

květen 2026 / ročník 71

www.oss00.cz

 osstatorg

Uvnitř Rozhovor s generálním ředitelem ÚP ČR
Jednání RoPo svazů
Výjezdní zasedání odborů ÚP ČR

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Květen byl pro náš odborový svaz měsícem, který velmi dobře ukázal dvě podoby odborové práce. Na jedné straně jsou to neustávající jednání, úsilí o ochranu vašich práv a prosazování požadavků na vyšší platy a kvalitní legislativu. Na straně druhé je pak solidarita, lidskost a ochota pomoci tam, kde je to skutečně potřeba. Obojí k odborům patří. A obojí ukazuje, proč má naše práce smysl.

Nejdůležitější událostí uplynulých týdnů bylo bezpochyby jednání vedení OSSOO s předsedou vlády Andrejem Babišem, na které nás premiér pozval v reakci na [otevřený dopis](#). Za náš svaz se jej zúčastnilo kompletní vedení – doprovázely mě obě místopředsedkyně Alena Gaňová a Šárka Homfray. Hlavním tématem byly probíhající a připravované škrty na řadě státních úřadů. Na jednání jsme jasně řekli, že zaměstnanci a zaměstnankyně nesmí být stavěni před hotovou věc. Pokud mají být přijímána opatření, která mohou znamenat rušení míst, přesouvání agend na zbývající zaměstnance nebo zhoršení dostupnosti služeb pro veřejnost, musí být projednávána včas, věcně a transparentně. Nestačí o tom formálně informovat ve chvíli, kdy už je o všem prakticky rozhodnuto.

Na jednání zaznělo, že jednotlivé resorty skutečně dostaly pokyn snížit stavy, a to o 6 %. Úsporám by však měla předcházet analýza potřeby, a měly by směřovat zejména ke snížení počtu představených a vedoucích zaměstnanců. Právě proto budeme v následujícím období velmi pečlivě sledovat, jak se tato politická zadání promítají do konkrétní praxe na úřadech. V tomto smyslu by měly v projednáních systemizace argumentovat i naše základní organizace.

Jednali jsme také s ministryní financí Schillerovou o situaci v Celní správě. S ostatními odborovými svazy v RoPo sféře průběžně „ladíme noty“ na další jednání o platových podmínkách v našem sektoru. S politováním musím říct, že

ze strany premiéra ještě nebyl stanoven termín jednání o tarifech pro příští rok – a rozhodně není možné čekat až na návrh státního rozpočtu. Neutuchajícím tématem je pak návrh zákona o státních zaměstnancích – v tomto kontextu připomínám, že se [brzy uskuteční seminář](#), na který jste srdečně zváni. Od zástupců a zástupkyň základních organizací nám přicházejí další a další podněty a problémy k řešení, které poctivě konzultujeme i na aktuálních regi-

Nejdůležitější událostí uplynulých týdnů bylo bezpochyby jednání vedení OSSOO s předsedou vlády Andrejem Babišem.

onálních školeních. Ani vedení svazu, ani naši právníci a právničky a další odborný aparát se zkrátka nenudí.

Květnové číslo našeho měsíčníku se ale nebude věnovat pouze těžkým tématům. Velmi rád bych upozornil také na mimořádnou iniciativu našich kolegů a kolegyň ze Základní odborové organizace při Městském úřadu Trmice. Ti připravují [benefiční akci na podporu dětských onkologicky nemocných pacientů](#) dětské kliniky Masarykovy nemocnice v Ústí nad Labem. Benefice se uskuteční v sobotu 6. června 2026 od 10:30 hodin v areálu zámeckého parku v Trmicích, a náš odborový svaz ji podpoří nejen propagačně, ale také finančním příspěvkem. Vybrané prostředky mají pomoci s nákupem polohovacích lůžek pro dětskou jednotku intenzivní péče. Pořadatelé zřídili transparentní účet 6918953339/0800, na který je možné přispět libovolnou částkou. Podrobnější in-



formace o celé benefici najdete uvnitř tohoto čísla.

Kolegyním a kolegům z Trmic patří naše velké poděkování. Ukazují, že odbory nejsou jen instituce pro kolektivní vyjednávání, právní poradenství nebo obranu pracovních míst. Jsou také společenstvím lidí, kteří dokážou držet při sobě a pomáhat druhým. Právě solidarita je jednou z nejdůležitějších hodnot odborového hnutí – a v Trmicích dostává velmi konkrétní, lidskou podobu.

Děkuji všem, kdo se v této nelehké době zapojují do odborové práce, informují nás o situaci na pracovištích, jednají se zaměstnavateli, podporují své kolegy a kolegyně nebo pomáhají dobrým věcem ve svých komunitách. Čeká nás náročné období. Ale nejsme v něm sami. Máme zkušenosti, můžeme se spolehnout na fungující strukturu a pohání nás solidarita. A máme jasný úkol: hájit zaměstnance a zaměstnankyně státní a veřejné správy všude tam, kde je to potřeba.

Přeji vám inspirativní čtení a hodně sil do dalších dní!

Pavel Bednář
předseda OSSOO



„Mnoho rolí Úřadu práce zůstává opomíjených, což zkresluje naši pověst,“ říká generální ředitel

Po určité době přinášíme další zajímavý rozhovor s vedením jednoho z úřadů, ve kterých působí naše odbory. Rozhovor s novým generálním ředitelem Úřadu práce Romanem Chlopčíkem vedla předsedkyně Podnikového výboru odborů při ÚP, Simona Struhová.

Simona Struhová

Jaká byla vaše cesta k úřadu a s jakými očekáváními jste začínal ve své současné funkci?

