

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

V posledním loňském čísle našeho měsíčníku jsem se s vámi loučil s přáním co nejkrásnějších svátků, klidu a pohody v závěru roku. Musím konstatovat, že na svazu se toto přání neaplnilo.

Již 12. prosince, hned na druhé schůzi Poslanecké sněmovny po volbách, načela skupina koaličních poslanců rozsáhlou a velmi komplikovanou novelu stavebního zákona. Jednou z jejich klíčových součástí je zřízení nového Úřadu rozvoje území. Tento krok předpokládá přechod desítek tisíc zaměstnanců a zaměstnankyň územních samosprávných celků pod tento nový státní úřad. Tato klíčová novela ovlivní pracovní budoucnost obrovského množství osob – přesto byla načtena bez projednání či jakékoli konzultace se sociálními partnery a odbornou veřejností! Na tuto situaci jsme pochopitelně okamžitě zareagovali.

Následovala blesková systemizace na řadě ministerstev, a to bezprostředně po nástupu nových ministrů a ministryň. Ani tento krok přitom nebyl s odbory projednán. Většina odborových organizací obdržela pouze chaotické podklady, u kterých se čekalo, že je obratem odsouhlasí.

Korunu tomuto nástupu nové vlády pak nasadil návrh zákona o státních zaměstnancích, který má za cíl zrušit 10 let účinný zákon o státní službě a podřadit státní zaměstnance a zaměstnankyň zpět do režimu zákoníku práce – ovšem s řadou stávajících i nových povinností a omezení! Tento návrh jde navíc opačným směrem než zmíněná novela stavebního zákona, která pracuje s přechodem lidí pod služební zákon. Ano, pod ten služební zákon, který má být ve zcela stejném termínu zrušen. A ano, i tento návrh byl načten poslanecky, bez řádného projednání, bez odborné debaty a bez konzultace s odbory. Takto si skutečně nepředstavujeme ani sociální dialog, ani odpovědné vládnutí.

Nepochybně jste v médiích a na sociálních sítích zaznamenali naše vyjádření

k těmto tématům – na dalších stránkách tohoto měsíčníku najdete více podrobností. Aktuálně můžeme říci, že oba legislativní materiály jsou živé. Určitě doznají změn, avšak naším úsilím je zajistit co nejmenší negativní dopad na všechny zaměstnance a zaměstnankyň našeho sektoru.

Abychom ale nebyli jen pesimističtí a kritičtí, v jedné otázce se ledy přeci jen konečně hnuly. A tou je otázka valorizace platových tarifů. Po prvním jednání

Po letech tragických propadů sice ještě zdaleka nemáme vyhráno, cesta k důstojným platům ještě bude dlouhá, ale jedná se o významný posun vpřed.

dne 12. ledna, kde jsme jednoznačně odmítli plošné přidání o 2 200 Kč jako jednak neadekvátní, a jednak nesystémové, následovalo další jednání 22. ledna. Ačkoli jsme tentokrát museli přistoupit na kompromis, s jeho výsledkem myslím můžeme být spokojeni. Od 1. dubna 2026 dojde k přidání 9 % do tarifů v tzv. první tabulce, tedy pro zaměstnance zaměstnankyň územní samosprávy, městských policí, soudů, občanských zaměstnanců u bezpečnostních sborů atd. Obdobný nárůst čeká i státní službu, navíc se počítá s 1 % navíc do objemu prostředků na platy. U tabulky č. 2, důležité zejména pro zdravotní sestry a sociální služby, dojde k nárůstu o 5 %, u lékařů pak o 2 %. Po



letech tragických propadů sice ještě zdaleka nemáme vyhráno, cesta k důstojným platům ještě bude dlouhá, ale jedná se o významný posun vpřed.

To ale neznamená, že v ostatních tématech naše pozornost a obezřetnost poleví. Naše stanoviska a argumenty ve všech výše uvedených věcech nejsou založeny jen na požadavku dodržování pravidel sociálního dialogu. Díky odbornému zázemí svazu a díky vaší práci a aktivitě, se kterou nám sdělujete své poznatky a zpětnou vazbu, mají tato stanoviska i vysokou věcně argumentační hodnotu. Přejímají je média, některé politické strany i neziskové organizace. Pevně věříme, že i na podkladě těchto aktivit si nejen vláda, ale i veřejnost uvědomí šíři a význam odborové práce. Nejde rozhodně jen o úřednictvo a jeho platy. Fungující, profesionální a efektivní veřejná správa je důležitá úplně pro všechny.

Pavel Bednář
Předseda OSSOO

Z vyjádření Odborového svazu státních orgánů a organizací k návrhu zákona o státních zaměstnancích a souvisejícího změnového zákona (sněmovní tisky č. 76 a 77) dne 31. prosince 2025

Předložené návrhy s námi jako zástupci státních zaměstnanců nebyly před jejich zpracováním konzultovány. To představuje zásadní porušení principů sociálního dialogu, jehož význam největší strana současné vládní koalice, tedy hnutí ANO, před volbami opakovaně zdůrazňovala. Zároveň upozorňujeme, že takto zásadní materiál nepošel řádným legislativním procesem, nebyl projednán na plénu RHSD (tripartitě) a nebyl projednán v Radě vlády pro veřejnou správu, jako poradním orgánem vlády ČR, který se zaměřuje na rozvoj a organizaci veřejné správy v České republice.

Způsob zpracování a předložení takto zásadního materiálu i materiál samotný pak hodnotíme jako diletantský hazard s celým systémem státní služby. Takový hazard, směřující pouze k snadnějším a levnějším „vyhazovům“ nepohodlných úředníků, si rozhodně v současnosti jako stát nemůžeme dovolit. ... Zároveň nabízáme vést kvalifikovanou odbornou debatu

o státní službě a potřebných změnách v právní úpravě a jejím fungování.

Navrhovaná právní úprava představuje zcela zásadní změnu v postavení cca 70 000 státních zaměstnanců i v organizaci výkonu činnosti napříč všemi stupni správních – služebních – úřadů. Pokud má být přistoupeno k tak zásadní změně, je naprosto klíčové, aby byl takový návrh důkladně připraven, projednán s odbornou veřejností a zejména s odbory jako zástupci zaměstnanců a státních zaměstnanců, a důkladně posouzen.

Nekoncepční, narychlo připravený a neprojednaný poslanecký návrh s navrhovanou účinností za 6 měsíců od jeho předložení žádný z těchto požadavků nespĺňuje a je nezbytné jej odmítnout!

Pokud by byly předloženy návrhy přijaty v předložené podobě, nebude dosaženo žádného z tvrzených cílů navrhované právní úpravy, snad jedině s výjimkou možnosti jednoduššího propouštění. Návrh totiž do značné míry kopíruje aktuální

znění zákona o státní službě, které převádí z veřejnoprávní do soukromoprávní roviny. To neodstraní žádný z nedostatků vytykávaných současnému systému. V celku tak návrh povede pouze ke kritické destabilizaci státní služby, která se již v současné době zejména v důsledku dlouhodobé dehonestace a platového podhodnocení nachází ve velmi křehkém, ne-li kritickém stavu.

Samotný zákon o státní službě, který má být navrhovanou právní úpravou nahrazen, vykazuje celou řadu limitů a nedostatků. Náš odborový svaz i odborná veřejnost na tyto nedostatky dlouhodobě poukazuje, nicméně doposud nebyla politická vůle k jejich napravení. Není však možné ani důvodně tvrdit, že se zákon jako celek vyčerpal, a je nezbytné jej zrušit a nahradit předloženým návrhem, který nelze hodnotit jinak než jako nekoncepční, špatně připravený a místy nejspíše i protiústavní.

Pevně věříme, že není cílem nové vlády systém správních úřadů rozvrátit a paralyzovat. Nebylo by to ani ve vládním zá-

K vyjádření a k návrhu dále uvedli

Odborová organizace Straka při Úřadu vlády

„Navrhovatelé se netají tím, že hlavním cílem zákona je usnadnit propouštění úředníků. Jinými slovy – otevřít prostor pro politizaci státní správy. Právě depolitizace státní správy však byla jednou ze základních podmínek vstupu České republiky do Evropské unie. Zákon o státní službě začal fungovat teprve v roce 2014 s cílem stabilizovat, profesionalizovat a odpolitizovat výkon státní správy. Dnes jsme svědky snahy tento rámec zásadně rozvolnit či fakticky opustit. Je namístě se ptát: Uvádějí si navrhovatelé, že jde o krok zpět, který nás vzdaluje standardům nejvyspělejších demokracií?“

Odbory při Úřadu práce ČR

„Úřad práce ČR se dlouhodobě potýká s vysokou zátěží, nedostatkem personálu a nízkou atraktivitou pracovních podmínek. Reálné příjmy zaměstnanců klesly, pracovní nároky rostou a veřejná debata často úředníky zbytečně dehonestuje. Pokud má být odstraněna i poslední forma stability, kterou služební poměr poskytoval, pak je na místě otázka: Jak chce stát přilákat a udržet kvalifikované pracovníky? Zejména v době, kdy státní správa stárne, mladí lidé o práci pro stát ztrácejí zájem a Úřad práce ČR čelí rekordnímu množství agend a krizových situací. Navrhovaná změna tento problém neřeší – naopak jej prohlubuje.“

