

duben 2026 / ročník 71

www.oss00.cz

 osstatorg

Uvnitř Jednal Výbor odborového svazu
Situace na Státní veterinární správě
Konference k novele stavebního zákona

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

jaro je tradičně obdobím, kdy se ve veřejné správě začínají naplno projevovat rozhodnutí, o nichž se v předchozích měsících jednalo nebo snad dokonce i jen spekulovalo. Letos to platí dvojnásob. Duben nepřináší uklidnění, ale naopak další potvrzení toho, že nás čeká náročné období, ve kterém bude potřeba hájit stabilitu, profesionalitu i důstojné podmínky práce ve veřejném sektoru. Může nás ale snad těšit vědomí konkrétního úspěchu, kterého se podařilo dosáhnout – od 1. dubna platí valorizované platové tabulky, a to byste již v následujících dnech měli vidět ve svých výplatách.

Jedním z klíčových témat, kterému se dlouhodobě věnujeme, je připravovaný zákon o státních zaměstnancích a s ním spojené změny ve fungování státní správy. Opakovaně upozorňujeme, že není možné zásadně měnit systém bez dostatečné diskuse, bez analýz dopadů a bez zapojení těch, kterých se změny bezprostředně týkají – tedy vás, zaměstnanců. Nadále proto trváme na tom, že jakákoli reforma musí zachovat základní principy profesionality, stability a předvídatelnosti služby. V tuto chvíli je zcela zjevné, že vládní koalice je pevně rozhodnutá návrh protlačit legislativním procesem, a to i za cenu poklesu jeho kvality a funkčnosti. V rámci pozměňovacích návrhů se snad povedlo některé zásadní nedostatky nového zákona odstranit, částečně i na základě našich výhrad, přesto návrh zdaleka není a nebude dokonalý.

Z různých služebních úřadů se množí informace o plánovaných škrttech. A zaznívá i argument, že je nezbytné škrtat kvůli vyšším tarifům. Opakovaně se musíme vůči tomuto argumentu ohrazovat. Premiér Babiš na jednání o platech na výslavný dotaz potvrdil, že s prostředky na valorizované tarify mají resorty disponovat ve svých rozpočtech. Jelikož se škrtky neplánují všude, a nikoli ve shodném rozsahu, lze se domnívat, že se jejich rozsah odvíjí primárně od schopnosti vedení daného úřadu obhájit si svoje personální požadavky.

S tím úzce souvisí i další téma, které v posledních týdnech rezonuje – personální dopady změn ve stavebním právu a fungování stavebních úřadů. Setkání se stakeholdery nebo konference pořádaná Sdružením místních samospráv potvrdily, že bez realistického přístupu k digitalizaci a bez jasného personálního zajištění nemůže reforma fungovat. Přesuny zaměstnanců a zaměstnankyň, nejistota ohledně pracovních podmínek i budoucí organizační struktury – to všechno jsou otázky, na které zatím neexistují dostatečně kon-

**Nadále trváme na tom,
že jakákoli reforma
musí zachovat
základní principy
profesionality, stability
a předvídatelnosti služby.**

krétní odpovědi. A právě proto na ně jako odbory nepřestáváme upozorňovat, a to ani v rámci pracovních skupin při MMR, do kterých jsme byli přizváni.

V koordinaci s dalšími odborovými svazy rozpočtové a příspěvkové sféry jsme oslovili premiéra Babiše s žádostí o stanovení termínu jednání o valorizaci platů na rok 2027. Zároveň jsme požádali ministryni financí Schillerovou o jednání k problematice přidělu FKSP, které by se mělo uskutečnit v červnu letošního roku. Termín jednání o platech zatím nebyl stanoven.

Nevěnujeme se však pouze těmto „velkým“ tématům – ve středu našeho zájmu zůstává i každodenní realita na vašich pracovištích, která není nijak jednoduchá. I proto považujeme za důležité otevírat širší témata, jako je například diskriminace na trhu práce nebo postavení různých



skupin zaměstnanců a zaměstnankyň. Nedávná odborná setkání i aktuální výzkumy ukazují, že nerovnosti a bariéry na trhu práce nezmizely – jen se proměnily. A právě odbory mají nezastupitelnou roli v tom, aby na tyto problémy upozorňovaly a pomáhaly je řešit. I takovým otázkám se věnovala diskuse na sjezdu ČMKOS – informace a dokumenty z tohoto sjezdu najdete v nejbližších dnech ve speciálním vydání našeho měsíčníku.

V následujících měsících nás čeká řada důležitých jednání. Nebudou jednoduchá. O to víc ale záleží na tom, abychom vystupovali jednotně a s jasným cílem – hájit podmínky práce ve veřejné správě tak, aby zůstala profesionální, stabilní a atraktivní pro současné i budoucí zaměstnance a zaměstnankyně. Děkuji vám všem za práci, kterou každý den odvádíte – často v náročných podmínkách a pod tlakem změn, které nemůžete sami ovlivnit. Právě vaše zkušenost a profesionalita jsou tím, na čem veřejná správa stojí.

Pavel Bednář
předseda OSSOO

Sedmé jednání Výboru OSSOO projednalo důležité otázky a aktuality

Šárka Homfray

Výbor Odborového svazu státních orgánů a organizací se na svém dubnovém zasedání věnoval jak obvyklým „jarním“ bodům, jako je zpráva o hospodaření a majetkových aktivitách svazu v loňském roce, tak aktuálním i strategickým otázkám. Na programu nechyběl nadcházející IX. sjezd ČMKOS, ale ani příprava X. sjezdu OSSOO, který se uskuteční 26. února 2027. Velká debata se vedla v rámci zprávy o činnosti svazu, jelikož aktuální dění a jednání s vládou i dalšími představiteli politické reprezentace není možné hodnotit jinak než jako dramatické.

Jednání zahájila kontrola plnění usnesení z předchozího zasedání, která nepřinesla zásadní rozpory. Následně se členové Výboru podrobně seznámili se zprávou o hospodaření svazu za rok 2025 a stanoviskem revizní komise. Diskuse se soustředila především na strukturu nákladů, zejména na oblast právní pomoci, kde došlo k výraznějšímu čerpání prostředků. Celkově však bylo konstatováno, že hospodaření svazu zůstává stabilní a v kladných hodnotách.

Pozornost byla věnována také majetkovým aktivitám svazu. V této oblasti se řešily především plánované opravy a investice do spoluvlastněných nemovitostí, zejména objektu Metropol v Českých Budějovicích. Diskuse potvrdila potřebu dlouhodobé péče o tento majetek.

Významným bodem jednání byla příprava X. sjezdu OSSOO. Výbor schválil další kroky včetně ustavení komisí a harmonogramu příprav. V následujících měsících budou probíhat práce na návrzích klíčových dokumentů. Výbor bude výjimečně zasedat i v září, kdy schválí klíč pro určení delegátů na sjezd. Poté budou moci probíhat předsjezdové konference jednotlivých sekcí, které umožní zapojení členské základny do formování budoucího směřování svazu. Diskuse se dotkla i příprav sjezdu ČMKOS, zejména ve vztahu, k již zveřejněným nominacím na vedení naší konfederace.

Velkou pozornost aktuální informace vedení svazu. I přes valorizaci tarifů o 9 %, která nabyla účinnosti k 1. dubnu, zůstává platové odměňování důležitým tématem – netrpělivě se očekává, kdy premiér Andrej Babiš stanoví termín pro jednání o platech na další rok. Zazněly také informace týkající se FKSP, daňového režimu členských příspěvků či pracovních podmínek některých profesních skupin, například strážníků obecní policie.



Z jednání Výboru odborového svazu.



VOS se zabýval důležitými otázkami.