Do služeb Úřadu práce – nebo, jak říkám, zaměstnanosti – jsem nastupoval v roce 1997 a prošel jsem si spoustou pozic. Začínal jsem jako zaměstnanec kontrolního oddělení, dělal jsem šéfa kontroly, vedoucího aktivní politiky zaměstnanosti, byl jsem také vedoucím poradenství a rekvalifikací, poměrně dlouhou dobu jsem vedl Úřad práce v Olomouci v pozici ředitele a ná-

sledně jsem byl i náměstkem ministryně pro oblast zaměstnanosti. Velká část mého profesního života je spojená se zaměstnaností a úřadem práce jako takovým. Mám spoustu přátel mezi bývalými kolegy. A na úřadě jsem poznal i svou ženu. Za to všechno jsem nesmírně vděčný.

Když jsem na stránkách Úřadu práce objevil inzerát na pozici generálního ředitele, tak jsem si řekl, že to ještě jednou zkusím – třeba i proto, abych pomohl ve chvíli, kdy je to třeba.

Jak se tato očekávání naplnila? Anebo jste to musel přehodnotit?

Díky předešlým zkušenostem jsem přišel do prostředí, kde znám základní mantinely úřadu jako takového – nemusel jsem se do toho tudíž nějak složitě dostávat. To mi samozřejmě pomohlo mít realistická očekávání. A mohl jsem se tak rovnou zaměřit na to, co jsem měl v úmyslu.

Samozřejmě jsem se musel dostat do reálných čísel a aktualizovat si vše co bylo potřeba, a to i osobně přímo na

pobočkách, kde jsem mluvil přímo se zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Úkol, který jsem si vytyčil jako první, byla prostá stabilizace a uklidnění. Tam nebylo co přehodnocovat.

Dalším mým dlouhodobějším cílem je navázat spolupráci se zaměstnavateli tak, aby věděli, že Úřad práce je důvěryhodným partnerem, který jim pomůže řešit jejich problematiku. Ať už jde o získávání pracovní síly, poskytování informací nebo možnosti vzdělávání a rekvalifikací.

Jako jednu z nejsilnějších stránek Úřadu práce, možná tu vůbec nejsilnější, jsem dlouhodobě vždy vnímal zaměstnance a zaměstnankyně. A jsem nesmírně rád, že se mi to po prvních výjezdech do regionů jen potvrdilo, což je pro mě sice očekávaná, ale velmi důležitá zpráva.

Jedním z nejzásadnějších témat jsou nepochybně platy. Jak hodnotíte platovou situaci u vás?

Bez ohledu na dlouhodobý kontext je podstatné vnímat, co se děje v posledním roce – a to můžeme hodnotit pozitivně. Aktuální zvýšení tarifů o 9 % pro základní platovou tabulku, kam spadá úřednictvo, je zpráva, kterou řadím mezi ty lepší až skvělé. I přes celkové navýšení v posledním roce je to věc, která úzce souvisí s dalším ekonomickými ukazateli – a to přizpůsobování je nekonečná činnost, kterou neustále doháníme, a která stojí to hodně úsilí ve vyjednávání.

Tématem, které aktuálně hýbe celým úřadem, je digitalizace. Co v této souvislosti považujete za důležité?

Stěžejní je dostupnost služeb, protože Úřad práce ČR patří mezi organizace, které musí být pro klienty a klientky k dispozici v co největším rozsahu. V tom nám možnost podávání online a převod téměř poloviny klientely do tohoto režimu nesmírně pomáhá. Samozřejmě se to všichni stále učí, což platí i pro další rozhraní státních úřadů, ale to je pro klienty a klientky realita a budoucnost jejich komunikace s úřady. Pro ty ostatní tu jsme i fyzicky, ale všechno zadávání se i v tomto režimu přesouvá do digitálu. A to je pro všechny jediné dobře. Digitalizace je zkrátka dnes standardem pro všechny instituce a měla by vhodně doplňovat služby fyzické. Zároveň je důležité připomenout, že i v digitální době je potřeba být připraven na možnost výjimečných situací. Proto jsme v případě potřeby schopni se na ÚP přepnout do nouzového režimu a zajistit ten nejzákladnější servis bez systémů. A to je stále potřebná a ocenitelná schopnost.

Nesmíme zapomínat ani na převratné změny u přepážkových zaměstnanců. Jaká by podle vás měla být jejich role do budoucna?

Naši lidé v území, kteří jsou na přepážkách jsou jedna z úplně nejdůležitějších složek fungování úřadu. A za poslední půlrok se opět ukázalo, že jsou to neskuteční srdcaři. S výborně dobíhajícími odbavováními žádostí o superdávku se už teď pomalu přesouváme do další fáze péče o klienty a klientky.

Naším cílem je dívat se na klienta komplexně, vědět s čím se potýká, jaké má bariéry i možnosti uplatnění. Jaké jsou jeho či její silné a slabé stránky, a jak jim můžeme dopomoci k tomu, aby už naši pomoc nepotřebovali. Na místě je tedy větší provázanost našich hlavních agend zaměstnanosti a sociálních dávek, stejně jako komplexnější znalost klientely, k čemuž by nám právě i digitalizace měla dopomoci.

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

Úřad práce je ve skutečnosti instituce, o kterou se můžete opřít v každém věku a v mnohých nenadálých životních situacích. Je potřeba nás vnímat jako všestrannou pomocnou ruku, která vás přidrží a pomůže zvednout. To bych rád v co nejkratší době opět vrátil do veřejného prostoru: nejsme „superdávka“ – jsme mnohem komplexnější státní úřad. Jsme a chceme být ještě více poradci, průvodci, podporovatelé – a hlavně se snažíme, aby lidé s různými životními výzvami měli šanci zvládnout svou situaci



Naším cílem je dívat se na klienta komplexně, vědět s čím se potýká, jaké má bariéry i možnosti uplatnění.

a rozvíjet se ve svůj vlastní prospěch. To jsou zkrátka věci opomíjené, což u veřejnosti naší roli značně zkruskuje.

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

Odbory jsou velmi podstatný partner – pokud se na všechnu snahu a práci díváme s porozuměním té základní motivaci, určitě o tom není pochyb. V tom pravidel-

ném a respektujícím dialogu vidím skvělou příležitost k vnímání reálných potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň. Rozhodně je na místě říct, že jsou také jednou z varovných kontrol, které prostě musíme při tak velkém množství lidí mít, abychom včas věděli, co je třeba změnit.

