

listopad 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

f osstatorg

Uvnitř Rozhovor s ústředním ředitelem ČSSZ
Státní úřednictva
Inspirace pro kolektivní vyjednávání

Vážené kolegyně, vážení kolegové,



V předešlém měsíčníku jsem na tomto místě rekapituloval průběh jednání o platech s odcházející vládou, se kterou, jak víte, nebylo možné se dohodnout na ničem. Netrpělivě jsme všichni očekávali nástup vlády nové, se kterou bude možné v jednání pokračovat. Týden se s týdnem sešel, je o měsíc později, a vláda stále ještě jmenována nebyla. Ačkoli jsme s představiteli vznikající vládní koalice v jednání a spolu s předsedou ČMKOS Josefem Středulou jsem se sešel s pravděpodobnou budoucí ministryní financí Alenou Schillerovou, bez oficiálního vládního mandátu stále ještě jednat nelze.

To ovšem neznamená, že bychom zaháleli. Pečlivě pochopitelně sledujeme situaci jak ohledně ustanovení nové vlády, tak ohledně přípravy státního rozpočtu na příští rok. Platí, že je tu celá řada dalších

témat, která chceme s novou vládou projednat – ať už jde o možnost dřívějšího odchodu do důchodu pro strážníky obecních a městských policí, řešení situace včetně odměňování pracovníků a pracovníků OSPOD nebo příplatky pro tzv. „přestupkáře“.

Velkým úkolem pro odbory bude také přesvědčit novou vládní garnituru, aby vrátila tvorbu Fondu kulturních a sociálních potřeb zpět na 2 %. Nezapomínáme ani na požadavek přidání platových stupňů v závěru pracovní dráhy – stupnice totiž nijak nereagovaly na zvyšování důchodového věku, ač tento požadavek prosazujeme více než 10 let! Budeme rovněž iniciovat revizi tzv. katalogů a otevírat další důležité otázky, jako např. odpočet členských odborových příspěvků z daní. A je zjevné, že s novou vládou nás čekají nové výzvy – do hry se například vrátil návrh na zřízení státního stavebního úřadu.

Činnost našeho svazu se navíc rozhodně neodvíjí jen od vládních kroků. Ke konci roku vrcholí kolektivní vyjednávání na úřadech a v jednotlivých organizacích. Připravujeme metodické pomůcky pro další období a uzavíráme letošní běh vzdělávání členské základny a odborových funkcionářů a funkcionářek.

Odborový svaz není žádný statický objekt, je to živá, měnící se organizace. V každodenním shonu nebývá mnoho času zastavit se a rekapitulovat, co všechno se povedlo – i navzdory nepříznivé vládní situaci. Podrobnější přehled toho, co se v letošním roce podařilo pro členy a členky zrealizovat a zařídit, přineseme v příštím čísle našeho svazového časopisu.

Zachovejte nám i nadále svou přízeň a neváhejte se na nás s čímkoli obrátit – jsme tu pro vás!

Pavel Bednář
Předseda OSSOO



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

přinášíme vám velmi smutnou zprávu, které se nechce ani věřit. 23. 10. 2025 nečekaně navždy odešel bývalý místopředseda OSSOO Petr Vydra. Petr byl dlouholetým členem výboru odborového svazu, výboru Sekce veřejné správy a jejího vedení. Zároveň do svého skonu vykonával funkci jednatele naší společnosti Cristal spol. s r.o.

Byl to odborář tělem i duší, byl to odborář-srdcař. Pro zaměstnance, odboráře a především pro náš odborový svaz vykonal neskutečné množství práce. Jeho rodině, blízkým i všem, kdo jej znali, vyjadřujeme nejhlubší soustrast. Čest jeho památce!

Pavel Bednář,
předseda OSSOO

„Přinášíme lidem jistotu – a děláme to s respektem a lidsky,“ říká ústřední ředitel ČSSZ

I v tomto čísle měsíčníku přinášíme další zajímavý rozhovor. Tentokrát předsedkyně svazové sekce ČSSZ Zuzana Rozová hovořila s ústředním ředitelem České správy sociálního zabezpečení, Františkem Boháčkem.

Zuzana Rozová

Jaká byla vaše cesta k České správě sociálního zabezpečení? A s jakými očekáváními jste začínal ve své současné funkci?

Na Českou správu sociálního zabezpečení jsem nastoupil na začátku října 2008 do Odboru nemocenského pojištění zaměstnanců. Právě začínal pátý ročník mého studia na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně. Na ČSSZ jsem přišel v podstatě náhodou, z osobních důvodů jsem se odstěhoval do Prahy, našel jsem bydlení na Andělu a hledal práci, kterou budu mít ideálně v docházkové vzdálenosti. Samozřejmě jsem hledal práci, kde budu schopen uplatnit svoje v tu chvíli ještě nedokončené vzdělání. Původně jsem ani neplánoval, že v ČSSZ zůstanu.

Roky 2008 a 2009 byly plné změn – i díky nim byla práce zajímavá. Mě osobně se týkala především problematika nového zákona o nemocenském pojištění a s tím související zcela nová aplikační podpora. Měl jsem štěstí na kolegy a kolegyně i nadřízené – dostal jsem šanci, současně mi nadřízení vytvořili podmínky, abych mohl dostudovat. ČSSZ a lidé, kteří v ní pracují, mi postupně přirostli k srdci – a s postupujícím věkem jsem si stále více uvědomoval klíčovou roli, kterou ČSSZ představuje pro občany.

V roce 2013 mě tehdejší ústřední ředitel jmenoval do pozice ředitele Pražské správy sociálního zabezpečení. Nedostal jsem snadné úkoly. Bylo mi 28 let, doma jsem měl manželku se dvěma dětmi – dvojčaty, kterým bylo teprve pár týdnů. Byla to obrovská zkouška, ale zároveň i zkušenost. Dodnes jsem vděčný za to, že to moje manželka zvládla a vedle péče o dvě děti nakonec dokázala podpořit i mě.

V roce 2018 jsem se přihlásil už do několikátého kola výběrového řízení na pozici ústředního ředitele ČSSZ. Zdejší prostředí jsem částečně znal, byl jsem součástí vedení ČSSZ. Mým cílem bylo připravit úřad na změny, které v příštích letech nevyhnutelně přijdou. Lhal bych,



Ústřední ředitel ČSSZ František Boháček

kdybych tvrdil, že jsem věděl, co přesně mě čeká. Od září 2018 jsem byl pověřený ústřední ředitel, od února 2019 jsem byl do své současné pozice jmenován. Hned první věc, kterou jsem musel řešit na začátku září 2018, byla úspora systemizovaných míst od 1. 1. 2019. Pokud jsem něco očekával, tak především ochotu svých kolegů a kolegyn spolupracovat se mnou v nové roli.

A jak se tato očekávání naplnila? Anebo bylo nutné je přehodnotit?

Jak jsem již naznačil, svá očekávání jsem směřoval především vůči týmu, se kterým jsem měl spolupracovat v nové roli. A tady jsem svoje očekávání přehodnocovat v zásadě nemusel.

Jedním z velmi zásadních témat jsou nepochybně platy ve státní sféře. Jak hodnotíte platovou situaci na našem úřadu?

Upřímně, hodnotit to svými očima není úplně snadné. Na jedné straně jsem tím, kdo má zajistit úsporná opatření, která



František Boháček se pravidelně účastní jednání výboru svazové sekce ČSSZ.

jsou výsledkem politické diskuse a politických rozhodnutí, na druhé straně musím vnímat logické požadavky a očekávání zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří v ČSSZ pracují.

Problematika platů je předmětem diskuse celých těch 17 let, která jsem v úřadu. Základním problémem, je z mého pohledu celý systém odměňování, který se dlouhodobě nedaří výrazně změnit. Jedna rovina jsou tabulkové platy a aktuální realita, kdy je velké množství tarifů pod úroveň zaručené mzdy. Druhá rovina spočívá v celkovém objemu prostředků na platy. Pokud jde o platovou situaci přímo v ČSSZ, jsem přesvědčený, že se v posledních letech podařilo vyjednat z hlediska objemu prostředků na platy maximum možného. Poslední roky se navzdory extrémnímu tlaku na úspory průměrný plat v ČSSZ zvyšuje, byť chápou, že z pohledu zaměstnanců a zaměstnankyň nikoli tempem, které by z mnoha různých důvodů očekávali.

