

## Vážené kolegyně, vážení kolegové,

**K**aždý měsíc, když píšu tyto řádky pro další číslo našeho měsíčníku, si připomenu, jak rychle čas plyne. Ani únor pro nás nebyl ve znamení nějakého zimního spánku, právě naopak. Dělo se toho možná více, než bychom byli rádi.

Dobrá vláda se nepozná podle toho, kolik přijme zákonů ani jak rychle to stihne, ale zda si vůbec dokáže dlouhodobě udržet lidi, kteří by měli ty zákony v praxi aplikovat. Začátek letošního roku ukazuje, že právě tato schopnost dnes stojí před velkou zkouškou. Veřejná správa řeší současně diskusi o odměňování, návrhy zásadních legislativních změn, reorganizaci některých agend i pokračující digitalizaci. Každý z těchto kroků sám o sobě znamená zásah do fungování institucí, a zejména do vašich každodenních životů.

Byl bych nerad, aby vznikl dojem, že jsme zásadně proti jakýmkoli změnám. Veřejná správa se vyvíjet musí, modernizace je nutná a v řadě oblastí nevyhnutelná. Zkušenost posledních let ale ukazuje jednu jednoduchou pravdu: reforma, kterou nelze prakticky implementovat, není reforma, ale riziko. A právě tomuto riziku stále čelíme nejen u novely stavebního zákona, ale především u návrhu zákona o státních zaměstnancích. V zásadě nejde o to, jestli státní zaměstnanci a zaměstnankyně budou v takovém nebo makovém poměru. Klíčová je otázka, zda stát zachová stabilizační prvky, které mu umožňují fungovat nezávisle na politických cyklech, nebo zda vytvoří prostředí, ve kterém bude stále obtížnější udržet zkušené odborníky a odbornice. Stejnou otázku vyvolávají i další připravované změny ve veřejné správě. Pokud reorganizace přicházejí rychleji než připravenost institucí, vytváří to tlak, který nakonec dopadne na každodenní výkon běžných agend.

Podobně zásadní je i otázka odměňování. Veřejná správa zřejmě nikdy nebu-

de konkurovat soukromému sektoru co se týče výše výdělků. Její atraktivita vždy spočívala v kombinaci odbornosti, stability a smyslu veřejné služby. Pokud ale reálné příjmy dlouhodobě stagnují – či dokonce klesají! – a současně roste odpovědnost, administrativní náročnost i bezpečnostní rizika práce, nastává situace, kterou nelze řešit krátkodobými opatřeními. Proto jsme nesmírně rádi za navýšení platových tarifů o 9 %, kterého se podařilo jednat s novou vládou dosáhnout. Zdůrazňujeme ale, že jde pouze o první krok. Neméně důležitá budou jednání o platech na další období, a naše pozornost je upřena i na to, jakým způsobem přistoupí vláda k nezbytnému navýšování objemu peněz, které na platy

**Stát musí nabídnout podmínky, které odpovídají náročnosti práce, nejen nízký plat a čím dál menší počet lidí, kteří musí náročnou agendu zvládat.**

budou muset jít. Zdůrazňujeme, že plošné škrtky nejsou žádné řešení. Odborníky a odbornice totiž nelze získat ani udržet apelováním na jejich loajalitu. Stát musí nabídnout podmínky, které odpovídají náročnosti práce, nejen nízký plat a čím dál menší počet lidí, kteří musí náročnou agendu zvládat.

Milé kolegyně, milí kolegové, jak moc dobře víte, náš měsíčník není určen jen



k informování o posledních legislativních novinkách. I v tomto čísle najdete jistě zajímavé čtení, které pro vás bude nejen zdrojem informací, ale také poučení nebo inspirace – ať už jde například o historii odborů u nás, právní poradnu, nebo ukázkou z příručky ČMKOS o úspěších v sociálním dialogu. České odbory mají dlouhou tradici, a nejen jejich historie, ale zejména současná činnost je pestrá. I v dnešní době mají odbory smysl a význam, v některých ohledech snad ještě vyšší než kdykoli předtím. Děkujeme za vaši práci a za vaši podporu – bez nich by totiž žádné odbory nebyly.

**Pavel Bednář**  
Předseda OSSOO

# Stanovisko a komentář Odborového svazu státních orgánů a organizace k poslanceckému návrhu zákona o státních zaměstnancích

## Shrnutí

Tento materiál hodnotí návrh zákona o státních zaměstnancích (sněmovní tisk č. 76) a související změnový zákon (tisk č. 77) z hlediska jejich dopadů na fungování státní správy, právní jistotu, ústavní konformitu a mezinárodní závazky České republiky. Dokument je určen zejména pro politickou reprezentaci, odbornou veřejnost i veřejnou debatě.

Podle naší analýzy návrh nenaplnuje deklarovaný cíl modernizace státní správy, postrádá analytické zázemí, obsahuje významné normativní rozpory a generuje systémová rizika. Z hlediska ústavního práva vyvolává vážné pochybnosti zejména ve vztahu k čl. 79 odst. 2 Ústavy, principům právního státu, proporcionalitě omezení práv zaměstnanců a procedurální ochraně výkonu veřejné moci. Z mezinárodního hlediska nemusí být slučitelný s dlouhodobými doporučeními Evropské komise a může vést k reputačním i finančním rizikům. Předkladatelé se v návrhu nedrží argumentů obsažených v důvodové zprávě; řada argumentů je přinejmenším zavádějící.

## Vývoj právního rámce státní služby v České republice (2014–2025)

Současný model právního postavení státních zaměstnanců byl v České republice stabilizován až s účinností zákona o státní službě (zákon č. 234/2014 Sb.), který vstoupil v platnost po dlouhé legislativní a politické debatě. Přijetí tohoto zákona bylo podmíněno závazky plynoucími z členství v EU a představovalo řešení dlouhodobého legislativního dluhu v oblasti depolitizace a profesionalizace české státní správy.

Následné novely v letech 2019–2024 upravovaly zejména

- systemizaci a její schvalovací procedury,
- kompetenční postavení státních tajemníků,
- nástroje výběrových řízení,
- proces a obsah služebního hodnocení,
- úřednické zkoušky,
- propustnost mezi služebními úřady.

Poslední novela účinná od 1. 1. 2025 dále odstranila některé dříve kritizované prvky a přiblížila služební právo praxi moderních veřejných správ, zejména v oblasti flexibility při náborech. Zkrátala rovněž postupy po zrušení služebního místa a při skončení služebního poměru, došlo i ke snížení sociálního zajištění státních za-

městnanců v těchto krocích (a tedy i ke snížení jejich finanční náročnosti pro služební úřady). Zjednodušil se i proces změny systemizace a vnitřního uspořádání úřadu. Dopady této novely nebyly dosud důkladně vyhodnoceny, a proto není z odborného hlediska možné tvrdit, že se stávající úprava „vyčerpala“, ani že není možná její další evoluční adaptace.

## Mezinárodní a unijní hledisko

Z hlediska mezinárodního srovnání se Česká republika po přijetí zákona o státní službě v roce 2014 přiblížila hybridnímu modelu, který je v kontextu malých a středních států s rozsáhlou veřejnou agendou považován za racionální kompromis mezi depolitizací a pružností. Aktuálně projednávaný návrh (tisk č. 76) směřuje opačným směrem: opouští hyb-

- posílení strategického řízení státní správy,
- práce s daty a evaluacemi,
- profesionalizace lidských zdrojů,
- vyšší propustnosti mezi úřady,
- depolitizované administrativy,
- budování odborných kapacit v oblasti IT, analýz a řízení projektů.

Předložený návrh, směřující ke konkrétní aktualizaci státní služby a opouštějící ústřední koordinační a stabilizační úlohu státu prostřednictvím nejvyššího státního tajemníka nesměruje proti těmto principům a požadavkům.

## Ústavně právní rovina

Čl. 79 odst. 2 Ústavy stanoví, že „právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon“. Tato konstrukce činí státního zaměstnance zvláštní profesní kategorií a předpokládá úpravu odpovídající charakteru výkonu veřejné moci, byť výslovně neurčuje, zda má být úprava veřejnoprávní nebo soukromoprávní; stanoví však, že má být jedinečná.

Návrh zákona (tisk č. 76) představuje významné zúžení specifik této kategorie směrem k obecnému pracovnímu právu. Opouští veřejnoprávní instituty bez toho, aby nabídl adekvátní substituci nebo kompenzaci.

Právní úprava státní služby zavedla pro státního zaměstnance omezení autonomie vůle, zvýšenou povinnost loajality, zvýšené etické standardy, určité formy omezení politické činnosti, vyšší flexibilitu služebního úřadu zaměstnavatele při nakládání s konkrétním státním zaměstnancem i jeho služebním místem. Taková omezení mohou být ústavně akceptovatelná pouze tehdy, pokud jsou legitimní, nezbytná, přiměřená a dostatečně kompenzována (materiálně i procedurálně). Zejména u výrazně vyššího omezení politické angažovanosti, které návrh zavádí téměř na roveň příslušníků bezpečnostních sborů, je otázkou, zda bude takový zásah do ústavního práva proporcionalní; test proporcionality zde chybí.

Navrhovaná úprava zákona o státních zaměstnancích zachovává a místy i rozšiřuje omezení a zvýšené povinnosti státních zaměstnanců, ale ruší odpovídající kompenzační a stabilizační prvky, zejména procesní ochranu, depolitizační instituty, garance v případě organizačních změn, přezkumné mechanismy a podklad pro specifickou úpravu odměňování stát-



**Navrhovaná úprava zákona o státních zaměstnancích zachovává a místy i rozšiřuje omezení a zvýšené povinnosti státních zaměstnanců, ale ruší odpovídající kompenzační a stabilizační prvky.**



ridní model a nekoncepčně přesouvá český systém státní služby blíže k modelu pozicově-kontraktnímu.