A co byste na závěr vzkázal čtenářkám a čtenářům Měsíčníku odborového svazu?

Práce je svým způsobem vztah, a jako o každý vztah je potřeba se o něj starat na obou stranách – zahrnuje to zkrátka zaměstnavatele i zaměstnané. Základem je k tomu otevřená a férová komunikace, na které dnes stavíme i my. Má smysl o ni dlouhodobě pečovat a navzájem se v tom podporovat.

Velmi si vážím všech, kteří berou svou práci vážně a chtějí, aby byla důstojná a smysluplná. Právě na takovém přístupu se dá stavět i do budoucna.

RoPo svazy jednaly (nejen) o odměňování

Šárka Homfray

Spolu se zástupci všech odborových svazů působících v rozpočtové a příspěvkové sféře jsme se 20. května sešli, abychom prodiskutovali aktuální otázky a připravili se na další vyjednávání. Naše jednání navštívila i Dana Roučková, vrchní ředitelka sekce legislativy MPSV. Představila nový koncept platových tarifů.

Cílem návrhu nové podoby tabulek je zajistit, aby se platy nenacházely pod minimální mzdou a zaručenými úrovněmi. Tento návrh vyplývá z dlouhodobých požadavků a výzev odborů a proto má naši podporu – ovšem při splnění několika důležitých podmínek, které zajistí, že si na rovnáním skutečně nikdo nepohorší. Nový koncept by mohl vyřešit nejen důstojnější odměňování zaměstnanců, ale také nefunkční motivační systém platů, v němž se kvůli doplatkům do zákonných limitů ztrácejí příplatky a odměny. Důležité je, že tento návrh má i podporu zaměstnavatelů,



Jednání se zúčastnila i vrchní ředitelka Roučková.

proto budeme doufat, že bude do právního řádu zaveden co nejdříve.

Jaká byla další témata tohoto jednání? Nadále usilujeme o zahájení vyjednávání o valorizaci platů na rok 2027. Odborové svazy se shodly, že budou premiéra Babiše urgovat společnou výzvou. Řešilo se také FKSP – shodně trváme na požadavku navrácení FKSP na 2 %. O dalším vývoji v těchto tématech vás pochopitelně budeme informovat.

NEZAPOMEŇTE

Už 2. června od 9:00 se v sídle OSS00 uskuteční seminář Návrh zákona o státních zaměstnancích a jeho praktické dopady!

Obsahem semináře, který povede Šárka Homfray, bude komplexní pojednání o aktuálním návrhu zákona o státních zaměstnancích a jeho dopadech pro zaměstnance, kteří dosud pracují v režimu státní služby. Seminář se bude věnovat právním, teoretickým i praktickým aspektům pracovního poměru v novém režimu, způsobu přechodu ze státní služby pod zaměstnanecký poměr a praktickým dopadům důsledků zavedení nového zákona.

Registrace na seminář probíhají výhradně prostřednictvím [tohoto online formuláře \(klikněte zde\)](#). V případě, že vám odkaz nejde otevřít nebo se vám nedaří přihlásit, kontaktujte pořadatele e-mailem na holodnak.radek@ossoo.cz.

Seminář bude živě přenášen na [YouTube](#) a [Facebooku OSS00](#) a bude z něj pořízen záznam.

Osekávat stát je snadné. Horší je pak žít v tom, co z něj zůstane

Petr Bittner

Když se dnes mluví o „osekávání státu“, je to už v podání části politiků taková lidovka. Stačí párkrát říct „úředníci“, „byrokracie“ nebo „škrtnání trafik“ a část publika okamžitě tleská. Jenže za těmi slovy nejsou anonymní kolonky v excelu. Jsou za nimi konkrétní lidi, kteří vykonávají svou práci nejlíp, jak mohou – a taky samotné služby, bez kterých se moderní společnost jednoduše neobejde. Od sociální pomoci přes hygienu, stavební řízení a ochranu zaměstnanců až po fungování soudů, katastru nebo výběr daní.

Nejnověji se do role internetového vyhlašovače veřejné správy pasoval vládní zmocněnec Filip Turek, který zaměstnanec státu označil za „parazity“, „škodnou“ a mluvil dokonce o „deratizaci“ ministerstev – sám hovořící z pozice nejsměšnější trafiky v novodobé historii. Takový slovník by byl ostudný i v hospodské hádce po desátém pivu. O to horší je, když zaznívá od člověka, který se má sám podílet na veřejné správě země. A ještě horší je, že podobná rétorika nepřichází z okraje politiky, ale stává se součástí běžného politického marketingu, kde se tomu říká „hygienický faktor“ – povinný „hate“, který musí politik čas od času vyřknout, aby si ho voliči odškrtnli jako přijatelného.

Jenže realita je úplně jiná než legendy o „překrmeném státu“. Data OECD ukazu-

jí, že Česko rozhodně nepatří mezi země s nějak mimořádně vysokým počtem zaměstnanců a zaměstnankyň veřejného sektoru – naopak jsme pod průměrem vyspělých zemí. Veřejný sektor u nás zaměstnává zhruba 17 % pracujících. Ve Švédsku je to více než 28 %, v Norsku dokonce kolem 30 %. A není náhoda, že právě skandinávské země dlouhodobě dominují evropským žebříčkům kvality života, důvěry ve stát nebo spokojenosti obyvatel.

Není to zkrátka korelace, ale kauzalita. Tam, kde veřejné služby fungují rychle, dostupně a profesionálně, se lidem prostě žije lépe. Člověk nemusí obcházet tři úřady kvůli jednomu razítku, nemusí čekat měsíce na rozhodnutí a nemusí mít pocit, že stát je nepřítel. Kvalitní veřejná správa není luxus. Je to infrastruktura normálního života.

