy zaměstnání poškozují duševní zdraví jedince...

1. Finanční nestabilita

Dopad finanční nejistoty na život člověka je značný v každém věku a přináší trochu jiné výzvy a obtíže. Pokud se zaměříme na mladé, souvisí finanční nejistota s odkládáním založení rodiny a přechodem do tzv. „dospělého samostatného života“ jako takového. Člověk kvůli ní omezuje také své sociální aktivity a cítí se tak vyčleněný ze širšího dění svých vrstevníků. Zároveň tím ale například ubývá i možností najít si vhodného životního partnera či partnerku.

2. Nejistota časovosti

Pocit nedostatku kontroly nad rozvržením svých dní a dlouhodobého horizontu vytváří velký psychický tlak a znemožňuje plánovat jakékoli další mimopracovní aktivity. To může vést k sociálnímu vyloučení z nejrůznějších aktivit, kterých by se jinak takový člověk třeba rád účastnil – mimo jiné například právě i odborové či dobrovolnické činnosti.

3. Nejisté zaměstnání jako status

Dalším velkým problémem je postavení tohoto typu zaměstnání na společenském žebříčku. Lidé, kteří jsou nuceni spokojit se z různých důvodů s tímto typem zaměstnání, se nepřímo vystavují



Řeč je o nejistém zaměstnání, které je spousta mladých nucena přijmout jako „cenu útěchy“ v honbě za dospělostí.

jí také nebezpečí periferního postavení na pracovišti a mnohdy i ve společnosti obecně. V pracovní oblasti to pak vede například k přidělování podřadných či nepříjemných úkolů, nedostatečnému školení a nemožnosti kariérního rozvoje. Krátkodobá příležitostná práce navíc zapříčiňuje stres z neustálého přizpůsobování novému pracovnímu prostředí a kolegům a kolegyňám, zabraňuje tak vzniku hlubších kolegiálních vztahů na pracovišti a brání tak i organizování v odborech.

4. Vyrovnávání pracovní nejistoty výkonem

Strach z nejistoty u těchto lidí často vede k potřebě kompenzovat ji nadměrnou výkonností a neustálou připraveností nastoupit na směnu kdykoli, i bez předchozí dohody, aby tak zaměstnavateli prokázali svou spolehlivost a hodnotu. To často znamená překonávat nejen osobní organizační nesnáze, ale i fyzické potíže, jako jsou zranění nebo nemoc. Takové dlouhodobé zacházení se sebou samým pak vede k pochybnostem o vlastní hodnotě, frustraci a ztrátě sebeúcty, což může snižovat morálku nejen v pracovním životě.



Foto: Engin Akyurt, Unsplash

Odbory nejsou jen pro dělníky

Dějiny odborů, část XI.

Radek Holodňák

V našem seriálu, který mapuje historii odborů v Českých zemích, jsme již ušli kus cesty. Dosud to ale mohlo vypadat tak, že se snad odbory týkaly jen dělníků. Přitom už od konce 19. století se možností a výhod odborového organizování snažily využívat i tzv. bílé límečky. A než se v příštím díle seznámíme s prvními opravdu úřednickými odbory, na které může přímo navazovat i náš Odborový svaz státních orgánů a organizací, představme si některé organizace, které významně posunuly odborářský svět i mimo továrny a výrobní linky.

Otakar

Jednou z prvních nedělnických odborových organizací u nás byla Ústřední jednota československého číšnictva Otakar. Ta, jak název napovídá, působila v oblasti pohostinství – a nese významný podíl na rozkvětu české restaurační kultury. Spolek pořádal kurzy, v nichž se číšníci mohli učit řádným způsobům, a kuchaři načerpávat znalosti o nových a populárních receptech. Postupem času začaly vznikat také vzájemné podpůrné fondy, a jednota takto začala nabírat charakter odborové organizace.