Důležitá byla i debata o aktuálních legislativních změnách a jejich dopadech na zaměstnance veřejné správy. Nejde jen o samotný obsah legislativy, zejména novely stavebního zákona a návrhu zákona o státních zaměstnancích, ale stejně důležitý je i způsob jejich projednávání. Vládní koalice – eufemisticky řečeno – nepovažuje za důležité tyto zásadní návrhy s odbory jako sociálním partnerem projednávat, a totéž je mož-

né říci i o aktuálně probíhajících škrtech ve státní správě. Vedení OSSOO bude v těchto otázkách s vládními stranami i samotným premiérem i nadále důrazně vystupovat, a to včetně komunikace s médii. V závěru jednání se VOS vymezil vůči zcela neakceptovatelným výrokům poslance Filipa Turka na adresu úředníků, které označil za „parazity, které budou deratizovat“ – tuto zhůvěřilost rozhodně nenecháme být.

NEJSME ŽÁDNÁ ŠKODNÁ!

Důrazně se ohrazujeme proti dehumanizačním výrokům Filipa Turka na adresu úředníků a novinářů. Výrazy jako „škodná“, „parazit“ nebo „chátra“ patří do dehumanizačního nacistického a fašistického narativu a je neakceptovatelné, aby se takto vyjadřoval příslušník politické reprezentace. V posledních letech míra agresivity veřejnosti stoupá a někteří úředníci za to již zaplatili zdravím, majetkem, a dokonce i životem. Je neodpuštělný hazard tyto tendence takovým vyjadřováním podporovat. Očekáváme jednoznačné odmítnutí takového vyjadřování ze strany premiéra a omluvu poslance Turka.



Foto: Freepik

Neviditelná prevence se nesmí rozpadnout

Monika Sitková

Jako odborářka působící ve Státní veterinární správě jsem se rozhodla přinést svůj pohled na plánované škrtky, které by v praxi znamenaly výrazný zásah do fungování celé organizace.

Za nejproblematictější nepovažujeme jeden konkrétní krok, ale spíše jejich možnou kombinaci. Zásahy se totiž netýkají jen jedné oblasti – mluví se o škrtání řadových úředních veterinárních lékařů a lékařek, zásazích do krajských struktur i omezování managementu, který musí zajišťovat servis pro mimořádně náročnou legislativní agendu.

Je potřeba si uvědomit, že Státní veterinární správa už v posledních letech opakovaně procházela redukcí zaměstnanců a zaměstnankyň. Současně ale dramaticky roste počet podnětů, zejména v oblasti welfare zvířat, a pracující jsou stále častěji vystaveni tlaku ze strany kontrolovaných subjektů. Stejně tak rostou i nároky na kvalitu právního zpracování kontrolních protokolů i správních řízení. A veřejnost přitom oprávněně požaduje důsledné řešení těchto kauz. Jenže pokud mají být její očekávání naplněna, bylo by naopak potřeba personální kapacity posilovat, nikoli snižovat.

Státní veterinární správa stojí na vysoké kvalifikovaných odbornících a odbornicích – úředních veterinárních lékařích a lékařkách s titulem MVDr. a veterinár-

ních asistentech a asistentkách, kteří pracují s rozsáhlou a komplexní legislativou. Tito lidé potřebují odpovídající metodické vedení a manažerský servis. Pokud by došlo k redukci vedoucích pracujících, dopadlo by to přímo na řadové inspektory v terénu, kteří by nesli vyšší zátěž i odpovědnost a často by museli složité situace řešit sami.

Velmi citelně vnímáme také plánované snížení provozních nákladů o 27,5 milionu korun. Proto jsme si na jednání vyžádali od ústředního ředitele vyhodnocení, zda je při takto výrazném omezení financí vůbec možné zajistit odpovídající výkon veterinárního dozoru, aniž by vznikaly překážky v práci zaměstnanců a zaměstnankyň.

Na květnové jednání se zástupci ministerstva půjdeme s jasně formulovanými požadavky. Požadujeme zachování stávajícího počtu zaměstnaných, případně jeho navýšení v odůvodněných případech. Aktuálně totiž není vyloučena redukce až o 78 pracovních míst. Odmítáme snížení počtu představených o 35 míst i zásahy do stávající struktury, zejména plánované snížení počtu krajských obvodů ze 14 na 9. Důležité je pro nás také aktivní řešení dlouhodobého rozporu mezi zaručeným platem a tarifními platy a stabilizace prostředků na provoz organizace.

Naší prioritou je zachovat funkční a stabilní instituci – tedy udržet personální kapacity, řídicí strukturu i dostupnost výkonu v jednotlivých regionech. Od

jednání očekáváme především konkrétní informace a srozumitelná zdůvodnění případných škrtů. Věříme, že společným cílem všech stran je najít takové řešení, které neohrozí kvalitu veterinárního dozoru.

V tuto chvíli respektujeme dohodu, že do příštího jednání nebude vyhlášena stávka. Bereme to jako prostor pro konstruktivní dialog. Zároveň se ale na možnost stávky připravujeme a informujeme zaměstnance a zaměstnankyně o jejich právech a povinnostech. Stávková pohotovost nadále trvá, což odráží vážnou situaci. Další kroky se budou odvíjet od výsledků jednání a od toho, zda se podaří najít shodu. Naším cílem není konflikt, ale dosažení řešení, které zajistí stabilní fungování organizace i do budoucna.

Dopady plánovaných změn by přitom nemusely být na první pohled viditelné – a právě to je možná největší riziko. Státní veterinární správa totiž zajišťuje pro veřejnost jakousi „neviditelnou prevenci“. Ta je ale vždy levnější než řešení následků. Stačí si připomenout stamilionové ekonomické dopady nedávného propuknutí slintavky a kulhavky v Německu a na Slovensku.

Pokud by došlo k oslabení systému, mohlo by se to s časovým odstupem projevit v oblasti bezpečnosti potravin, šíření nálezů zvířat nebo ochrany zvířat před týráním. Oslabení fungování celé organizace by se tak nepřímo dotklo každého – občanů i daňových poplatníků.

Proto považujeme za klíčové, aby jakékoli změny byly dobře odůvodněné, promyšlené a především takové, které neohrozí kvalitu a dostupnost služeb, na které je veřejnost zvyklá.



Foto: Freepik

Reforma stavebního práva pod tlakem – vážné varování z praxe i z terénu

Šárka Homfray, David Hybner

Reforma stavebního práva zůstává jedním z nejdiskutovanějších témat posledních měsíců – a zároveň jedním z těch, kde se nejzřetelněji ukazuje napětí mezi legislativní ambicí a realitou veřejné správy. Potvrdila to i konference Sdružení místních samospráv ČR, která se 26. března věnovala dopadům připravované novely stavebního zákona a na ní zazněla řada kritických hlasů z praxe i odborného prostředí. Odborový svaz státních orgánů a organizací byl u toho a aktivně se do debaty zapojil.

Silná debata, silné obavy

Konference byla rozdělena do několika tematických bloků – od územního plánování přes stavební řízení až po digitalizaci a politickou debatu. Vystoupili zástupci a zástupkyně obcí, profesních komor, akademické sféry i státní správy. Na poslední chvíli bohužel svou účast zrušili přizvaní zástupci a zástupkyně vlády i předkládající novely – s jedinou výjimkou poslance Tomáše Doležala (SPD).

Společným jmenovatelem většiny vystoupení byla nejistota ohledně reálné proveditelnosti reformy a obavy z jejích praktických dopadů. Zaznívala kritika nedostatečné komunikace ze strany státu,

nejasností v návrhu i opakovaných změn harmonogramu. Podle zástupců a zástupkyň samospráv se reforma připravuje bez dostatečného zapojení těch, kteří ji mají v praxi realizovat. Výsledkem je rostoucí nedůvěra a obavy z opakování problémů, které provázely předchozí pokus o reformu i digitalizaci stavebního řízení.

Samotná digitalizace je opět velmi bolavým tématem, neboť se její plné dokončení odsouvá až na rok 2030. Přitom se s ní v návrhu počítá jako s nástrojem, který má částečně kompenzovat nedostatek personálních kapacit a zjednodušit a zrychlit stavební řízení. Zaznělo mimo jiné, že stát opakuje chyby z minulosti: místo postupného, pilotního ověřování systémů se připravují plošná řešení bez dostatečného testování v praxi. Riziko selhání je tak reálné – a jeho dopady by nesli především úředníci a úřednice, a ale i občané.