Dotkněme se i tématu, které je pro celý úřad aktuální: připravované organizační změny, digitalizace úřadu. Co v této souvislosti považujete za stěžejní?

Ta skutečně velká organizační změna v ČSSZ už se uskutečnila s účinností od 1. 1. 2024. Vytvořily se tak podmínky pro to, abychom nepřizpůsobovali procesy organizační struktury, jak jsme to často museli dělat v situaci, kdy ze zákona bylo nutné všechny činnosti zajišťovat na každé okresní správě sociálního zabezpečení.

Změny budou přicházet rychleji – a my se budeme muset umět přizpůsobit.

Nyní můžeme postupovat opačně, a naopak přizpůsobovat organizační strukturu jednotlivým procesům, pokud je to vhodné.

Digitalizace už z mého pohledu nemůže být cílem, kterého bychom měli dosahovat, osobně ji považuji z určitého hlediska za samozřejmost (byť dobře vím, že jsou agendy, kde by bylo více než vhodné aktuální softwarovou podporu nahradit). Digitalizace by dnes sama měla být spíš nástrojem k dosažení jiných cílů – minimálně by nám v kombinaci s případnými organizačními změnami měla umožnit lépe reagovat na úsporná opatření, která v minulosti přicházela (a do budoucna to nebude jiné).

Organizační změny většinou reagují na nějakou blížící se – nebo už náhle probíhající – změnu, často vyvolanou vnějšími vlivy. V minulosti například extrémním nárůstem žádostí o předčasný důchod, v příštím období třeba jednotným měsíčním hlášením zaměstnavatele. I vinou pandemie či nástupu umělé inteligence se zásadním způsobem podmínky proměnily.

Změny budou přicházet rychleji – a my se budeme muset umět přizpůsobit. Právě tuto schopnost přizpůsobit se proto považuji za jednu z nejdůležitějších.

Co je podle vás na práci našeho úřadu důležité, o čem by měla veřejnost rozhodně vědět?

ČSSZ vytváří pro občany jistotu. Neřešíme jen pozitivní životní situace – spojené třeba s narozením dítěte nebo se zaslouženým odchodem do starobního důchodu. Zajišťujeme pro občany také příjem v nemoci, pomáháme jim, když jsou nemocné jejich děti nebo příbuzní – a jsme tu i v situaci, kdy lidé svoje nejbližší ztratí. A děláme to s respektem a důrazem na lidský přístup.

Jak se vám spolupracuje s odbory? A co pro vás znamená sociální dialog?

S odbory se mi osobně spolupracuje velmi dobře. Sociální dialog je pro mě přirozenou součástí systému – odbory vnímám jako klíčového partnera v diskusi o pracovních podmínkách zaměstnanců a zaměstnankyň.

Co byste na závěr vzkázal čtenářům Měsíčníku odborového svazu?

Přeji všem, aby je práce bavila, a aby do ní chodili rádi. Současně bych všem popřál, aby dokázali sladit pracovní a osobní život tak, aby si i přes často psychicky náročnou práci udrželi pozitivní přístup. A aby se jim v osobním životě splnily jejich sny a přání.

Z členské schůze největší odborové organizace Sekce policistů a občanských zaměstnanců Police ČR

Martin Havlíček

Ve dnech 10. a 11. listopadu 2025 jsme se v ÚZ PČR Jihomoravského kraje v Podhradí nad Dyjí setkali na pravidelném pracovním jednání naší největší odborové organizace působící u Policie ČR v regionu. Jsem velmi rád, že se nás sešlo téměř **sedmdesát policistů a občanských zaměstnanců**. Je to jasný signál, že naše členská základna je silná, aktivní a má zájem podílet se na fungování odborového svazu.

Předvečer

Už večer před samotným jednáním jsme se sešli jako výbor základní organizace, abychom probrali aktuální pracovní a organizační záležitosti. Diskutovali jsme o problémech z praxe, o plánovaných jednáních i o novinkách z odborového svazu. Toto interní jednání mi potvrdilo, že náš výbor pracuje zodpovědně a s velkým nasazením.

Dlouholetý přínos

Oficiální program jsme zahájili oceněním dlouholetých členů a členek. Vyjádřit jim poděkování bylo pro mě ctí – bez jejich dlouhodobé podpory by naše odborová organizace nikdy nemohla fungovat tak, jak funguje. V úvodním vystoupení jsem shrnul aktuální situaci, probíhající vyjednávání i hlavní témata, která řešíme na krajské i celostátní úrovni. Není překvapením, že klíčová jsou zejména vyjednávání o platech, ale i nadále přetrvávající nedostatečné ocenění (finanční i symbolické) občanských zaměstnanců a zaměstnankyň.

Naše pozvání přijala II. místopředsce OSSOO Šárka Homfray, která ve svém věcném a praktickém vystoupení představila letošní novinky v zákoníku práce a v další související legislativě. Kolegové se aktivně ptali a měli možnost řešit konkrétní situace, které v běžném provozu zažívají. Zpětná vazba, kterou jsem obdržel, byla jednoznačně pozitivní.

Věcná diskuse – a ne vždy příjemné dotazy

Odpoledne patřilo našim hostům z PČR. Jako první vystoupil náměstek policejního prezidenta pro ekonomiku Jaromír Bischof. Ve svém příspěvku se zaměřil zejména na ekonomickou situaci sboru, včetně přehledu jejího vývoje za poslední roky. Podal rovněž přehled vývoje průměrných platů u Policie ČR a hovořil i o některých chystaných projektech a novinkách.



Účast i zájem o diskuzi byly tradičně vysoké.



Pozvání přijal i krajský policejní ředitel Leoš Tržil.

Následně vystoupil „pán domu“, tedy ředitel KŘP Jihomoravského kraje Leoš Tržil. Hovořil zejména o personálních otázkách našeho ředitelství, ale podrobně popsal i průběh prací při rekonstrukci účelového zařízení v Podhradí nad Dyjí, které naše jednání hostilo. Ocenil mimo jiné i nasazení všech zaměstnanců a zaměstnankyň tohoto zařízení, bez kterých by se rekonstrukce nemohla uskutečnit.

Vystoupení hostů završil předseda OSSOO Pavel Bednář, a to zejména popisem vývoje jednání o platech. S netrpělivostí se očekává okamžik jmenování nové vlády, se kterou bude možné jednat, ještě stále není vyloučena valorizace tarifů v příštím roce.

Všichni hosté v následné debatě otevřeně diskutovali s přítomnými členy a členkami a odpovídali i na – ne vždy příjemné – dotazy. Této diskuse si velmi cením. Byla věc-

ná, otevřená a ukázala, jaké problémy trápí nejen jednotlivce, ale i týmy napříč krajem.

Dobrá parta

Dvoudenní setkání opět potvrdilo, že OSSOO je odborovým partnerem, který stojí za svými členy a členkami a hájí jejich profesní i sociální práva ve všech směrech. Zároveň ukázalo, že vedení Policie ČR na všech úrovních si je vědomo, jak důležitá je práce nejen příslušníků, ale i občanských zaměstnanců a zaměstnankyň, a usiluje o to, aby jim pro jejich práci zajistilo co nejlepší podmínky.

No a v neposlední řadě jsme si na setkání potvrdili, že jsme dobrá parta, umíme nejen spolupracovat, ale i sdílet společné radosti a starosti.

Děkuji všem, kteří se zúčastnili, a těším se na další společná jednání a spolupráci v roce 2026.

Odborové zasedání celníků s malým ohlédnutím do minulosti

Velmi příjemné podzimní počasí doplňovalo atmosféru zahájení výjezdního zasedání odborářů celní správy, které se již tradičně uskutečnilo koncem října v rekreačním zařízení Celní správy v Orlickém Záhvoří.