V rámci Dohody o partnerství 2021–2027 je státní správa výslovně chápána jako prvek ovlivňující absorpční kapacitu evropských fondů. Tato vazba není pouze technická, je to podmínka financování. EK nezkoumá jen formální splnění náležitostí, ale i jejich reálnou aplikovatelnost. V souvislosti se zákonem o státní službě pak uplatňuje východisko, že jeho přijetím bylo dosaženo podmínek předchozí Dohody o partnerství, a tento stav s ohledem na jeho platnost a účinnost přetrvává.

Evropská komise v rámci Evropského semestru dlouhodobě upozorňuje na potřebu:



ních zaměstnanců. To posouvá bilanci povinností a práv směrem k výrazně nerovnovážnému modelu.

Konkrétně se tento rozpor v návrhu odráží v ustanoveních § 34 (délka zkušební doby), § 47 (pracovní cesty bez souhlasu zaměstnance a úzké vymezení chráněných osob), § 48 (přeložení bez souhlasu a úzké vymezení chráněných osob), § 51 (práce přesčas bez předchozí dohody), § 53 (překážka v práci na straně zaměstnavatele v případě trestního stíhání), § 58 (celkové odměny).

### **Stabilita státní služby**

Stabilita státní služby je v evropském kontextu považována za jeden z klíčových parametrů kvalitní veřejné správy. Stabilní státní služba zajišťuje kontinuitu výkonu veřejné moci, předvídatelnost změn, institucionální paměť a odolnost vůči politickým cyklům. Tyto prvky jsou významné i z hlediska legality výkonu veřejné moci a odpovědnosti státu vůči občanům.

Navrhovaná právní úprava však stabilizační prvky významně oslabuje. Zaniká jednotný služební poměr a státní zaměstnanci mají být nově v pracovním poměru podle zákoníku práce s běžnými výpovědními důvody. Výrazně se snižuje ochrana v případě organizačních změn, posiluje se možnost personálních zásahů ze strany vedení úřadu a ruší se procesní záruky účinného přezkumu těchto zásahů. Tím vzniká prostor pro účelové personální

změny bez nutnosti věcného zdůvodnění a bez vnitřních depolitizačních brzd.

Zánik funkce nejvyššího státního tajemníka a centrální koordinační kapacity rovněž oslabuje předvídatelnost personální politiky státu a podporuje roztržitost, která se v minulosti ukázala jako problematická. Evropská komise v rámci Evropského semestru ČR dlouhodobě doporučuje posílení strategického říze-



### **Také některá přechodná ustanovení dle našeho názoru vykazují znaky možného nesouladu s Ústavou.**



ní státní správy, nikoli jeho fragmentaci. Tento návrh jde opačným směrem, což může mít negativní dopady nejen na kvalitu veřejné správy, ale i na její schopnost plnit úkoly státu nezávisle na politických změnách.

Také některá přechodná ustanovení dle našeho názoru vykazují znaky možného nesouladu s Ústavou. Konkrétně jde o § 87 odst. 8 a 19, kdy jde o překlopení stávajících státních zaměstnanců ve služebním poměru do pracovního poměru,

a to s fikcí pracovní smlouvy, která se reálně nemá vyhotovovat. Zákoník práce stojí na autonomii vůle stran, proto bude otázka, zda může být tato autonomie právním předpisem potlačena. U § 87 odst. 17 se jedná o nerovný diskriminační přístup vůči určité skupině státních zaměstnanců, a to těch, kteří budou k dni nabytí účinnosti zákona zařazeni mimo službu z organizačních důvodů (v tzv. bazénu). U dané skupiny státních zaměstnanců nebude stanovena ani výpovědní doba ani tzv. „bazén“.

### **Atraktivita státní služby**

Atraktivita státní služby je významná z hlediska získávání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců, zejména v oblastech s vysokou konkurencí soukromého sektoru, jako je IT, projektové řízení, veřejné investice, právo, analytika či kontrolní činnost. Stát přitom dlouhodobě čelí zvyšujícím se nárokům na kapacity a kompetence v těchto oblastech, mimo jiné i v souvislosti s evropskými fondy, infrastrukturními projekty či digitalizací.

Navrhovaný zákon však atraktivitu státní služby dále zhoršuje. Dochází ke snížení právních jistot, zavedení delší zkušební doby bez zřejmého racionálního odůvodnění, oslabení ochrany před jednostrannými zásahy zaměstnavatele, rozšíření povinností bez odpovídajících kompenzací a zrušení některých benefitů spojených se služebním poměrem. Kombinace nízké flexibility odměňování, vyšších nároků

a zhoršené právní pozice zaměstnanců může vést k odlivu kapacit do soukromého sektoru a dále prohloubit dlouhodobý deficit odborníků ve státní správě.

Stát přitom nemůže soutěžit se soukromým sektorem mzdou samotnou, a proto je schopen obstát pouze kombinací stabilizačních faktorů, jistoty, kariérní perspektivy a profesní identity. Tyto prvky návrh zákona oslabuje, aniž by přinášel alternativní motivační nástroje. Z hlediska atraktivity tak návrh představuje krok zpět.

### Profesionalizace státní služby

Profesionalizace je soubor institucionálních prvků, které zajišťují odborné, nestranné a kontinuální plnění úkolů státu. Patří sem mimo jiné jednotné standardy výběru zaměstnanců, pravidla kariérního postupu, systém vzdělávání a rozvoje, etická pravidla, evaluace výkonu a jednotná koordinace personální politiky.

Návrh zákona však většinu z těchto prvků oslabuje nebo ruší. Dochází ke zrušení jednotného vzdělávacího systému a etických pravidel, k oslabení kariérních vazeb mezi úřady a k odstranění centrální koordinační funkce nejvyššího státního tajemníka. Místo jednotného systému vzniká model, v němž se jednotlivé úřady stávají autonomními zaměstnavateli s vlastní personální politikou. Tento model je charakteristický vysokou mírou heterogenity a nesouladu mezi orgány, což je v rozporu s požadavkem na profesionální veřejnou správu a strategii HR governance.

Profesionalizaci navíc oslabuje absence datové infrastruktury. Zrušení centrálního personálního informačního systému má za následek ztrátu dat o počtech, kvalifikaci, fluktuaci, věkových strukturách a dovednostních profilech zaměstnanců. Bez těchto dat není možné řídit personální politiku státu „na důkazech“ ani plnit požadavky moderního řízení kapacit. Evropská komise opakovaně zdůrazňuje, že práce s daty je integrální součástí budování správních kapacit v členských státech. Návrh však směřuje k pravému opaku – k nahrazení systému datových evidencí modelem, v němž budou personální data fragmentovaná, nekompatibilní a prakticky nevyhodnotitelná.

### Srovnání s úředníky územních samosprávných celků

Ačkoli se předkladatelé inspirovali zákonem o úřednících územních samosprávných celků, předmětný návrh mnoho podstatných institutů tohoto zákona nepřebírá. Celkově je pak navržena úprava ve srovnání se zákonem o úřednících ÚSC nevhodná.

U státních zaměstnanců se pracovní místo má obsazovat na základě výběrového řízení, není-li stanoveno jinak (§ 24 odst. 1 ZSZ). U ÚSC zákon rozlišuje mezi

veřejnou výzvou (pro řadové úředníky – § 6 zák. 312/2002) a výběrovým řízením (povinné pro vedoucí úředníky a úředníky konkrétních typů úřadů, např. krajských – § 7 zák. 312/2002). Oba systémy vyžadují zveřejnění oznámení na úřední desce (§ 24 odst. 2 ZSZ, § 6 odst. 6 zák. 312/2002). Návrh pro státní zaměstnance navíc zavádí povinné zveřejnění v centrální evidenci obsazovaných pracovních míst (§ 24 odst. 2), ale lhůtu pro vyvěšení na úřední desce nejméně 15 dní v návrhu nenajdeme.

Zásadním rozdílem je, že návrh zákona o státních zaměstnancích vyžaduje podání přihlášky výhradně elektronicky (datová schránka, e-mail, elektronický nástroj) a přihláška nemusí obsahovat podpis (§ 26 odst. 1 ZSZ). Zákon o úřednících ÚSC stále předpokládá písemnou přihlášku s podpisem (§ 6 odst. 3). U státních zaměstnanců podle návrhu vybere výběrová komise 3 nejvhodnější uchazeče a vedoucí správního úřadu může místo obsadit pouze někým z této trojice. U ÚSC

## Přijetí tohoto návrhu bude mít nevratné negativní dopady na výkon a stabilitu státní správy v České republice.

může být jmenován/přijat pouze uchazeč uvedený v seznamu a pořadí stanoveném komisí (§ 9 odst. 2 zák. 312/2002).

Další značné rozdíly jsou v délce zkušební doby, v úpravě a lhůtách pro povinné vzdělávání, i v omezení svobody politického sdružování.

Klíčové rozdíly pak budou založeny v odměňování. Státní zaměstnanci budou mít i nadále omezenou maximální roční výši odměn, chybí i některé možnosti odměňovat nadstandardně klíčové odborníky, které zákon o úřednících ÚSC zná. Co se týče neplatových benefitů, státní zaměstnanci budou moci nadále čerpat z Fondu kulturních a sociálních potřeb, který je ale výrazně „chudší“, než sociální fondy naprosté většiny územních samosprávných celků. Dále se tak prohloubí již stávající finanční nevýhodnost státní služby oproti práci pro územní samosprávu, což rozhodně nepřispěje k atraktivitě státní služby.

### Problematika zahraniční služby

Navrhovaná právní úprava neřeší adekvátně otázku zahraniční služby. Diplomatičká a konzulární služba představují

specifickou část veřejné správy, jejíž výkon vyžaduje odborné, jazykové, kulturní a bezpečnostní kompetence, vysokou míru mobility a dlouhodobou stabilitu pracovních vztahů. Tyto aspekty jsou mezinárodně uznávány jako součást výkonu státní moci navenek a jejich narušení může mít významné reputační i operativní dopady.