Na opačném konci žebříčků najdeme státy, kde jsou veřejné služby podfinancované, chaotické a personálně rozvrácené. A většinou tam zároveň najdeme nižší důvěru ve stát, vyšší stres, větší nejistotu a horší podmínky pro běžný život. Rozpad veřejných služeb totiž vždycky nejvíc dopadne na obyčejné lidi, ne na politiky s asistenty a služebními vozy.

Moje osobní zkušenosti s úřady jsou vesměs pozitivní. Moje tolerance vůči přetíženým pobočkám začala narůstat spolu s tím, jak jsem se i díky redakční práci na našem měsíčníku postupně do-

zvídal reálná čísla o tom, jakým tlakům zaměstnanci a zaměstnankyně čelí – ať už skrze narůstající agendu, anebo skrze klesající personální kapacity (což jde bohužel ruku v ruce). O to větší úctu mám k lidem, které se mi na sociálce, na pojišťovně, poště, finančním úřadu a dalších institucích věnují s maximální ochotou a vstřícností. I díky vlastní zkušenosti mi přijde zásadní hledat cesty, kterými profesní vytížení pracujících ve státní správě osvětlovat širší veřejnosti. I to chápu jako důležitou odborářskou práci.

Když dnes vláda tlačí na snižování stavů a jednotlivé resorty dostávají pokyny ke škrtnutím, neznamená to „štíhlejší stát“, jak je deklamováno. Ve skutečnosti to znamená víc práce pro méně lidí, větší tlak, více vyhoření, horší dostupnost služeb a další odliv zkušených zaměstnanců. Přetížený úředník není symbolem efektivity, začátek problému, který v konečném důsledku odnesou všichni.

A právě proto mají odbory v této chvíli naprosto zásadní roli. Na jejich úspěchu a odhodlání nezávisí jen pracovní místa a jejich důstojné ohodnocení. Jejich odhodlání a nasazení stojí v první linii obrany samotné samotné představy, že stát má občanům sloužit kvalitně, profesionálně a důstojně. Protože bez lidí, kteří veřejnou správu drží pohromadě, zůstane po všech těch velkohubých řečech o „efektivitě“ jen fronta, frustrace a chaos.



Výjezdní zasedání odboru Úřadu práce

Utužení kolektivu, odborářská inspirace a vzájemná důvěra: odbory Úřadu práce zasedaly v Šumperku

Vendula Pohlová

Ve dnech 14. a 15. května 2026 se v Šumperku uskutečnilo výjezdní zasedání Podnikového výboru odborových organizací OS SOO působících při Úřadu práce ČR. Zasedání proběhlo v hotelu Elegance, a nabídlo pestrý odborný program i prostor pro sdílení zkušeností napříč jednotlivými základními organizacemi.

První den byl věnován nejen zahájení jednání, schválení programu a ustavení komisi, ale především vystoupením hostů a hostek a odborným tématům. Generální ředitel Úřadu práce Roman Chlopčík se z účasti omluvil z důvodu nezbytných pracovních aktivit s ministrem. Přesto byl program naplněn řadou zajímavých příspěvků, které zúčastněným přinesly klíčové podněty pro další odborovou práci.

Začátek obstaraly příspěvky celého tříčlenného nejvyššího vedení odborového svazu. Mezi další vzácné hosty a hostky patřil nový místopředseda ČMKOS Lukáš Němec, který představil aktuální nástroje podpory sociálního dialogu, které konfederace nabízí nebo připravuje. Zábavná a inspirativní byla jak prezentace Hynka

Halakuze věnovaná využití umělé inteligence pro potřeby odborů, tak report o práci se svazovými sociálními sítěmi Radka Holodňáka. Právě tato témata ukazují, že odborová práce dnes nestojí pouze na každodenním řešení pracovních podmínek, ale také na schopnosti reagovat na nové výzvy, modernizovat komunikaci a hledat nové nástroje pro podporu členů.

Velkou debatu nepřekvapivě vzbudila problematika připravovaného zákona o státních zaměstnancích. Ukázalo se, že jde o téma, které mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi Úřadu práce ČR vyvolává řadu otázek, obav i praktických připomínek. Diskuse potvrdila, jak důležité je, aby odbory v této oblasti aktivně hájily zájmy zaměstnanců a zaměstnankyň, upozorňovaly na možná rizika a přinášely do jednání zkušenost lidí z praxe.

Zbývající program zasedání se zaměřil zejména na zprávy z jednotlivých základních organizací, přípravu sjezdu OSSOO, aktuální informace z jednání podnikového výboru a přijetí potřebných usnesení. Právě výměna zkušeností mezi jednotlivými organizacemi je jednou z nejceněnějších částí podobných setkání. Umožňuje

sdílet nejen problémy, ale i příklady dobré praxe a vzájemně se inspirovat.

Stěžejní součástí výjezdního zasedání byl také společenský večer. Byl to vydařený čas, který nám všem znovu připomněl, jak podstatné je spolehnout se na dobrý kolektiv, který drží při sobě. Odborová práce není jen o jednáních, připomínkách a usneseních. Je také o důvěře, soudržnosti a ochotě navzájem se podporovat. A právě taková atmosféra byla v Šumperku velmi silně cítit.

Velké poděkování v tomto smyslu patří Simoně Struhové za její práci a podporu při organizaci zasedání. Zvláštní a srdečné poděkování zaslouží naši drazí kolegové Svatava Kamlerová a Vladimír Koutný, kteří se organizace ujali s mimořádnou péčí. Díky nim šlo všechno hladce, v příjemném prostředí a s atmosférou, na kterou budeme rádi vzpomínat.

Výjezdní zasedání v Šumperku tak splnilo nejen svou pracovní a odbornou část, ale přineslo i něco neméně důležitého – posílení vztahů, vzájemné důvěry a vědomí, že v odborové práci nejsme sami. A to jsou pro další tvrdou odborářskou práci nepostradatelné ingredience.