Dušan Janiš

Toto místo samozřejmě nebylo vybráno náhodně. Ubytovací kapacita i možnost vlastního stravování je velmi významnou okolností při akcích, jichž se obvykle účastní více než 20 předsedů základních odborových organizací s řadou hostů. Jednání bylo naplánováno jako třídní, s ohledem na dojezdové vzdálenosti započalo až krátce po poledni, nicméně protáhlo se v první den až do pozdějších večerních hodin. Program byl poměrně pestrý, hlavním tématem bylo probíhající kolektivní vyjednávání, zejména „analýza“ výsledků 1. kola. Letošní příprava kolektivní smlouvy byla poměrně hektická. Zahrnula totiž oproti předchozímu období přímé oslovení všech zaměstnanců celní správy, s cílem zapojení co nejširšího spektra, aby všichni měli samostatně možnost zaslat své náměty a připomínky předsedovi vyjednávací komise. Množství získaných podnětů bylo poměrně velké, mnohé se týkaly poměrně neutěšené situace v záležitosti příspěvku na stravování, který u celní správy dosahuje s ohledem na stávající náklady na jídlo, poměrně symbolické výše 36 korun na den. Přišla však i řada dalších námětů, např. zkrácení pracovní doby pro zaměstnance na délku, která je stanovena pro výkon služby příslušníků, tedy 7,5 hodiny. Stávající úprava zákoníku práce, však toto u civilních zaměstnanců celní správy výslovně zapovídá, tudíž tento návrh, obdobně jako některé další, které nebyly v souladu s aktuální právní úpravou, musely být vyřazeny jako nepoužitelné. Stále však přišlo dost podnětných námětů, které byly zahrnuty do příslušných článků kolektivní smlouvy. V souladu s dohodou se zástupci zaměstnavatele byl její návrh odeslán poslední srpnový den.

V rámci prvního dne jednání se předsedové základních organizací seznámili s vlastním průběhem kolektivního vyjednávání, rovněž jim byly poskytnuty informace z oblasti výše zmíněné přípravy. Úvodem následujícího dne zahájil svým vystoupením předseda odborového svazu



Bohumil Brandejs, v době pořízení foto vedoucí stanice v Orlickém Záhvoří

Pavel Bednář, jenž přítomné seznámil se situací kolem jednání o platěch. Jeho vystoupení bylo bohužel časově omezené, jelikož se po něm účastnil pohřbu zesnulého kolegy, bývalého místopředsedy našeho odborového svazu, Petra Vydry. Ve vymezeném čase si také stačil nostalgicky zavzpomínat na dobu, která bezprostředně souvisí s objektem celní správy, v němž jednání probíhalo. Jako příslušník CS působil počátkem devadesátých let minulého století právě na stanici celní stráž v Orlickém Záhvoří. Vzpomenul mimo jiné velmi specifickou etapu v historii celní správy, totiž na tu, kdy organizace využívala v příhraničním hornatém terénu k výkonu své činnosti koně. Dnes to může vypadat poněkud úsměvně, ale v době, kdy se tito čtyřnozí pomocníci začali používat, s nimi neměla celní správa větší zkušenosti, a příslušníci, jimž byli služebně přiděleni, se všemu museli teprve postupně učit. A nebylo to pro mnohé nijak jednoduché.

Během druhého dne došlo na projednání jednotlivých článků kolektivní smlouvy, kdy byla kolegům vysvětlena situace související s výsledky a dopady parlamentních voleb, zmíněno pravděpodobné provizorium státního rozpočtu, které bude mít bez-



Ze zasedání v Orlickém Záhvoří



Zasedání se zúčastnil i předseda svazu Pavel Bednář.

prostřední dopad i na ustanovení, které mají vztah k financím. Jde tedy zejména o stravné, tj. návrh na podstatné navýšení příspěvku, který nebyl upraven již po celé desetiletí, a dále o odměny při pracovních výročí, jež se pokoušíme opakovaně prosadit. Projednávané oblasti, jichž se netýkaly finanční aspekty, se vztahovaly zejména k problémům souvisejícím se zvýšenými nebo naopak velmi nízkými teplotami na pracovištích. Tyto potíže jsou důsledkem nejednotného přístupu řešení vedoucích zaměstnanců na jednotlivých úřadech. Dále se rozebírala otázka poskytnutí právní ochrany zaměstnancům v případech napadání, možných úprav pracovní doby pro administrativně technické zaměstnance, možností rozšíření práce a výkonu služby v rámci home office.

Po poměrně bouřlivé diskusi byl přijat závěr na prodloužení kolektivní smlouvy o jeden rok, s tím, že se zástupci zaměstnavatele bude dále jednat o článcích, které nemají bezprostřední vazbu na státní rozpočet.

Jelikož je výjezdní zasedání téměř jedinou možností delšího neformálního setkávání po oficiální části jednání v průběhu celého roku, organizátoři pevně doufají, že bylo přínosné nejen pro vyjasnění sporných bodů u jednotlivých návrhů v rámci kolektivního vyjednávání, ale také přispělo ke stmelení odborového kolektivu.



Stárnutí úřednictva

Výzva, kterou už stát nemůže přehlížet

Šárka Homfray

V posledních měsících se otázka stárnutí zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné správy dostává do popředí jak na úrovni státní služby, tak v samosprávách. A není to náhoda – jak upozorňuje i nejvyšší státní tajemník, trend stárnutí úřednictva od roku 2022 nabral na tempu.

I proto se právě analýza stárnutí úřednictva i ostatních demografických změn a jejich dopadu do veřejné sféry objevila na programu předešlých dvou zasedání Rady vlády pro veřejnou správu.

Realita v číslech

Podle analýz Ministerstva vnitra a dat ze Sekce pro státní službu se nejen věková struktura, ale celkové složení státních zaměstnanců a zaměstnankyň v řadě ohledů diametrálně odlišuje od celkové pracovní populace. Ve srovnání ostatními pracujícími v ČR zde pracuje:

- Výrazně více žen (73 % všech zaměstnaných)
- Výrazně více lidí nad 50 let (48 % úřednictva ve srovnání s 35 %

všech zaměstnaných) a méně pod 30 let (pouze 3,4 % státních zaměstnanců a zaměstnankyň ve srovnání s více než 13 % mezi běžnými zaměstnanými)

- Častější zdravotní znevýhodnění
- Větší podíl sólo rodičů
- O děti pečuje více než 40 % zaměstnaných
- Cca o třetinu méně časté jsou tu částečné úvazky

Věková struktura zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné správy se navíc mění rychleji, než jsme byli dosud zvyklí. Setrvalé roste podíl zaměstnanců a zaměstnankyň starších 60 let – od roku 2016 vzrostl o více než šest procentních bodů! Podíl mladších 30 let naopak klesl o téměř osm procentních bodů.

Seniorita a stabilita

Věková struktura se liší i napříč hierarchickou strukturou např. ministerstev – čím výše jsou zaměstnanci či zaměstnankyň postavení, tím jsou starší. Nejmladší věkové skupiny na vedoucích pozicích téměř nenajdeme – např. méně, než ka-

ždý desátý ředitel odboru je mladší než 40 let. Postupně klesá i schopnost nabírat mladší zaměstnance a zaměstnankyň. Zatímco ještě okolo roku 2017 přicházelo až 30 % lidí mladších 30 let, v posledních letech tento podíl klesl pod 20 %.

Princip seniority se projevuje i při novém obsazování vyšších míst – ani sem mladí lidé nepřicházejí. Státní služba je navíc charakteristická v některých ohledech až rigidní stabilitou. Až 63 % státních zaměstnanců či zaměstnankyň je registrováno v ISOSS již nejpozději od února 2016, tedy prakticky od počátku státní služby, a tento poměr ještě výrazně stoupá u představených – takto dlouho působí téměř 90 % ředitelů či ředitelky sekce a odborů a 83 % vedoucích oddělení.

Takto stabilní ale rozhodně nejsou nově nastupující státní zaměstnanci a zaměstnankyň. Ti, kteří do služebního poměru vstoupili po roce 2020, výrazně častěji odcházejí mimo státní službu po relativně krátké době. Odchodovost do dvou let od nástupu je ve skupině nastupujících po roce 2020 typicky vyšší o polovinu až dvojnásobná.

Proč je to problém?