Odbory při ČSSZ

„Zaměstnanci ČSSZ pracují pod vysokým tlakem, s rostoucí administrativní zátěží a s minimální možností profesního růstu. Přestože jejich práce je pro občany zásadní, nedostává se jim odpovídající finanční ani morální podpory ze strany státu. Digitalizace státní správy je často prezentována jako řešení, avšak bez dostatečných investic, realistických termínů a podpory lidí, kteří ji mají v praxi realizovat, se stává spíše dalším zdrojem stresu než nástrojem zefektivnění. Zrušení zákona o státní službě by tyto problémy dále prohloubilo. Oslabení pracovních jistot, ztráta ochrany před svévolným propouštěním a další destabilizace pracovního prostředí by vedly k dalším odchodům kvalifikovaných pracovníků. To by mělo přímý dopad na občany – na rychlost, kvalitu a spolehlivost vyřizování jejich životních situací.“

Odborová organizace při MŠMT

„Poslanecký návrh na zrušení zákona o státní službě a jeho nahrazení zákonem o státních zaměstnancích vyvolává rozsáhlé obavy mezi odborovými organizacemi, zaměstnanci státní správy i odbornou veřejností. Kritické hlasy upozorňují především na riziko politizace, oslabení nezávislosti úřednictva a destabilizace výkonu státní správy. Zrušením současného služebního poměru by zaměstnanci státních úřadů přišli o zásadní

jistoty a ochranné mechanismy, které zajišťují profesionalitu, stabilitu a odolnost proti politickým tlakům. Základní odborová organizace OSSOO při MŠMT proto požaduje otevření odborného dialogu, zpracování analýz dopadů a hledání řešení, která skutečně reagují na problémy státní správy – zejména stárnutí zaměstnanců, nízkou konkurenceschopnost platů, nedostatek zájemců o práci ve veřejném sektoru a potřebu modernizace procesů.“

Odborová organizace při MPSV

„V minulých letech došlo ke zhoršení atraktivní práce pro stát, a to zejména pro zkušené odborníky. Nebyly odpovídajícím způsobem valorizovány platy, reálné příjmy státních zaměstnanců snížila inflace, elektronizace státní správy zatím pracovní zátěž spíše zvýšila a úředníci často čelí nezaviněné veřejné dehonestaci. Navrhovaná změna, přestože jde mnohdy správným směrem, tyto problémy často díky neúměrné rychlosti, nedostatečné analýze stavu a nedomyšlenosti neřeší – naopak je může prohloubit. Řešením by bylo zahájení sociálního dialogu, okamžitě zahájení prací na zpracování odborných analýz dopadů, a rychlé, ale promyšlené hledání a řešení, která po projednání se všemi zúčastněnými posílí stabilitu, odbornost a profesionalitu státní správy tak, aby se zabránilo její další destabilizaci.“

jmu – dopad této právní úpravy na kvalitu a dostupnost státní správy pro obyvatele České republiky jako její adresáty by byl drastický a nejspíše nevratný. Apelujeme tedy na vládu, aby k návrhům vydala negativní stanovisko, a na politické strany vládní koalice, aby návrhy v legislativním procesu nepodpořili. Zároveň sdělujeme, že jsme více než ochotni vést kvalifikovanou odbornou debatu o státní službě a potřebných změnách v právní úpravě a jejím fungování. Nad předloženými návrhy však takovou debatu vést nelze.

► Celý text vyjádření a konkrétní připomínky jsou dostupné na [webu OSS00](#).

Proč je potřeba návrh odmítnout?

Když si běžný člověk vyřizuje rodičovský příspěvek, stavební povolení nebo třeba důchod, obvykle neřeší, jaký zákon upravuje práci úředníků. Zajímá ho, jestli úřad funguje, rozhoduje včas a předvídatelně. Právě to ale nový zákon o státních zaměstnancích, který má nahradit dosud platný zákon o státní službě, může ohrožit. Místo aby řešil skutečné problémy státní správy – **nedostatek lidí, přetížení**

úřadů nebo potřebu odbornosti a stability – soustředí se hlavně na **oslabení ochrany zaměstnanců a snazší propouštění**. Návrh navíc vznikl narychlo, **bez odborné debaty** a bez zapojení těch, kteří státní správu denně zajišťují.

Na hraně ústavnosti

Co konkrétně vytykáme novému návrhu? Především to, že **nepřináší žádné skutečné zjednodušení ani modernizaci**. Například výběrová řízení mají probíhat prakticky stejně jako dnes – administrativa zůstává, složitost také. Řada ustanovení je pouze mechanicky převzatá ze stávajícího zákona o státní službě, aniž by se řešily jeho **dlouhodobě kritizované nedostatky**. Zároveň návrh obsahuje ustanovení, která jsou **problematická až na hraně ústavnosti**: prodlužuje zkušební dobu nad rámec zákoníku práce, umožňuje nařizovat pracovní cesty, přesčasy či přeložení zaměstnance i na desítky dnů bez jeho souhlasu, a to v režimu, který má být údajně „běžným pracovním poměrem“. Takový **mix povinností bez odpovídajících záruk** je nejen nesystémový, ale i demotivující.

Příbyde soudních sporů

Zásadní problém je také v řešení sporů. Zatímco dnes se většina sporů mezi státem a státním zaměstnancem řeší ve **správním řízení**, nový zákon tento mechanismus opouští. Výsledkem bude, že spory o propuštění, převedení nebo zásadní zásahy do pracovních podmínek skončí u **civilních soudů**. To znamená delší řízení, větší nejistotu pro obě strany a další zátěž pro soudní systém. Pro stát to navíc není dobrá vizitka – místo jasných pravidel a odpovědnosti vytváří prostor pro **chaos, soudní spory a nejednotnou praxi**.

Dopady pocítí všichni občané

Proč by to mělo zajímat i lidi, kteří ve státní správě nikdy nepracovali? Protože nestabilní úřady znamenají **horší služby pro občany**. Když z úřadů odcházejí zkušení odborníci a **systém se stává méně předvídatelným a více politizovaným**, dopadá to na každého: na délku řízení, kvalitu rozhodnutí i důvěru ve stát jako takový. Tento **návrh zákona stát neposiluje** – naopak ho oslabuje. A **slabý stát** nikdy nedopadá jen na úředníky, ale na **nás všechny**.

Aktuální témata i vyjádření OSS00 rezonují v médiích

Předseda OSS00 Pavel Bednář pro [Deník.cz](#)

„Návrh zákona o státních zaměstnancích vnímáme jako velmi zásadní koncepční zásah do fungování státu. Takto významnou změnu nelze projednávat jako izolovanou poslaneckou úpravu bez odborných analýz, dopadových studií, konzultací s dotčenými ministerstvy ani sociálního dialogu. Vláda (strany současné koalice – pozn. red.) před volbami slíbvala posílení sociálního dialogu, nikoli obcházení standardních legislativních pravidel. Služební zákon vznikl z důvodů, které nezmizely: má chránit profesionalitu, stabilitu a nestrannost státní správy. Pokud jej nahradíme běžným pracovním poměrem, musíme vysvětlit, jak budou tyto principy nadále garantovány – zejména v otázkách depolitizace, výběrového řízení, kontroly střetu zájmů a stability odborného aparátu.“

II. místopředsedkyně OSS00 Šárka Homfray pro [Deník N](#)

„To, co předložili jako návrh nového zákona, z drtivé většiny jen opisuje zákon o státní službě. Takže není možné říct, že by začínali s čistým stolem ani že by se skutečně zabývali tím, co je potřeba. Ano, důvodová zpráva sice naznačuje, že cílem má být řešení konkrétních problémů státní služby, ten návrh tomu ale vůbec neodpovídá. Nejspíše ničeho z toho, co si v důvodové zprávě vytkli, předkladatelé nedosáhnou. Zákon je možné zrušit, není to nějaká posvátná kráva, na kterou by se nedalo sáhnout, a existují různé modely vztahů mezi státem a zaměstnanci. To ale rozhodně neznamená, že nejlepším řešením je zákon automaticky zrušit.“

Předseda OSS00 Pavel Bednář pro [20 minut Radiožurnálu](#)

„Udržení stávajících zaměstnanců, a hlavně těch kvalitních, je velký problém, protože stát není konkurenceschopný vůči samosprávě, a to nemluvím o tom, že samospráva není konkurenceschopná vůči soukromému sektoru. Nábor kvalitních zaměstnanců se nedaří, protože když se podíváme na platové tarify, tak třeba vysokoškolák, který přijde po škole a má tam platový tarif kolem 26 tisíc hrubého, tak to ho hned odradí. I kdyby to přijal, tak po dvou měsících většinou odchází, protože zjistí, jak náročná ta práce pro stát je; nejenom fyzicky, ale hlavně psychicky náročná.“