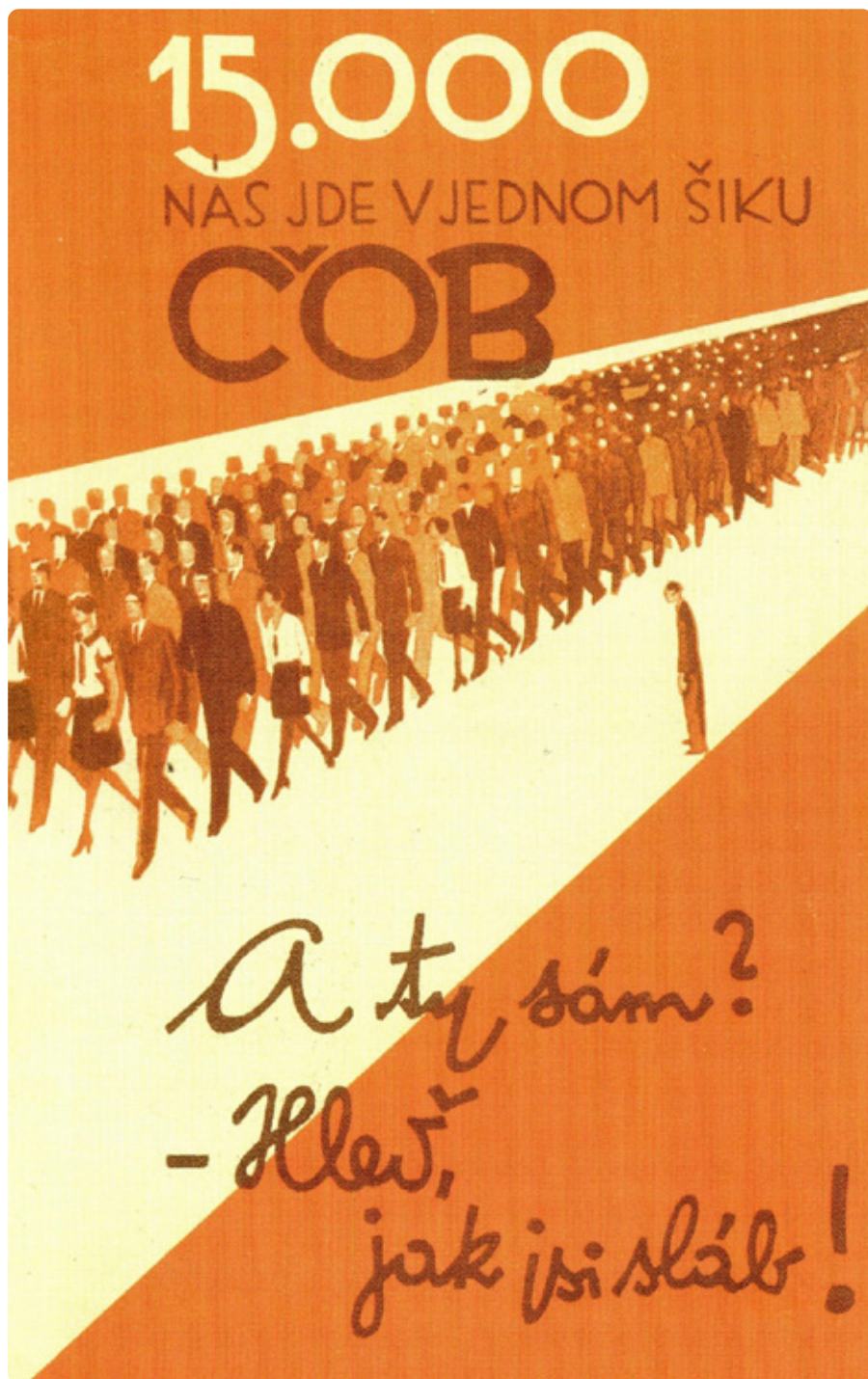
Z dnešního pohledu se může zdát kuriózním, že Otakar bojoval proti zaměstnávání žen v pohostinství. „Bratři“, jak si členové Otakara říkali, byli velmi pyšní na svou profesi a jen neradi viděli, když se jim do nich „míchaly“ ženy – ale třeba i nevyučení číšníci. Ženy i nevyučení v jejich perspektivě profesionálním číšníkům v podstatě „brali práci“, ačkoliv rétoricky členové Otakara tvrdili, že hájí především kvalitu a dobré jméno oboru.