Současná legislativní konstrukce v podobě zákona o zahraniční službě pracuje s předpokladem stability služebního poměru, specifické kariéry, liniového řízení a hierarchie, v níž se uplatňují jednotné standardy a přezkum. Návrh zákona o státních zaměstnancích však tyto prvky narušuje, aniž by bylo zřejmé, zda a jak budou kompenzovány.

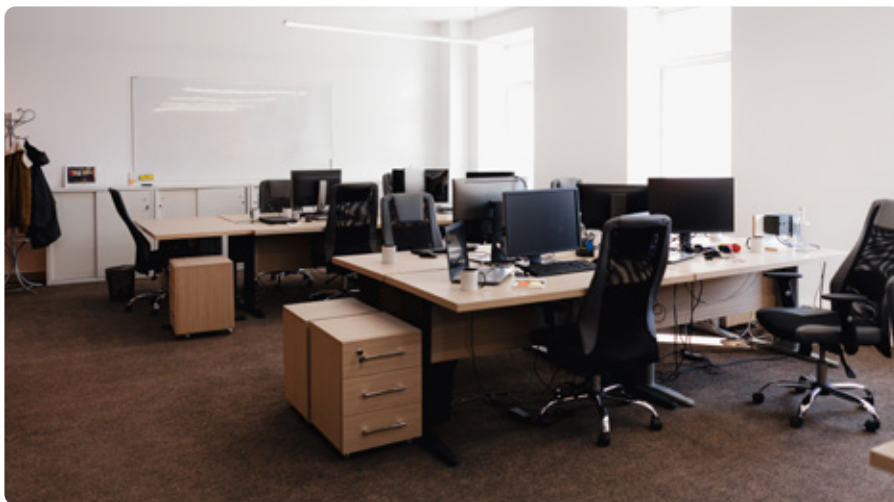
Nový zákon o státních zaměstnancích má být soukromoprávní povahy, kdežto veřejnoprávní povaha zákona o zahraniční službě zůstává – to je zřejmé zejména ve znění § 3 zákona o zahraniční službě, který zůstává nezměněn, nebo v zachování silných možností jednostranného převedení nebo zařazení státního zaměstnance zaměstnavatelem (zde Ministerstvem zahraničních věcí) na jiné pracovní místo (§ 36 a násl.), když pracovní poměr má stát na zásadě smluvní povlnosti obou stran. Pochybnosti o ústavnosti některých veřejnoprávních prvků v soukromoprávní úpravě samotného návrhu zákona o státních zaměstnancích jsou v tomto kontextu ještě dále prohloubeny.

Nadto charakter změn zákona o zahraniční službě a zejména těch ustanovení, která mají zůstat nezměněna, zakládá výrazně nerovné postavení mezi státními zaměstnanci vykonávajícími zahraniční službu a všemi ostatními státními zaměstnanci. Tato nerovnost není obhajitelná jen odlišným charakterem této služby, a tak opět prohlubuje otázku ústavnosti celého návrhu, a tedy i jeho udržitelnosti v případném přezkumu Ústavním soudem.

Vzniká tak legislativní i institucionální nesoulad mezi oběma právními úpravami, zejména pokud jde o:

- vztah mezi zahraniční službou a obecnými pracovními místy státních zaměstnanců,
- pravidla pro přeložení a vysílání do zahraničí,
- podmínky vzniku, trvání, změn a ukončení pracovního poměru,
- procesní záruky včetně přezkumu rozhodnutí,
- kariérní kontinuitu a návrat z mise,
- systém odměňování a příplatků,
- bezpečnostní prověrky a další zvláštní požadavky.

Vzhledem k tomu, že zahraniční služba je integrální součástí výkonu státní moci, je otázkou, zda je vhodné zasahovat do tohoto segmentu bez předchozí odborné analýzy,



komparace se státy EU a projednání s ministerstvem zahraničních věcí. V odborném pohledu platí, že zahraniční služba by neměla být koncipována jako běžný pracovní poměr bez odpovídajícího institucionálního zajištění a procesních garancí.

Nový návrh navíc neřeší některá dlouhodobě problematická místa zahraniční služby. Například v navrženém ustanovení § 49 odst. 3 zůstává nijak blíže nespecifikované a nepodmíněně oprávnění zaměstnavatele ukončit předčasně vyslání státního zaměstnance. Toto ustanovení dlouhodobě vyvolává nejistotu a může sloužit i jako šikanózní nástroj. Obdobně zůstává dle našeho názoru diskriminační vyloučení dosažitelnosti na telefonu z pravidel pro pracovní pohotovost v § 47 odst. 2 písm. f).

Návrh zato obsahuje změny, jejichž význam, smysl či aplikovatelnost nejsou zřejmé. Jaké praktické důsledky má mít např. ustanovení § 4, podle kterého má mít zastupitelský úřad postavení odboru ministerstva?

### Souběh s novelou stavebního zákona

Paralelní projednávání návrhu zákona o státních zaměstnancích (tisk č. 76) a novely stavebního zákona (tisk č. 67) vyvolává závažné systémové a koordinační otázky. Oba návrhy sledují odlišné směry, které se v řadě oblastí dostávají do vzájemného rozporu.

Novela stavebního zákona směřuje k centralizaci a sjednocení výkonu působnosti v územním a stavebním řízení, vytváří novou soustavu úřadů (Úřad rozvoje území, úřady rozvoje krajů) a předpokládá vysokou specializaci a odbornost zaměstnanců v agendě stavebního práva a dotčených zájmů. Ti mají podle novely do nového úřadu přejít zejména z úřadů územních samosprávných celků.

Návrh zákona o státních zaměstnancích naproti tomu směřuje k centralizaci personální politiky, rozčištění pravidel mezi jednotlivé úřady, oslabení centrální koordinace a jednotných standardů, zrušení vzdělávacích, etických a přezkum-

ných mechanismů a k dalšímu snížení atraktivity státní služby, zejména ve srovnání s postavením úředníků ÚSC.

Novela stavebního zákona navíc předpokládá existenci institutů, které současný návrh zákona o státních zaměstnancích ruší (vzdělávání, etické kodexy, služební předpisy, personální koordinace). Tím vzniká legislativní prostředí, které je ve svých vnitřních mechanismech nekonzistentní a může vést k praktickým problémům při implementaci obou norem.

Problém se prohlubuje i z hlediska kapacitního a personálního plánování. Novela stavebního zákona pracuje s předpokladem disponibilních odborných kapacit (statika, územní plánování, infrastruktura, památková péče, životní prostředí), které však již nyní chybí. Propojením výše uvedeného s návrhem zákona o státních zaměstnancích, jenž snižuje atraktivitu státní služby a oslabuje stabilizační mechanismy, vzniká reálné riziko, že významná reforma stavebního práva nebude realizovatelná.

Oba návrhy je tedy nezbytné posuzovat společně, nikoli izolovaně, neboť jejich kombinované dopady mohou zásadně narušit výkon veřejné správy v oblasti stavebního práva i v dalších technických agendách.

### Závěr

Kromě všech výše uvedených nedostatků návrhu zákona o státních zaměstnancích a k němu doprovodného změnového zákona je nutné upozornit ještě na absurdní a nerealistický předpoklad účinnosti zákona k 1. červenci 2026. Zrušením zákona o státní službě pozbydou platnosti a účinnosti nejen jeho prováděcí předpisy, ale i služební předpisy nejvyššího státního tajemníka i vedoucích služebních úřadů. Nebude možné vnitřní regule adekvátně nahradit v takto krátké lhůtě.

Kromě souběhu s navrženou účinností novely stavebního zákona se navržená účinnost tohoto návrhu kryje i s datem, ve kterém má více než 400 státních zaměstnanců aktuálně zařazených do Úřadu práce přejít pod Českou správu so-

ciálního zabezpečení. Ihned po načtení tohoto návrhu se zvýšila nejistota těchto zaměstnanců a značným způsobem se snížila jejich ochota k jinému úřadu přejít. Je nanejvýš pravděpodobné, že si řada z nich raději najde jiné uplatnění, čímž se prohloubí akutní nedostatek sociálních pracovníků ve státní službě a ohrozí se řádný výkon jejich agend.

Návrh nebyl projednán s odbory, což představuje zásadní porušení pravidel sociálního dialogu, ve standardních evropských demokraciích nemyslitelné a neakceptovatelné. Ovšem skutečnost, že návrh nebyl připraven a projednán řádně a transparentně a nezakládá se na aktuálních podkladech ani odborné debatě neznamená jen zásadní porušení pravidel a zvyklostí. Zejména – a to je naprosto klíčové – se uspěchanost a tajnost s přípravou odrážejí v nízké kvalitě návrhu, ve velkém množství nedostatků a problematických míst, i v jeho možné protiprávnosti.

Přijetí tohoto návrhu bude mít nevrátelné negativní dopady na výkon a stabilitu státní správy v České republice. I kdyby mohl přinést politické body za (zdánlivou) redukci údajných nadstandardních práv a postavení státních zaměstnanců, odrazil se ve značném zhoršení kvality a dostupnosti služeb státních správ, v nižší ochraně veřejného zájmu i v horším naplňování veškerých státních politik, včetně těch fiskálních. Tyto důsledky nepocítí ani tak konstantně dehonestovaní úředníci, jako v první řadě obyvatelé České republiky.

## Nejaktuálnější legislativní vývoj

18. února byl návrh poprvé projednán ústavně-právním výborem Sněmovny. Před jeho jednáním poslanci a poslankyně obdrželi toto stanovisko a někteří z nich se na něj výslovně odkazovali. Z rozpravy vyplynulo několik zjištění:

- Počítá se s pozměňovacím návrhem (pozn. náš svaz už některého jeho částí dostal k posouzení), termín pro jeho předložení výboru byl stanoven na 5. března;
- V březnu by se zástupci Evropské komise měli materií státních zaměstnanců věnovat. Podle stanoviska Parlamentního institutu je návrh v souladu s evropským právem, ale může kolidovat s evropským soft law (zvyklostmi, dosavadní praxí);
- Zpracovatelé nevnímají návrh jako protiústavní a nadto může podle nich otevřít dveře širší koncepci kolektivního vyjednávání pro státní zaměstnance.