Kritika přitom nezaznívá jen z „odmítavých“ pozic. I aktéři, kteří dlouhodobě podporují snahu o zrychlení stavebního řízení, upozorňují, že bez skutečného zapojení praxe a bez otevřené komunikace nelze funkční systém vytvořit.

Klíčové jsou lidé

Ve druhém panelu věnovaném stavebnímu řízení vystoupila za OSSOO II. místopředsedkyně Šárka Homfray. Její vystoupení,

které vycházelo z detailní analýzy personálních dopadů reformy, patřilo k hojně diskutovaným momentům konference. Úspěch či spíše neúspěch reformy stavebního práva se totiž nebude nutně odvíjet od finální podoby projednávaných paragrafů, ale od toho, kolik lidí se na ní bude ochotno podílet, zejména přechodem do nového Úřadu rozvoje území.

Podle průběžného průzkumu OSSOO a Sdružení místních samospráv se k přechodu na nový systém chystá pouze zhruba třetina dotčených zaměstnanců a zaměstnankyň. Zbývající část buď plánuje zůstat u stávajícího zaměstnavatele, nebo z veřejné správy odejít. Důvody přitom mají zcela racionální:

- očekávané zhoršení odměňování i pracovních podmínek,
- nejistota ohledně právního režimu i budoucí struktury úřadů,
- nejasnosti v harmonogramu i v konkrétní podobě reformy.

Zaznělo také varování před ztrátou odborného know-how. Stavební agenda je vysoce specializovaná a stojí na zkušenostech konkrétních lidí. Pokud část z nich do nového systému nepřejde, nebude je mít kdo nahradit – a to ani při případném náboru, protože vhodných kandidátů je dlouhodobě nedostatek.



Šárka Homfray v panelové debatě ke stavebnímu řízení.

Potvrzuje se, že sázka na rychlý legislativní proces bez odborné debaty se vládní koalici příliš nevyplatila.

Personální kolaps jako reálné riziko

Detailní analýzu různých aspektů přechodu na nový úřad přednesl i Roman Nogol ze Sdružení tajemníků městských a obecních úřadů ČR. Upozornil mimo jiné i na absurdní předpoklad, že spisovou rozlucku bude možné provést během tak krátkého období, jak se uvádí v návrhu. Archívy totiž v drtivé většině nejsou digitalizované.

Ve své analýze hovořil i o neochotě zaměstnanců a zaměstnankyň přejít na nový úřad. Právě tato část vystoupení vyvolala mezi zúčastněnými výraznou odezvu. Potvrdila totiž zkušenost, kterou sdílejí starostové, tajemníci i vedoucí pracovníci a pracovnice úřadů napříč republikou – bez stabilního personálního zajištění nelze žádnou reformu úspěšně realizovat. Obavy OSSOO, že do nového systému nepřejde dostatek lidí, se navíc neukazují jako nadsazené – podle Lenky Mirgové, vedoucí stavebního úřadu Magistrátu města Teplice, to dokonce může být ještě méně než odhadovaná třetina.

Obavy z personálního oslabení nového systému přitom nezaznívají jen od kritiků reformy. Na konferenci i v navazující veřejné debatě se k nim připojují i někteří její podporovatelé. Předseda České komory architektů Jan Kasl, který se panelu rovněž účastnil, upozorňuje na riziko, že nový systém může narazit právě na nedostatek kvalifikovaných lidí.

Není náhodou, že právě otázka personálního zajištění se stává jedním z hlavních témat veřejné debaty. Média upo-



Politické debaty se za vládní koalici zúčastnil pouze Tomáš Doležal. (foto: Petr Novák)

zorňují na riziko „úředního kolapsu 2.0“, starostové varují před ztrátou zkušených pracovníků a pracovníc a opozice i část odborné veřejnosti kritizují nedostatečnou připravenost reformy.

Opožděná politická debata

V závěrečné části konference se měla uskutečnit politická debata mezi představiteli a představitelkami koalice a opozice. Jak je ale pro celou diskusi o novele stavebního zákona v podstatě typické, představitelé vládní části se vesměs na poslední chvíli omluvili a nedostavili. Jediný poslanec Tomáš Doležal za SPD si pak v bouřlivé debatě zejména z občanstva vyslechl tzv. svoje. Místní samosprávy jsou evidentně rozhořčené tím, jak příprava této významné reformy jde v podstatě mimo ně – a to přesto, že výrazně ovlivní nejen výkon přenesené působnosti, ale v zásadě veškerý život v řadě obcí.

Potvrzuje se, že sázka na rychlý legislativní proces bez odborné debaty se vládní koalici příliš nevyplatila. Řadu nedostatků a problémových míst bylo možné odhalit, projednat a vyřešit před před-

ložením samotného návrhu Sněmovně. Návrh mohl jít do legislativního procesu s výrazně vyšší shodou, podporou i šancí na úspěch. Namísto toho se prodlužuje již dost nejasný harmonogram, věci se řeší narychlo a s velkým rizikem dalších chyb. Nezbyvá než doufat, že si vláda z této zkušenosti vezme ponaučení.

Proč to sledujeme

Pro OSSOO není reforma stavebního práva jen jedním z mnoha legislativních návrhů. Jde o zásah, který může zásadně ovlivnit fungování veřejné správy jako celku – a především pracovní podmínky tisíců zaměstnanců a zaměstnankyň.

Právě proto systematicky sledujeme legislativní vývoj, analyzujeme dopady na zaměstnané a aktivně vstupujeme do veřejné debaty.

Náš průzkum i naše stanoviska přitom nezůstávají bez odezvy. Téma personálních dopadů reformy se dostává do médií, zajímá opozici i odbornou veřejnost a postupně se stává jedním z klíčových argumentů v diskusi o podobě novely. A nepolevíme.

Pověřování referenta atypickými úkoly

? „Pracuji na městském úřadě jako referent oddělení přestupků. Podle organizačního řádu, který vydává rada obce, jsou oprávněni podepisovat rozhodnutí odboru ve správním řízení vedoucí odborů. Vedoucí odboru a tajemník po mně nyní požadují, abych jako referent podepisoval rozhodnutí v přestupkovém řízení. Delegace této pravomoci je však pouze ústní a má se vztahovat na všechny podpisy bez výjimky. Písemné pověření vedoucí odmítá vydat.

Může vedoucí odboru nebo tajemník takto delegovat podpisovou pravomoc bez vědomí rady obce? A může úředník odmítnout podepisovat rozhodnutí, pokud neexistuje písemné pověření, aniž by mu hrozilo porušení pracovních povinností?

Dále se ptám na svou pracovní náplň. Organizační řád uvádí, že oddělení přestupků řeší přestupky podle zákonů č. 251/2016 Sb. a č. 65/2017 Sb., zatímco oddělení dopravy řeší přestupky podle zákona č. 13/1997 Sb. Může tajemník bez vědomí rady rozhodnout o tom, že některé přestupky podle zákona o pozemních komunikacích bude nově řešit oddělení přestupků?

Podle § 69 odst. 1 správního řádu musí písemné vyhotovení rozhodnutí obsahovat podpis oprávněné úřední osoby. Oprávněnou úřední osobou je podle § 15 odst. 2 správního řádu ta, která je k provedení úkonu určena vnitřním předpisem správního orgánu, nebo která byla k danému úkonu řádně pověřena vedoucím správního orgánu.

Vnitřním předpisem je v tomto případě zejména organizační řád vydaný radou obce podle zákona o obcích. Pokud tento předpis stanoví, že pravomoc podpisu rozhodnutí byla svěřena vedoucí odboru, nelze tuto pravomoc libovolně, blanketně a neformálně přenášet na jiné zaměstnance či zaměstnankyně.

Pokud by měl referent či referentka rozhodnutí podepisovat, je nezbytné písemné pověření vedoucí/ho správního orgánu (tedy ve vašem případě tajemníka či pověřené/ho vedoucí/ho odboru). Správní řád totiž předpokládá, že pověření bude existovat v písemné podobě a že bude zřejmé, kdo je v konkrétním řízení oprávněnou úřední osobou. Tato skutečnost se navíc zaznamenává do správního spisu. Ústní delegace podpisové pravomoci proto není z hlediska správního řízení dostatečná.