Pohled účastnice

Vidličkou polévku nenabereš: malá inspirace ze zasedání

Již potřetí jsem měla tu možnost zúčastnit se dvoudenního výjezdového zasedání Podnikového výboru odborových organizací OS SOO působících při Úřadu práce České republiky. Po Děčíně a Plzni byl tentokrát místem setkání Šumperk – město po mě dosud neznámé, ale o to víc překvapivé svou krásou a úhledností. O „Malé Vídni“, jak se Šumperku přezdívá, jsem neměla tušení a ráda jsem využila čas před odjezdem k alespoň malé procházce a návštěvě úchvatného muzea.

Samotné zasedání moc oddychu a odpočinku nenabízí, jak by si možná mnozí neprávem mysleli. Je to právě naopak. Od oběda až do večera se s krátkými přestávkami střídají vystoupení, prezentace, školení a diskuse. Program je více než nabitý, ale všechno má svou váhu s přínos v mnoha ohledech.

Neméně zásadní jsou na celé akci rozhovory mezi sebou navzájem. O tom, s čím bojujeme ve své práci, ve své odborové činnosti, co nás trápí, pálí, ale co nám dává i naději. Můžeme se navzá-

jem povzbuzovat a předávat si zkušenosti, a to je pro mě osobně nesmírně důležité. Všichni na zasedání přijíždíme se svými radostmi i starostmi – mnozí opravdu těžkými –, ale můžeme je alespoň trochu sdílet mezi sebou a projevit jeden o druhého zájem. Nejsme stroje, jsme lidé, kteří myslí i cítí, ač se to třeba politikům tak vždycky nezdá.

Právě odtud onen zvláštní název mého článku – inspirovala mě totiž příhoda ze společného oběda a krátké popletení příboru. Vidím paralelu v tom, jak a čím se člověk může dobře a kvalitně najíst, s tím, jak může být profesionálně a smysluplně řízen náš stát i náš úřad. Protože pokud se nám, kteří skutečně víme, o čem naše práce je, nebude naslouchat, ale slepě se z nás budou dělat pokusní králíci politiků a manažerů z korporátů, tak se zřejmě chaos a naštvání nezbavíme. Ono to nějak fungovat bude, ale za cenu ztrát, frustrace a naštvání. I tu polévku nakonec vidličkou nějak vyškrabete – ale za jakou cenu.

A přitom by stačilo tak málo. Trocha vůle pozorně naslouchat nám, co jsme



Atmosféra na výjezdním zasedání byla skutečně pracovní.

„dole“ od těch, kteří náš stát vedou – a myslí si, že dobře. My jako odboráři a odborárky nejsme nepřátelé, a to pro nikoho. Ani pro politiky a vládu, ale ani pro zaměstnance a zaměstnankyně.

Chceme být spojnicí a pomocníci. Možná je to jen přání jedné idealistky, protože svět okolo nás se chová jinak. Na našem skutečném charakteru a poslání to ale nic nezmění.

Lucie Vomočilová

Akční plán nestačí jen „na papíře“: diskuse s Torstenem Müllerem

Anna Řídká, LL. B., LL. M.

Jak posílit kolektivní vyjednávání v době, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně veřejné i soukromé sféry čelí rostoucím tlakům? Této otázce se věnovala odborná diskuse organizovaná ČMKOS v rámci projektu Kompas sociálního dialogu. Do Prahy na začátku května přijel jeden z předních evropských odborníků na kolektivní vyjednávání, výzkumník Evropského odborového institutu ETUI Dr. Torsten Müller, aby představil srovnání národních akčních plánů na podporu kolektivního vyjednávání napříč Evropskou unií.

Diskuse byla určena především zástupcům a zástupkyním odborových svazů a odborníkům a odbornicím, kteří se podílejí na implementaci českého akčního plánu. Právě Česká republika totiž patří mezi země, které podle evropské směrnice musí přijmout konkrétní opatření ke zvýšení pokrytí kolektivními smlouvami. Podle prezentovaných dat dosahuje kolektivní vyjednávání v Česku pokrytí zhruba 43 procent zaměstnanecké populace, zatímco evropská směrnice cílí na hranici 80 procent.

Torsten Müller ale hned v úvodu upozornil, že samotná existence akčního plánu nestačí. Řada evropských dokumentů podle něj zatím působí spíše deklarativně – tedy mnoho obecných prohlášení, ale málo skutečně závazných kroků. Častým problémem bývají neurčité formulace, absence jasných termínů např. k alokaci nutných finančních prostředků nebo slabé zapojení sociálních partnerů do realizace opatření.

Velkou část debaty proto tvořily konkrétní příklady ze zahraničí. Zaujalo například Polsko, které motivuje zaměstnavatele ke kolektivnímu vyjednávání prostřednictvím daňových zvýhodnění či lepšího přístupu ke vzdělávacím a kvalifikačním fondům pro firmy, na něž se vztahuje kolektivní smlouva. Estonsko zase umožnilo, aby sektorové kolektivní smlouvy uzavírala tamější národní odborová konfederace i v případech, kdy na odpovídající úrovni chybí sociální partner. Slovensko zase upravilo legislativu tak, aby se profesní sdružení zaměstnavatelů mohla účastnit kolektivního vyjednávání bez komplikací spojených s jejich právním postavením „na papíře“.

Pozornost vzbudil také příklad severovýchodních zemí. V nich se kolektivní smlouvy zpravidla vztahují pouze na členy a členky odborů, proto zde nevzniká problém tzv. „černých pasažérů“ (tj. beneficiantů kolektivní smlouvy bez ohledu na jejich (ne)členství v odborech), a odborová organizovanost zůstává vysoká. I to ukazuje, že funkční sociální dialog nestojí jen na legislativě, ale také na důvěře a dlouhodobé tradici spolupráce mezi pracujícími a zaměstnavateli.

Za inspirativní označil Müller především řecký model. Tamní akční plán vznikl na základě tripartitní dohody sociálních partnerů a obsahuje konkrétní harmonogram změn i mechanismus pravidelného vyhodnocování. Jeho součástí jsou například rychlejší mediace pracovních sporů, podpora rozšiřování kolektivních smluv nebo posílení kontrol inspekce práce.