Číšníci se za první republiky nebáli stávkovat. Připomeňme jeden úspěch za všechny: ve velké stávce číšníků v Brně si v roce 1928 zaměstnanci restaurací vymohli zvýšení mezd o 40 %. Inu, když přestane téct pivo, končí evidentně všechna legrace...

Československá obchodnická beseda

První odborová organizace v oblasti obchodu u nás vznikla spíše jako spolek pro podporu kultury a národního ducha. Mezi první požadavky ČOB patřilo například prosazení češtiny v obchodní korespondenci. Čím dál tím více si ale začala na paškál brát i otázky sociální.

Sociální situace zaměstnanců obchodu se od situace dělníků příliš nelišila. Na



Propagační materiál Československé obchodnické besedy

přelomu 19. a 20. století chyběla v obchodech pevná pracovní doba, zaměstnanci museli být neustále k dispozici a podřizovat se například i tomu, kdy závozník přiveze zboží. Obchody měly většinou dlouhou otevírací dobu, aby získaly výhodu nad konkurencí.

A něco jako volné neděle? Kdepak. Teprve v roce 1905 se prosadil zákon o zavírací době v neděli – a obchodům i potom zůstala výjimka, aby mohly zůstat otevřené alespoň na čtyři hodiny. Zavedení volných nedělí očekávali členové ČOB od první republiky. Ani tam se je ale nepodařilo prosadit na zákonné úrovni. A pokud si to zaměstnanci vyjednali v kolektivních

smlouvách, pak tato ustanovení byla anulována, jakmile přišla hospodářská krize. Pro její zmírnění bylo zkrátka klíčové, aby bylo zboží v oběhu, a aby lidé nakupovali, jak je to jen možné.

Když beseda v roce 1933 hodnotila 50 let své existence, někteří jen stěžovali na zklamání a skepsi. Možná si na neúspěšnou snahu ČOB můžeme vzpomenout dnes, kdy o některých „velkých“ svátcích mají obchody povinně zavřeno. Jako zákazníci nás to může leckdy naštvat, z hlediska prodávaců a prodavaček, skladníků a skladnic, lidí pracujících zásobování a dalších je to však významný výtěžek, na který se čekalo desítky let.

Jednotný svaz soukromých pracovníků

Odborný spolek obchodního pomocníka – Fachverein der Handelsangestellten byl založen už v roce 1897 jako svěpomocný spolek zaměstnanců v obchodu. Povšimněme si jeho plného česko-německého názvu – na rozdíl od Československé obchodnické besedy totiž tato organizace nebyla budována na národním principu. Jednalo se o spolek internacionální, v němž klíčovou roli hrála protestantská víra. Politicky se tyto odbory hlásily k sociální demokracii a byly součástí Odborového sdružení československého, v jehož rámci si budovaly vlastní svěbytný sociálně-politický program.

Velkého oživení se spolek dočkal po první světové válce. Odboráři si změnili název na Jednotný svaz soukromých pracovníků – Einheitversband der Privatangestellten a pustili se do profesionálního budování masové organizace v celém Československu. K úspěchu přispělo to, že členy svazu byli často dobře placení zaměstnanci (jako třeba obchodní cestující), což samo o sobě pomáhalo rozmnožovat finance v odborové pokladně. Svaz se ale zaměřoval na širokou paletu moderních profesí; sdružoval třeba kinooperatéry, zaměstnance elektráren a továren na výrobu letadel, ale třeba i letce, kteří nová letadla zalétávali.

JSSP se snažil k odborářské činnosti přistupovat moderními způsoby. Využíval svého politického vlivu (ústřední tajemník svazu Robert Klein byl zároveň poslancem), soustředil se především na mladé zaměstnance a využíval tehdejších mediálních možností k informačním a propagačním kampaním. Díky tomuto přístupu se svazu podařilo stát se po kováčích druhým největším svazem v ČSR. Svaz měl rozsáhlou síť regionálních sekretariátů a dosáhl počtu 80 tisíc členů. Ve 30. letech se pyšnil heslem „Od Aše až k Jasíně. Jednotný svaz volá vás – chrání vás!“ A v propagačních materiálech sděloval, že „je nemyslitelné žít bez odborové organizace“.