Dopady těchto faktorů na odbornost a výkonnost úřednictva budou velmi citlivé, jak nade vší pochybnost vyplývá z materiálů projednávaných Radou vlády

pro veřejnou správu. V krátkém časovém horizontu lze očekávat odchod velké části zaměstnanců a zaměstnankyň do penze – při stávajících trendech bude na něj mít do deseti let nárok až třetina zaměstnaných v ORP. Nebude možné je nahradit, neboť přichází stále méně mladých lidí – které se navíc nedaří na úřadech udržet. Stárnoucí úřednická populace bude rovněž vyžadovat vyšší náklady na adaptaci pracovního prostředí a rovněž i více finančních prostředků na platy.

Úřady však budou mít čím dál větší problém reagovat na nové úkoly a výzvy, jak můžeme vidět například v oblasti digitalizace. Pokud nebudou tyto problémy řešeny, hrozí narušení kontinuity výkonu agend i ohrožení některých služeb.

Platy nejsou vše, ale...

Sekce pro státní službu navrhuje řadu opatření ke snížení nepříznivého demografického vývoje v úřednictvu. Mezi tato opatření patří např. flexibilní pracovní podmínky, mentoring, vícegenerační týmy, modernizace náboru, spolupráce se středními a vysokými školami, ale i automatizace rutinních agend nebo vyšší využití digitálních nástrojů.

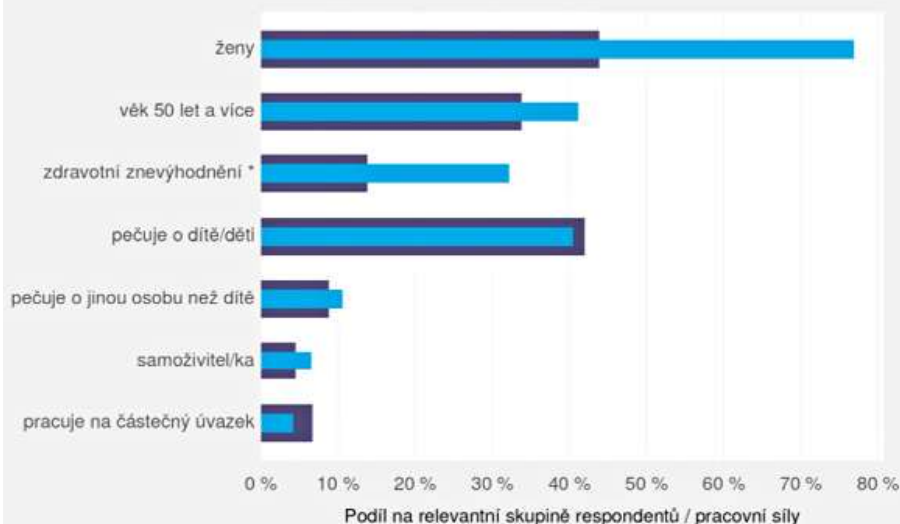
Mezi těmito opatřeními se objevuje i navýšení platů a větší odměňování za výkon. Jak upozorňuje nejvyšší státní tajemník, státní služba je v odměňování nekonkurenceschopná nejen ve vztahu k soukromému sektoru, ale ani ve vztahu k územním samosprávným celkům. Demografická situace na úřadech územních samosprávných celků je sice poněkud rozmanitější než ve státní službě, sami ale moc dobře víme, že se do značné míry potýká s podobnými problémy. Ukazují to i čísla – při zhruba konstantním počtu zaměstnaných u veřejné správy dochází v posledních 5 letech podle údajů Ministerstva vnitra k růstu počtu starších 55 let na všech stupních a k poklesu zaměstnaných do 30 let.

Je nepochybné, že bez razantního navýšení platů se situace v dohledné době určitě nezlepší, a to ani ve státní službě, ani v samosprávě. Zároveň – a zde se nepochybně můžeme shodnout se závěry sekce pro státní službu – nepůjde jen o to, nalákat nové mladé úředníky a úřednice, ale zejména o to naučit se lépe pracovat s těmi staršími a zkušenějšími a ideálně jejich působení prodloužit na co nejdelší dobu. To kromě nákladů na platy bude vyžadovat i náklady na adaptaci pracovního prostředí, celoživotní vzdělávání i změnu přístupu k managementu a správě lidských zdrojů.

Úkoly a témata pro náš svaz

Pro odborový svaz z uvedených zjištění vyplývá několik klíčových úkolů. Zaprvé musíme být partnerem v systematické debatě o tom, jak bude veřejná správa

Státní služba ve srovnání s celou pracovní silou ČR



* indikativní srovnání: rozdílné složení skupin

Pokud nebudou tyto problémy řešeny, hrozí narušení kontinuity výkonu agend i ohrožení některých služeb.

zvládat generační obměnu v situaci, kdy mladých přichází málo a odchody do důchodu budou v příští dekádě mimořádně vysoké. To znamená důrazně prosazovat kvalitní pracovní podmínky pro starší zaměstnance a zaměstnankyň – včetně ergonomických úprav pracovišť, realističtějších požadavků na výkon, lepší dostupnosti rekvalifikací či podpory flexibilních pracovních režimů.

Zadruhé je nutné aktivně se zapojovat do debaty o tom, proč se mladí lidé úřadům spíše vyhýbají. Nejde jen o otázku platů – byť ty jsou klíčové – ale i o modernizaci způsobu řízení, kariérní možnosti mladých a další aspekty. Demografické trendy jasně ukazují, že bez aktivního přístupu ke generacím Z a Y nebude možné veřejnou správu dlouhodobě stabilizovat. Náš svaz by měl tedy mimo jiné usilovat i o to, aby stát zaváděl opatření, která mladým lidem umožní vstup a další rozvoj, a zároveň podporoval ty starší, jejichž zkušenost bude v příštích letech nenahraditelná.

Stárnutí úřednictva není problém, který by šlo „přečkat“. Je to probíhající strukturální změna, která zásadně ovlivní schopnost státu plnit své funkce. Je v zájmu nás všech, aby na ni stát reagoval promyšleně, férově a s respektem k těm, kteří ve veřejné správě každý den dělají svou práci.

Uzavření RZ Smrk v Lázních Libverda

Odborový svaz státních orgánů a organizací informuje, že:

rekreační zařízení SMRK v Lázních Libverda bude je uzavřeno od 6.10. 2025 přibližně do 7. 12. 2025. V objektu probíhají izolační práce a práce s tím související

Datum otevření se může změnit. O případné změně Vás budeme včas informovat na webových stránkách OS S00.

V případě jakýchkoli dotazů ohledně RZ SMRK se obraťte na pí Řehořovou – tel. 735 760 537, rehorova.vladimira@os00.cz





Kolektivní vyjednávání v roce 2025

Anna Řídká,
metodička kolektivního vyjednávání

Na podzim proběhlo vyhodnocení kolektivních smluv uzavřených ve veřejné sféře v roce 2025. Výsledky šetření obsahu kolektivních smluv napříč kraji i v rámci OSSOO jsme již rozeslali do základních organizací. Nad to je z dotazů od členů a členek, patrně, která témata letos rezonovala nejvíce a co nejvíce odboráři od vedení poptávají. Ke konci roku si proto můžeme udělat malou rekapitulaci a nechat se inspirovat pro vyjednávání v roce příštím.

Pohled „shora“

Pokud se zaměříme pouze na problematiku konkrétních případů kolektivního vyjednávání, se kterými se na nás obrátili naši členové v rámci svazem nabízeného právního poradenství, můžeme vypíchnout několik opakujících se, nejčastěji vyjednávaných bodů:

„Onboarding“ v pracovní době

Častěji se objevují ustanovení umožňující zástupcům odborové organizace krátké, zhruba patnáctiminutové seznámení s novým zaměstnancem během jeho pracovní doby v prvním měsíci pracovního poměru. V rámci seznámení může zástupce OO poskytnout novému zaměstnanci bližší informace o činnosti OO a v případě zájmu rovnou poskytnout přihlášku do odborů. Konkrétní čas se stanovuje s ohledem na provozní potřeby zaměstnavatele.

Príspevek zaměstnavatele odborové organizaci

Standardem se stává také ujednání, podle něhož zaměstnavatel uhradí prokazatelné náklady související s výkonem oprávnění odborové organizace, typicky do roční výše x tisíců korun, v souladu s § 277 zákoníku práce.