Pražská diskuse tak ukázala, že přestože český akční plán není špatným výkopem do řešení problému nízké odborové organizovanosti, budoucnost kolektivního vyjednávání bude záviset především na tom, zda se podaří proměnit obecné plány v konkrétní a funkční opatření.

Nesplnění odborné způsobilosti

? „Na našem městském úřadě pracuji jako referentka oddělení sociálních služeb. Nedávno mi bylo na základě kontroly stran krajského úřadu vedoucím odboru sděleno, že nesplňuji odbornou způsobilost pro výkon své stávající pracovní pozice. Vedoucí odboru následně podal dotaz na Ministerstvo vnitra s žádostí o metodické stanovisko k aplikaci zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, a to ve vztahu k uznání zvláštní odborné způsobilosti.

Pakliže by Ministerstvo vnitra ve svém stanovisku potvrdilo, že nesplňuji požadovanou odbornou způsobilost pro výkon mé dosavadní pracovní pozice, mám zájem o případné převedení na jinou vhodnou pracovní pozici v rámci odboru sociálních věcí, kde bych též vykonávala správní činnost. Má zaměstnavatel povinnost mě případně na tuto jinou činnost zařadit?

K výkonu správních činností, tj. úkolů při výkonu veřejné moci a dalších úkolů v samostatné nebo přenesené působnosti ÚSC, je třeba, aby úředník či úřednice prokázali zvláštní odbornou způsobilost, a to do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru k územnímu samosprávnému celku nebo ode dne, kdy začali vykonávat činnost, pro jejíž výkon je prokázání ZOZ předpokladem. Podle Vyhlášky č. 413/2024 Sb. má úředník či úřednice vykonávající správní činnosti v sociální práci a sociálních službách povinnost

prokázat zvláštní odbornou způsobilost. Zvláštní odborná způsobilost se ověřuje úspěšným složením zkoušky zvláštní odborné způsobilosti pro výkon předmětných správních činností.

Pakliže neprokážete odbornou způsobilost, zaměstnavatel nemá tzv. nabídkovou povinnost – tzn., že není povinen vás převést na jinou vhodnou pracovní pozici v rámci sjednaného druhu práce ani skrze změnu vaší pracovní smlouvy. Zákoník práce myslí pouze na situaci, kdy jste dočasně převedena na jinou práci po dobu



Foto: Major Tom, unsplash

běhu výpovědní doby při výpovědi z důvodu nesplnění kvalifikačních předpokladů.

A skutečně, pakliže nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce tak jak vyžadují právní předpisy, vzniká na straně zaměstnavatele výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.

Pakliže víte o jiné vhodné pracovní pozici, pro kterou byste splňovala kvalifikační předpoklady a požadavky zaměstnavatele, zaměstnavatel vás na tuto pozici může, ale nemusí, převést.

Anna Řídká, LL. B., LL. M.

Rozšíření pracovní náplně

? Zaměstnankyně pracuje u obce jako zahradnice. Nově má v pracovní náplni zpracování plánu výsadby zeleně a následné péče. Má na tuto činnost vzdělání a fakticky ji vykonává, domnívá se však, že jde o odbornější práci, která by měla být lépe platově ohodnocena. Podle jejího názoru nejde již o běžnou práci zahradnice, ale spíše o činnost zahradního architekta. Jak lze takovou situaci řešit? Může zaměstnavatel takové úkoly přidělovat v rámci stávající pracovní smlouvy?

Při posuzování podobných situací je potřeba vycházet především ze sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě a z toho, zda nově požadovaná činnost ještě odpovídá tomuto druhu práce. Pracovní náplň může zaměstnavatel jednostranně konkretizovat a upravovat, nesmí však jejím prostřednictvím fakticky měnit samotný sjednaný druh práce.

Pokud je zaměstnankyně přijata jako zahradnice, lze po ní zpravidla požadovat odborné zahradnické práce, péči o zeleň, výsadbu, údržbu a další činnosti, které odpovídají tomuto druhu práce a příslušnému katalogovému zařazení. Je však rozdíl mezi tím, zda zaměstnankyně postupuje podle zpracovaného plánu výsadby a péče, nebo zda sama vytváří odborný plán, koncepci či návrh řešení zele-

ně. Zpracování plánu výsadby, koncepce zeleně nebo návrhu následné péče může již svou povahou přesahovat běžný rámec práce zahradnice, a mohlo by jít o jiný druh práce, např. zahradní architekt.

Zaměstnankyně se v takové situaci může bránit tím, že upozorní zaměstnavatele, že požadovaná činnost přesahuje sjednaný druh práce. Pokud s jejím výkonem nesouhlasí, může odmítnout vykonávat práci, která neodpovídá pracovní smlouvě. V praxi však může vhodné postupovat nejprve smírně a písemně požádat zaměstnavatele o vyjasnění, zda má jít nadále pouze o práci zahradnice, nebo zda zaměstnavatel skutečně požaduje odborné plánovací či koncepční činnosti.

Pokud má zaměstnankyně sama zájem tyto činnosti vykonávat, nabízí se několik možných řešení. Prvním je změna pracovní smlouvy dodatkem, kterým by se rozšířil sjednaný druh práce. V takovém případě je však nutné současně posoudit správné platové zařazení. Pokud zaměstnankyně fakticky vykonává práci vyšší náročnosti, měla by tomu odpovídat také platová třída. Druhým řešením může být úprava pracovního úvazku nebo kombinace více druhů práce v rámci jednoho pracovního poměru.

Teoreticky lze uvažovat i o samostatné dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti, pokud by šlo skutečně



Foto: Crystal Jo, unsplash

o jiný druh práce než ten, který zaměstnankyně vykonává v pracovním poměru. Zaměstnavatel však musí být opatrný, protože souběh pracovního poměru a dohody u téhož zaměstnavatele nesmí sloužit k obcházení pravidel o pracovní době, odměňování nebo práci přesčas.