Klára Votavová – Univerzální fackovací panáci: zaměstnankyně samospráv drtí nízké platy i přezíravost politiků, úřady nedokáží přilákat mladé pro [Page Not Found](#)

„Matka dvou dospělých dcer a odborářka Romana Paseková tyto problémy již řešit nemusí. Nelíbí se jí však, že se z její pracovní pozice není kam kariérně posunout, home office mají lidé pouze sporadicky, že vedení není transparentní ani vstřícné k jednání s odbory. Ten největší problém však vidí v penězích. Zaměstnanci úřadu si dle Pasekové vydělají mezi 32 a 33 tisíci hrubého měsíčně, přičemž příplatky úřadu ke státním tabulkovým platům činí pouze jednotky tisíc. Během svých setkání s dalšími odboráři a zaměstnanci v regionu Paseková vyzpozovala, že její úřad patří k těm méně štědrým. Je to prý také důvod, proč mnoho lidí odešlo z Frýdlantu pracovat na jiné městské úřady.“

„Bydlení, energie, každodenní nákupy, dítě na škole... To jenom vidíte, jak ty peníze letí pryč. Platy ale zůstávají pořád stejné,“ poukazuje.“

Z vyjádření Odborového svazu státních orgánů a organizací k poslancekému návrhu novely stavebního zákona

Náš svaz sdružuje a zastupuje mimo jiné i zaměstnance územní samosprávy, kteří budou dotčeni navrhovanou novelou stavebního zákona (sněmovní tisk č. 67). S problematikou stavebního zákona jsme dobře obeznámeni. V době jeho přípravy za gesce tehdejší ministryně Kláry Dostálové jsme byli součástí oslovených subjektů v rámci mezirezortního připomínkového řízení. Předkládaná novela, která zásadním způsobem zasahuje do organizace výkonu státní správy na tomto úseku, standardním připomínkovým řízením neprošla.

...
Považujeme za klíčové upozornit, že v současné chvíli se dostává do zjevné kolize s paralelně projednávaným poslancekým návrhem zákona o státních zaměstnancích (sněmovní tisky 76 a 77), přičemž oba materiály sledují odlišné směry ve vztahu k organizaci veřejné správy. Zatímco novela stavebního zákona má směřovat k centralizaci a sjednocení výkonu agendy stavebních úřadů i řady dalších agend, návrh zákona o státních zaměstnancích směřuje k opaku: k decentralizaci personální politiky, rozříštění pravidel a oslabení jednotného rámce.

...
Samotná navržená struktura Úřadu rozvoje území a úřadů pro rozvoj kraje pak dle našeho názoru neodpovídá deklarovanému záměru předkladatelů. Není zřejmé, proč je v návrhu zvolena konstrukce soustavy jednotlivých správních (a v tuto chvíli i služebních) úřadů, namísto jediného vnitřně členěného úřadu s celorepublikovou působností (jako je např. Úřad práce). Takovouto soustavu je mnohem náročnější řídit a koordinovat, jak agendově, tak personalisticky. V případě zrušení zákona o státní službě by se nevýhody zvoleného řešení ještě dále prohloubily. V této souvislosti pak považujeme za problematické i odlišné stupňování správních a služebních úřadů.

...
Za mimořádně problematické považujeme rovněž to, že navrhovaná novela rozbíjí dosavadní systém dělby odpovědnosti v povolovacích procesech, který je založen na oddělení rozhodovací činnosti stavebního úřadu a odborného posouzení jednotlivých veřejných zájmů dotčenými orgány. Přenesením působnosti dotčených orgánů přímo na stavební úřady

dochází k tomu, že tentýž správní orgán bude současně posuzovat záměr, vážit jednotlivé veřejné zájmy, stanovovat podmínky jejich ochrany a vydávat konečné rozhodnutí. Předkladatel přitom vychází z předpokladu, že stavební úřady budou schopny aplikovat stejné hmotněprávní požadavky a standardy ochrany jako dosavadní dotčené orgány.

...
Namísto zrychlení a zjednodušení řízení lze důvodně očekávat pravý opak, tedy **prodlužování řízení v důsledku nadměrné opatrnosti úředníků, kteří ponесou plnou odpovědnost za vysoce specializovanou odbornou posouzení.**

Jak datum účinnosti, tak lhůty směřující k přechodu na novou soustavu jsou navrženy značně nerealisticky, zejména v okamžiku, kdy předkladatelé nemají přesné informace o tom, o kolik osob se ve skutečnosti bude jednat. Nejde jen o změnu pracovních či služebních vztahů, ale i o přechod registrů, spisovou rozmluku atd. Pokud nebude dostatečný prostor na řádný přechod, hrozí reálné riziko kolapsu nového systému, který není v zájmu nikoho – ani předkladatelů, ani zaměstnanců, ani odborné a dotčené veřejnosti. S tím souvisí i **nerealistické předpoklady o jak stávajících, tak potenciálně možných personálních kapacitách** v daném sektoru. Stavební úřady dlouhodobě trpí nedostatkem odborníků, zejména v oborech statika, územní plánování, infrastruktura, památková péče a posuzování záměrů v rámci složek ochrany životního prostředí. I za předpokladu, že by všichni stávající zaměstnanci přešli do nového systému (k čemuž nade vši pochybnost nedejde), jich nebude dostatek. Nízké platy a nedostatečná atraktivita státní správy nejsou sto přilákat nové zájemce o danou práci, a to ani v současné podobě, kdy platové podmínky, nabídka benefitů atd. územních samosprávních celků je zajímavější než u služebních úřadů.

Výhrady máme i ke způsobu, jakým je prezentován **komenzační příplatek** pro stávající zaměstnance, pokud přejdou do nového systému. V důvodové zprávě i v mediálních vyjádřeních a dalších materiálech k návrhu se uvádí, že půjde o „navýšení odměny o 10 % oproti současnému stavu“. V přechodných ustanoveních ale stojí, že „Dosavadní zaměstnanci, jejichž pracovní nebo služební poměr se



Foto: Miguel Joya, unsplash

změnil podle tohoto zákona na služební poměr k Úřadu, mají vždy do 31. 1. následujícího roku nárok na vyplacení zvláštního příplatku ve výši **kladného rozdílu navýšeného o 10 %** mezi jejich celkovým ročním platem včetně příplatků za vedení a odměn za poslední kalendářní rok trvání jejich pracovního poměru k obci nebo kraji a celkovým ročním platem včetně příplatků za vedení a odměn za předchozí kalendářní rok trvání služebního poměru k Úřadu v úřadech rozvoje území.“ Nemusíme myslím zdůrazňovat, že **částka podle formulace přechodných ustanovení bude výrazně nižší, než jak by se mohlo zdát z ostatních vyjádření.** Velkou otázkou je i udržitelnost tohoto příplatku, neboť bude zakládat nerovnost v odměňování mezi současnými zaměstnanci a těmi, kteří v budoucnu nastoupí na nový úřad, a to v rozporu s právní úpravou i požadavky příslušné úpravy EU.

...
Bez vyřešení personálních a organizačních souvislostí není možné dosáhnout deklarovaných cílů novely, naopak hrozí značně riziko zásadního zhoršení současného stavu. Pro stabilní, předvídatelný a odborný výkon stavebních úřadů je rovněž nutné, aby se novela stavebního zákona a návrh zákona o státních zaměstnancích posuzovaly v souvislosti a nevytvářely legislativní prostředí, které je ve svých vnitřních mechanismech rozporné.

Odborový svaz státních orgánů a organizací je připraven být partnerem při odborném posouzení dopadů a konzultaci řešení, která budou realistická a dlouhodobě funkční.

► Celé znění vyjádření adresovaného ministryni pro místní rozvoj naleznete [zde](#).



Foto: Centre for ageing better, unsplash

Informace o změnách v důchodovém systému od 1. ledna 2026

Tato informace přináší přehled provedených změn v důchodovém systému od 1. 1. 2026. U vyplácení důchodů bude platit od ledna 2026 řada změn. A to díky pravidelné valorizaci nebo postupně zaváděným novinkám důchodové reformy. Níže uvádíme nejdůležitější změny.

Valorizace důchodů

Průměrný starobní důchod se zvýší o 668 Kč měsíčně a přiblíží se tak k hranici 2.200 Kč. Základní část je pro všechny osoby pobírající důchod stejná a činí nově 4.900 Kč. Dochází k navýšení o 240 Kč oproti roku 2025. Procentní část, která zohledňuje počet odpracovaných let a výši odvodů, vzroste o 2,6 procenta.

Minimální důchod

Od ledna 2026 budou osoby pobírající starobní důchod a také invalidní důchod třetího stupně pobírat minimálně 9.800 Kč měsíčně oproti dosavadním 5.430 Kč. Nově musí minimální důchody dosahovat alespoň 20 procent stanovené průměrné mzdy. Přesněji, základní část důchodu musí dosahovat alespoň 10 procent průměrné mzdy (pro rok 2026 to je 4.900 Kč) a procentní část důchodu dalších 10 procent průměrné mzdy (dalších 4.900 Kč).