Flexibilní pracovní doba

Nastavení pružné pracovní doby např. i tak, že pevná prac. doba není v pátky vůbec stanovena. To pomáhá lépe skloubit péči a práci a znamená to, že zaměstnanci a zaměstnankyně si mohou flexibilně zorganizovat svou práci tak, aby až 2x měsíčně mohli zůstat v pátek doma.

Lékař v pracovní době

Překážka vyšetření nebo ošetření u lékaře coby jiné důležité osobní překážky v práci může být upravena tak, aby zaměstnavatel poskytl pracovní volno s náhradou mzdy i pro případy, kdy musí zaměstnanec nebo zaměstnankyně navštívit oprávněné zdravotnické zařízení, které nutně není nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance či zaměstnankyně.

Velkým tématem také zůstává zajištění placeného volna pro výkon práce neodmyslitelně spjaté s rolí odborového funkcionáře – zodpovídání dotazů zaměstnanců, zastupování zaměstnanců při řešení stížností apod. Proč si tedy třeba nevyjednat pracovní volno k tomuto účelu s náhradou mzdy nebo platu měsíčně

v rozsahu určeném třeba jako součin průměrného počtu zaměstnanců u zaměstnavatele a časového úseku 15 minut?

Podněty pro další vyjednávání

Za zmínku potom také stojí rozšiřování participativních oprávnění odborové organizace zastupující zaměstnance na pracovišti. V rámci rozšířených oprávnění odborů se zaměstnavatelem projednávat klíčové otázky pracovních podmínek se můžeme v kolektivních smlouvách potkávat například s účastí odborů při zavádění nových pracovních technologií, zavádění docházkových systémů zpracovávajících biometrické údaje, nebo při soutěžení nového vybavení nebo dodavatelů externích služeb pro zaměstnavatele. Odborové organizace se také mohou nad rámec zákoníku práce informovat o vývoji přesčasové práce, nemocností, průměrného počtu agenturních zaměstnanců, nebo i o fungování automatizovaných procesů při vydávání algoritmických pokynů či rozhodnutí.

K tomuto tématu také jistě můžeme doporučit nový metodický text [„Participativní oprávnění zaměstnanců v České republice“](#), který vydala ČMKOS ve spolupráci s Mgr. Denisou Heppnerovou, právnickou Nezávislého odborového svazu pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy. Tato praktická brožura nezbytná pro každého aktivního odborářského tahouna určitě stojí za přečtení!



Jiřina Hálová s místopředsedkyní ČMKOS Radkou Sokolovou

ČMKOS na Vzdělání a řemeslo 2025: Odbory v centru dění

Jiřina Hálová,
IPC pro Jižní Čechy

Od 6. do 8. listopadu 2025 se Výstaviště v Českých Budějovicích proměnilo v živé centrum vzdělávání, řemesel a pracovních příležitostí. Výstava *Vzdělání a řemeslo 2025* přilákala tisíce návštěvníků, kteří se zajímali nejen o nabídku středních a vysokých škol, ale také o praktické aspekty pracovního života. Výraznou stopu zde zanechala i Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která se představila s vlastním informačním stánkem.

Odbory jako průvodce pracovním světem

Stánek ČMKOS se stal místem, kde se mladí lidé i široká veřejnost mohli dozvědět, jak odbory chrání práva zaměstnanců, jak probíhá kolektivní vyjednávání a proč má smysl stát se členem odborů už při vstupu do pracovního života. Odboráři zde poskytovali praktické rady, odpovídali na dotazy a zdůrazňovali význam důstojných pracovních podmínek.

Spojení vzdělání a pracovních práv

Výstava nabídla pestrý přehled vzdělávacích institucí, včetně Jihočeské univerzity a České zemědělské univerzity. ČMKOS však sehrál klíčovou roli v osvětě o pracovních právech, čímž doplnil vzdělávací nabídku o důležitý rozměr – přípravu na reálné pracovní prostředí. Mladí návštěvníci tak získali nejen informace o studiu, ale i o tom, jak se chránit a prosazovat svá práva v zaměstnání.

Odbory jako partner budoucnosti

Účast ČMKOS na výstavě potvrdila, že odbory nejsou jen institucí minulosti, ale aktivním partnerem pro budoucnost. V době, kdy se pracovní trh rychle mění, je informovanost o pracovních právech a kolektivní síle zaměstnanců důležitější než kdy dřív.



Zasedání RROS Jižní Čechy

Regionální rada v Českých Budějovicích: Diskuse o zaměstnanosti s účastí ředitele Úřadu práce

Jiřina Hálová,
IPC pro Jižní Čechy

V prostorách společnosti Hochtief v Českých Budějovicích proběhlo říjnové zasedání Regionální rady (RROS), které se zaměřilo na aktuální vývoj trhu práce, podporu zaměstnanosti a nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jednání se zúčastnil i ředitel krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích, **Ing. Ivan Loukota**, který přítomné seznámil s klíčovými změnami a opatřeními v rámci úřadu.

Ing. Loukota ve své prezentaci podrobně informoval o aktuální situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. Upozornil na nárůst nezaměstnanosti, který je patrný zejména v příhraničních okresech, a zároveň konstatoval, že tento vývoj odpovídá trendům v ostatních krajích. V regionu nedošlo k žádné zásadní události, jako je hromadné propouštění ve velkých firmách, která by růst nezaměstnanosti přímo způsobila.

Výrazný pokles počtu volných pracovních míst je podle něj ovlivněn změnou metodiky evidence od ledna 2025 – poptávka starší, než šest měsíců je nově vyřazovaná. V současnosti výrazně převažuje počet uchazečů o zaměstnání nad počtem volných míst. Přesto zůstávají některé profese dlouhodobě obtížně obsaditelná – například řidiči, montážní dělníci, pracovníci ve službách nebo zedníci.

Nové nástroje a digitální transformace

Ředitel Loukota představil také novinky v oblasti digitálního zpracování žádostí o dávky. Klíčovým nástrojem je aplikace **JENDA**, kterou během prvních 14 dní využilo více než 150 000 žadatelů. Tato aplikace umožňuje elektronické podání žádostí bez ohledu na územní příslušnost, což má přispět k efektivnějšímu využití kapacit Úřadu práce.

Do budoucna Ing. Loukota navrhl vytvoření dvou specializovaných týmů – jeden pro příjem žádostí, druhý pro jejich zpracování. V rámci diskuse odpověděl na dotazy účastníků a doplnil informace o systému elektronických rekvalifikačních kurzů a startovacích programech pro absolventy škol ve spolupráci se zaměstnavateli.

Vyjádření ředitele KP ÚP

„Naším cílem je nejen efektivně zprostředkovávat zaměstnání, ale také aktivně podporovat vzdělávání a rekvalifikaci. Nové nástroje, jako je digitální vzdělávání, nám umožňují lépe reagovat na potřeby trhu práce,“ uvedl Ing. Ivan Loukota.

Rebranding: nejen „nutné zlo“, ale zejména šance někam odbory posunout

Šárka Homfray

Na konci října jsem se zúčastnila mezinárodního workshopu věnovaného jednomu z nejpálčivějších témat současného odborového hnutí – rebrandingu odborových organizací a využívání moderních nástrojů pro organizování, komunikaci a růst členské základny. V průběhu dvou intenzivních dnů v chorvatském Zadaru jsme společně s odborovými lídry i lídryněmi, experty a expertkami z Norska, Chorvatska, Polska, Srbska, Rumunska, Nizozemska, Kazachstánu, Velké Británie a Ukrajiny sdíleli zkušenosti a hledali odpovědi na otázku, jak mají odbory působit v prostředí, které se rychle mění, digitalizuje a ve kterém konkurujeme nejen jiným organizacím, ale především kolísající důvěře veřejnosti a úbytku členstva.

Workshop organizovalo EPSU, všichni zúčastnění tudíž přicházeli z oblasti veřejné správy a služeb, tedy ze sektoru nám blízkého a podobného – prezentující svazy nevyjímaje. Diskuse se díky tomu netočily kolem problémů jiných odvětví, ale přímo odrážely realitu státní správy, veřejných služeb a rozpočtových organizací. Zkušenosti těchto svazů tak představují mimořádně cennou inspiraci i pro náš odborový svaz.