JSSP se nezaměřoval pouze na dílčí jednání o pracovní době, růst mezd nebo prosazování sociálních zákonů, ale chápal roli odborů v Československé republice jako integrální součást společnosti a jejího vývoje. Odborníci z jeho řad se tak na stránkách časopisu Za nové hospodářství (Weg der Wirtschaft) věnovali složitým teoretickým otázkám národního hospodářství. Díky tomu mohli v roce 1934 publikovat zásadní Hospodářský plán JSSZ, který měl Československo vyvést z hospodářské krize. Jeho jádrem bylo zavedení moderní plánované, socialisticky orientované ekonomiky. Toho mělo být dosaženo postupnými ekonomickými reformami.

Jednota uvažovala i nadále mezinárodním směrem a v jejích ideách můžeme zahlédnout i myšlenky směřující k hospodářskému sjednocování Evropy. Už v roce 1934 navrhovala „hospodářské seskupování států, které mají pro to přirozené podmínky, tedy států bývalého rakousko-uherského území a Polska a dále států Malé dohody s Bulharskem, až konečně dojde k dohodě se všemi státy“. Takové sjednocování chápali nejen jako ekonomické spojenectví, ale také jako možnost zajištění trvalého míru v Evropě. Mnohé tyto myšlenky, které měly kulminovat ve vytvoření „podunajské federace“, posléze našly uplatnění v ideách Evropského hospodářského společenství a Evropské unie.

OD AŠE AŽ

Jednotný svaz

volá Vás - chrání Vás!

K JASÍNĚ

Soukromí zaměstnanci z kanceláři, průmyslu a obchodů, pojďte s námi za nový, lepší svět!

Doba žádá soustředění sil

Je nemyslitelné žít bez odb. organizace

Jednotný svaz sdružuje 80.000 soukromých zaměstnanců

Zveme i Vás ke spolupráci na budování státu a jeho hospodářské a soc. politiky

Zajistíme sobě i rodině morální i hmotnou podporu v každé době

Na podpoře vypláceno 36,560.362 Kč

Přihlaste se u:
Plzeň, Pobřežní 8

Ústředí:
Praha II, Na Zbořenci číslo 18

Zemské sekretariáty:
Brno, Lažanského nám. číslo 3
Bratislava, Sedlářská 7

Krajské sekretariáty:
Moravská Ostrava, Tyršova č. 2
České Budějovice, Krajinská č. 1
Olomouc, Riegrova 11
Teplice-Sanov, Terežinská č. 22
Pardubice, Hotel „Veselka“
Jihlava, Husova 9
Prostějov, Hádkovo náměstí č. 3
Liberec, Soukenné náměstí č. 1
Hodonín, Štefánikova 24
Hradec Králové, „Střelnice“
Kolín, Havlíčkova třída číslo 23
Kladno, náměstí Svobody 1499
Užhorod, Korjatovičovo nám. 1
Košice, Orliá ulica 15
Mladá Boleslav, Jiráskova 221
Žilina, Masarykova 22