Bedlivě sledujeme další vývoj.

# Příliš rychlá legislativa či rostoucí nároky na veřejnou správu

## Konference místních samospráv navštívila největší problémy



V panelové diskusi k novele stavebního zákona vystoupila i nová vládní zmocněnkyně pro implementaci stavebního práva.

**Šárka Homfray, David Hybner**

**K**oncem ledna se v Praze uskutečnil druhý ročník legislativní konference Sdružení místních samospráv ČR zaměřený na legislativní změny roku 2026. Program pokrýval široké spektrum témat od školství přes kyberbezpečnost až po pracovní právo a stavební legislativu. Pro zaměstnance a zaměstnankyně státní správy a jejich odborové organizace přinesla konference několik důležitých signálů: především pokračující tlak na rychlé legislativní změny bez dostatečné analýzy dopadů, rostoucí nároky na kapacity veřejné správy a přetrvávající nejistotu v oblasti pracovněprávních pravidel.

### Stavební zákon jako symbol legislativní nejistoty

Jak úvodní vystoupení poslankyně Elišky Olšákové i předsedy Sdružení Petra Halády, tak pomyslný zlatý hřeb konference, jímž byl odpolední panel k novele stavebního zákona, ukázaly hluboké pochybnosti místních samospráv i odborné veřejnosti o kvalitě připravované legislativy. Zaznívalo, že návrh nebyl dostatečně prodiskutován, chybí jasná analytická stopa i hodnocení dopadů regulace (RIA). A taky není zřejmé, jaké konkrétní institucionální uspořádání má vzniknout a zda má šanci fungovat.

Panelisté se shodovali, že změna je potřebná, ale její aktuální podoba vyvolává při nejmenším nejistotu, a to navzdory pozitivnímu vyjádření nové vládní zmocněnkyně pro implementaci stavebního práva. Diskutovala se například otázka centralizace stavebních úřadů, možné ztráty místní znalosti a reálné personální dopady. Zazněly i obavy, že rychlá reorganizace bez dokončené digitalizace může vést k dalším komplikacím ve výkonu veřejné správy, zejména pokud by skutečně k dokončení digitalizačních procesů mělo dojít až v roce 2030. Silná kritika zazněla i na způsob přípravy novely stavebního zákona, tedy netransparentní zpracování materiálu advokátní kanceláří, bez projednání a důkladné diskuze s odbornou veřejností, samosprávou i odbory, a s chybějící lobbistickou stopou.

Vládní zmocněnkyně Hana Landová sice argumentovala, že nebylo potřeba dělat hodnocení dopadů regulace ani návrh složitě projednávat, neboť to vše proběhlo již při přípravě samotného stavebního zákona, který byl přijat v roce 2021. Zde se ale shodujeme s názorem Sdružení i přítomných odborníků, že na takové hodnocení se nelze v současnosti odvolávat. Novela je výrazně odlišná od původního návrhu stavebního zákona, v řadě ohledů se změnila podmínky i situace, a navíc návrh nerespektuje někte-

ré dohody, např. v oblasti územního plánování, které v mezidobí byly uzavřeny s odbornou veřejností.

Právě tyto aspekty, spolu s probíhajícím projednáváním zrušení zákona o státní službě, jsou z hlediska našeho svazu zásadní. Reforma struktur bez současného řešení kapacit, odbornosti a pracovních podmínek, navíc za nejasných podmínek a v absurdně krátkém čase, povede ke zvýšení již existujícího nedostatku schopných a zkušených odborníků ve stavebním řízení. Tomu nasvědčují i prozatímní výsledky [dotazníku, který náš svaz spolu se SMS ČR připravil](#) – jen třetina respondentů a respondentek deklaruje, že by do nového systému přešla.

### Školství a decentralizace odpovědnosti

Velká část programu byla věnována změně ve školství. Diskuse o financování nepedagogických pracovníků a pracovníci identifikovala typický problém současné legislativy: samotná myšlenka reformy není nová, ale její realizace je příliš rychlá, a jednotliví zřizovatelé k ní přistupují rozdílně.

To potvrzuje širší trend přesouvání odpovědnosti na lokální úroveň bez jednotného metodického vedení. Pro zaměstnance a zaměstnankyně veřejného sektoru to znamená rostoucí rozdíly v pracovních podmínkách i administrativních postupech.

## Kybernetická bezpečnost: nové povinnosti, staré kapacity

Velmi prakticky zaměřené vystoupení o kybernetických útocích na obce připomnělo, že veřejná správa dnes čelí výrazně vyšším bezpečnostním rizikům než dříve. Typickým problémem jsou omezené rozpočty, roztržitá IT infrastruktura, velké množství externích dodavatelů a nedostatečné personální kapacity.

Na konferenci se ozývalo, že větší na incidentů vzniká chybou uživatele, a že klíčové je systematické školení zaměstnanců a zaměstnankyň, zavedení dvoufaktorového ověřování, pravidelné zálohování a jasné krizové scénáře. Pro zaměstnance a zaměstnankyně státní správy jde o další příklad situace, kdy stát i samosprávy zvyšují požadavky na odpovědnost pracujících, aniž by vždy odpovídajícím způsobem posilovaly jejich podporu a personální zabezpečení.

## Krizové řízení a práce s osobními údaji

V oblasti krizového řízení se diskutovala zejména problematika předávání osobních údajů v mimořádných situacích, na-

příklad během pandemie nebo migrační vlny. Současná právní úprava je totiž postavena na předpokladu krátkodobé krize a dobrovolné spolupráce, což v dlouhodobých krizích naráží na praktické limity.

To opět potvrzuje potřebu modernizace právních rámců veřejné správy tak, aby odpovídaly realitě současných bezpečnostních a sociálních výzev.

## Pracovní právo: další změny na obzoru

Jako z pohledu zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné správy klíčová byla informace, že i v roce 2026 se očekává novela pracovněprávních předpisů, mj. v souvislosti s rovností odměňování. Diskutovaly se také změny katalogu prací, hlášení pracovních úrazů, příspěvky na penzijní spoření, limity u dohod, cestovní náhrady či pravidla výpovědi zejména ze zdravotních důvodů.

Pro odbory je důležité sledovat i interpretaci nového institutu jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele, jehož dopady mohou zasahovat velmi široký okruh osob s příjmy podle zákona o daních z příjmů, nejen klasické zaměstnance a zaměstnankyně.

## Co konference ukázala

Konference legislativních novinek potvrdila několik trendů, které jsou pro zaměstnance a zaměstnankyně státní správy zásadní:

- legislativní změny jsou často připravovány velmi rychle,
- analýza dopadů a odborná diskuse bývají nedostatečné,
- požadavky na výkon veřejné správy rostou rychleji než její kapacity,
- digitalizace, bezpečnost a krizové řízení zásadně mění charakter práce úředníků a úřednic
- pracovněprávní stabilita zůstává klíčovým tématem.

Pro nás jako odborový svaz z toho plyne jasný závěr: sledování legislativních změn už není jen otázkou pracovního práva, ale stále více otázkou fungování státu jako celku.

**Může se vás týkat přechod na nový Úřad rozvoje území? [Vyplňte náš dotazník](#) a rozešlete ho i kolegům a kolegyním!**

# Jak správně platit „odvody“ odborovému svazu?

Základem fungování každé odborové organizace je řádná platba členských příspěvků. To samé platí i pro odborový svaz, kterému základní organizace také platí členské příspěvky. V jednoduchosti se jim nejčastěji říká „odvody“. Bohužel nám v posledních měsících narůstá počet nesprávně zaplacených odvodů, u kterých nejsme schopni dohledat, kdo nám je vlastně posílá. Takové příspěvky musíme vracet zpátky a mezi svazem a základními organizacemi vznikají nesrovnalosti. Jak tedy správně platit odvody svazu?

Připomeňme, že každá základní organizace od svých členů vybírá členský příspěvek ve výši 1 % z čistého příjmu ze závislé činnosti. Ať už členové platí napřímo na účet či do pokladny, nebo si nechávají příspěvky strhávat z výplaty, každý měsíc základní odborová organizace vybere určitou sumu. Z této sumy pak 36 % zaplatí jako členský příspěvek – odvod – odborovému svazu.

U platby odvodů je třeba správně uvádět především **variabilní a specifický symbol**. Bez něj není možné platbu spárovat. Neidentifikované platby musíme vracet na účet, z něž byly odeslány, pokud se nám nepodaří pomocí detektivní práce zjistit, kdo příspěvek poslal. Pojďme si tedy připomenout, jak to má správně vypadat.

**Číslo účtu OSSOO, na které se odvody platí, je 2000151369/0800.**

Variabilní symbol odpovídá **evidenčnímu číslu základní organizace** (bez pomlček). Toto unikátní číslo přiděluje každé organizaci svaz při registraci a měli byste jej mít třeba na razítku, které používáte. Správný variabilní symbol tedy je např. 2001983211. **Pokud evidenční číslo neznáte, napište nám.** Právě tento údaj je klíčový pro to, aby u nás došlo ke spárování odvodu s příslušnou základní organizací.

Specifický symbol určuje, za který měsíc ve kterém roce je platba provedena. Užívejte formát MMRRRR, tedy třeba za březen 2026 bude specifický symbol 032026.

Stejně platební údaje uvádějte i při platbě složenkou nebo při vkladu hotovosti na účet svazu.

Díky správnému zadání platebních informací dojde k automatickému spárování plateb s konkrétní základní organizací za správný měsíc. To nejen usnadní práci všem, kteří příspěvky zpracovávají, ale především to zajistí, že máme pořádek ve vzájemných závazcích. Děkujeme!