Rebranding jako nutnost, ne módní doplněk

Hned první blok se věnoval tomu, co vlastně „union rebranding“ znamená. A zdůraznil zásadní závěr: chtějí-li odbory čelit dlouhodobému úbytku členstva a s tím i souvisejícímu deficitu legitimacy, musí se ve větší či menší míře věnovat svému rebrandingu. Nejde o kosmetické úpravy, jako je změna loga – jakkoli téměř všechny prezentující svazy právě modernizaci loga uváděly jako součást svých aktualizací strategií. Klíčová je strategická úvaha o tom, jak odbory vystupují navenek, jak komunikují o svém účelu, hodnotách, práci, kterou dělají, jaký obraz vytvářejí a jak působí na potenciální členskou základnu.

Zkušenosti norských, chorvatských i kazašských odborů ukázaly, že rebranding není jednorázový projekt, ale dlouhodobý proces změny, který zahrnuje styl komunikace, vizuální identitu, způsob práce s členskou základnou, ale i způsob, jakým dovedeme vyprávět vlastní příběh.

Norská Delta například zdůrazňuje, že klíčem k úspěšnému rebrandingu pro ni byla identifikace „odborového DNA“. Svaz musel zkrátka přijít na to, jaké hodnoty jsou klíčové pro stávající členskou základnu – a pak teprve na to, jak tyto hodnoty



Z mezinárodního workshopu na téma rebrandingu odborů

zachovat, a zároveň je prezentovat tak, aby zaujaly zejména mladší zaměstnance a zaměstnankyně.

Bez analýzy to nejde: stávající členové a nová cílová skupina

Nejen Delta, ale všechny organizace, které svým rebrandingem úspěšně prošly, kladly důraz na zásadní krok, který nelze přeskočit: důkladnou analýzu potřeb stávající členské základny a zároveň identifikaci cílových skupin, ze kterých lze reálně získat nové členy a členky.

Zaznívala velmi jasná doporučení:

- nestačí „pocit“, že víme, co členové a členky chtějí – jsou potřeba data, průzkumy a analýza chování lidí,
- různé skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň mají různé potřeby – a svaz musí vědět, které z nich chce oslovit a jak,
- totéž platí pro mladé zaměstnance a zaměstnankyně, kteří často odbory vnímají jinak než střední nebo starší generace.

Jinými slovy, bez důkladné analýzy hrozí, že rebranding bude stát mnoho energie i zdrojů, ale mine se účinkem.

Digitalizace odborů není hrozba, ale příležitost

Druhá část workshopu se zaměřila na digitalizaci odborů a praktické zkušenosti svazů z Polska, Srbska či Rumunska. Ukázalo se, že digitalizace nemusí být „nutné zlo“, ale může také posílit organizování, zjednodušit komunikaci s členstvem nebo

zvýšit efektivitu práce v kanceláři. Prezentace našich kolegů a kolegyně z OSZSP ČR pak ukázala, jak lze třeba takový Facebook snadno využít nejen ke sdělování informací, ale i k propojování a organizování konkrétních lidí.

Velmi inspirativní byly aktivity zaměřené na základy digitálního organizování, vedené kolegy z nizozemského FNV. Během těchto aktivit jsme se seznámili s různými postupy a strategiemi, identifikovali jsme různé typy aktérů, se kterými se v odborech a na pracovištích můžeme setkat, a navrhli jsme si dokonce i vlastní digitální kampaň.

Profesionální služby se vyplácí – a data to potvrzují

Výrazným tématem celého workshopu byla profesionalizace komunikace a organizování. Řada svazů prezentovala konkrétní čísla a výsledky kampaní, které připravili externí odborníci a odbornice například na design služeb, marketing, sociální síť, komunikaci nebo PR. V mnoha případech se investice vrátily nejen v podobě vyšší viditelnosti, ale i měřitelným nárůstem členské základny. Spolupráci s odborníky a odbornicemi tak prezentující hodnotili nikoli jako zbytečný náklad, ale jako užitečnou investici.

Závěr je jednoznačný. Odbory v de facto celé Evropě řeší víc než podobné výzvy jako my. Jejich zkušenosti jsou pro náš svaz tedy nesporně cenné a mnohou se pro nás stáť klíčovou inspirací na naší cestě k úspěšnějším zítřkům. Těmto aktuálním výzvám a možnostem, jak na ně reagovat, se proto budeme věnovat i nadále.



Správná kancelářská židle – lepší pracovní den!

Karel Hanousek ml.,
svazový inspektor BOZP

Kancelářská práce se zdá být klidná a bezpečná – nikde na obzoru nějaké nebezpečné výrobní stroje, žádné motorové pily, ani pytel cementu na vás nejspíš nespadne. Přesto i zde číhají na pracující nejrůznější rizika. Množství pracovních úrazů pramení z vyčerpání, stresu, únavy a celkové pracovní nepohody.

I když si to mnohdy neuvědomujeme, velmi důležitou roli u sedavé práce hraje právě zdravé sezení. Nesprávně zvolená nebo nastavená židle dokáže za dlouhý pracovní den pořádně zatížit záda, svaly, ale i psychickou pohodu. Proto je **ergonomická kancelářská židle** nejen praktická, ale i stěžejní součást každé kanceláře.

A co říká zákon?

Dokonce i § 101–108 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) ukládá zaměstnavateli povinnost předcházet rizikům, vytvářet bezpečné pracovní prostředí a zajistit

bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP). To se vztahuje i na vybavení pracoviště – včetně ergonomických židlí, které jsou nedílnou součástí prevence zdravotních rizik spojených s prací u počítače.

Zaměstnavatel je odpovědný za to, že pracovní podmínky jsou bezpečné a odpovídají normám. Důležitou roli hraje také zdravotní stav zaměstnanců a zaměstnankyň – pokud pracující vyžaduje speciální úpravy židle z důvodu zdravotního stavu, musí zaměstnavatel zajistit úpravy odpovídající doporučením lékaře.

Ergonomie v praxi

Je nesmírně důležité i tu nejlepší kancelářskou židli správně nastavit parametrům svého těla. Nezapomínejme však ani na stůl a monitor – i ty jsou totiž v konečném důsledku nedílnými partnery vaší židle. Horní okraj obrazovky by měl být v úrovni vašich očí nebo mírně pod ní, aby byl pohled přirozeně směřován mírně dolů. Monitor by pak měl být od očí vzdálený přibližně 50 až 70 cm (podle jeho velikosti), což zhruba odpovídá délce natažené ruky.

Toto nastavení snižuje zátěž krčních svalů i očí. Zapomínat bychom však neměli ani na kvalitní klávesnici a myš, se kterou se nám dobře pracuje.

Co by měla mít správná kancelářská židle?

- **Nastavitelná výška sedáku** – nohy by měly být celou plochou na zemi a kolena svírat úhel 90–110°.
- **Opora bederní páteře** – páteř má přirozené zakřivení, židle by ji měla respektovat.
- **Opěrky rukou (područky)** – výškově nastavitelné, měkké, umožňující volné spuštění ramen.
- **Kolečka a konstrukce** – umožňují pohyb do všech směrů, čímž šetří záda, krk i další svaly. (Kolečka však nemusí vyhovovat všem – někteří zaměstnanci upřednostňují pevné provedení.)
- **Materiál** – prodyšný a snadno udržovatelný. Židle by měla být snadno čistitelná, aby si zachovala svůj vzhled i hygienu.
- **Kvalitní zpracování a stabilní konstrukce** – pro bezpečnost a dlouhodobé používání.
- **Splnění norem zdravého sezení** – záruka, že prošla příslušnými testy a certifikací.

Při fyzických kontrolách židlí a křesel na pracovištích se většinou nesetkáváme s vážnými nedostatky, přesto i zde bývá prostor ke zlepšení. Každý máme trochu jiné požadavky na pohodlné sezení – zde se otevírá prostor pro vedoucí a nadřízené, kteří by měli naslouchat zaměstnancům a zaměstnankyním a umožnit jim odpovídající, zdravé sezení.