Bez takového písemného pověření by úředník či úřednice rozhodnutí podepisovali jako osoba, která k tomu není oprávněna. To může představovat procesní vadu řízení a vést k napadení rozhodnutí účastníkem či účastnicí řízení. Z tohoto důvodu je zcela legitimní požadovat písemné pověření a bez jeho existence podpis rozhodnutí odmítnout. Takový postup nelze bez dalšího považovat za porušení pracovních povinností. Pokud by vám na základě tohoto zaměstnavatel doručil vytýkáci dopis pro porušování pracovních povinností, taková výtka by zřejmě byla neoprávněná.

Pokud jde o druhý dotaz, organizační řád skutečně vymezuje působnost jednotlivých odborů. Z pohledu pracovního práva je však rozhodující především sjednaný druh práce v pracovní smlouvě. Pokud pracovní náplň referenta či referentky přestupků obecně zahrnuje projednávání přestupků a vedení řízení o nich, může zaměstnavatel zaměstnanci přidělit i agendu přestupků podle zákona o pozemních komunikacích, a to i tehdy, pokud byla dosud organizačně svěřena jinému odboru.

Anna Řídká, LL. B., LL. M.

Změna systemizace s odloženou účinností

? „Služební orgán nám zaslal podklady ke změně systemizace. Ta má být schválena co nejdříve, ale její část má být účinná až od 1. července 2026. Je možné to takto rozdělit? Součástí změny systemizace je i zrušení řady systemizovaných míst, některá z nich jsou obsazená. Není ale jasné, co se stane s agendou, která k těm místům patří. Jak na to máme jako odborová organizace reagovat?“

Systemizace nebo její změna by skutečně měly být projednány a schváleny v časovém předstihu před tím, než se budou realizovat, a ani takto rozdělená účinnost není nemožná. Co se týče specificky data 1. července, tak k tomuto termínu v poslední době zaznamenáváme poněkud více změn systemizace. Lze se domnívat, že služební orgány operují s předpokladem, že k tomuto datu nabyde účinnosti projednávaný návrh zákona o státních zaměstnancích a zaměstnankyních, který má zároveň zrušit zákon o státní službě. Postup podle navrhovaného zákona totiž bude odlišný, v zásadě půjde o „klasickou“ nadbytečnost, jak ji zná zákoník práce. Nicméně dle našeho názoru není reálné, že by návrh byl schválen tak, aby k tomuto datu nabyl účinnosti; služební orgány se tak musí připravit na všechny možné varianty.

Co se týče reakce odborových organizací, tak klíčové je, aby byla dodržena všechna pravidla informování a projednání, tak jak plynou ze zákona o státní službě a z kolektivní dohody vyššího stupně. Podle § 132 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě je služební orgán povinen s odborovou organizací projednat návrhy ve věcech systemizace služebních úřadů. Podle čl. 8 odst. 3 Kolektivní dohody vyššího stupně jsou odborové organizace rovněž oprávněny projednat množství služebních úkolů a služební tempo.

Projednáním podle § 129 odst. 2 ve spojení s § 129 odst. 3 zákona o státní službě se rozumí jednání mezi služebním úřadem a státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi prostřednictvím odborových organizací, které u něj působí, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Služební úřad je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a služební úřad je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Podle čl. 3 odst. 5 platné Kolektivní dohody vyššího stupně je součástí návrhu systemizace služebního úřadu předkládaného sekci pro státní službu informace o jeho projednání s odborovou organizací podle § 132 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě. Tato informace obsahuje alespoň údaj o tom, kdy byl návrh odborové organizaci poskytnut, jaké případné stanovisko k němu odborová organizace zaujala a jakou odpověď na své stanovisko od služebního úřadu obdržela.

Po poskytnutí podkladů si tedy odborová organizace musí ponechat časový prostor pro jejich prozkoumání. V písemném vyjádření se pak dotazujte na veškeré důležité informace, včetně toho, co je reálným důvodem pro změnu systemizace v takto navržené podobě, kdo bude zajišťovat agendu ze zrušených míst, jak služební orgán vyhodnocoval, která místa budou zrušena, jak hodlá postupovat ve vztahu k dotčeným státním zaměstnancům a zaměstnankyním apod. S ohledem na otázku služebního tempa jsou relevantní dotazy i na obsazenost služebních míst, na množství přesčasů a dalších nestandardních aspektů služby, zda jsou zaměstnanci a zaměstnankyně schopni vyčerpat dovolenou, na kterou mají nárok, apod. Na tyto dotazy požadujte písemnou odpověď s tím, že bez jejího poskytnutí nebude možné mít změnu systemizace za projednanou v souladu se zákonem. V ideálním případě by vám služební orgán měl dát k nahlédnutí i výše uvedenou informaci o projednání, a to předtím, než návrh systemizace odešle na sekci pro státní službu.

Mgr. et Mgr. Šárka Homfray



Aleš se v rámci stáže setkal s Tomášem Pallou.

Od teorie k praxi: Co mi dala stáž na OSSOO?

Aleš Fajstaver

V uplynulých dnech jsem měl jako student Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze možnost absolvovat stáž na vedení odborového svazu státních orgánů a organizací.

Na stáži jsem se díky paní 2. místopředsdkyni Šárce Homfray a tamním právníkům Anně Řídké a Rudolfovi Pospíšilovi seznámil se strukturou svazu, jeho základním fungováním dovnitř i navenek a fungováním v rámci ČMKOS. Ale také například s tím, jak členské svazy fungují v rámci legislativní rady ČMKOS a jak probíhá proces připomínkování aktuálně projednávané legislativy. Tou v době mé stáže byla jednak důležitá novela zákoníku práce transponující směrnici o transparentním odměňování, a jednak zákon o platformách.

Stáž mi poskytla přínosný vhled do každodenní praxe v rámci odborového svazu a každodenní činnosti (nejen) jeho právníků a právníček. Díky jejich otevřenému přístupu jsem měl možnost nahlédnout pod pokličku procesu každodenního vyřizování dotazů od členů a členek svazu a seznámit se s dotazy, s nimiž se nejčastěji potýkají. Například spory o uznávání

pracovních úrazů či o přesčasy, dotazy na zařazení do správné platové třídy nebo uznávání návštěvy lékaře jsou takřka jejich denním chlebem.

Velmi také oceňuji možnost bližšího seznámení s procesem vyjednávání samotných kolektivních smluv a jejich obsahu – právě tomuto tématu jsem se totiž věnoval ve své diplomové práci. Jsem vděčný, že mi byl osvětlen účel jednotlivých ustanovení kolektivních smluv, který nemusí být vždy pouze normativní, ale mnohdy spíše informativního charakteru. Jako studentu práv se mi některá ustanovení mohla zdát přebytná – praxe mi však ukázala, že tomu tak rozhodně nemusí být. Naopak, i taková ustanovení mohou být platnou součástí kolektivní smlouvy a dobrým zdrojem informací – jak pro členy a členky odborové organizace, tak pro ostatní zaměstnance a zaměstnankyně. A někdy konec konců i pro samotného zaměstnavatele, který s platnou právní úpravou nemusí být obeznámen (i když by samozřejmě měl).

Neméně přínosnou pro mne byla účast na výjezdním semináři pro odbory v Ostravě, stejně jako možnost být přímým pozorovatelem kolektivního vyjednávání v praxi.

Právě příležitost sledovat v praxi kolektivní vyjednávání, tedy jednu z klíčových úloh odborových organizací, je jedna z nejzásadnějších zkušeností, které si ze stáže odnáším. Je vskutku velký rozdíl absolvovat předmět, který se věnuje kolektivnímu pracovnímu právu, a pak moci být svědkem uvedení teorie v praxi. A ještě k tomu ve specifickém prostředí, jakým je právě veřejný sektor, ve kterém OSSOO působí (ale ne nutně a výlučně, jak jsem se rovněž v průběhu stáže dověděl).