**Číslo účtu:** 2000151369/0800

**Variabilní symbol:** evidenční číslo ZO bez pomlček (např. 2001983211)

**Specifický symbol:** měsíc a rok, za nějž je odvod prováděn, ve formátu MMRRRR (např. za březen 2026 to bude 032026)



## Využíváte plně všechny výhody svého členství v našem odborovém svazu?

Věděli jste, že v roce 2025 jsme vyhověli celkem 1 223 žádostem o podporu z našeho Podpůrného a sociálního fondu, a vyplatili podporu v celkové výši 2 743 647 Kč? Z toho například 258 000 Kč šlo na příspěvek při narození či osvojení dítěte, a vítáme tak 87 nových maličkových odborářů a odborářek! Na péči o zdraví očí jsme přispěli téměř jedním milionem korun a zhruba stejnou částkou jsme pomohli našim členům a členkám v tíživé životní situaci.

Odborový svaz je tu pro vás a s vámi jak při radostných událostech, tak ve složitých situacích. [Podívejte se, jaké benefity naší členské základně nabízíme](#), a ověřte si, jestli jste využili všech možností!

# „Jak děláme sociální dialog?“

## Příklad Podnikového výboru odborových organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací působících při Úřadu práce České republiky

### Příklady dobré praxe – využití participativních práv odborů

**Nadstandardní režim informování a projednání – ust. § 278–280, § 287, § 38 odst. 3, § 61, § 99, § 263 odst. 3, § 300 odst. 3 zákoníku práce (ZP)**

Odbory projednávají všechny vnitřní předpisy, návrhy systemizace míst, směrnice i personální opatření. Materiály dostávají včas, aby si mohly vyžádat podněty od jednotlivých ZO a zpracovat společné stanovisko. Zaměstnavatel odborům poskytuje i údaje nad rámec ZP – nástupy/rozvázání pracovních/ služebních poměrů, statistiky zaměstnanosti, změny režimů práce, projednání škod, vývoj nemocnosti či fluktuace. Předsdkyně PV má navíc přístup do interního systému se statistickými údaji.

**Spolurozhodování (mzdy, odměny, KPI) – ust. § 61 odst. 2, § 108 odst. 5, § 209 odst. 2, § 225, § 306 ZP**

Odbory se spolupodílejí na hodnocení zaměstnanců, včetně tvorby KPI a rozdělování příplatků a mimořádných odměn. Dohlíží na spravedlivé rozdělování výkonnostních odměn – 90 % výkonnostních a 10 % mimořádných.

**Zapojení do strategického řízení organizace – KS/KD „Podmínky pro činnost zástupců zaměstnanců – odborových organizací, jejich orgánů a funkcionářů“**

Odbory se účastní pracovních skupin a poradních orgánů služebního úřadu, porad čelních orgánů, jednání o digitalizaci, transformaci a rozpočtu organizace – včetně vyjednávání na vládní úrovni. Opatření týkající se rizik digitalizace jsou zakotvena v kolektivní smlouvě jako předmět včasného projednání s odbory.

**Silné participativní postavení v BOZP – ust. §108, § 271r, § 276 odst. 9 ZP**

Odbory jsou přítomny prověrkám BOZP, jednají s ředitelem bezpečnosti, podávají vlastní podněty (plísň, stěhování, bezpečnost ve styku s klienty a předcházení násilí) a hájí zaměstnance ve škodních komisích. Podněty odborů přímo formují přijímaná bezpečnostní opatření (např. „pípáky“ pro terénní pracovníky).

### Charakteristika systému sociálního dialogu

**Organizační nastavení sociálního dialogu – zakotveno v KS/KD jako „Podmínky**



Foto: Freepik

**pro činnost zástupců zaměstnanců – odborových organizací, jejich orgánů a funkcionářů“**

Každé tři týdny probíhá jednání předsdkyně PV s generálním ředitelstvím ÚP. Jednou měsíčně probíhá jednání s náměstkem pro digitalizaci na MPSV a každé dva měsíce jednání celého PV se zástupci generálního ředitelství, často za účasti generálního ředitele. Pravidelné jsou také schůzky předsdků ZO s krajskými řediteli (minimálně jednou za dva měsíce) s jasně stanovenou eskalační logikou.

**Atmosféra sociálního dialogu**

Pozitivní a věcná. Obě strany deklaruje společný cíl – spokojení zaměstnanci, nízká fluktuace, bezpečné pracoviště a vyšší efektivita.

**Kolektivní smlouva/dohoda a její inovační prvky**

**Jednotná smlouva pro zaměstnance podle ZP i ZSS (zákon o státní službě)**

Kolektivní smlouva/dohoda sjednocuje výhody pro zaměstnance podle ZP i ZSS – zajišťuje rovné zacházení (osobní volno, indispoziční volno, studijní volno, homeoffice). Zaměstnanci pod ZP mají nárok na stejné jubilejní odměny jako zaměstnanci pod služebním zákonem.

**Flexibilní pracovní režimy**

Pružná pracovní doba – pevná část v pátek byla zrušena, takže dva pátky v měsíci mohou zaměstnanci pracovat z domova. Doba strávená u lékaře se započítává do pevné části pracovní doby, čímž je zajištěno proplacení této překážky.

**Uvolnění odborových funkcionářů**

Předsdkyně PV je plně uvolněna; ostatní funkcionáři mají 25–60 % úvazku na odborovou práci.

**Nadstandardní odstupné a benefity**

U zaměstnanců s délkou praxe nad 10 let je sjednáno vyšší odstupné. Odbory zároveň dostávají příspěvek na působnost (viz ust. § 277 ZP) 1000 Kč na každého člena.

**Zapojení zaměstnanců do přípravy kolektivní smlouvy**

**Mechanismy sběru podnětů**

Předsdkové ZO sbírají podněty na členských schůzích. Zaměstnanci je mohou předávat také prostřednictvím intranetu, e-mailu nebo osobně během jednání. PV navíc organizuje dotazníková šetření všech zaměstnanců (pracovní doba, čerpání FKSP, očkování).

**Komunikace odborů**

**Kanály**

Intranet, e-mail (nejvíce funkční), MS Teams, WhatsApp skupiny (pro všechny členy / výbor / redakční radu), členské schůzky, sociální síť (Facebook – veřejný + interní).

**Speciální aktivity: onboarding a nábor**

**Účast odborů ve výběrových řízeních**

Odbory (zástupci ZO) se účastní výběrových řízení – v některých případech standardně, jinde na vyžádání. Mají poradní hlas a dohlíží na zákonnost procesu.

**Přivítání nových zaměstnanců**

V kolektivní smlouvě je zakotveno zapojení odborů do „onboardingu“ – nový zaměstnanec během adaptačního procesu obdrží „balík“ informací, včetně materiálů o činnosti odborové organizace a znění KS/KD. Odbory zároveň aktivně oslovují nové zaměstnance po jejich nástupu.

## „Umazávání“ hodin v evidenci

**?** Na pracovišti používáme elektronický docházkový systém, který zaznamenává příchody a odchody. Současně po nás zaměstnavatel požaduje, abychom si pracovní dobu vedli ještě ručně v tabulce a na konci měsíce upravili výkaz tak, aby vykazoval „nulový“ zůstatek hodin. Pokud máme odpracované minuty či hodiny navíc (např. při pružné pracovní době), máme je „umazat“. Jsme povinni takový pokyn splnit?

Evidence pracovní doby je zákonný pojem. Podle § 96 odst. 1 zákoníku práce je **povinnost vést evidenci pracovní doby na zaměstnavateli**, nikoli na zaměstnanci či zaměstnankyni. Zaměstnavatel musí u každého zaměstnance či zaměstnankyně průkazně zaznamenávat zejména začátek a konec směn, práci přesčas, noční práci a pracovní pohotovost.

Zákoník práce nestanoví konkrétní formu evidence – může být elektronická i listinná. Musí však být pravdivá, úplná a průkazná. Rozšířená představa, že výkaz musí být vždy podepsán zaměstnancem či zaměstnankyní, není správná. Elektronickou evidenci není nutné ze strany zaměstnanců či zaměstnankyň tisknout ani podepisovat.

Zaměstnavatel může po pracujících požadovat určitou **přiměřenou součinnost** při vedení evidence pracovní doby, a to

zejména v situacích, kdy je pro něj či pro ni komplikované příslušné údaje zjistit – např. ve výše uvedených případech, tj. pracuje-li zaměstnanec či zaměstnankyně z domova (na home office) nebo v zahraničí v rámci pracovní cesty. Součinnost ale **neznamená povinnost upravovat nebo zkruslovat skutečně odpracovanou dobu**.

Pokyn, aby zaměstnankyně „umazávala“ reálně odpracované hodiny jen proto, aby výkaz vykazoval nulový stav, je tedy **v rozporu se zákoníkem práce**. Evidence pracovní doby má odrážet skutečnost. Pokud zaměstnankyně pracovala déle, než činí její rozvrh směn, má být tato doba evidována. Jinou otázkou je, zda jde o práci přesčas a zda vzniká nárok na mzdu spolu s příplatkem či náhradní volno – to se posuzuje podle toho, zda byla práce přesčas nařízena nebo schválena (přesčasová práce může



Foto: Eugene Chystrakov, unsplash

být schválena i konkludentně – zaměstnavatel výkon práce přesčas toleruje). **Neevidování či úprava skutečně odpracované doby ale není správným řešením.**

Ve sporech o dlužnou mzdu nese zaměstnavatel důkazní břemeno k prokázání, že veškerou odpracovanou dobu zaměstnankyně řádně zaevidoval, zúčtoval a vyplatil. Řádně vedená evidence je klíčovým důkazem. Nevedení nebo zkruslování evidence je přestupkem podle ust. § 28 zákona o inspekcii práce, za který může inspektorát práce uložit pokutu (až stovky tisíc korun).