Na trhu najdeme velké množství ergonomických židlí a jejich výrobců. Ne každé křeslo či značka ale musí vyhovovat všem – nejlepší je proto si svou budoucí pracovní židli vyzkoušet ještě před jejím pořízením. Pamatujeme, že ergonomická kancelářská židle je investicí do fyzického i psychického zdraví. Pomáhá předcházet bolestem zad, krku, svalovým problémům, únavě i stresu – a tím snižuje i riziko pracovních úrazů.

Až budete příště usedat ve své kanceláři, pamatujte: správně zvolená židle vám podrží nejen záda, ale i úsměv!



Foto: Freepik

Oznámení účasti na jednání výboru ZO a nárok na uvolnění

? Jsem předsedou základní odborové organizace působící na magistrátu. V den konání jednání závodního výboru (ZV) jsem své nadřízené oznámil s přibližně hodinovým předstihem, že se budu jednání účastnit a budu tak po dobu jeho trvání u zaměstnavatele čerpat překážku v práci z důvodu výkonu funkce člena orgánu odborové organizace. Nadřízená mi vytkla, že jsem měl informaci podat dříve, protože jsem o jednání jistě věděl dopředu. Zároveň po mně požadovala zaslání pozvánky nebo konkrétnějších informací o jednání, jako je program nebo další zúčastnění. Dále mě upozornila, že pevná část pracovní doby končí v den jednání ve 13 hodin, a že účast na zasedání ZV se do pracovní doby nezapočítává. Jak je to správně? A jaké povinnosti a práva v této věci mám vůči zaměstnavateli?

Zákoník práce v § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 stanoví, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci či zaměstnankyni pracovní volno s náhradou mzdy po dobu výkonu funkce člena či členky orgánu od-

borové organizace, pakliže činnost nelze provést jindy než v rámci pracovní doby. Toto pracovní volno se poskytuje v rozsahu nezbytně nutném. Jedná se o tzv. překážku v práci na straně zaměstnance či zaměstnankyně, která je zaměstnavateli známým a zákonem předpokládaným institutem.

Zaměstnanec či zaměstnankyně má povinnost oznámit zaměstnavateli vznik překážky v práci **bez zbytečného odkladu** a sdělit i **předpokládanou dobu jejího trvání**.

Pokud jste o jednání věděl dopředu, je samozřejmě vhodné oznámit tuto skutečnost s určitou časovou rezervou. Nicméně zákon nestanoví konkrétní lhůtu. Klíčové je, že oznámení proběhlo včas tak, aby zaměstnavatel mohl situaci organizačně zvládnout. Jednání ZV se navíc často svolává s kratším předstihem, zvláště pakliže se jedná o mimořádné jednání, což zaměstnavatel musí vzít v úvahu.

Zaměstnavatel je naopak oprávněn požadovat **prokázání existence překážky**, např. pozvánkou, programem nebo potvrzením o konání jednání. Není však

oprávněn zasahovat do vnitřních záležitostí odborové organizace nad míru nezbytnou – tedy není třeba sdělovat vše, co by již narušovalo autonomii odborové organizace.

Co se týká pružného rozvržení pracovní doby, i za této situace se výkon funkce člena orgánu odborové organizace posuzuje jako výkon práce **v celém rozsahu trvání překážky**.

Komentářová literatura k § 203 uvádí:

„Pokud je pracovní doba zaměstnance rozvržena pružně, pak se činnost zástupců zaměstnanců (...) posuzuje jako výkon práce v plném rozsahu, tj. nikoli pouze v rozsahu, ve kterém tato činnost zasáhla do základní pracovní doby.“

(Stránský Jaroslav, kolektiv autorů, Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost, SONDY, 01. 05. 2012)

Z uvedeného vyplývá, že účast na jednání závodního výboru se **považuje za výkon práce po celou dobu**, po kterou jednání probíhá, bez ohledu na to, zda se kryje s pevnou částí pracovní doby, nebo již přesahuje do doby volitelné. Zaměstnavatel poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy po celou dobu trvání této zákonné překážky.

Anna Řídká, LL. B., LL. M.

Osobní příplatek za slušnost?

? Na našem úřadu připravujeme nová pravidla pro přiznávání odměn. Pani tajemnice by ráda v odměnách zohlednila takové věci, jako je například slušné a vstřícné vystupování a chování k veřejnosti. Domníváme se, že něco takového se odměnou zohlednit nedá. Anebo možná v osobním příplatku? V této souvislosti jsme rovněž zaznamenali, že v osobním příplatku došlo k nějakým změnám – a mělo by tedy být možné ho změnit kdykoli, je to pravda?

V první řadě je nutné předestřít několik základních principů. Jedním z nich je, že zaměstnavatel odměňující platem může plat stanovit pouze v rozsahu a způsobem, který mu umožňuje zákon. Měl by tedy mimo jiné respektovat i účel jednotlivých složek platu tak, jak ho zákoník práce v příslušných ustanoveních upravuje. Dalším principem je, že zohledňovat lze jen to, co s výkonem práce skutečně souvisí. Vstřícné jednání vůči veřejnosti na úřadech nepochybně takovým aspektem práce bude, mělo by tedy možné najít adekvátní složku platu pro jeho ocenění.

Nedomnívám se, že by vhodným nástrojem ale byla odměna. Podle ustanovení §

134 zákoníku práce slouží odměna výhradně k ocenění mimořádných, zvláště významných nebo nadstandardních pracovních výsledků. Jde tedy o institut zaměřený na jednorázový výkon, který přesahuje běžné plnění pracovních povinností. Slušné, profesionální a vstřícné chování k veřejnosti sice představuje důležitou součást práce ve veřejné správě, nicméně samo o sobě je standardem, který má být součástí řádného výkonu pracovní činnosti. Odměnou proto nelze oceňovat něco, co má povahu očekávatelné součásti pracovního výkonu.

Vhodnější složkou by tak měl být osobní příplatek podle § 131 zákoníku práce. Tento příplatek slouží k tomu, aby ocenil zaměstnance a zaměstnankyně dlouhodobě dosahujících vysoké pracovní výkonnosti. Pracovní výkonnost se s ohledem na ustanovení § 110 odst. 5 zákoníku práce posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality. Pokud je například vystupování vůči veřejnosti profesionální a vstřícné, a tato kvalita individuálního výkonu má určitou setrvalost v čase, může být při stanovení výše osobního příplatku zohledněna.

Za pozornost také stojí nedávná změna § 131. Novela výslovně stanovila, že osobní příplatek lze přiznat až od výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec či zaměstnankyně zařazena, a to v návaznosti na pravidla odměňování v § 110 odst. 5 zákoníku práce. Výklad vycházející z úmyslu zákonodárce dovozuje, že se touto změnou zpružní možnost přiznání, ale i změny osobního příplatku, a to jak nahoru, tak dolů. Příplatek tak může být teoreticky přiznán již při nástupu a může dynamicky reagovat na změny v pracovní výkonnosti. Změna však nemůže být svévolná – vždy musí být zdůvodněna skutečnými pracovními výsledky a zachovávat pravidla rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Pro úplnost ještě dodejme, že u státních zaměstnanců a zaměstnankyň podle zákona o státní službě i nadále zůstává osobní příplatek navázán na služební hodnocení – a vstřícnost i celkové chování státního zaměstnance či zaměstnankyně se konec konců ve služebním hodnocení určitým způsobem zohledňuje.

Mgr. et Mgr. Šárka Homfray

Krátké dny a předvánoční shon jsou tu – jak je zvládnout v pohodě?

Aniž bychom se nadáli, objevilo se opět období nejen krátkých dnů a termínů do uzávěrek, ale také klasického shonu blížících se Vánoc. Co mají všechna tato témata společné?

Především vyvolávají stres a obavy. Některé z pracovních či finančních důvodů, jiné z fyziologických či psychických. Jak se s problémy z jednotlivých prolínajících se oblastí vypořádat, aby nás jejich tíha nezavalila jako sněhová koule? Pojďme se na ně podívat hezky popořadě.