Leták Jednotného svazu soukromých zaměstnanců

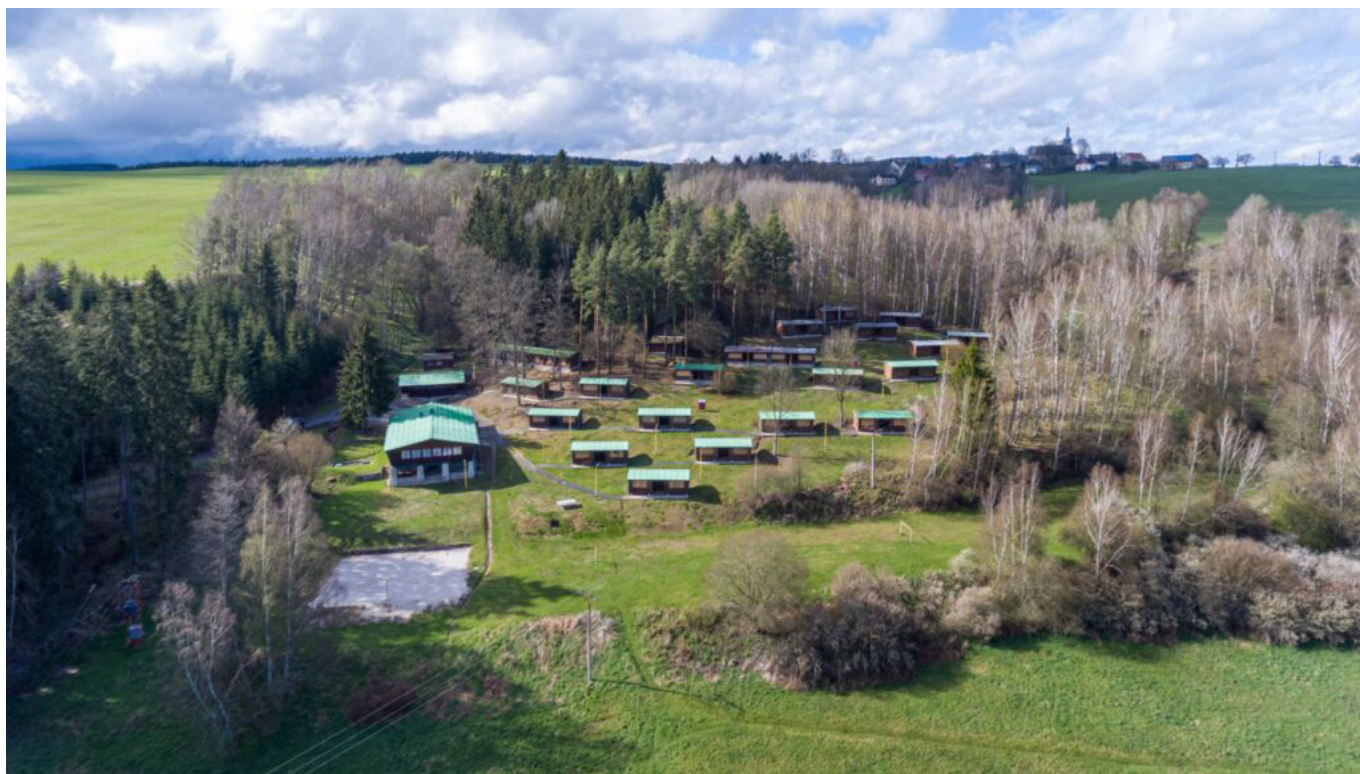
vání států, které mají pro to přirozené podmínky, tedy států bývalého rakousko-uherského území a Polska a dále států Malé dohody s Bulharskem, až konečně dojde k dohodě se všemi státy“. Takové sjednocování chápali nejen jako ekonomické spojenectví, ale také jako možnost zajištění trvalého míru v Evropě. Mnohé tyto myšlenky, které měly kulminovat ve vytvoření „podunajské federace“, posléze našly uplatnění v ideách Evropského hospodářského společenství a Evropské unie.

Ruku v ruce s internacionální a pacifistickou orientací Jednoty šel také její nezlomný odpor proti fašismu. Od roku 1933 se JSSP staral o přijímání anti-fašistických emigrantů vyhnaných z Německa. Pro ně dokonce svaz zřídil podpůrné středisko v pražských Záběhlicích. Když se pak Němci rozhodli zabrat Sudety, pomáhala JSSP uprchlíkům

včas území opustit a hledat bezpečný exil v zahraničí. Už v době ohrožení československého státu bojoval JSSP proti Hitlerovi, Henleinovi a fašistickým odborům. Svaz vždy zdůrazňoval, že „naši pracující jsou odhodláni Československo bránit“. První republika však kvůli Mnichovské dohodě nepřežila. A nepřežil ani s ní tak úzce provázaný Jednotný svaz soukromých pracujících. I on se včlenil do protektorátní odborové ústředny, v níž veškerá nezávislost hnutí pracujících se všemi jeho sny spadly do područí nacistické zlovlů.