Jsem vděčný za rozhovor s právníkem ČMKOS Tomášem Pallou, který mi pro změnu přiblížil jejich činnost. Mohl jsem se doptat na detaily ohledně kolektivních sporů a na rizika řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem a možné problémy při jejich určování.

Svou stáž jsem zakončil na soudu „plnotučným“ pracovněprávním sporem, dokonce i s výsledkem svědků. V rámci české justice se s mnoha pracovněprávními spory nesetkáváme. Jestli je to špatně, toť otázka, na kterou by se jistě našlo mnoho různých odpovědí. Být přítomen u takového soudu pro mě však byla další určující zkušenost této stáže.

Chtěl bych tedy závěrem ještě jednou poděkovat panu předsedovi Pavlu Bednářovi, paní 2. místopředsdkyni a svazovým právníkům za tuto jedinečnou příležitost, jejich vřelý přijetí a všechny získané zkušenosti.

Diskriminace na trhu práce je problém, který se týká i nás

Šárka Homfray

Na první pohled může český trh práce působit jako relativně otevřený a regulovaný prostor, kde jsou pravidla rovného zacházení jasně daná. Zákaz diskriminace je zakotven v právních předpisech, a veřejné instituce – včetně těch, kde pracuje členstvo našeho odborového svazu – jsou povinny jej dodržovat. Přesto se ukazuje, že realita je složitější. A diskriminace se navíc projevuje v obtížně prokazatelných formách.

Potvrdilo to i odborné setkání věnované situaci na trhu práce, které se konalo letos v březnu v Praze. Zazněla na něm jak data Veřejného ochránce práv, tak výsledky aktuálních výzkumů. A společně skládají obraz závažného problému.

Diskriminace z důvodu věku

Jedním z nejvýraznějších témat je věková diskriminace. Ta má oproti jiným důvodům specifické postavení – týká se každého z nás a postupně se s ní může setkat v různých fázích života. Jak ukazují data Veřejného ochránce práv, jen v letech 2020–2024 bylo evidováno 259 podnětů týkajících se věkové diskriminace, přičemž významná část z nich směřovala právě do oblasti zaměstnání.

Zkušenost uchazečů a uchazeček přitom často není dramatická v tom smyslu, že by byli otevřeně odmítnuti „kvůli věku“. Problém je subtilnější – diskriminace se objevuje v náboru, v podobě formulací pracovních inzerátů, v otázkách pokládaných při pohovorech nebo v neformálních očekáváních zaměstnavatelů. Velmi častá je také situace, kdy uchazeč či uchazečka vůbec nezjistí, proč nebyli vybráni. Zaměstnavatel totiž nemá povinnost toto sdělovat. A právě tento nedostatek informací zásadně omezuje možnosti obrany.

Smutný experiment

Zvlášť zajímavý pohled přinášejí experimentální výzkumy, které se snaží diskriminaci zachytit takříkajíc „v přímém přenosu“. Jeden z nich využívá tzv. korespondenční experiment: výzkumníci či výzkumnice rozesílají zaměstnavatelům životopisy, které se liší jen v jedné charakteristice – například právě věku – a sledují, jak se liší reakce.

Výsledky pro české prostředí nejsou povzbudivé. Ukazují, že s každým dalším rokem věku (v rozmezí 40–55 let) klesá pravděpodobnost pozitivní odpovědi ze strany zaměstnavatele. V celém sledovaném rozpětí jde zhruba o pokles



Foto: Freepik

**Jen v letech 2020–2024
bylo evidováno
259 podnětů týkajících
se věkové diskriminace**

o 4,5 procentního bodu. Jinými slovy – znevýhodnění nezačíná až v předdůchodovém věku, ale mnohem dříve.

Nejasná kritéria

Další výzkum, který byl na setkání představen, pak ukazuje, že diskriminace dnes často neprobíhá skrze „tvrdá“ kritéria, jako je věk nebo pohlaví, ale prostřednictvím zdánlivě neutrálních faktorů. Významnou roli hraje například to, zda kandidát „zapadne do týmu“, jak jsou vnímány jeho dosavadní zkušenosti nebo jaké má digitální dovednosti. Právě tyto faktory jsou přitom vysoce subjektivní a obtížně kontrolovatelné.

Zajímavým zjištěním je i penalizace některých profesních drah. Kandidáti a kandidátky s vojenskou kariérou mají podle výzkumu výrazně nižší šanci na doporučení k přijetí než kandidáti s civilní zku-

šeností – v českém prostředí až o desítky procentních bodů. Důvodem nejsou nutně jejich reálné schopnosti, ale spíše stereotypy a obavy zaměstnavatelů, například z horší adaptability nebo „příliš autoritativního“ stylu.

Význam pro odbory

Našemu svazu tato zjištění mimo jiné ukazují, že diskriminace není jen otázkou soukromého sektoru, ale širšího fungování trhu práce, který ovlivňuje i veřejnou správu. Zároveň potvrzují, že jednotlivci mají jen omezené možnosti, jak se proti diskriminaci bránit – zejména pokud nemají přístup k informacím nebo důkazům.

O to důležitější je v celém problému role odborů. Právě odborové organizace mohou otevírat témata, která jednotlivci řeší jen obtížně, a prosazovat v nich systémová opatření – například větší transparentnost výběrových řízení, jasnější pravidla hodnocení nebo důslednější kontrolu dodržování zásady rovného zacházení.

Diskriminace na trhu práce dnes totiž často nemá podobu jednoho jasného rozhodnutí, ale spíše souboru drobných kroků, které ve svém součtu vedou k tomu, že někteří lidé mají systematicky horší šance. Právě proto je důležité ji pojmenovávat – a hledat cesty, jak ji omezit nejen jednotlivě, ale zejména kolektivně a systémově.

AI nejen v pracovním prostředí

Tento měsíc jsme se rozhodli věnovat aktuálnímu tématu, které jako by teď na jedné straně vyskakovalo snad odevšad, a na straně druhé zůstávalo stále velmi nové a plné otazníků jak etických, technických, právních, tak i psychologických. Řeč je o umělé inteligenci, anglicky pak artificial intelligence (odtud zkratka AI).

Jaký je rozdíl mezi jazykovým modelem, umělou inteligencí, agentní AI a generativní umělou inteligencí? Jaké jsou její dopady na psychiku, pracovní místa a práci jako takovou? O tom všem bude náš dnešní článek. A protože se umělé inteligence téma přímo týká, rozhodla jsem se – poprvé a naposled, porušit vlastní zásadu o tom, že za ni texty AI nikdy psát nebude, a dovolila jí se k tématu na konci tohoto článku krátce vyjádřit. Koneckonců jednou z prvních zásad užívání nástrojů AI je s jejich užíváním (bezpečně) experimentovat.

S jakými typy AI se můžeme setkávat

Názvosloví může být náročné a zahlcující. Někdy to dokonce vypadá, že není dne, kdy se v oblasti AI neobjeví nové slovo či spojení. Porozumění základním pojmům pomáhá předejít nejistotě, obavám z neznáma a nepochopení. Pojdme si tedy čtveřici z nich představit.

1) Jazykový model je typ umělé inteligence zaměřený na text, na jehož principu jsou pak budovány složitější modely. Zjednodušeně řečeno se jedná o specifický způsob, jakým program vybírá slova či sousloví, jimiž se bude konverzace s ním ubírat.

2) Umělá inteligence je pojem, pod nějž se vejdou užívané programy či aplikace (Chat GPT, Claude, Microsoft Copilot, Notebook LM). Dokáží řadu různých úkolů, od běžné konverzace přes vytváření prezentací až po převádění textu do formátu podcastu. Pro neznalého problematiku může AI působit, jako by měla vlastní vědomí, ale zatím se k jeho existenci staví odborná společnost v debatách spíše skepticky.

3) Agentní inteligence je aktuálně nový způsob užívání určitých typů umělé inteligence, takzvaných „botů“, pro komplexní sérii úkolů, navíc prováděných samostatně. Představte si virtuálního asistenta, kterému udělíte přístup ke svým emailům, účtům, dokumentům a vůbec všemu, v čem potřebujete, aby za vás pracoval. Pak mu zadáte úkol a on k němu použije všechny dostupné prostředky.