U invalidního důchodu druhého stupně a také u vdovského a vdoveckého důchodu bude minimální důchod činit 7.350 Kč.

U sirotčího důchodu to bude 6.860 Kč. U invalidního důchodu prvního stupně je minimální výše 6.534 Kč.

Nová výše minimálního důchodu se týká nejen nově přiznaných, ale i všech současných důchodů.

Výchovné

Výchovné k důchodu, které dostává každý za výchovu dětí, se doposud navyšovalo stejně jako procentní výměra důchodů při řádné valorizaci. Od ledna 2026 byla ale valorizace výchovného k nově přiznaným důchodům zrušena. Výchovné tak zůstane na 500 Kč za každé vychované dítě. To znamená, že se jeho hodnota bude postupem času snižovat z důvodu inflace.

Předčasný důchod

Vhodnější předčasný důchod budou mít od ledna 2026 lidé, kteří odpracovali, resp. platili sociální pojištění alespoň 45 let. Výpočtový základ důchodu se běžně krátí o 1,5 procenta za každých i započatých 90 dnů předčasnosti. Lidem, kteří odpracovali 45 a více let, se bude krátit jen o 0,75 procenta.

Platí ovšem, že do doby tohoto pojištění (45 let a více) se nezapočítávají všechny náhradní doby jako u jiných důchodů. Započítají se jen výdělečná činnost a náhradní doby pojištění za péči o dítě, péči o závislou osobu a za základní vojenskou službu. Změna se týká jen důchodů přiznaných od roku 2026.

Povinný příspěvek na produkty spoření na stáří

Důchodová reforma schválená v roce 2024 upravila snížení důchodového věku pro zaměstnance, kteří odpracují stanovený počet směn při výkonu prací zařazených do 4. kategorie. Původně se mělo snížení důchodového věku vztahovat i na práce zařazené ve 3. kategorii. Zákonnodárce ale navzdory nesouhlasu ČMKOS rozhodl, že se vstřícnější úprava důchodového věku týká jen zaměstnanců ve 4. kategorii prací. Vůči zaměstnancům vykonávajícím práce ve 3. kategorii byla přislíbena jiná forma kompenzace, založená na povinném spoření do tzv. 3. pilíře.

Abyste zaměstnanci vzniklo právo na poskytnutí příspěvku, musí odpracovat v kalendářním měsíci aspoň 3 směny rizikové práce. Za rizikové se pro tyto účely považují práce, které jsou zařazeny do třetí kategorie pro faktory pracovních podmínek vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž, jde-li o zátěž při dynamické fyzické práci vykonávané velkými svalovými skupinami.

Výše povinného příspěvku bude činit 4% z vyměřovacího základu za kalendářní měsíc. Vyměřovacím základem lze rozumět hrubou mzdu, a to za celý daný měsíc, nikoli jen za dny, ve kterých zaměstnanec odpracuje směnu v rizikových podmínkách. Výsledná výše povinného příspěvku se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.



Účastnictvo pilotního workshopu

Nábor a odborové organizování

Dva dny, po kterých si ZO odvezly konkrétní plán, jak pracovat

Radek Holodňák, Šárka Homfray

Ve čtvrtek 20. listopadu a v pátek 21. listopadu 2025 se v pražském Hotelu Olšanka na Žižkově uskutečnila výjimečná tréninková akce s názvem „Nábor a odborové organizování“. Nešlo o „klasické“ školení, kde se člověk ztratí v prezentacích a odjíždí domů s hlavou plnou dojmů, ale bez jasného dalšího kroku. Pro deset dvoučlenných týmů z odborových organizací napříč celou republikou jsme ve spolupráci s European Public Service Union (EPSU), tedy našim evropskou odborovou federací, připravili praktické a intenzivní školení postavené tak, aby každý účastnický tým odjížděl s konkrétním akčním plánem pro svou základní organizaci.

Dvoudenní program vedla renomovaná polská lektorka Agnieszka Ghinararu, která se dlouhodobě specializuje na odborové organizování napříč Evropou. Školení probíhalo v angličtině s oboustranným simultánním tlumočením do češtiny, takže se mohli plně zapojit i ti, kteří cizí jazyk běžně nepoužívají.

Už od samého úvodu bylo jasné, že nepůjde o pasivní poslouchání. První blok vyjasnil, co znamená „organizování“ a proč má v praxi často větší dopad než řešení jednotlivostí. Následovala klíčová část: jak pojmenovat reálné problémy zaměstnanců tak, aby se v nich lidé poznali, a jak na nich postavit odborovou práci, která je skutečným motorem změny.

Odpoledne prvního dne šlo ještě víc do praxe. Probíraly se typické překážky, které brzdí nábor a posilování ZO, a konkrétní způsoby, jak je překonávat. Výrazný prostor dostala otázka „Proč vstoupit do odborů?“ i práce s nejčastějšími pochybnostmi při oslovování kolegů, s důrazem na srozumitelný a lidský rozhovor místo naučených frází. Celá akce měla spíše



Lektorka Agnieszka Ghinararu

charakter workshopu a systematické práce v týmech než klasického školení.

Vrchol prvního dne tvořil nácvik individuálních rozhovorů. Modelové situace ukázaly, že nábor je dovednost s jasnou strukturou i správným načasováním, ne jednorázová výzva na chodbě. Účastníci si vyzkoušeli, jak mluvit s lidmi bez pocitu nátlaku, a přitom srozumitelně ukázat, že odbory mají konkrétní výsledky.

Druhý den začal rychlým shrnutím a navázal praktickým mapováním pracoviště. Řešilo se, jak hledat přirozené lídry, budovat organizační tým a zmapovat, kde má organizace silné vazby a kde jsou naopak slabá místa, která je potřeba systematicky posílit.

Závěr patřil tvorbě akčního plánu. Týmy si připravily konkrétní kroky pro návrat na pracoviště, s rozdělením rolí, návazností a způsobem vyhodnocování. Zazněla i důležitost regionálního zastoupení a práce ve dvojicích, aby plán nezůstal na jednom člověku, ale měl šanci se opravdu realizovat.



Práce s barevnými lepičky nemohla chybět.

K tomu všemu se přidala i ta neviditelná hodnota, která často rozhoduje o tom, jestli se dobré nápady chytanou: kontakty a sdílení zkušeností mezi lidmi z různých krajů a pracovišť. Společná večere po skončení prvního dne a navazující neformální část pro zájemce vytvořily prostor, kde se vedle metod a postupů přelávala i energie a chuť dělat věci líp.

Když to celé shrneme: školení „Nábor a odborové organizování“ splnilo to, co slibovalo. Dalo lidem jazyk, postupy i odvahu mluvit se zaměstnanci srozumitelně a cíleně, ukázalo, jak mapovat pracoviště a budovat organizační tým, a hlavně přetavilo motivaci do konkrétního akčního plánu. Podle zpětné vazby od účastníků víme, že ne všechny nově získané vědomosti a dovednosti se dají přetavit do praxe na každém pracovišti, ale máme mezi nimi i takové, kteří nám hlásí, že od konce listopadu zvládli už zdvojnásobit členskou základnu své organizace! S celou skupinou zůstáváme i nadále v kontaktu a těšíme se na další společnou práci.



Foto: Freepik

Velké překvapení: home office ve státním úřadu čeká další rozšíření

Když jsme v roce 2023 uskutečnili na našem úřadě průzkum spokojenosti, řada našich zaměstnanců a zaměstnankyň v něm vyjádřilo trápení, že se práce z domova ve státní správě prostě „nenosí“. Přitom již v době pandemie jsme si vyzkoušeli, že kvalitně se dá pracovat i z domova. Jediný toho času využívaný institut byl tzv. „dlouhodobý home office“ – ten se uděloval na dobu určitou a pro konkrétně určené dny v týdnu na základě papírové žádosti, která však musela být řádně odůvodněná. Mezi důvody k udělení patřilo například pečování o nezletilé dítě nebo dojíždění

ze vzdáleného bydliště, což bylo kupříkladu pro bezdětné Pražáky poměrně diskriminační vymezení.

Jelikož však bylo naše vedení nakloněno dialogu, po domluvě byly od 1. ledna 2025 na zkoušku zavedeny 2 dny nárokového home officu v měsíci pro všechny zaměstnance a zaměstnankyň bez nutnosti odůvodnění. Tento zkušební provoz byl po půl roce vyhodnocen, a zjistilo se, že pracující nemusí být nutně na pracovišti přítomni, aby odvedli kvalitní práci. Nic proto nebránilo tomu, abychom se na konci loňského roku nepokusili o navýšení těchto nárokových home officů na 4 dny v měsíci.



Renáta Talábová
ZO OSS00 při ČTÚ

Vedení bylo dialogu opět nakloněno. A aby se nerozhodovalo jedním hlasem za všechny, nechalo vedení hlasovat vedoucí pracovníky, aby zjistili jejich postoj k této možnosti. K našemu velkému překvapení se drtivá většina vyslovila pro, přičemž od 1. ledna 2026 může každý zaměstnanec či zaměstnankyň bez rozdílu čerpat 4 dny home officu v měsíci.