Pokud jde o jednorázovou odbornou činnost, například zpracování plánu výsadby pro určitou sezónu, může být v některých případech zvažována také samostatná smlouva o dílo s jednorázovou odměnou. I zde však záleží na konkrétních okolnostech – zejména na tom, zda výsledek má povahu samostatného díla a zda nejde fakticky o závislou práci vykonávanou v režimu pracovněprávního vztahu.

Mgr. et Mgr. Šárka Homfray

7 druhů odpočinku aneb co dělat, když jsme v práci přetíženi

Věděli jste, že odpočinek není jen spánek nebo lelkování? Ačkoli i tyto činnosti se mezi odpočinkové řadí, zdaleka nejsou jedinými, které lze takto označit. Jejich výčet je mnohem širší, a jistě si každý najde minimálně dva typy, které preferuje. Podíváme se na sedm různých typů odpočinku a to, proč jsou tak důležité.

Proč odpočívat i mimo spánek?

Spánek je nesporně stěžejní součástí zdravého životního stylu. Novější výzkumy se navíc shodují, že proklamovaných osm hodin není normou zdaleka pro každého. Ukazuje se, že ženy potřebují obecně o něco delší čas spánku než muži, neboť jejich spánkovou rutinu mimo jiné narušují třeba hormonální změny během cyklu. V průběhu těhotenství a prvních let života dítěte bývá pak pro matku spánek roztržštěný a nedostatečný.

Na druhou stranu bývá ženský spánek o něco efektivnější a hlubší, zatímco mužský je lehčí a snáze narušitelný. Ve stáří se pak jeho kvalita i čas obecně zhoršuje u obou. Právě proměny a křehkost spánku v různých životních etapách jsou důvodem, abychom se naučili odpočívat i v bdělém stavu.

Jaké jsou možnosti

Jednou z variant podobných spánku může být meditace – některé výzkumy ukazují, že při meditaci může docházet ke zvýšené aktivitě alfa a theta vln, které bývají spojovány s relaxací, klidným soustředěním či přechodem mezi bděním a spánkem. Pomáhají cítit se psychicky vyrovnaně a svěží.

Obdobným způsobem může fungovat například masáž či klidná procházka, ideálně někde v přírodě. Všechny výše uvedené formy relaxace pak spadají do typu fyzického odpočinku, ať již pasivního či aktivního. A to stále není všechno...

Mentální odpočinek

Ve chvíli, kdy máte pocity zahlcení, přetížení, roztržštěné pozornosti či naopak myšlenkovou mlhu jako důsledek dlouhodobějšího přetěžování kognitivní kapacity, je na čase zaměřit se na mentální odpočinek. S tím pomáhá například cílená práce s myšlenkami – takzvané „vyhazování zbytečností“. Napište si na papír vše, co vás vnitřně zatěžuje – a pak to prostě zahodte. Uvidíte, že tento malý akt

umí vnitřně uspokojit a ulevit přetlaku, v němž se možná nacházíte.

Stejně může působit i zaměření pozornosti na dech nebo zapojení oblíbených činností do běžné rutiny – jde zkrátka o to dovolit si myslet na něco, co člověka těší a co mu z napětí uleví.

Emoční odpočinek

Emoce jsou s námi celý den. Mnohdy se jim snažíme nevěnovat pozornost – a ony se pak nahromadí a hlásí se o slovo někdy úzkostí, jindy fyzickým nepohodlím, nebo třeba úplně jinými nečekanými příznaky. Proto emoční odpočinek paradoxně spočívá ve vědomé práci s emocemi a jejich uznáním. Najít si bezpečné místo nebo si jej vytvořit pomocí fantazie ve vlastní představivosti, kde si pak v klidu dovolíte uvolnit a registrovat své emoce, může být krokem ke zdravějšímu zacházení s nimi i mimo vaše bezpečné místo někdy později.

Krásným příkladem může být také tzv. „deník vděčnosti“, do něhož můžete zapisovat i drobnosti, za něž jste z uplynulých dní vděční – káva s kolegy, úsměv



Napište si na papír vše, co vás vnitřně zatěžuje – a pak to prostě zahodte.



Foto: Freepik



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

v dopravním prostředku či to, že přestalo pršet právě ve chvíli, kdy jste vyšli z domu. Nic není moc malé, aby to nešlo napsat velkými písmeny do deníku vděčnosti, ideálně barevnou propiskou.

Senzorický odpočinek

Známe to všichni – zapnutá televize, v pozadí monitor notebook či stolní PC a do toho v ruce mobilní telefon. Pro náš mozek to není senzoricky zrovna přívětivé prostředí. Zkuste si někdy od obrazovek odpočinout – vypněte aspoň na chvíli všechny notifikace, ztlumte nebo zhasněte světla v místnosti a buďte úplně potichu. Můžete zkusit zapojit jiné smysly a třeba zapálit vonnou svíčku. Jak dlouho vydržíte nesažnout po telefonu či ovladači?

Zajímají vás další tři druhy odpočinku? V příštím článku se podíváme na odpočinek kreativní, společenský a duchovní, povíme si také něco o kreativitě obecně a o tom, proč je dobré ji přizvat do pracovního i soukromého života.

A tip závěrem – za inspirací k tématu vděčím psycholožce Tereze Hruškové a její knize „Nekašli na sebe“, která mě k myšlence různých typů odpočinku a technik s nimi spojených, přivedla.

Stávka, výtržnost, protistátní akce aneb Dělník proti dělnickému státu

Dějiny odborů, část XX.

Radek Holodňák

Mnohokrát jsme už v našem seriálu upozornili, že oficiální role odborů v nedemokratických režimech je zpravidla umenšená na převodní kolečko v soustrojí totalitní moci. Nejinak tomu bylo i v poúnorovém Československu, jemuž jsme se věnovali v předchozích číslech.