4) Generativní AI dokáže vytvářet nový obsah – obrázky, zvuk, video.

Je nutno říci, že tento výčet rozhodně není vrcholně odborným technickým přehledem, spíše třídicím vodítkem pro běžné uživatele – začátečníky a začátečnice.

AI a práce

Také jste již zaslechli či se dočetli, že se vám AI chystá ukrást zaměstnání? Jaká byla vaše prvotní reakce? U takovýchto fatálně znějících zpráv je vždy třeba pozorně a uvědomit si, za jakým účelem jsou napsány. Mnohdy je jejich primárním cílem vzbudit senzací a získat tak vyšší čtenost. Proto je třeba nejen u tohoto tématu zachovat chladnou hlavu a klid. Rozvoj AI pravděpodobně neznamená, že vás kvůli ní zítra někdo vyhodí z místa. Přesto je dobré na technologické i jakékoli jiné významné změny pružně reagovat.

Co to znamená v praxi? Především se neustále vzdělávat a nebát se zeptat zaměstnavatele na dostupné kurzy či akce v rámci vašeho pracovního zařazení, jež by vám pomohly rozšířit si povědomí o tématu. A pokud není možné se vzdělávat v rámci zaměstnání, nic nebrání vaší vlastní iniciativě. Získáte tak cenný náskok před těmi, kteří se k tomu neodhodlají.

Mnoho AI nástrojů je ve svých základních verzích dostupných zdarma na internetu – a komunikace s nimi a zkoušení funkcionalit je jednou z věcí, které nic nestojí a mohou vám do budoucna hodně pomoci. Nebojte se napsat svůj

Rozvoj AI pravděpodobně neznamená, že vás kvůli ní zítra někdo vyhodí z místa.



Foto: Daniel Enders, unsplash



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

první prompt – tedy zadání pro AI k dalšímu řešení. Jen pozor na citlivé osobní informace a přístupy k účtům. S tím bychom v případě začátečníků rozhodně nedoporučovali experimentovat.

AI a duševní zdraví

S tématem příchodu umělé inteligence do rostoucího počtu odvětví se otevírá také myšlenka dopadů na duševní zdraví. Na jedné straně se hovoří o nadměrném užívání internetu nejen mladými lidmi, způsobujícím mimo jiné též závislost a hlubší nespokojenost s vlastním životem. Na straně druhé se vyvíjí stále preciznější AI také na poli pomáhajících profesí, zatím tedy spíše za hranicemi ČR. Stejně jako u čehokoli jiného však i zde bude patrně ještě dlouho bude platit, že se jedná o dobrý doplněk, nikoli však hlavní směr péče. Navíc je opravdu třeba všechny důležité informace z konverzací s AI ještě zpětně prověřovat, protože jednou z jejich vlastností je občasné generování nepřesných či smyšlených informací.

Co ti o tom myslí sama AI Claude?

Zadala jsem nakonec AI Claude následující prompt: „Přečti si tento populárně naučný článek a doplň třemi až pěti větami na konec svůj vlastní názor a shrnutí.“

Co mi Claude odpověděl?

„Tento článek vystihuje to, co považuji za nejdůležitější postoj k umělé inteligenci: ani přehnaný strach, ani bezduchou nadšenost, nýbrž zvědavý a uvážlivý přístup. Souhlasím s tím, že AI je zatím nejlépe chápat jako nástroj – mocný, ale nikoliv neomylný – a že její největší hodnota spočívá v tom, že lidem uvolňuje čas a energii na věci, které stroje zatím dělat neumí: tvořivost, empatii a kritický úsudek. Výzva k průběžnému vzdělávání je klíčová: technologie se mění rychle, ale schopnost učit se je dovednost, která nikdy nezastará. Doufám, že se AI bude vyvíjet způsobem, který lidskou práci smysluplně doplňuje, nikoli nahrazuje, a že otevřené texty jako tento přispějí k tomu, aby veřejná diskuse o AI byla informovaná, věcná a bez zbytečné paniky.“



Vyhnání německého obyvatelstva. 30 kg majetku na vozík, poté do dobytčáku. Autor: Bundesarchiv, Bild 183-1983-0422-315 / Donath, Otto / CC-BY-SA 3.0, CC BY-SA 3.0 de, Wikimedia Commons.

Německá otázka v poválečných odborech

Dějiny odborů, část XIX.

Radek Holodňák

Z Československa bylo v letech 1945 a 1946 odsunuto více než 2 170 000 Němců. Slovo „odsun“ je ale poněkud eufemistické – mnohem patřičnější je nazývat tento exodus spíše vysídlením či přímo vyhnáním. Odsun byl navíc doprovázen násilnými excesy, při nichž se Češi po letech válečného strádání mstili na svých nedávných „okupantech“. Z hlediska státní ekonomiky to byla bezmála katastrofa. Československu, které potřebovalo každou ruku k tomu, aby se zotavilo z následků války a přetransformovalo svou výrobu z válečné zpět na civilní, najednou chyběla kvalifikovaná a výkonná pracovní síla. Jak se k otázce Němců stavěly odbory?

„Vylikvidovat Němce a Maďary“

Poslední transport Němců se uskutečnil 29. října 1946. Do té doby na základě dekretů prezidenta Edvarda Beneše území ČSR opustilo 2 170 598 německých obyvatel. Podle jiných zdrojů šlo ale až o tři miliony občanů. Nešlo rozhodně o žádný poklidný proces. Už 16. května 1945 Edvard Beneš v projevu v Praze prohlásil, že „bude třeba (...) nově vytvářet poměr Čechů a Slováků a vylikvidovat zejména nekompromisně Němce v zemích českých a Maďary na Slovensku.“ V pohraničí si tato slova Češi mnohde vyložili jako přímý pokyn k zahájení etnických čistek. Velitel první armádní divize generál Oldřich Španěl mstivé nálady podporoval: „Máte zde velkou možnost – a pamatujte, že dobrý Němec je mrtvý Němec. Čím méně jich zůstane, tím méně budeme mít nepřátel.“

Ihned po osvobození následovaly masakry německého obyvatelstva. A jen málokdo při nich rozlišoval, jestli se domnělé „spravedlivé odplaty“ dostává skutečným kolaborantům, nebo nevinnému civilnímu obyvatelstvu. Násilí se přitom nevyhnulo ani ženám a dětem.

Masakry českých Němců

V dnech 9. a 10. května 1945 byli obyvatelé německých vilek na Hanspaulce svezeni do Kina Bořislavka k internaci. Skupinu asi čtyřiceti německých Pražanů gardisté postříleli přímo na Kladenské ulici. Ty, kteří střelbu přežili, rozjezdily nákladní vozy.

17. května byl zahájen „lidový soud“ v Lanškrouně, který se jal soudit německé civilisty. Podle různých údajů odsoudil na smrt něco mezi čtyřmi desítkami a stovkou Němců. Na dvě desítky civilistů raději ve strachu spáchali sebevraždu.

Koncem května se z Brna vydal organizovaný pochod dvaceti až pětaticeti tisíc Němců určených k odsunu. Celkem pět tisíc z nich po cestě a v lágrech zemřelo v otřesných podmínkách.

Nejnámějším a jedním z nejbrutálnějších příkladů tzv. divokého odsunu pak byl masakr v Postoloprtech. Revoluční gardy zde nahaly asi 800 Němců včetně žen a dětí do bažantnice, kde civilisty následně nemilosrdně postříleli a následně pohřbili do masových hrobů.

Dalším husí kůží nahánějším příkladem poválečného „vyrovnání“ s Němci byl masakr v Ústí nad Labem. 31. června zde bylo zabito asi osmdesát až sto civilistů. Oběti připomíná mj. památník na ústecském mostu Dr. Edvarda Beneše, z něhož

byli zmlácení Němci shazováni do Labe a následně stříleni přímo ve vodě.