Výhody z toho však plynou i pro zaměstnavatele! Opatření zjednodušilo celou administrativu žádostí o dlouhodobý home office, o který se nyní místo papírové žádosti zadává elektronická žádanka prostřednictvím aplikace eFluxPam, přičemž žádající navíc není vázán/a čerpat home officu v předem určené dny v týdnu, ale dle aktuální potřeby. Spousta papíru i času se zároveň ušetří při vyplňování, tisknutí i samotném oběhu žádostí. Nehledě na to, že předseda Rady musel dříve všechny tyto žádosti osobně podepsat ve dvou vyhotoveních, což v případě jeho nepřítomnosti celý proces jen zdržovalo (o opotřebení jeho ruky nemluvě).

Jsem přesvědčená, že až se nárokový home office v pololetí vyhodnotí, odhalí nám i tentokrát spokojenost na obou stranách. Lidé si lépe skloubí rodinný a pracovní život – a zaměstnavatel na oplátku získá spokojenější zaměstnance a zaměstnankyň.

Konzultace v Olomouci

Od měsíce ledna do konce června 2026 budou probíhat konzultace s pracovníkem IPC Ostrava – Ing. Zdeňkem Faicem pro členy odborových organizací státních orgánů a organizací z regionu Olomouckého kraje v Olomouci na adrese Odborového svazu KOVO, na ulici Denisova 2, 772 00 Olomouc, v místnosti nacházející se v 3. patře (podkroví, zvoňte na zvonek ubytovna) v níže uvedených termínech a časových intervalech:

20. 1. 2026	10,00–12,00 hod.
3. 2. 2026	10,00–12,00 hod.
17. 2. 2026	10,00–12,00 hod.
3. 3. 2026	10,00–12,00 hod.
17. 3. 2026	10,00–12,00 hod.
31. 3. 2026	10,00–12,00 hod.
14. 4. 2026	10,00–12,00 hod.
28. 4. 2026	10,00–12,00 hod.
12. 5. 2026	10,00–12,00 hod.
26. 5. 2026	10,00–12,00 hod.
16. 6. 2026	10,00–12,00 hod.
30. 6. 2026	10,00–12,00 hod.

Na těchto konzultacích s pracovníkem IPC Ostrava můžete předávat k vyřízení žádosti k podpůrnému fondu, placení členských příspěvků a další aktuální požadavky z Vašich základních odborových organizací. Odborový svaz státních orgánů a organizací tímto krokem chce i nadále zachovat kontakt odborářů z Olomouckého kraje s pracovištěm Informačního a poradenského centra Ostrava formou tohoto konzultačního místa, které nám poskytl odborový svaz KOVO v Olomouci. Vzhledem k tomu, že pondělí a středy jsou úředními dny v drtivé většině pracovišť, tak jsou konzultační dny v Olomouci směřovány na úterky.

Nečekaná ztráta zaměstnání nemusí být konec světa



Michaela Šídllová
členka ZO při Ministerstvu vnitra
a platformy Mladí odboráři
OSSOO v terapeutickém výcviku

Mnoho odborářů a odborárek si k novému roku přidává také všem dobře známé výzvy: budu více číst, zdravě jíst, shodím přebytečnou kila a konečně se začnu věnovat nějakému koníčku. Co ale dělat ve chvíli, kdy je před vás taková výzva postavena, aniž byste o ni stáli? A co když je tou „výzvou“ rovnou ztráta zaměstnání, které jste vykonávali roky, a které vám zajišťovalo příjem, na který jste spoléhali?

Pravda, nejedná se o nejkrásnější dárek pod stromečkem. Ale možná právě pro vás bude tím nejdůležitějším – a zpětně na něj budete nahlížet s povděkem. Když se totiž jedny dveře zavřou, lze otevřít jiné. Nebo alespoň okno. Či se protáhnout ventilačním systémem ve stylu akčního hrdiny. Vždy totiž existuje další cesta, jde jen o to ji najít.

A právě odbory vám na začátku takové cesty mohou podat pomocnou ruku.

Nejvíce je smysl členství vidět v čase krize

V první řadě nabízíme právní pomoc. Obory mají své právníky a právničky, jejichž služby můžete využít v případě, dojde-li k právně spornému jednání stran výpovědi, zrušení místa apod. Nebojte se požádat o jejich konzultaci a pomoc, pokud je to možné a domníváte se, že by vám mohla být prospěšná. Může se stát, že vám odbory otevřou nové pole možností – už jen díky informacím, které jste předtím nedokázali správně poskládat dohromady. Naši profesionálky a profesionály s právním titulem to dovedou – a jsou tu pro vás.

Dále je tu kolektivní smlouva. Nezapomínejte se u odborů informovat, zda máte ve svém zaměstnání kolektivní smlouvu, podle níž by vám mohly být vyjednány lepší podmínky, než jsou např. zákonná minima. Určitě stojí za to zjistit si veškeré možnosti!

Neměli bychom zapomínat na psychoterapeutickou podporu. V úvahu připadá jednorázové sezení, stejně jako dlouhodobější podpora od psychologů (a zároveň autorky tohoto článku). Nemůžu vám sice slíbit, že spolu hned najdeme řešení na všechny vaše problémy, podnětné bývá ale už jen zamýšlet se nad vzniklou situací soustředěně a s někým, kdo ji nahlíží profesně nezaujatě, tzv. zvenku. Díky vlastní zkušenosti s dlouhodobou prací ve státní správě a psychoterapeutickému vzdělání je pro mne přirozené hledat nové pohledy či směry uvažování. Pro členy a členky našeho odborového svazu nabízíme takovou konzultaci za sníženou cenu.

Ale co dál?

Pokud sedíte doma s odstupným v ruce a počínající depresí z toho, že nemáte ani ponětí, co budete teď dělat, máme pro vás níže několik spíše strategických rad, jakým směrem vykročit:

1. Nepokoušejte se svůj stav změkčovat návykovými látkami, vyrazte radši „sífovat“ do přírody. Samozřejmě, že první myšlenkou může být dát si „něco silnějšího“ – a nejlépe až do zapomnění, aby zmizel ten pocit „mizérie“, který právě cítíte. Jenže pak přijde druhý den, a garantuji vám, že lépe vám opravdu nebude. Kocovinou navíc ztratíte den či dva, v nichž jste to mohli nějak zdravě rozdýchat a s čistou hlavou

začít pomalu uvažovat, jak s budoucností naložíte. Jděte se projít a dejte si jen dva úkoly – relaxovat a sífovat. Pokud umíte v přírodě vypnout hlavu, udělejte to. Pokud jste na to moc rozrušení, zkuste se při procházce zamyslet: koho z různých oborů, jež by pro vás byly zajímavé, znáte? Můžou to být lidé, které jste dlouho neviděli a víte, že mají vlastní zajímavý podnik či práci v oboru, který by vás také bavil. Nebo si vzpomenete, že jste se kdysi, než jste nastoupili do práce, z níž jste právě byli „odejiti“, ucházeli o jiné místo, kde vás také chtěli přijmout. Proč se nezeptat, zda to místo není volné? Možností je tolik, kolik si jich dovolíte vmyslet.

2. Svěřte se blízkým se svou situací – nezůstávejte na to sami. Jedná se o náročné životní období, a nemusíte tuto tíhu nést jen na svých bedrech. Říká se, že sdílená starost se stává starostí poloviční – nebojte dovolit svým blízkým, ať vám s tímto nečekaným nákladem pomohou. Nehleďte na to, že i oni mohou znát někoho, kdo bude vědět o volném místě přesně pro vás.

3. Zamyslete se nad rekvalifikací – některé kurzy poskytuje Úřad práce buď s částečnou či úplnou dotací. Pokud vás například vždy zajímaly počítače nebo AI, je ten pravý čas se o nich dozvědět něco více, než jen kde se zapínají a jak se pouští internet. Existuje například akreditovaný kurz „Specialista AI“, který je distanční a provede vás používáním integrovaným AI v prostředí MS Office. Dále jsou k dispozici nejrůznější kurzy na výživové poradenství, design, mzdové účetnictví či trenérství fitness. Výběr je jen na vás, pouze v některých oblastech je požadováno určité vzdělání či zkušenosti. Vše lze dohledat na stránkách úřadu práce či MŠMT, kde dochází k akreditaci těchto kurzů. Dávejte přednost těm akreditovaným a prověřeným.

A nebojte se. Důležitá je trpělivost, odhodlání a ochota jednat. Nové začátky mohou přinést nejen stres, ale také možnosti a pozitivní změny v životě, o nichž jste dosud pouze nevěděli, že jsou možné.

Vyhližte svou novou budoucnost pozitivně!