(Pokračování v dalších 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.



1000 Kč sleva na tábory pro vaše děti a vnoučata!

Léto za rohem? OSSOO vám ušetří tisícovku na tábory pro děti!

Máme pro vás skvělou zprávu, která potěší každého (pra)rodiče – díky novému partnerství [A7 camps, z.s.](#) a [Odborového svazu státních orgánů a organizací](#) jsme pro naše členy zajistili **exkluzivní slevu 1000 Kč na dětské tábory!**

Tábory A7 camps mají dlouholetou tradici, silné jméno a každý rok přivítají tisíce dětí z celé republiky. Nabízí bohatý program, krásné lokality, skvělý personál – a nově také výhodu, kterou mají jen naši členové. A ano – turnusy letní sezony 2025 mají ještě stále volno!

Co všechno děti čeká?

Tábory probíhají v několika atraktivních lokalitách po celé ČR – například v [Krkonosích na Dvorské boudě](#), kde děti zažijí dobrodružství v horách, navštíví Sněžku nebo Špindlerův Mlýn. V [Náměšti nad Oslovou](#) se zase táboří v tradičním duchu s celotáborovou hrou, výlety a soutěžemi. A v [Bezručích](#) nebo [Hořických](#) si děti užijí bazén, sportoviště, diskotéky nebo noční bojovky – zkrátka opravdové prázdninové zážitky.

Programy jsou pestré: od klasických táborových aktivit, přes **taneční, airsoftové, šermířské nebo jezdecké tábory**, až po umělecké workshopy a výlety do přírody. Děti si užijí týden nebo dva plné dobrodružství, kamarádů a nezapomenutelných vzpomínek.

A teď to hlavní: sleva 1000 Kč pro členy OSSOO!

Tuhle výhodu jsme pro vás **vyjednali** jako další krok k tomu, aby členství v našem svazu nebylo jen formální, ale skutečně **mělo konkrétní přínos pro život vás a vaší rodiny**. Letní tábory mají být zábavné, bezpečné a dostupné. A přesně o to se snažíme. Tato sleva je jen **jedním z kroků, které jako odbory podnikáme**, abychom vám usnadnili život – nejen v práci, ale i mimo ni.

Sleva 1000 Kč platí na všechny tábory Agentury 7 a navíc ji můžete kombinovat s dalšími slevami – třeba za včasnou platbu nebo pro sourozence.

Jak slevu uplatnit?

- 1) Podívejte se na nabídku táborů na webu [agentura7.cz](#) a **vyberte si** takový tábor, který se bude pro vaše děti či vnoučata hodit nejlépe.
- 2) U každého z táborů v levém menu naleznete **Přihláška**.
- 3) Vytvořte si **uživatelský profil**.
- 4) **Zaregistrujte** vaše dítě nebo vnouče na vámi zvolený tábor a turnus.
- 5) Systém vám **vygeneruje fakturu** s plnou cenou.
- 6) **Napište e-mail** na info@a7camps.cz: uveďte, že jste právě udělali objednávku tábora a požadujete



uplatnění slevy 1000 Kč pro členy OSSOO. K mailu přiložte vygenerovanou fakturu a **skan členského průkazu OSSOO nebo potvrzení výboru** vaší základní organizace o členství.

- 7) Pořadatelé vám do mailu zašlou novou fakturu, v níž bude započtena 1000 Kč sleva, případně další slevy plynoucí z nabídky agentury.

Sleva pro členy OSSOO je kumulativní, lze ji tedy kombinovat například se [slevami za včasnou platbu](#) nebo [slevou na sourozence](#) (a v případě druhého dítěte tak ušetřit na turnusu i 2000 Kč a více!). Slevu není možné uplatnit na příměstské tábory v Domašově.

Slevy mohou využít členové a členky jak **pro své děti, tak pro svá vnoučata**. Důležité je pouze to, aby objednatel tábora byl člen OSSOO.

V případě nejasností se obračejte na Kateřinu Knutovou z Agentury 7 (tel. 774718496, info@a7camps.cz).

- Fotogalerie z táborů naleznete [zde](#).
- Video z táborů naleznete [zde](#).