**Anna Řídká, LL. B., LL. M.**

## Je zaměstnavatel povinen vyplácet příspěvek na stravování?

**?** Náš úřad přestal od ledna 2026 vyplácet příspěvek na stravování, údajně z důvodu rozpočtového provizoria. Má na to právo, nebo máme na příspěvek nárok? A neměly by s tím souhlasit odbory?

Odpověď na tuto otázku není jednoduchá, závisí zejména na způsobu, jakým byl u vás tento příspěvek zaveden. Obecně totiž platí, že zaměstnavatel nebo služební úřad **nemá povinnost takový příspěvek zaměstnancům a zaměstnankyním hradit**, a jedná se tedy o benefit v pravém slova smyslu.

Existují organizace, které takový příspěvek poskytují, aniž by jej měly nějakým formálním způsobem zakotvený či upravený. V takovém případě by skutečně zaměstnavatel mohl jeho vyplácení pozastavit nebo ukončit. V praxi ale bude obvyklejší, že pro příspěvek na stravování bude vycházet z vnitřního či služebního předpisu, ze zásad pro použití sociálního fondu nebo Fondu kulturních a sociálních potřeb, nebo z kolektivní smlouvy. V takových případech nebude ukončení jeho vyplácení takto jednoduché.

**Závazky z kolektivní smlouvy** je zaměstnavatel, resp. služební úřad povinen plnit. Pokud pro něj takové plnění není možné,



Foto: Freepik

musel by iniciovat jednání o změně kolektivní smlouvy. S takovou změnou pochopitelně musí souhlasit odborová organizace, neboť bez jejího souhlasu není možné kolektivní smlouvu změnit. Dokud k takové změně nedojde, zaměstnancům i zaměstnankyním vzniká na příspěvek jednoznačný nárok, kterého by se mohli domáhat i u soudu. Zaměstnavatel by se rovněž dopouštěl porušování kolektivní smlouvy, což by zakládalo možnost postupu v daném sporu podle zákona o kolektivním vyjednávání, a zároveň by se mohlo jednat o přestupek podle zákona o inspekcii práce.

I v případě, že příspěvek není zakotven v kolektivní smlouvě, ale v zásadách o použití daného fondu, není možné bez

interakce s odborovou organizací – buď v podobě **spolurozhodování nebo projednání** – tento příspěvek zničehonic přestat poskytovat. Nejednalo by se ale o spor podle zákona o kolektivním vyjednávání. Tam, kde příspěvek zakládá pouze určitá vnitřní směrnice, je jí zaměstnavatel vázán, a před změnou či zrušením je povinen tento krok s odbory alespoň projednat.

A tato elementární povinnost je na místě i tam, kde je příspěvek poskytován „bez papíru“ – i zde totiž jeho pozastavení jednoznačně **opatřením týkajícím se většího počtu zaměstnanců** ve smyslu § 287 odst. 2 zákoníku práce.

**Mgr. et Mgr. Šárka Homfray**

# Cítíte se smutní? Možná za to může nedostatek denního světla



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

**U**řítě nejste sami, komu se podzimní a zimní měsíce v Česku zdají dlouhé. V polovině února sem tam vysvitne slunce, okamžitě jej ale znovu zahalí šedivý mrak. A stejně tak to může být i s naší náladou a emocemi.

Co však odlišuje běžnou depresi od té sezónní? Jaká musí splňovat kritéria? A nestačilo by tedy lidem trpícím depresí jen stěhování někam do teplých krajů?

## Když jste tak trochu „SAD“

Zkratka pro Sezónní afektivní poruchu (Seasonal Affective Disorder) je výmluvná – odpovídá anglickému označení smutku, tedy SAD. Výzkumy ukazují, že až 20% populace může více či méně trpět některými symptomy této poruchy, jako jsou:

- Opakovaný výskyt epizod depresí po dobu aspoň dvou let v určitém ročním období
- Současně bez jiných epizod depresí, které by na roční období vázané nebyly
- Pravidelné vyjevování příznaků na podzim a jejich vymizení na jaře nebo počátkem léta
- Pocit ztráty energie
- Vysoká potřeba spánku (hypersomnie)
- Zvýšená chuť k jídlu a přejídání
- Zvýšená citlivost na sensorické a jiné vjemy

Tyto a obdobné přidružené obtíže zapříčiňuje souhrn mnoha faktorů, z nichž některé spadají do biologické a chemické oblasti. Mezi diskutované patří např. současný pokles serotoninu a dopaminu spolu s výkyvy melatoninu. Přesný mechanismus jejich vzniku však není zcela objasněn.

## Co může pomoci?

Ačkoli by většina z nás ráda znala rychlý a snadný lék, i na sezónní depresi nám nejvíc pomůže především pravidelnost životosprávy, aerobní cvičení, spánkový režim a výživné jídlo. V některých případech může pomoci také sprchování studenou vodou, u toho je však třeba přihlídnout k vlastní kondici a zdravotnímu stavu.

Pokud se nepodaří režimovými opatřeními ani terapií a některými antidepresivy tyto epizody překonat, nabízí se ještě tzv. fototerapie, což je terapie speciálním

světelným zářením. Světlo užívané pro tyto účely je podobné tomu slunečnímu, z něhož je odebrána ultrafialová složka, a dosahuje intenzity 2 500 až 10 000 luxů. Terapie se provádí ve specializovaných zařízeních a její indikaci doporučuje psychiatri.

Je však možné dohledat i některá soukromá pracoviště, která se touto metodou zabývají. Existuje i varianta zakoupení certifikované světelné lampy pro domácí použití, zde je však třeba dohlédnout na zmíněnou certifikaci a správnost užití zařízení.

## Potřebuji pracovat, ne chodit po terapiích...

Pokud máte pocit, že vám chybí prostor, finance či možnosti dělat velké změny ve svém životě – a terapie k takovým změnám rozhodně může u některých lidí patřit –, pokuste se o alespoň drobnější režimová opatření, která budou právě vám dávat smysl. Začíná se přitom u malých



**Začíná se přitom  
u malých věcí –  
doporučuje se třeba více  
chodit během dne.**

věcí – doporučuje se třeba více chodit během dne. Zvažte tedy kupříkladu možnost vystoupit z dopravního prostředku o jednu zastávku dříve či později a domů dojít pěšky.

Stejná alternativa lze samozřejmě i s osobním vozidlem – prostě zaparkujte o kus dál, než jste zvyklí. Ráno si opláchněte alespoň kotníky a zápěstí studenou vodou. Někdy neuškodí doplnit vitamíny – pro zimní období bývá snížený u populace hlavně vitamin D. Kromě pestré stravy je možné vyzkoušet některé doplňky, které lze sehnat v lékárně či drogerii – zkuste zjistit, co právě vám funguje.

Dobré je nechat si u lékaře či imunologa udělat krevní rozbor a zjistit, k jakým deficitům máte sklony. A když se necítíte rovnou na terapii, možná vám postačí aspoň milé setkání s někým, koho znáte. Vzpomeňte si na přátele, které jste delší dobu neviděli a zkuste je kontaktovat. Třeba zjistíte, že se nad šálkem dobrého čaje či kávy a v příjemné společnosti cítíte o kus lépe. Anebo se dokonce dozvíte, že i vaši přátelé bojují s podobnými pocity. Můžete také spolu sdílet zkušenosti, co vám proti těmto obtížím funguje nejlépe.



Foto: Eduard, unsplash



I z úrazů se stala veřejná, kolektivní záležitost. Nešlo jen o soukromou tragédii, ale ohrožení národního hospodářství.

## Dovolená se Stalinem

### Dějiny odborů, část XVII.

Radek Holodňák

**P**o komunistickém puči v únoru 1948 se mohlo na první pohled zdát, že zaměstnancům – a především dělníkům a rolníkům – se blýská na lepší časy. Komunistická strana opírala svou moc o pracující, a ti ji v únorovém puči podpořili prostřednictvím Revolučního odborového hnutí, které působilo v ČSR jako monopolní odborová centrála. Realita byla ale značně odlišná. A brzy po únoru přišlo vystřízlivění.

Cesta zpět už ale byla zavřená...

#### Práva chcete? Raději makejte!

Namísto nových práv, kompetencí a výdobytků dostaly odbory v první řadě spíše mnoho nových úkolů. Zejména šlo o úsilí spojené s „všestranným zvyšováním a trvalým zajištěním hmotné i kulturní úrovně

pracujících“. To zní jako bohubibý úděl, ve skutečnosti šlo však především o to, že odbory měly být nově zodpovědné za dosahování vyšší produktivity práce. „Musíme překonat produktivitu kapitalistické výroby, nemá-li zůstat naše mluvení o lepší socialistické budoucnosti prázdnou frází a neuskutečnitelným snem,“ řekl tehdejší předseda ROH a pozdější prezident Antonín Zápotocký.

Odbory tak měly hlavně mobilizovat pracující k vyšším pracovním výkonům. Nelze si ale představovat, že k tomu mělo napomoci třeba zvyšování mezd. Odbory měly dosahovat svých cílů „netržnými způsoby“ – a v otázce mezd se naopak čím dál tím více uplatňovala všeobecná nivelizace, v níž všichni dostávali stejnou mzdu, aniž by se zohledňovalo, „kdo kolik dělá“.

Nástrojem socialistického zlepšování produktivity práce se tak staly soutěže, brigády a zlepšovatelství.

#### (Ne)bezpečnost práce

V roce 1951 byly odbory zákonem pověřeny k výkonu ochrany bezpečnosti práce a správou nemocenského pojištění. Stát tak na odbory delegoval výkon sociálních politik, čímž ulehčil vlastnímu aparátu, a naopak zatížil aparát odborů.