Odečet započitatelné praxe při stanovení platového stupně

? Na našem úřadě byla přijata kolegyně na pozici zařazenou na odboru přestupků. Při nástupu do zaměstnání ji zaměstnavatel stanovil platový stupeň na základě předchozí praxe, přičemž část její dosavadní praxe byla započtena pouze částečně. Konkrétně šlo o praxi získanou v soukromém sektoru (pojišťovací společnost), tak o praxi ve státní správě (Finanční úřad), u níž došlo k výraznému krácení započitatelné doby na pouhou čtvrtinu.

Kolegyně má za to, že zejména praxe získaná výkonem služby na správním úřadu je pro výkon její současné práce odborně relevantní a měla být započtena ve větším rozsahu. Domnívá se rovněž, že rozhodnutí o krácení praxe učinila neoprávněná osoba (mzdová účetní), a že postup zaměstnavatele nebyl dostatečně odůvodněn.

Nyní se ptá, kdo je podle právních předpisů oprávněn rozhodovat o započtení a krácení předchozí praxe při stanovení platového stupně. Zda je odečet praxe stanoven striktně právními předpisy, nebo závisí na uvážení zaměstnavatele. V neposlední řadě chce vědět, zda se může domáhat přezkumu postupu a domáhat se případného přeřazení do vyššího platového stupně včetně doplacení rozdílu na platu.

Stanovení platového stupně zaměstnanec ve veřejné správě je vázáno na délku tzv. započitatelné praxe. Zaměstnavatel má povinnost při nástupu zaměstnanec či zaměstnankyně do pracovního poměru zjistit jeho či její předchozí praxi a vyhodnotit ji v souladu s platnými právními předpisy. Klíčovým předpisem je v tomto směru nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců a zaměstnankyň ve veřejných službách a správě.

Uvedené nařízení rozlišuje mezi praxí v oboru požadované práce, a praxí mimo obor požadované práce. Zatímco praxe v oboru se započítává v plném rozsahu, praxi mimo obor lze započíst pouze v omezeném rozsahu, nejvýše do dvou

třetin. Zákon ani nařízení vlády však nestanoví automatický nebo mechanický výpočet – vždy je nutné individuálně posoudit, zda a do jaké míry lze konkrétní předchozí pracovní zkušenosti považovat za relevantní pro výkon sjednané práce.

Právě toto posouzení relevance předchozí praxe je v kompetenci zaměstnavatele. Nejde o rozhodnutí mzdové účetní, která pouze technicky zpracovává podklady, ale o rozhodnutí oprávněné osoby jednající jménem zaměstnavatele (starosta či tajemník).

Pokud zaměstnavatel shledá, že určité pracovní zkušenosti – například výkon odborné agendy na finančním úřadě – poskytnou znalosti a dovednosti, které klíčovým způsobem ovlivňují způsobnost ko-

legyně vykonávat práci přestupkáře, měl by se tento závěr promítnout i do rozsahu započtení praxe. Naopak u činností, které s výkonem správní agendy souvisejí jen okrajově (např. obchodní činnost v soukromém sektoru), je částečné krácení praxe obhajitelné.

Možnosti obrany zaměstnanec či zaměstnankyně proti krácení praxe jsou však relativně omezené. Zaměstnanec či zaměstnankyně může požádat o přezkoumání stanovení platového stupně, případně doložit podrobnější popis své předchozí činnosti a její návaznost na současnou pracovní pozici. Pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, a zaměstnankyně je přesvědčená o nesprávném postupu, přichází pak v úvahu obrana soudní cestou, typicky formou určovací žaloby v občanskoprávním řízení a případného nároku na doplacení rozdílu v platu.

Závěrem je třeba zdůraznit, že odečet započitatelné praxe není dán „odhadem“ ani pouhým zvykem, ale výsledkem právně relevantního posouzení zaměstnavatele. Přestože má zaměstnavatel v této oblasti poměrně široké uvážení, jeho rozhodnutí by mělo být racionální, odůvodnitelné a založené na skutečném obsahu vykonávané práce, nikoli pouze na formálním názvu předchozí pracovní pozice.

Anna Řídká, LL. B., LL. M.

Postup po zrušení služebního místa

? Systemizací schválenou těsně před koncem kalendářního roku došlo ke zrušení mého služebního místa. Zatím jsem nebyl seznámen s dalším postupem ani mi nebylo nabídnuto žádné jiné místo. Jak mám postupovat? Mám se hlásit do nějakých výběrových řízení?

Pokud systemizace zrušila krátce před svou účinností obsazené služební místo a nestihlo se do dané doby vydat rozhodnutí, pak se státní zaměstnanec či zaměstnankyně tímto okamžikem dostane překážky ve službě na straně služebního úřadu, s náhradou ve výši 100 % platu. O těchto překážkách se nerozhoduje, danou osobu o nich případně jen vyrozumí služební orgán.

Po zrušení služebního místa má služební orgán primárně povinnost zařadit danou osobu na jiné vhodné služební místo. Kritéria vhodnosti nejsou stanoveny zákonem, jen příslušným metodickým pokynem nejvyššího státního tajemníka. Vhodnost může být zachována i pokud

půjde i o jiný obor služby nebo výrazně odlišnou činnost. Představený může být zařazen na řadové služební místo, může dojít ke snížení platové třídy, pokud bude zachován požadavek na vzdělání podle přílohy k zákonu o státní službě.

Nejde o nabídkovou povinnost, tedy státní zaměstnanec či zaměstnankyně nevyjadřuje souhlas nebo nesouhlas, ale může zmínit, proč by pro něj či pro ni uvažované místo nemělo být vhodné. Pokud ho nebo ji na toto místo služební orgán stejně zařadí, lze proti tomuto rozhodnutí podat odvolání. To nemá odkladný účinek, proto je do doby rozhodnutí o odvolání nezbytné vykonávat službu na novém místě. Pokud odvolání nebude úspěšné, a daná osoba na novém místě nechce být, musí odejít o vlastní vůli (ať už někam jinam nebo zcela ze služebního poměru), a to bez nároku na odbytné.

Pokud žádné vhodné místo není volné, zařadí služební orgán státního zaměstnanec či zaměstnankyni mimo výkon služby z organizačních důvodů, a to až na 3 mě-

síce, během kterých pobírá 80 % platu. Pokud se nic vhodného nenajde ani během této doby, a to ani v rámci výběrových řízení, kam se daná osoba samozřejmě může (ale nemusí) přihlásit, pak po uplynutí této doby služební poměr ze zákona skončí. A v takovém případě (byl-li služební poměr na dobu neurčitou), vždy náleží dobyté ve výši podle § 74a ZSS podle délky služebního poměru, a to od jednonásobku až po sedmínásobek měsíčního platu. Do této délky se započítává i pracovní poměr, ze kterého byla daná osoba v roce 2015 do služebního poměru překlopena.

Pokud by se nějaký státní zaměstnanec či zaměstnankyně hodlali bránit soudně, je nezbytné, aby využili nejdříve všech prostředků podle zákona o státní službě a správního řádu, zejména musí proti všem rozhodnutím podat odvolání. Žalobu u správního soudu je možné podat teprve v okamžiku, kdy bude doručeno rozhodnutí o zamítnutí odvolání.

Mgr. et Mgr. Šárka Homfray

Únor 1948

Dějiny odborů, část XVI.

Přelomový týden mezi 17. a 25. únorem 1948 vstoupil do československých dějin jako období, které mělo rozhodnout o charakteru státu. Co mělo být řešením politické krize, se proměnilo v komunistický puč. Odborové hnutí v tomto dramatu sehrálo symbolickou, ale významnou roli, především zorganizováním únorové generální stávkou, která komunistické převzetí moci legitimizovala.

Radek Holodňák

KSČ ovládla státní aparát

Únorové události roku 1948 v Československu představují komplexní politickou krizi, kterou nelze redukovat na jediný den ani na jednoduchý převratový akt. Šlo o proces, v němž se dlouhodobé strukturální slabiny poválečného politického uspořádání setkaly s promyšlenou mocenskou strategií komunistického vedení, které využilo také moci nově sjednocených odborů, které se sdružily pod jednotnou centrálu Revolučního odborového hnutí (ROH). Výsledkem nebylo náhlé zhroutilí demokracie, ale její postupné vyprázdnění, završené formálně ústavním, avšak fakticky vynuceným rozhodnutím.

Poválečný politický systém byl od počátku zatížen vnitřním rozparem. Koncept Národní fronty, v jehož rámci působily povolené politické strany, totiž nebyl pluralitní demokracií v západoevropském smyslu. Vyloučení části politického spektra, silná orientace na Sovětský svaz a zásadní role masových organizací, především odborů, vytvářely jen omezený prostor pro politickou soutěž. A **Komunistická strana Československa** dokázala této situaci využít lépe než její partneři. Volební vítězství v roce 1946 jí pak poskytlo demokratickou legitimitu, kterou systematicky přetavovala v institucionální převahu.

Klíčovým momentem poválečného vývoje bylo obsazení strategických resortů, zejména ministerstva vnitra. Postupně personální změny v policejním aparátu nebyly izolovanými administrativními kroky, nýbrž součástí širší strategie, která měla jediný cíl: zajistit loajalitu klíčových institucí. Proces to byl dlouhodobý a využíval formálně legálních mechanismů, což výrazně ztěžovalo otevřený odpor.