Podrážděnost a únava... z nedostatku světla

Česká republika se nachází v časovém pásmu, které s sebou v zimním období přináší kromě chladu také poměrně krátké dny. Navíc to málo času, po němž slunce svítí, stráví většina lidí na pracovišti. Není tedy divu, že naše psychické i fyzické baterky blikají neustále na posledních pár procentech. Pro zlepšení nálady však není potřeba hned odlétat do zahraničí za sluncem. Pokud nemáte možnost zařídít si příjemné osvětlení také na pracovišti, určitě neuděláte chybu, pokud si alespoň domů poříďte raději než jedno centrální světlo spíše několik „bodovek“ s takzvaným teplým – tedy do žluta laděným – světlem.

Stejně tak pár svíček či světýlek na stromeček protažených mezi květináči či zavěšených u okna dovede prostor zútulnit a pocitově zahřát. Jen nezapomeňte, že je

treba dávat pozor na bezpečnost umístění a výhřevnost žárovek či svíček s ohledem k dětem a zvířatům v domácnosti.

A co se Vánoc týká, zkuste pro změnu místo do obchodního domu zajít například na jedno z míst, v nichž je uchováván plamen tzv. betlémského světla, a přinést si jej domů v lucerničce. Do Česka bývá toto světlo dovezeno skauty z Vídně, kam putuje přes několik zemí z Betléma. Ať jste ateista nebo věřící jakéhokoli vyznání, může jít prostě o milou tradici ať už pro zklidňující procházku s vlastními myšlenkami, či rodinné putování městem k zářivému cíli. Navíc zapálené svíčky od tohoto plamene pak můžete předávat přátelům jako milý dar.

Nestihám, nestačím... nemůžu

Neustálý shon kolem uzávěrek vrcholí trochu nelogicky právě s koncem roku, kdy by bylo přirozenější – a mnohdy odborníky doporučováno – zpomalit a zahлубat se s klidem do sebe. Kdo však takový prostor nemá a potřebuje stihnout deset věcí nejlépe ještě před snídaní, pro toho máme alespoň tři jednoduché tipy:

1) Neokrádejte se o spánek – ačkoli setrávání v práci přesčas může vést k potřebě dohánět domácí povinnosti po večerech, spánek je potřeba považovat za klíčový pro své zdravé fungování v tomto hektickém období.



Michaela Šidlová
členka ZO při Ministerstvu vnitra
a platformy Mladí odboráři
OSS00 v terapeutickém výcviku

2) Dávejte si aspoň malé (nekuřácké) pauzy. Pokud nejste kuřák či kuřačka a nechodíte aspoň na chvíli mezi jednotlivými úkoly „na rychlou kouřovou“, může se vám stát, že se od začátku pracovní doby až do oběda nezastavíte (a mnohdy zapomenete i například dodržovat pitný režim). Nastavte si proto budík na kratší oddělené časové úseky dle vašich pracovních možností a dávejte si „povinné přestávky“ alespoň na to, abyste si došli pro čaj či lahev s vodou.

3) Odškrtávejte si realistický „to do“ list – pokud se cítíte přehlcení, rozhodně je dobré si všechny úkoly na začátku dne sepsat na papír podle aktuálnosti, termínu a třeba i toho, jak rychle je možné je zvládnout. Vytvořte si systém, podle kterého dokážete fungovat právě vy, a který bude ve vašem zaměstnání dávat smysl. Stanovte si reálné cíle a po jejich naplnění si nezapomeňte úkol přeškrtnout – přináší to silný pocit uspokojení a zobrazení toho, co už jste v daném dni zvládli.

Vánoce mají být štědré... ale v čem?

Většina rodičů chce svým dětem připravit kouzelné Vánoce plné dárků a cukroví, u toho v dnešní době sociálních sítí také ideálně skvěle vypadat, mít naklizené a je třeba nezapomenout na příbuzné, známe a také ty, co neměli v životě tolik štěstí... Ale i dobré úmysly mohou vést k nešťastným koncům – a v tomto případě si v kombinaci s finišem roku v práci a vyčerpáním zaděláváme akorát na kolaps.

Zkuste tedy vyměnit štědrost v množství a ceně darů za tu v čase a klidu. Nadělte si porci pohody namísto několika druhů bramborového salátu a uvidíte, že Nový rok přijde po Vánocích i bez vycídných oken či s dárky zabalenými jednoduše namísto precizních uměleckých děl z blýskavého papíru.

Ať jsou letošní svátky časem oddechu a načerpání sil – odborárky a odboráři, do nového roku vstupme připraveni pokračovat v našich zápasech!



Foto: Freepik

Foto zdroj: epsu.org



Evropská směrnice k podpoře kolektivního vyjednávání obstála před soudem

Soudní dvůr EU potvrdil platnost směrnice o přiměřených minimálních mzdách. Podpořil tím sociální rozměr Unie a její pravomoc jednat v oblasti mezd a pracovních podmínek. Klíčová ustanovení na podporu kolektivního vyjednávání zůstávají beze změn: státy musí přijímat opatření k jeho posílení a připravit akční plány, pokud pokrytí klesá pod 80 %.

Soud zrušil jen některé procesní části týkající se stanovování minimální mzdy. To sice oslabuje ochranu proti jejímu snižování, nicméně celkový účel směrnice zůstává zachován.

Evropská odborová konfederace (ETUC) a Evropská federace svazů veřejných služeb (EPSU) rozhodnutí vítají a vyzývají státy, aby neotáčely a rozšířily kolektivní smlouvy i do nízkopříjmových sektorů, jako je odpadové hospodářství či péče. Prioritou je nyní důsledné prosazování směrnice – akční plány zatím přijalo jen několik zemí.

► zdroj

Foto zdroj: PSI



Obnovení sociálního dialogu v Oceánii

Po více než 10 letech bez skutečného vyjednávání dosáhl odborový svaz pracujících ve veřejných službách (Public Employees Association – PEA) v Papui Nové Guineji zásadního průlomu: obnovil kolektivní vyjednávání a vybojoval zaměstnance a zaměstnankyně veřejného sektoru 3% zvýšení platů od ledna 2026. Odbory původně požadovaly 7 %, ale dlouhodobě napjatý rozpočet státu a roky fiskálních úspor umožnily jen tento omezený nárůst.

Navzdory tomu jde o významné vítězství. Generální tajemník odborového svazu PEA Ugwalubu Mowana připomněl, že unie se nevzdala ani po desetiletí stagnace: „Nepřestali jsme bojovat, dokud jsme vládu nedostali zpět k jednacímu stolu,“ pronesl s hrdostí.

Dohoda obsahuje i důležité závazky pokračovat v jednáních o životním pojištění a zdravotní péči pro zaměstnance a zaměstnankyně a jejich rodiny – tématech klíčových v době rostoucích životních nákladů a slábnoucí měny. Největší přínos však leží v obnovení samotného procesu kolektivního vyjednávání, který veřejným pracujícím vrací hlas, důstojnost a možnost ovlivňovat své pracovní podmínky po letech přehlížení.

► zdroj



Foto: BCGEU

Stávka, kterou Britská Kolumbie nepamatuje 40 let, slaví úspěch

Po osmítýdenní stávce schválila britskokolumbijská odborová unie BCGEU zaměstnanců a ve veřejné a státní správě novou kolektivní smlouvu s provinční vládou, kterou v demokratickém hlasování podpořilo 89 % zúčastněných členů a členek. Uzavření dohody tak oficiálně ukončilo největší stávku ve veřejném sektoru v kanadské provincii za poslední čtyři desetiletí.

Smlouva přináší čtyřletý růst mezd o 3 % ročně a výrazné navýšení platů nejhůře odměňovaných profesí. Zahrnuje také řadu nefinančních zlepšení, například posílenou podporu duševního zdraví, lepší benefity či jasnější pravidla pro organizaci pracovních pozic plně vykonávaných mimo pravidelné pracoviště.

Odbory zdůrazňují, že dohoda byla klíčová pro udržení zkušených pracovníků a pracovníc, stejně jako pro stabilitu veřejných služeb. Stávka přitom výrazně zasáhla provoz státních distribučních center alkoholu a ukázala sílu společného postupu. Podle vlády dohoda vyvažuje potřeby pracujících i náročné ekonomické podmínky, jímž provincie čelí.

► zdroj

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@ossoo.cz; www.ossoo.cz; IČO 469351; tel.: +420 224 222 241