Nově podepsaná směrnice potírající klientské násilí pokrývá 50 milionů pracujících nejen ve veřejné správě

Dne 6. května 2025 podepsali zástupci několika evropských odborových a zaměstnavatelských svazů, včetně EPSU, revidované multisektorové směrnice k prevenci a řešení násilí a obtěžování třetími stranami (TPVH). Směrnice, pokrývající přes 50 milionů pracovníků a pracovník ve veřejné správě, zdravotnictví, školství a pohostinství, navazují na dokument z roku 2010 a Úmluvu MOP č. 190.

TPVH (nebo také „klientské násilí“) zahrnuje útoky či hrozby ze strany veřejnosti a klientů, se kterými se zaměstnanci a zaměstnankyně setkávají. Zvláštní pozornost byla věnována genderovému aspektu klientského násilí – v některých sektorech jsou totiž podle [výzkumů](#) o obtěžování na pracovišti nepřiměřeně zasaženy ženy. Směrnice stanovuje nulovou toleranci, důraz na bezpečné pracovní prostředí, dialog a podporu obětem. Směrnice též avizuje vznik seznamu praktických vzorů vnitřních politik a ujednání kolektivních smluv k potírání tohoto nežádoucího jevu, který by měl být dostupný [online](#).

„Násilí není jen předmětem naší práce, ale bolestnou realitou pro mnoho zaměstnanců a zvláště zaměstnankyň,“ uvedl Jan Willem Goudriaan (EPSU), a vyzval k právní závaznosti a vymahatelnosti dohod.

► [zdroj](#)



Foto: Igor Omilae, Unsplash

Smrtelné úrazy jsou na vzestupu i mezi „bílymi límečky“, připomněl Den vzpomínky na oběti pracovních úrazů

Evropský odborový institut (ETUI) upozornil, že stres a další psychosociální rizika na pracovišti – jako dlouhá pracovní doba, nejistota zaměstnání či šikana – ročně připraví o život více než 10 tisíc lidí – což je víc, než mají na svědomí fyzické pracovní úrazy. Mezi hlavní příčiny patří infarkty a sebevraždy. Nejhorší zasažené jsou ženy a pracovníci ve střední, východní a jihovýchodní Evropě.

ETUC při příležitosti Mezinárodního dne památky obětí pracovních úrazů 28. dubna vyzval Evropskou komisi k urychlenému přijetí směrnice o psychosociálních rizicích jako součásti balíčku pro vytváření kvalitních pracovních míst. Zásadní jsou v tomto ohledu právně závazné povinnosti zaměstnavatelů, včetně posuzování rizik a zapojení odborů.

„EU dlouho nastavovala standardy v oblasti fyzické bezpečnosti v práci. Nyní musí být lídrem i v oblasti duševního zdraví,“ uvedla k tomu generální tajemnice ETUC Esther Lynch.

► [zdroj](#)



Zdroj: EPSU

„Nejvíce trpí ti, kterým pomáháme!“ Na 1. máje protestovali proti snižování stavů zaměstnanci a zaměstnankyně OSN

Na letošní Svátek práce zaplnilo ženevské Place des Nations na 500 zaměstnanců a zaměstnankyň OSN. Pod heslem „Zaměstnanci OSN nejsou zboží – Jsme tu pro lidstvo“ vyjádřili nesouhlas s rozpočtovými škrty uvnitř reorganizací a masivní systemizací pracovních míst. Tato výjimečná demonstrace, podpořená odborovou Internacionálou veřejných služeb (PSI) i odbory při Mezinárodní organizaci práce, přišla v době, kdy některé agentury čelí až 30% redukci pracovních míst.

„Pokud naši kolegové a kolegyně nejsou přítomní v terénu, nejvíce trpí uprchlíci – nedostanou informace o svých právech ani přístup ke vzdělání,“ varovala Rebecca, zaměstnankyně Úřadu Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky. Škrty tak v důsledku zasahují nejen samotné zaměstnance a zaměstnankyně, ale i miliony lidí, kterým OSN pomáhá.