Tato první – mimořádně násilná a odplatou hnaná – fáze odsunu, nazývaná jako divoký odsun, se týkala stovek tisíc lidí. Němci museli ze dne na den opustit své majetky prakticky se vším vybavením. Dovoleno jim bylo si na cestu zabalit jen 30 kg věcí na osobu; potraviny z toho nesměly tvořit více než 5 kg. Německé obyvatelstvo bylo koncentrováno v lágrech, odkud pak putovalo do Německa, nebo bylo přidělováno na nucenou práci v Československu.

Výsledky Postupimské konference, které potvrdily legitimitu záměru československé vlády definitivně vystěhovat německé obyvatelstvo, se projeví ve druhé fázi odsunu, která již byla organizovanější a vyhnuly se jí již větší násilné excesy – zřejmě i proto, že mezitím už stačily pomstychtivé vášně Čechů poněkud vychladnout. Začalo se navíc velmi vážně řešit, jak nahradit chybějící pracovní sílu a jak obnovit pohraniční průmysl a těžbu surovin, na čemž stála značná část československé ekonomiky.

Zbylo jich jen 180 tisíc

Deportační pokyny se neohlížely na to, zdali dotčený Němec – dosud legálně občan Československé republiky – byl skutečný kolaborant, nacist, zločinec. Vysídlení se týkalo plošně všech s německou národností, tedy i těch, kteří se během války nijak a ničím neprovinili. Zasáhlo nejen německé továrníky, úředníky či velkostatkáře, ale také veškeré německé dělnické obyvatelstvo a inteligenci.

Jediný způsob, jak se odsunu vyhnout, bylo prokázat před československými úřady antifašistickou činnost během války. V ČSR tak mohli, byli-li to schopni prokázat, zůstat třeba němečtí sociální demokraté, komunisti, členové odbojářských skupin, ale leckdy i odboráři, kteří navázali styk s podzemním hnutím odporu. Odsun se vyhnul také německým obětem nacistické zvěle. Prokazování antifašistické aktivity ale bylo velmi složité – a nálady veřejnosti tomu nebyly nakloněné. Mnoho německých antifašistů, kteří během války nasazovali za Československo krky, proto nakonec zvolilo dobrovolný odchod do Německa.

Odsun se pak nakonec vyhnul také třeba příslušníkům smíšených manželských svazků nebo pracujícím, kteří byli pro výrobu natolik nepostradatelní, že jim bylo dovoleno zůstat. Všem Němcům následně v roce 1947 dekretem prezidenta zaniklo definitivně československé občanství.

V ČSR tak zůstal jen zlomek z původního německé populace, která pohraničí obývala de facto od středověku. Odhaduje se, že v republice nadále žilo asi 180 tisíc Němců. Nadále tak tvořili významnou menšinu.

Znovuzačleňování Němců do společnosti

Německé obyvatelstvo v poválečné republice udivovalo svou pracovitostí. Klíčové oblasti pohraničního průmyslu a těžby by se bez nich neobešly. Bylo tak třeba přejít od diskriminace a nenávisti k aktivní práci s německou menšinou a její pracovní silou. Tohoto úkolu se nejvíce chopilo ROH.

Na popud ROH v roce 1949 přišlo ministerstvo národního hospodářství s možností znovuzískání československého občanství pro všechny, kteří zůstali v ČSR trvale žít. Odbory v tomto procesu představovaly klíčový převodní prvek, protože Němcům distribuovaly potřebné úřední tiskopisy, pomáhaly jim s administrativními úkony, a především za odborové organizace psaly pro přezkumnou komisi doporučení spolehlivým německým zaměstnancům a zaměstnankyním.

V roce 1950 dokonce ROH rozhodlo, že zruší podmínku československého občanství pro získání členství v odborech a otevřelo tak své řady i těm, kteří si dosud občanství nezvládli či nechťeli zaříditi. Systematicky se tak do odborů začali přijímat právě Němci a Maďaři. Z hlediska menšinové politiky státu šlo o významný integrační prvek, který přispěl k tomu, že se Němci pomalu přestávali brát jako druhořadí občané a vnitřní nepřátelé, ale naopak začalo docházet k jejich reintegraci do společnosti a jejích struktur. Tomu byla v té době už nakloněna i většina československých pracujících. Proti se zpravidla ozývali jen ti, kterým připadli německé majetky a kteří se báli, že by je snad Němcům museli vrátit...

Odbory v čele integračního hnutí

Po roce 1950 se pro Němce začaly překládat pracovní normy, začal vycházet německojazyčný odborový magazín *Aufbau und Frieden* a na ROH vzniklo oddělení pro práci mezi příslušníky jiných národností. Jeho vedoucí Josef Lenk začal ve vztahu k Němcům v odborech zavádět politiku, která v mnohém navazovala na prvorepublikovou internacionální tradici odborů.

Protože většinu z německých obyvatel, kteří v republice zůstali, tvořili dělníci, požadoval Lenk, aby se k nim stát, odbory i většinová společnost chovala v první řadě jako k dělníkům, a ne jako k Němcům. ROH se podle Lenka měla zaměřit na budování třídního uvědomění německých dělníků tak, aby došlo k vytvoření vzájemného pouta dělnické solidarity mezi Čechy a Němci. Navrhoval, aby se odboráři a odborářky věnovali organizaci politických a historických přednášek a aby postupně Němce de facto politicky asimilovali. Úspěchy mezi většinou Němců nebyly okamžité, dařilo se však tímto způsobem pro odbory získávat nové německé kádry a předáky, kteří se pak dále školili a zapojovali do odborářské práce na všech úrovních.

Josef Lenk (*1902 †1985)

Josef Lenk je mimořádně zajímavou osobností československého odborového hnutí. Narodil se v německé rodině strojvedoucího uprostřed tzv. českobudějovického českého jazykového ostrova, který byl německým ostrůvkem mezi českou většinou, která tamní kraj obývala. Tyto „startovní podmínky“, do kterých se narodil, pravděpodobně vedly k jeho celoživotnímu úsilí o hledání způsobů mírumilovného soužití Čechů a Němců. Od mládí byl členem sociální demokracie, později komunistické strany. Velmi se zajímal o kulturu, především o divadlo – v této oblasti dokonce publikoval i intelektuální teoretické články. Jeho život byl ale definován především prací pro KSČ a československé odbory. Jako novinář se stal ve třicátých letech tajemníkem Jednotného svazu soukromých zaměstnanců, jedné z prvorepublikových odborových ústředí. V roce 1938 byl zvolen místostarostou Teplic.

Politickou kariéru ale přerušila druhá světová válka, v jejímž počátku zvolil emigraci do Velké Británie, kde působil jako reprezentant československých odborů při londýnské exilové vládě. Po návratu do Československa byl zaměstnán v předsednictvu vlády a zasedal v Ústřední radě odborů. V rámci působení v ÚRO byl v ROH až do roku 1967 zodpovědný za práci s československými občany německé národnosti. Během pražského jara Lenk odešel do ústraní, aby se v letech 1970–1975 znovu stal šéfredaktorem znormalizovaného časopisu „Aufbau und Frieden“. Ve svém vrcholném období byl i členem ÚV KSČ. Zemřel 8. listopadu 1985.

Ačkoliv byl celý život přesvědčeným kariérním komunistou, pro opětovné začlenění Němců do československé společnosti toho vykonal skutečně mnoho. Jeho zájem o znovunalezení vztahu Čechů k Němcům byl patrně jeho upřímným celoživotním cílem. Věřil v mezinárodní solidaritu dělníků, která přesahuje hranice národů i jazykové bariéry.

Jeho životní odkaz ale nalézal mnoho kritiky u sudetských Němců vyhnaných z Československa. Ti jej považovali za bezmála nepřitele, kolaboranta. Vyčítali mu, že právě on stál za plány Edvarda Beneše na provedení odsunu německé populace a že následně namísto toho, aby hájil zájmy Němců v Československu, ve skutečnosti bezskrupulózně usiloval o jejich politickou asimilaci do socialistického zřízení. V krajanském časopise *Sudetenpost* mu byl po jeho smrti vystaven nekrolog, který by si za rámeček Lenk rozhodně nedal. Sudetští Němci jej označili za „patolízala“ a „spoluvyhaněče“ německých spoluobčanů.