Prezident demisi ministrů přijal

Bezprostřední vládní krize se zrodila ze sporu o rozsah ministerských pravomocí a o respektování kolektivní odpovědnosti

vlády. Když nekomunističtí ministři reagovali demisí, vycházeli z předpokladu, že prezident republiky demisi odmítne a vyvolá nové politické jednání či předčasné volby. Tento krok však byl založen na mylném odhadu sil. Předpokládal totiž institucionální rovnováhu, která už fakticky neexistovala, a navíc podcenil schopnost komunistického vedení okamžitě mobilizovat podporu mimo parlamentní rámec.

Následná fáze krize se odehrávala především mimo formální instituce: o výsledku politického střetu se rozhodovalo v ulicích, závodech a masových organizacích. Demonstrace a manifestace nebyly spontánním vyjádřením veřejného mínění, ale řízeným nástrojem politického tlaku. Zvláštní roli v tomto procesu sehrálo **Revoluční odborové hnutí**, které disponovalo organizační strukturou schopnou rychle přenášet politická rozhodnutí do pracovních kolektivů. Odbory se tak staly klíčovým článkem mezi politickým centrem a masou obyvatelstva. Do ulic nastoupily Lidové milice, odborové svazy pod jejich vlivem začaly pořádat manifestace, továrny organizovaly rezoluce na komunistické vlády.

Generální stávka

Vyhlášení generální stávkou 24. února 1948 představovalo vrchol této nátlakové strategie. Její význam nespočíval pouze v ekonomickém dopadu, ale především v symbolické rovině. Signalizovala schopnost paralyzovat stát bez použití otevřeného násilí a vytvářela dojem, že jakýkoli jiný politický scénář by vedl k chaosu. Stávka byla prezentována jako obrana demokratických výdobytků – především



Prezidentovo rozhodnutí bylo výsledkem kumulovaného tlaku, nikoli svobodné politické volby, a znamenalo konec reálné možnosti demokratického vývoje.



práv zaměstnanců a zaměstnankyň, sociálního státu a zestátnění národní ekonomiky. Fakticky sloužila k eliminaci politické plurality. Stávky se podle odhadů zúčastnilo na dva a půl milionu lidí.

Rozhodující okamžik nastal ve chvíli, kdy 25. února prezident republiky **Edvard Beneš** přijal demisi ministrů a jmenoval novou vládu podle návrhu předsedy vlády **Klementa Gottwalda**. Tento akt se uskutečnil v rámci ústavních procedur, avšak v podmínkách faktického eliminování al-

ternativ. Prezidentovo rozhodnutí bylo výsledkem kumulovaného tlaku, nikoli svobodné politické volby, a znamenalo konec reálné možnosti demokratického vývoje.

Následně období nepředstavovalo konsolidaci v běžném smyslu slova, ale systematickou přeměnu politického systému. Politické strany ztratily autonomii, státní správa prošla rozsáhlými čistkami a veřejný prostor byl podřízen jednotné ideologii. Odbory, které sehrály klíčovou roli při převzetí moci, byly definitivně integrovány do státní struktury a zbaveny jakékoli nezávislé vyjednávací funkce. Kolektivní vyjednávání se proměnilo v administrativní proces, v němž stát vystupoval současně jako zaměstnavatel i rozhodčí autorita.

Klíčem k moci byla státní správa

Postupné pronikání KSČ do státního aparátu v poválečných letech ukazuje, jak zásadní roli hraje institucionální ochrana veřejné správy před politickou svévolí. Ovládnutí klíčových ministerstev, zejména resortů s personální a bezpečnostní pravomocí, nebylo v únoru 1948 náhlým aktem, ale výsledkem dlouhodobého oslabování profesionality a politické neutrality státní správy. Tento historický proces nabízí poučnou paralelu k současným debatám o zrušení zákona o státní službě. Stejně jako tehdy by odstranění institucionálních pojistek nevedlo k „zefektivnění státu“, ale k jeho otevření přímému politickému vlivu, personálním zásahům a nahrazování odbornosti loajalitou.

Zkušenost Února 1948 ukazuje, že stát bez stabilní, právně chráněné a politicky neutrální státní služby se stává snadno ovladatelným nástrojem momentální moci. Nejde tedy o technickou otázku řízení úřadů, ale o základní podmínku demokratického fungování státu, jeho kontinuity a odolnosti vůči politickým tlakům.

V Únoru 1948 v tomto ohledu stát zcela selhal a otevřel dveře bezmála 40 let trvající totalitě. První, kteří se proti důsledkům likvidace nezávislých odborů začali bouřit, byli (ne)překvapivě sami odboráři a odborářky. Brzy si uvědomili, že pokud odborové hnutí splynulo se státní mocí, pracující už nejsou partneři ve vyjednávání, ale pouze nástrojem, který má rozhybávat kola ekonomiky na povel strany. Odbory se tak vmanévrovaly do obdobné pozice, jakou měly za nacistické okupace.

Vývoj v následujících letech ukáže, že „vítězství pracujícího lidu“ v Únoru 1948 přineslo své stinné stránky. A ne ledajaké. Tisíce lidí zaplatí zdravím, mnozí i životem.

(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.

Německé odbory požadují vyšší tarify. A jdou si pro ně do stávky

Německým veřejným sektorem v těchto dnech otřásají rozsáhlé varovné stávky. Zasažují školství, univerzity, úřady, zdravotnictví, justici i další klíčové oblasti. Stávkuje se napříč Německem – od Berlína přes Severní Porýní-Vestfálsko až po Bádensko-Württembersko. Jen v Berlíně vyšlo do ulic na 4 tisíce stávkujících. Odbory ver.di a GEW tak zvyšují tlak na zaměstnavatele sdružené v Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) před druhým kolem kolektivního vyjednávání o mzdách pro zhruba 2,2 milionu zaměstnanců a zaměstnankyň spolkových zemí.

Odbory požadují výrazné platové navýšení 7 % nebo nejméně 300 eur paušálně na zaměstnance či zaměstnankyni. To by mělo dovést k reálné ztrátě způsobené inflací posledních let a zajistit růst kupní síly, nikoli pouze symbolické přidání. Odbory upozorňují, že inflací očištěné mzdy jsou stále pod úrovní roku 2019, zatímco pracovní zátěž a personální nedostatek dramaticky rostou. „Zaměstnanci a zaměstnankyně udržují stát v chodu každý den – často na hraně svých možností,“ zdůrazňují odbory a požadují seriózní nabídku, která umožní stabilizovat veřejné služby, udržet zaměstnance a zaměstnankyně a přilákat nové pracovníky a pracovnice.

Bez investic do lidí podle nich hrozí další oslabování kvality veřejných služeb i sociální soudržnosti.

► zdroj



Foto: ©ver.di



Foto: PSI

Odborové hnutí vzpomíná na Anderse Jonssona

Mezinárodní odborové hnutí s hlubokým zármutkem přijalo zprávu o úmrtí Anderse Jonssona, dlouholetého švédského odboráře, člena výkonných orgánů PSI a EPSU a výrazné osobnosti severského odborového světa. Anders zasvětil téměř padesát let svého života obraně práv pracujících, solidaritě a mezinárodní spolupráci.

V rámci švédského odborového svazu veřejných služeb Kommunal a konfederace LO patřil k respektovaným odborníkům na mezinárodní odborovou práci. V EPSU a PSI byl znám jako klidný, ale velmi účinný vyjednávač, který dokázal propojovat různé odborové tradice a generace. Zvláštní pozornost věnoval mladým odborářům a odborářkám – v posledních dvou letech se výrazně zasloužil i o navázání živých kontaktů a spolupráce mezi mladými kolegyněmi a kolegy ze skandinávských odborů a mladou generací OSSOO.

„Anders byl vždy zaměřen na hledání řešení a posilování odborového hnutí,“ připomněl generální tajemník EPSU Jan Willem Goudriaan. Jeho odkaz solidarity, energie, lidskosti a širokého rozhledu zůstane trvalou inspirací.

► zdroj

Veřejné zakázky v EU nesmí odměňovat daňové úniky, varují odbory

Odbory varují, že současná evropská pravidla pro veřejné zakázky umožňují, aby miliardy eur z veřejných rozpočtů končily u nadnárodních korporací, které se systematicky vyhýbají placení daní. Nová analýza organizace CICTAR, podpořená Evropskou federací odborových svazů veřejných služeb (EPSU), upozorňuje zejména na oblast IT, cloudových služeb, softwaru a poradenství, kde veřejné instituce často přeplácejí – a zároveň přicházejí o daňové příjmy.

Odbory varují před rostoucí závislostí veřejné správy na úzkém okruhu dodavatelů, zejména při zavádění cloudových a AI systémů. Podle EPSU nelze pojem „hodnota za peníze“ oddělit od daňového chování firem. „Veřejné peníze mají posilovat veřejné služby, ne dotovat modely založené na agresivním obcházení daní,“ zdůraznil generální tajemník EPSU Jan Willem Goudriaan.