Zde se odboráři často dostávali do kleští – na jednu stranu měli za úkol zvyšovat produktivitu práce, na druhou stranu snižovat úrazovost zlepšováním bezpečnostních opatření a norem či úpravou pracovního tempa. Tyto prvky šly často proti sobě. A namísto skutečných opatření například na úrovni zabezpečení strojů a pracovišť tak nezbylo, než se spokojit s preventivními přednáškami a kampaněmi proti popíjení na pracovišti. Úrazovost ve výrobním a těžebním sektoru u nás byla velmi vysoká. Například ještě v roce 1960 bylo zaznamenáno 313 427 pracovních úrazů, z nichž bylo 921 smrtelných.

**Namísto skutečných opatření tak nezbylo, než se spokojit s preventivními přednáškami proti popíjení na pracovišti.**

Odboroví inspektoři bezpečnosti měli relativně velké pravomoci – mohli například nařídít zastavení výroby na nebezpečném stroji či na celém pracovišti. Jakpak ale měli jiným odborářům vysvětlit, že letos nikdo z nich nepojede na rekreaci, protože se nesplnil 120% závazek na výrobu kovových výlisků?

### Jedeme do ozdravovny!

Zlepšení zaznamenávala obecná péče o pracující. Demotivační rovnost mezd – tedy faktická absence výše mzdy jako motivačního charakteru – se dorovnávala jinými prostředky. Leckteré z nich bychom dnes nazývali benefity. Odbory se staraly o závodní stravování, které se tak otevřelo dělnickým vrstvám, pro které ještě před válkou pravidelný teplý oběd představoval utopickou pohádku.

V 50. letech se ale především zrodil fenomén tzv. odborových rekreací. Ty však rozhodně – přinejmenším v období tuhého stalinismu – nebyly nárokovým benefitem pro všechny. ROH hned po válce začalo využívat svá stávající zařízení, ale také obrovské majetky konfiskované vyhoštěným Němcům. Ne zřídka šlo o luxusní hotely, lázně či dokonce zámky, které tu němečtí utečenci nechali pustnout. ROH tyto objekty opravovalo a pustilo se i do výstavby vlastních rekreačních budov a zotavoven. Pracujícím byla rekreace umožněna za zlomek reálné ceny. A s rekreací byly spojené i sportovní a kulturní události, které pro zúčastněné připravovali odboroví referenti a referentky.

Pro mnoho pracujících, kteří pamatovali například realitu Velké hospodářské krize za první republiky, musely být odborové rekreace doslova zjevením. Mnoho lidí si vlastně nedovedlo představit, že lze mít nějaký volný čas. Dosud jejich život naplňovaly dlouhé pracovní směny, péče o rodinu, neustálý strach o živobytí a pár hodin spánku. Najednou se jim začaly otevírat úplně nové světy dovolených na horách, na pláži u jezera či v lázeňské ozdravovně, kde byly ještě před pár lety pobyty vyhrazeny jen pro smetánku a honoraci. Mnozí se poprvé v životě octli na dovolené – a sotva tušili, co vlastně mají na dovolené dělat. O to důležitější bylo, že pro ně odboroví referenti organizovali odpočinkový program – pořádaly se sportovní kurzy, turnaje, divadelní představení, filmové projekce, turistické výlety, exkurze.

A komunističtí politrucci tohoto volného času pochopitelně chytře využívali k indoktrinaci pracujících. Nedílnou součástí rekreací tak byla politická školení, přijímání závazků v ohledu práce a vztahu k socialismu apod. O chování účastníků a účastnic rekreací se dokonce psaly zápisy a podávaly zprávy. A jen ti, kteří měli dobré posudky a prokazatelně pozitivní vztah k socialistickému zřízení, mohli jet na rekreaci i v příští sezóně.



Hory patří pracujícím, hlásaly slogany odborových rekreací v Československu 50. let.

To samé platilo i o pořádání pionýrských táborů, které se staly nedílnou součástí mládežnické kultury a povšechně způsobu života v Československu. I tábory byly plné dobrodružství, dovádění, sportu, ale také politické výchovy, jejímž cílem bylo připravovat mládež k životu v socialistické společnosti – a také službě v Československé lidové armádě.

### Dovolená. Zn.: Pro úderníky

V 50. letech nebyly odborové rekreace dostupné všem. Režim musel hledat způsoby, jak pracující motivovat k údernické práci, aniž by používal kapitalistické metody (tedy peněžní odměňování). I rekreace se tak staly nástrojem zvyšování výkonu práce a plnění pětiletky. A to se projevilo i v masové kultuře – taková je koneckonců i premisa slavného filmu *Dovolená s Andělem*.

**Mnozí se poprvé v životě octli na dovolené – a sotva tušili, co vlastně mají na dovolené dělat.**

lem s Jaroslavem Marvanem v hlavní roli. Snímek, který se dodnes těší široké oblibě, byl ve své době chytrou a humornou režimní propagandou, či přinejmenším propagací. Revizor Gustav Anděl je v úvodu snímku člověkem, který veskrze nemá rád lidi, ale rekreaci v zotavovně Jizerka je odměněn za příkladnou práci jako „vzorný pracovník“. V průběhu filmu pak poznává, že ne všichni jsou tak špatní, a nakonec se sprátelí s dalšími účastníky a účastnicemi z řad pracujících lidu – to, aby snímek ukázal, jak v socialistické společnosti všichni táhnou za jeden provaz.

Motiv zásluhovosti rekreací je patrný i v pokračování filmu s názvem *Anděl na zimní rekreaci* a opět jde o úderníky ze závodu Spofana, kteří byli odměněni rekreačními poukazy za vzornou práci a plnění socialistických závazků.

Jakkoliv se po více než sedmi desetiletích let zdáráme hodnotit, jak věrně filmy vykreslují romantickou idylu odborových rekreací, onen klíčový prvek zásluhovosti nám v nich rozhodně neunikne. Odborová rekreace byla zkrátka za odměnu. A také za poslušnost a politickou konformitu. V 50. letech hrozil za odlišné politické názory kriminál i smrt – rozhodně tedy nebylo možné, aby na rekreace jezdili všichni.

Síť odborových rekreačních zařízení se postupem času přesto rozšiřovala – a v 60. letech se politické poměry uvolnily natolik, že se element zásluhovosti začal postupně vytrácet. Rekreace se čím dál tím více otevíraly všem – a na dovolenou do odborové ozdravovny už nemuseli jezdit jen stachanovci. Velké podniky s bohatými odborovými organizacemi si mohly dovolit vysílat zaměstnance a zaměstnankyně i do Jugoslávie či Itálie!

Fenomén odborových rekreací přetrvával nejen v celém období státního socialismu, ale i po Sametové revoluci. Možnosti zvýhodněných rekreací pro členy a členky odborových svazů patří k benefitům odborového členství dodnes. Jen těch organizovaných pobytů s výlety a sportovními kláněmi už dnes moc není.

Na druhou stranu si ale taky nikdo nemusí dopřávat povinné politické „nalejvárný“. A každý si může vybrat, jak dovolenou v odborové ozdravovně stráví, dle své libosti.

(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.



Foto zdroj: afge.org

## Odbory v Trumpových USA: od vyjednávání k obraně demokracie

Petr Bittner

**A**merické odbory se i v Trumpově druhém období věnují své základní činnosti: spory se zaměstnavatelem, tlak, arbitráže, soudy. Typickým příkladem z posledních dní je mezinárodní „bratrstvo“ řidičů a skladníků (International Brotherhood of Teamsters). Odboráři žalují dovážkovou korporaci UPS kvůli programu „dobrovolných odchodů“ pro řidiče. Podle odborů porušuje celostátní smlouvu z roku 2023.

Jenže v dnešních Spojených státech toho leží na bedrech odborů mnohem víc nad rámec jejich poslání. Těžko se soustředit na základní odborářskou práci, když není jisté, zda vám stát zítra nevezme samotné právo vyjednávat.

Ano, i na odbory doléhá koncentrace moci Trumpovy administrativy. Stojí totiž uprostřed boje o samotnou demokracii...

### Rozděl, paralyzuj, panuj

V březnu loňského roku podepsal Donald Trump exekutivní příkaz, který se pod záminkou „národní bezpečnosti“ pokouší ukončit kolektivní vyjednávání v širokém okruhu federálních úřadů. A letos v únoru personální úřad federální vlády (Office of Personnel Management) rozeslal instrukce, že se mají kolektivní smlouvy u dotčených útvarů co nejrychleji ukončovat nebo upravovat. Podle shrnutí federálních odborů AFGE (American Federation of

Government Employees) např. Federální vězeňská služba (Bureau of Prisons) takto v září 2025 s odkazem na Trumpův příkaz vypověděla kolektivní smlouvu a připravila o vyjednávací práva více než 30 tisíc lidí.

Trumpova administrativa také paralyzuje instituci, která má pracovní právo vymáhat. Národní rada pro pracovní vztahy (NLRB), tedy úřad dohlížející na odborové volby a spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Koncem ledna 2025 prezident Donald Trump bez udání důvodu odvolal členku rady Gwynne Wilcox (mandát měla až do roku 2028), a NLRB tím přišla o kvorum, takže nemohla vydávat klíčová rozhodnutí. Podle analýzy Center for American Progress pak v roce 2025 spadl počet odborových voleb dohlížených NLRB o 30 %.

Trumpova vláda navíc zkouší odborové hnutí rozštěpit na „přijatelné“ a „nepohodlné“: jedni pak jdou do otevřené obrany a žalob (např. AFL-CIO kvůli omezení vyjednávacích práv), jiní nechávají „dveře pootevřené“ a hájí to snahou zachovat přístup k jednáním. Podhoubí pro takové rozštěpení najdeme i uvnitř členské základny: Trump má mezi odboráři nezanedbatelnou podporu (Pew uvádí kolem 43%), u International Brotherhood of Teamsters mu navíc interní průzkumy dávaly většinu. A některé „odborové“ organizace mu přitakávají přímo – typicky policejní Fraternal Order of Police, která ho oficiálně podpořila.