Generální tajemník PSI Daniel Bertossa pak zdůraznil, že „tyto škrty ohrožují globální mír i bezpečnost“. Zaměstnanci a zaměstnankyně OSN, často na nejistých smlouvách, nyní volají po sociálním dialogu a respektování pracovních práv.

► [zdroj](#)



Foto: Kim Houghton, UN Photo

OSSOO
Odborový svaz státních orgánů
a organizací

Měsíčník 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

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK LÁZNĚ LIBVERDA

Prožijte krásné letní dny v nádherném malebném městečku Lázně Libverda

SEZÓNA LÉTO 2025– NABÍDKA VOLNÝCH POKOJŮ

ČERVEN

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
31. 5. – 7. 6. 2025	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
31. 5. – 7. 6. 2025	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
31. 5. – 6. 6. 2025 (6noci)	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
7. 6. – 14. 6. 2025	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
8. 6. – 14. 6. 2025 (6noci)	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
14. 6. – 21. 6. 2025	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
14. 6. – 21. 6. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
21. 6. – 28. 6. 2025	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
21. 6. – 28. 6. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč

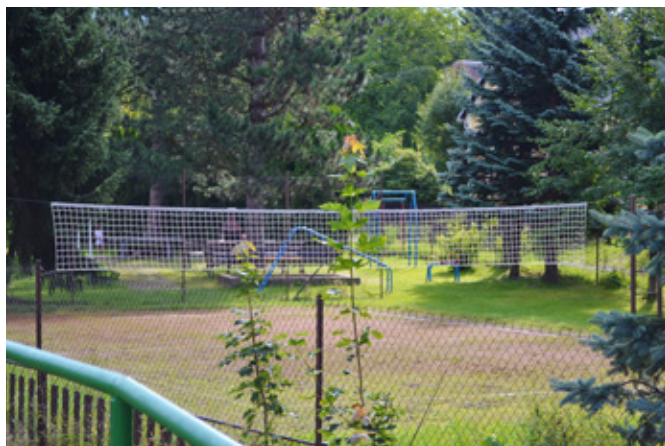
ČERVENEC

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
28. 6. – 5. 7. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj s přistýlkou	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
30. 6. – 5. 7. 2025 (5 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
5. 7. – 12. 7. 2025	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
5. 7. – 12. 7. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj s přistýlkou	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
26. 7. – 2. 8. 2025	3x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
26. 7. – 2. 8. 2025	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč



SRPEN

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
9. 8. – 16. 8. 2025	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150Kč, 2 noci 160Kč
9. 8. – 16. 8. 2025	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
9. 8. – 16. 8. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj s přistýlkou	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
16. 8. – 21. 8. 2025 (5noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
16. 8. – 23. 8. 2025	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
16. 8. – 23. 8. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
23. 8. – 30. 8. 2025	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
24. 8. – 30. 8. 2025 (6noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
23. 8. – 30. 8. 2025	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
23. 8. – 30. 8. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč



10% sleva na ubytování (pokoj)
z uvedených cen bude poskytnuta
objednateli, který je členem OSS00.

Kompletní nabídka RZ SMRK Lázně Libverda včetně ceníku
je k nahlédnutí na internetových stránkách OS:
www.oss00.cz/rekreacni-zarizeni-smrk-v-laznich-libverda

Veškeré informace o pobytech podává a objednávky přijímá
pí. Vladimíra Řehořová, tel. 735 760 537
e-mail: rehorova.vladimira@oss00.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: (uveďte název a adresu, vč. PSČ)

Žádám o zaslání složenky ANO – NE (zakroužkujte)
Platbu provedu převodem ze svého účtu ANO – NE (zakroužkujte)
Platbu provedu na pokladně ANO – NE (zakroužkujte)

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 souvisejících s poskytnutím rekreace. Prohlašuji, že jsem informován(a) ve smyslu zákona č. 110/2019 Sb. a obecného nařízení Evropského parlamentu a rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volného pohybu těchto údajů. Po uplynutí stanovené archivační lhůty budou data skartována.

Datum a podpis objednavatele

Členství v ZO a správnost údajů potvrzuje razítko a podpis VZO