EPSU proto požaduje, aby revize evropských pravidel zavedla povinnou daňovou transparentnost, jednotné ověřování daňové kázně a možnost vyloučit firmy, které odmítají sdílet klíčové informace.

► zdroj



Foto: Freepik

MANIFESTAČNÍ MÍTINK

NA PODPORU

EVROPSKÉHO PRŮMYSLU

A OCHRANU PRACOVNÍCH MÍST

5. ÚNORA 2026

DOLNÍ OBLAST VÍTKOVIC

od 11:00

POŽADUJEME:

- REVIZI EMISNÍCH POVOLENEK A EMISNÍCH LIMITŮ
- ZACHOVÁNÍ PRACOVNÍCH MÍST
- OMEZENÍ LEVNÉHO DOVOZU
- PODPORU KONKURENCESCHOPNOSTI ČESKÉHO PRŮMYSLU

ZÚČASTNÍ SE ZÁSTUPCI INDUSTRIALL EUROPE, OS KOVO, OS ECHO, OS TOK, ALE I OZ KOVO A ECHOZ ZE SLOVENSKA, NSZZ SOLIDARNOŚĆ Z POLSKA A ODBOROVÝCH SVAZŮ Z MAĎARSKA...



PŘIJEĎTE NÁS PODPOŘIT!

SOLIDARITA • PRÁCE • BUDOUCENOST

Mariánské Lázně získaly status "Klimatické Lázně" a se solnou jeskyní



ideální kombinace pro malé i velké na posílení imunity.



HOTEL KRAKONOŠ Mariánské Lázně



BALÍČKY PRO ODBORÁŘE V RÁMCI RODINNÉ REKREACE

5 DNŮ / 4 NOCI - nástup možný dle volné kapacity

pobytový balíček s polopenzí

dítě do 11,99 let s polopenzí

dítě od 12 let do 17,99 s polopenzí

á 5390,- Kč/osoba/4 noci

á 4240,- Kč/dítě/4 noci

á 4590,- Kč/dítě/4 noci

Služby v ceně / osoba s polopenzí:

- 4x ubytování s polopenzí, (snídaně – bufetové, večere – 3 chody, výběr z menu)
- volný vstup do hotelového bazénu
- **léčebné procedury:** lékařská prohlídka, 1h v solné jeskyni, 1x rašelinový zábal, 1x parafínový zábal, 1x suchá vodní masáž, 1x inhalace, 1x suchá uhličitá koupel (plynová obálka), 1x vodní gymnastika

Služby v ceně / dítě s polopenzí:

- 4x ubytování s polopenzí, (snídaně – bufetové, večere – 3 chody, výběr z menu)
volný vstup do hotelového bazénu

Platba na místě:

městský poplatek 50,- Kč/ noc - platí osoby od 18 let, s výjimkou držitelů ZTP
parkovné osobní automobil 140,- Kč/noc - fyzicky hlídané parkoviště

Možnosti:

- sjezdové lyžování, dětská školička
- klasické lyžování – běžky, udržované tratě
- na jaře v létě – cyklostezky, značené vycházkové trasy apod.



PRÁZDNINOVÝ RELAX PRO DĚTI I DOSPĚLÉ

2026



Hotel Krakonoš Mariánské Lázně

POBYT 5 dnů / 4 noci

- **dospělá osoba 5390,- Kč** (ve dvoulůžkovém pokoji obsazeném dvěma osobami) - 4x ubytování s polopenzí, volný vstup do bazénu, *lékařská prohlídka, 1h v solné jeskyni, 1x rašelinový zábal, 1x parafínový zábal, 1x suchá vodní masáž, 1x inhalace, 1x suchá uhličitá koupel (plynová obálka), 1x vodní gymnastika*
- **děti od 2 let do 11,99 let 4 690,- Kč**
4x ubytování s polopenzí, volný vstup do bazénu, 1 hodina v solné jeskyni.

Akce platí do 29.3.2026

Hotel Krakonoš
Mariánské Lázně 660
info@hotelkrakonos.eu
www.hotelkrakonos.eu

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ „SMRK“ V LÁZNÍCH LIBVERDA

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

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

CENÍK PRO ROK 2026

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

Informace pro členy OS:

10% sleva na ubytování z uvedených cen se poskytuje objednateli, který je členem OS S00

POKOJ		CENA ZA POKOJ/NOC V Kč		
Číslo	Počet lůžek s přistýlkou	Sezóna	Mimo sezónu	*Příplatek za krátkodobý pobyt
3, 4 a 5	2+1	850 Kč	650 Kč	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
6	3+1	950 Kč	750 Kč	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
12	4+0	1080 Kč	820 Kč	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
**10 – pokoj ZO MF ČR	1+0	480 Kč	440 Kč	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč

**Za krátkodobý pobyt je považován pobyt v délce 1-2 noci.

U ubytování na 1 noc se účtuje příplatek 200 Kč na pokoj, na 2 noci pak 210 Kč na pokoj.

**pokoj možno objednat po domluvě (pí Rehořová)

OBDOBÍ HLAVNÍ SEZÓN

1. 4. – 6. 4. 2026	1. 5. – 30. 9. 2026	18. 12. 2026 – 3. 1. 2027
-----------------------	------------------------	------------------------------

Dle obecně závazné vyhlášky č. 3/2021 o místním poplatku z pobytu obecního úřadu Lázně Libverda, hradí **každá dospělá osoba (tj. v době pobytu má 18 let a více) poplatek 30,-Kč za každou noc pobytu v RZ SMRK**. Od poplatku je osvobozena osoba mladší 18 let, nevidomá osoba a její průvodce, osoba která je držitelem průkazu ZTP/P, a její průvodce. **Tento poplatek se hradí současně s úhradou za ubytování (nikoli správci rekreačního zařízení).**



UBYTOVÁNÍ

V budově rekreačního zařízení je 11 pokojů s 35 lůžky ve 3 nadzemních podlažích. Pro odborový svaz je vyčleněno 5 pokojů. Ubytování je možné v 2-4 lůžkových pokojích s vlastním sociálním zařízením. Na některých jsou k dispozici také přistýlky (rozkládací lůžko). K dispozici je připojení k WIFI.

V přízemí je vybavená kuchyně a společenská místnost, která slouží i jako jídelna.

Součástí objektu je zahrada se zahradním nábytkem, krbem a domkem pro úschovu kol, lyží.

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

Zákaz pobytu s domácími zvířaty.



STRAVOVÁNÍ

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

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

V místních restauracích:

U Zeleného stromu, www.uzelenehostromu.info
nebo v restauraci Obří sud, www.obrisudlibverda.cz



AKTIVITY

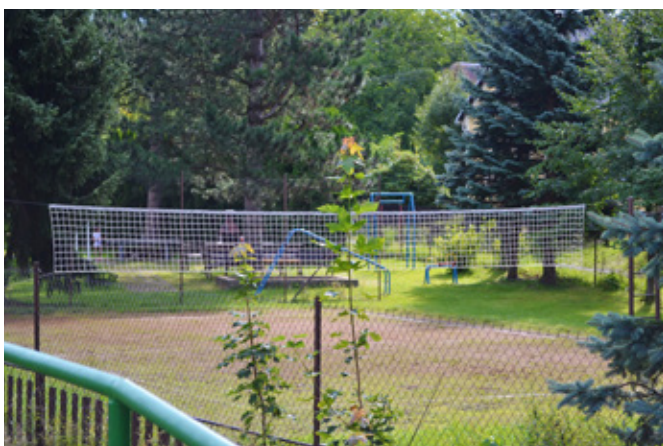
RZ Smrk je výchozím bodem pro spoustu turisticky atraktivních míst, např. Přírodní park Peklo, Kočičí kameny, Tišina, Paličnick, nejvyšší hora Smrk s rozhlednou, vrch Jizera, skalní útvar Frýdlantské cimbuří a cyklistických cest

Singltrek: podsmrkem.singltrek.cz

Možnost půjčení kol: www.bikecentrumlibverda.cz

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

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



DALŠÍ ZAJÍMAVÁ MÍSTA

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

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

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK – LÁZNĚ LIBVERDA

ZÁVAZNÁ OBJEDNÁVKA – ROK 2026

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 leden 2026.

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: _____

1. Jméno příjmení: _____ datum narození: _____

Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____

2. Jméno příjmení: _____ datum narození: _____

Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____

3. Jméno příjmení: _____ datum narození: _____

Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____

4. Jméno příjmení: _____ datum narození: _____

Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____

ZPŮSOB PLATBY

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

Žádám o zaslání složenky ANO – NE (zakroužkujte)

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

Platbu provedu na pokladně ANO – NE (zakroužkujte)

Všechny mnou uvedené údaje jsou pravdivé. Souhlasím, aby Odborový svaz státních orgánů a organizací pořádající rekreaci zpracovával mnou poskytovaná data obsažená v závazné objednávce a to po dobu nezbytnou k zajištění práv a povinností související s poskytnutím rekreace. Prohlašuji, že jsem 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