### Poučení pro Česko

Trumpovo „MAGA“ hnutí umí mluvit jazykem „obyčejných pracujících“, ale jeho instinkt míří spíš k loajalitě a poslušnosti než k vyjednávání a brzdám moci. Právě proto je důležité sledovat, jak se v USA z odborů stává obranná linie proti čístkám, proti oslabování institucí, a nakonec i proti Trumpově politice strachu.

Ani pro Česko to není nějaká vzdálená reportáž – aktuální česká vláda je plná lidí vzhlížejících k trumpismu. Snad si česká společnost při pohledu za oceán včas uvědomí, proč jsou pro ni odbory tak zásadní.

Americké odbory v těchto dnech se hrávají zásadní roli v ochraně amerických občanů před státní mocí přímo v ulicích. V Minneapolis a Saint Paul se 23. ledna uskutečnila masová protestní a stávková mobilizace pod názvem „ICE Out of Minnesota“ proti zásahům Imigračního a celního úřadu USA. Do ulic vyšly desetitisíce lidí (navzdory třicetistupňovým mrazům). A přidávaly se odborové svazy i pracoviště, lidé si brali nemocenskou a volno, aby obešli doložky o zákazu stávk. Protest spojil odbory s církvemi i komunitními organizacemi.

Americké odbory dnes v praxi ukazují, proč pro autoritářsky laděnou politiku představuje právě organizovaná práce tak velký problém. Odbory totiž učí lidi jednat společně, držet při sobě bez ohledu na původ, vyznání či profesi – a nenechat se v boji za práva a svobody izolovat.

## Evropští partneri zprostředkovávají sektorový sociální dialog

Dne 27. ledna 2026 se ve Stockholmu uskutečnila první bilaterální partnerská výměna mezi odbory a zaměstnavateli místní a regionální správy v rámci projektu LAB, který financuje EU. Projekt byl zahájen v listopadu 2025 na Maltě za účasti zástupců odborových i zaměstnavatelských organizací z osmi zemí.

Jeho cílem je posílit reprezentativnost evropského sociálního dialogu mezi Evropskou federací odborových svazů veřejných služeb (EPSU) a CEMR. Program zahrnuje tři workshopy, tři studijní návštěvy a závěrečnou konferenci. Výstupem pak bude zpráva výzkumnice Ingy Pavlovaite.

První workshop otevřel témata nedostatku kvalifikovaných pracovníků a pracovníc, digitalizace či bydlení. Následovala studijní návštěva asociace SKR a výměna zkušeností mezi maltskými a švédskými odbory i zástupci municipalit. Další workshop je na programu v červnu v Lublani, poté účastníci a účastnice zavítají do Rakouska.

► zdroj



Foto: epsu.org

## Odbory stojí za silným Aktem EU o umělé inteligenci

Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) se připojila k široké koalici organizací, které vyzývají poslance a poslankyně Evropského parlamentu, členské státy i Evropskou komisi k odmítnutí navrhované změny v legislativním balíčku AI Omnibus. Podle EPSU by vypuštění čl. 49(2) z EU AI Act (Akt EU o umělé inteligenci) oslabilo klíčovou pojistku transparentnosti.

Zrušení povinnosti veřejné registrace výjimek pro vysoce rizikové systémy AI by ztížilo dohled i vymáhání pravidel a mohlo motivovat poskytovatele k obcházení povinností. Vysoce riziková umělá inteligence přitom zahrnuje například algoritmy pro výběr uchazečů a uchazeček o práci, systémy rozhodující o přiznání sociálních dávek, nástroje pro posuzování víz a azylu či aplikace využívané v policejní praxi.

Téma je zásadní pro zaměstnance a zaměstnankyně veřejných služeb, ale i všechny občany. Nejen v těchto oblastech mohou chyby, zkresení či nedostatek odpovědnosti způsobit vážné škody. Administrativní náklady registrace Komise odhaduje asi na 100 eur na firmu, což je nízká cena za předvídatelnost a právní jistotu. EPSU proto žádá zachování čl. 49(2).

► zdroj

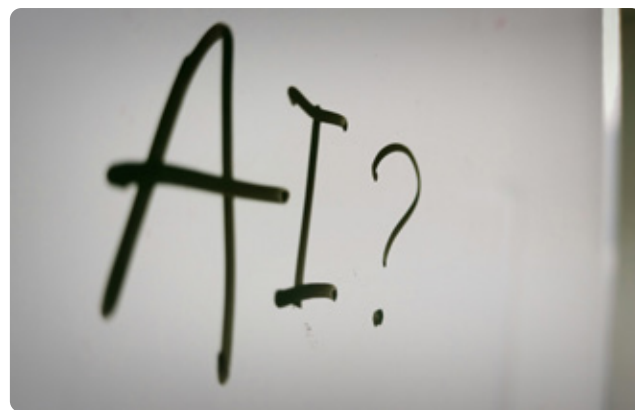


Foto: Nahirizul Kadri, unsplash



Foto: © Brad Sigal, Labournotes.org

## V USA odbory stávkují proti rasovému profilování

V amerických „Twin Cities“ – Minneapolis a Saint Paul – se 23. ledna uskutečnila masová stávka a demonstrace proti zásahům agentů Imigračního a celního úřadu Spojených států amerických (ICE), jejichž poslední zásahy mají na svědomí smrt dvou civilistů – Alexe Prettiho, zdravotnického záchranáře na JIP a odboráře, a Renee Nicole Good, básničky a dvojnásobné matky.

Navzdory mrazům (až  $-29^{\circ}\text{C}$ ) vyšlo do ulic Minneapolis podle odhadů 50–100 tisíc lidí. Akce „ICE Out of Minnesota“ spojila odbory, církve i komunitní organizace. Protesty začaly na letišti MSP výzvami leteckým společenstvem k ukončení deportačních letů, odpoledne následoval pochod centrem a zaplněný mitink v hale Target Center.

Řada pracovišť omezila provoz či zavřela. Zapojili se členové a členky SEIU, AFT, CWA, UNITE HERE a dalších odborových svazů. Zaměstnanci a zaměstnankyně využívali nemocenskou, osobní volno či poukazovali na bezpečnostní rizika, aby obešli doložky o zákazu stávky. Jak zasnělo od odborářů a odborárek: „Dáváme si navzájem krytí – bereme si sick days a chráníme kolegy a kolegyně před postihy.“ Demonstrující žádali odchod ICE z regionu a upozorňovali na dopady razí na pracující i komunity.

► zdroj



**REGENERAČNÍ POBYT**  
**pro členy OSSOO a jejich rodinné příslušníky**  
**ceny platné pro rok 2026**

Cena programu		
Ubytovací kapacita	Typ pokoje	Cena / 5 nocí
Tereziны lázně	Jednolůžkový pokoj	8190,-
	Dvoulůžkový pokoj	6190,-
Obsah programu		
Informace k programu	<p>Ceny jsou uvedeny za osobu a pobyt na 5 nocí. Ceny jsou uvedeny v CZK. V ceně není zahrnut lázeňský poplatek 30,-/osoba/noc.</p> <p style="text-align: center;">PROCEDURY: 1x částečná ruční masáž 1x perličková koupel 1x rašelinový obklad 1x vířivka dolních končetin 1x vířivka horních končetin 5x solná jeskyně</p>	
Ubytování	<p>V příslušné kategorii dle ceníku. Check in od 12:00, check-out do 10:00.</p>	
Stravování	<p>Plná penze PREMIUM:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• studený a teplý bufet, teplé a studené nealkoholické nápoje.</li> </ul> <p>V den příjezdu oběd a večeře, v den odjezdu snídaně.</p>	
Ostatní informace	<p>Sleva 20 % na dokupované procedury Wi-Fi internetové pokrytí zdarma Parkování zdarma Vstup do fitness Objednávky: <a href="mailto:vedoucirecepce@laznedubi.cz">vedoucirecepce@laznedubi.cz</a> -zájemci z řad členů se budou prokazovat členskou průkazkou nebo potvrzení VZO (výbor základní organizace)</p>	

# 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	1 080 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 SEZÓNŮ

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, mikrovlnou 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](http://www.uzelenehostromu.info)  
nebo v restauraci Obří sud, [www.obrisudlibverda.cz](http://www.obrisudlibverda.cz)



## AKTIVITY

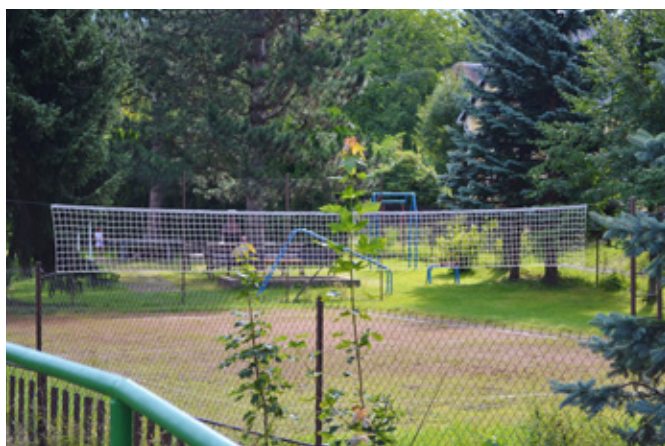
**RZ Smrk je výchozím bodem pro spoustu turisticky atraktivních míst,** např. Přírodní park Peklo, Kočičí kameny, Tišina, Paličnick, nejvyšší hora Smrk s rozhlednou, vrch Jizera, skalní útvar Frýdlantské cimbuří a cyklistických cest

**Singltrek:** [podsmrkem.singltrek.cz](http://podsmrkem.singltrek.cz)

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

Informace ohledně ubytování podává a objednávky přijímá:  
pí. Vladimíra Řehořová, tel: 735 760 537,  
email: [rehorova.vladimira@ossoo.cz](mailto: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/](http://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