Jaký si o Lenkovi uděláme obrázek my? To nezbývá než ponechat na vás, čtenářích.



Plán je zákon, který si sami dáváme a jehož úkoly se musí splnit za všech okolností. Do boje za splnění plánu! Na ty Němce, kterým se odsun vyhnul, se postupně začala soustředit i komunistická propaganda.

ních. V roce 1954 jsme v ČSR měli už přes tisíc německých odborových funkcionářů!

Lenk usilovně bojoval proti diskriminaci Němců a pečlivě se věnoval všem případům, v nichž se německým zaměstnancům a zaměstnankyním dělo bezpráví. Němce se zároveň snažil usilovně agitovat a neu-

stále vymýšlel, jak efektivně reagovat na dotazy, které narážely na očividné nespravedlnosti spojené s odsunem (zabavování domů a majetků, srážky z platů apod.) tak, aby to pomohlo jak odborům, tak menšinovému začleňování do společnosti.

Měl skutečnou radost, když na nějaké práci v odborech spolupracovali Češi a Němci. Odmítal separaci Němců a byl například proti zřizování německých škol – ne proto, že by chtěl Němcům upírat jejich národní jazyk (ten navrhoval vyučovat v rámci volnočasových kroužků), ale proto, aby se předcházelo vyčleňování německých dětí z kolektivu. Netoleroval ani to, když Němci na svých pracovních vyvěšovali portréty nových východoněmeckých komunistických vůdců – v každém případě mu totiž upřímně šlo o to, aby se Němci stali znovu plnohodnotnou součástí československé společnosti a přijali československou identitu. A v tomto ohledu u nás odbory skutečně vykonal neocenitelnou práci: díky nim se z Němců v Československu znovu stali plnohodnotní občané, kteří v odborech nalézali ochránce svých práv.

(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.

Odbory varují před „udavačskými zákony“ v rámci migrační návratové politiky EU

Poslanci a poslankyně Evropského parlamentu schválili mandát k zahájení jednání s členskými státy o novém návrhu návratové legislativy EU. Ten má mimo jiné posílit spolupráci při navracení migrantů bez oprávnění k pobytu, umožnit jejich zadržení až na 24 měsíců a zavést tzv. návratová centra mimo území EU. Návrh však vyvolal kritiku odborů a organizací občanské společnosti. Podle Evropské federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) by některá ustanovení mohla nepřímo podporovat povinnost veřejných zaměstnanců a zaměstnankyň nahlašovat osoby bez dokumentů úřadům.

Generální tajemník EPSU Jan Willem Goudriaan varoval: „Veřejní zaměstnanci nejsou agenti imigrační policie ani udavači. Jejich důvěryhodnost je klíčová pro to, aby lidé mohli bez obav vyhledat zdravotní péči, vzdělání či sociální pomoc.“

Odbory proto vyzývají europoslance a europoslankyně i Radu EU, aby při dalších jednáních zajistili ochranu základních práv a dostupnost veřejných služeb pro všechny.

► zdroj



Foto: Neha Maheen, unsplash

Odbory v USA posilují, zejména ve veřejném sektoru

Navzdory politickým tlakům a kritice ze strany části podnikatelských elit odborové hnutí ve Spojených státech znovu roste. Vyplývá to z nejnovější zprávy o členství v odborech, kterou zveřejnil Bureau of Labor Statistics. Podle údajů stojí za růstem především vyšší organizovanost zaměstnanců a zaměstnankyň ve veřejných službách.

Výrazný nárůst zaznamenal také odborový svaz AFSCME, který sdružuje pracovníky a pracovnice státní a místní správy. V roce 2025 zvýšil počet členů o pět procent. K růstu přispěly nové kampaně organizování pracujících v muzeích, knihovnách i veřejné správě a také legislativní změny posilující kolektivní vyjednávání v některých státech USA.

Prezident AFSCME Lee Saunders zdůraznil: „Navzdory neustálým útokům na pracující se zaměstnanci a zaměstnankyněmi veřejných služeb organizují, vyjednávají silné kolektivní smlouvy a posilují svou vyjednávací sílu na pracovištích i v komunitách.“

► zdroj



Foto zdroj: AFSCME

Evropští sociální partneři v Bruselu: digitalizace, AI a kvalitní pracovní místa

Evropští sociální partneři ve státní správě se 25. února sešli v Bruselu na prvním letošním jednání odvětvového výboru sociálního dialogu. Na straně zaměstnavatelů vystoupila nově jako mluvčí řecká delegace organizace EU-PAE. Odbory zastupovala federace TUNED.

Jedním z hlavních témat byla stále neuzavřená implementace evropské dohody o digitalizaci ve veřejné správě. Podle zástupců a zástupkyň Evropské komise je její přijetí nyní spojeno s připravovaným balíkem legislativy o kvalitních pracovních místech (Quality Jobs Act), který se očekává nejdříve koncem roku 2026.

Sociální partneři rovněž diskutovali o připravovaném „checklistu“ pro využívání umělé inteligence při kolektivním vyjednávání a o aktualizaci nástrojů zaměřených na atraktivitu a udržení zaměstnanců a zaměstnankyň ve státní a veřejné správě. Další jednání výboru je v plánu na 28. května.

► zdroj



Foto zdroj: epsu.org

OSSOO
a organizací
Odborový svaz státních orgánů

Měsíčník Odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 12x za rok. V Praze vydává Odborový svaz státních orgánů a organizací, Senovážné nám. 23, 110 00 Praha, e-mail: statorg@ossoo.cz; www.ossoo.cz; IČO 469351; tel.: +420 224 222 241

NOVÝ BENEFIT 20% SLEVA NA PRÁVNÍ SLUŽBY PRO VÁS I VAŠI RODINU

Milí členové,
podařilo se nám pro Vás vyjednat nový
benefit.

Na webu www.easypravo.cz nyní získáte
20% slevu na právní služby – a to nejen pro
sebe, ale i pro své rodinné příslušníky.

Sleva je ideální zejména pro situace, na
které se nevztahuje bezplatná právní
pomoc odborů.

Co je EASY PRÁVO?

*Moderní způsob, jak si
jednoduše objednat právní
služby online.*

- funguje jako e-shop s
právními službami
- nabízí nejčastější
právní úkony
přehledně na jednom
místě
- služby poskytují
zkušené advokáty
- vše vyřídíte rychle,
online a bez schůzek



Projekt EASY PRÁVO připravila advokátní
kancelář LAW GROUP, se kterou dlouhodobě
spolupracujeme. Na kvalitu a odbornost služeb
se proto můžete plně spolehnout.



Jak to funguje?

1. vyberete si službu online
2. obratem obdržíte e-mail s
pokyny
3. dodáte potřebné podklady
4. do 2 pracovních dnů získáte
hotový výstup



Jak získat slevu?

O slevový kód si napište Vašemu
regionálnímu pracovníkovi IPC



**Využijte svůj benefit
naplno – právo dostupně,
rychle a online.**

více na
www.easypravo.cz

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ „SMRK“ V LÁZNÍCH LIBVERDA

Rekreační zařízení SMRK se nachází v Jizerských horách v krásném lázeňském městečku Lázně Libverda a rekreantům rekreantkám 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 Řehořová)

OBDOBÍ HLAVNÍ SEZÓNY

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. Ubytovaní 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 skříňky 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/
- Běžecké 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@oss00.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: _____

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

ZPŮSOB PLATBY

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

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

Všechny mnou uvedené údaje jsou pravdivé. Souhlasím, aby Odborový svaz státních orgánů a organizací pořádající rekreaci zpracovával mnou poskytovaná data obsažená v závazné objednávce a to po dobu nezbytnou k zajištění práv a povinností souvisejících s poskytnutím rekreace. Prohlašuji, že jsem informován(a) ve smyslu zákona č. 110/2019 Sb. a obecného nařízení Evropského parlamentu a rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volného pohybu těchto údajů. Po uplynutí stanovené archivační lhůty budou data skartována.

Datum a podpis objednavatele

Členství v ZO a správnost údajů potvrzuje razítko a podpis VZO