Odbory na svých bedrech nesly břemeno kontroly plnění výrobních kvót a plánů, nelehký úkol motivace zaměstnanců ve společnosti či dohledu nad politickou výchovou pracujících i mládeže. K tomu měly na starost sociální pojištění, bezpečnost práce, posilování fenoménu údernictví a zlepšovatelství, ale i obrovské množství úřednické, statistické či dozorcí agendy.

V tom všem se ovšem rychle vytratilo to, co odbory činí skutečnými odbory – obrana a ochrana zájmů zaměstnanců a zaměstnankyň...

Stávka? Tu už potřebovat nebudeme...

S trochou nadsázky by se dalo říct, že základní otázka odborů v komunistickém Československu byla filozofická: Pakliže byl poúnorový režim „vítězstvím pracujícího lidu“, jak může pracující protestovat – a proti komu vůbec?

Dějiny odborů byly dosud rozporem mezi pracujícími (kteří nevlastní „nic, než svou pracovní sílu“), a vlastníky (kteří vlastní výrobní prostředky, na kterých pracující vykonávají za úplatu práci). V „dělnickém státě“ však formálně i výrobní prostředky prostřednictvím znárodnění „vlastnili“ samotní dělníci. Zároveň pracujícím plynula zákonná pravomoc podílet se na řízení výroby. Na papíře se zdá, že všeho, o čem generace dělníků snily, se splnilo. Realita ale byla radikálně odlišná...

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se v podstatě nijak fundamentálně neproměnil – místo prokuristy fabriku řídil byrokrat. Vztah mezi pracujícím a jeho výrobkem zůstával většinou stále velmi oddělený. Fakt, že princip maximalizace zisků nahradil princip plnění plánu, dělníkovi v emancipaci nijak zásadně nepomohl. Princip práce zůstal stejný – chodit na směnu a dostávat mzdu. Jedno se ale přece jen změnilo: dělník fakticky ztratil právo se v práci bránit pomocí stávky.

Právo na stávku úplně zmizelo z československé legislativy. Přesvědčení, že už nebude potřeba, ale zůstalo pouze ve for-

malizovaných úvahách stranických ideologů. Odbory, které se včlenily do soustavy státních aparátů, leckdy působily spíše v neprospěch zaměstnanců všude tam, kde bylo třeba potlačit negativní vášně, zhasnout jiskru protestu, ale také zpřísnovat normy apod. A jak známo, tvrdý poúnorový režim se snažil tvrdě zasáhnout proti všem formám odporu.

Dělník – nepřítel horší než intelektuál

Proti dělníkům se mu ale zasahovalo ne snadno. Vyrovnat se s politickými odpůrci, které režim maloval jako „nepřátele pracujícího lidu“, bylo ideologicky jednoduché. Ale vzpoury těch, kteří měli být nejen oporou režimu, ale především jeho skutečnými nositeli moci, byly pro režim mimořádně nebezpečné – a bylo takřka nemožné jejich protagonisty exemplárně trestat a zavírat. Jak by se asi režim popasoval s tím, že dělnický stát zavírá do vězení dělníky? V úvahu nepřipadalo protesty ani potlačovat násilně – komunisté si stavěli na udržování kultů prvorepublikových stávek, v nichž se střídalo do dělníků, jejich oběti měly v poúnorovém režimu bezmála mučednický charakter.

Znamenala však nová společenská situace konec skutečně autentických odborářských projevů? Kdepak. Nové výzkumy odhalují, že i v komunistickém Československu se dělníci ostře stavěli proti nespravedlivým podmínkám všude tam, kde jim bylo činěno příkoří. Mnohdy i navzdory odborům, nebo přinejmenším nadřazeným odborovým strukturám. Všechna tato hnutí, nátlakové akce, protesty a stávky, ale podléhaly symbolické změně: oficiální místa je nenazývala „stávkou“, ale zpravidla „výtržnostmi“, „protestní schůzí“, „negativním jevem“, ale i „protistátní akcí“.

Každé vzednutí dělníků se komunisté snažili dezinterpretovat jako buď selhání jednotlivců (tedy různé formy oportunistu, reakcionářství, politického selhání, tmářství apod.) nebo jako protirežimní politickou akci řízenou nepřáteli dělnického zřízení. V oficiálních zdrojích se takřka nikdy neobjevovalo slovo „stávka“ – to bylo vyhazeno historii, v němž dělníci bojovali proti vykořisťovatelským továrníkům. V „dělnickém“ Československu přece nikdo nemá důvod stávkovat...

Stávkovalo se ostošest

Podle historika Jakuba Šloufa, který se zabývá obdobím mezi léty 1945 a 1968,

se ve skutečnosti v těchto letech v Československu uskutečnilo na 400 protestů a stávek! Nejednalo se tedy o žádný výjimečný fenomén. Takových hnutí pak zřejmě proběhlo ještě o mnoho více, ale neexistují o nich záznamy – komunističtí aparátčící se totiž snažili všechny takové události spíše tutlat, tajit a pokud možno o nich nevytvářet žádné zmínky.

Šlouf tak dochází k tomu, že průmysloví dělníci byli v některých fázích státního socialismu jednou z nejvíce protestujících skupin a že jejich stávky byly v 50. a 60. letech častější a masovější než protesty studentů, inteligence nebo politické opozice. Mezi lety 1954–1967 tedy nemáme jen „ticho po pěšině“, ale spíš méně viditelné, lokální konflikty, které obvykle neměly politickou motivaci (byť tak pak byly často interpretovány): zastavení práce kvůli normám, mzdám, zásobování, organizaci práce, prémie nebo zacházení ze strany vedení podniků.

A jak režim reagoval? Někdy represí, někdy vyjednáváním, někdy výměnou vedení, někdy ústupky. Dělník jako „vládnoucí třída“ byl pro režim ideologicky citlivý problém; stávkující dělník byl mnohem nebezpečnější symbol než nespokojený intelektuál.

Pojďme se vydat po stopách několika významných stávkových hnutí doby, v níž slovo „stávka“ bylo zakázané.

Frýdek-Místek roku 1948: mladé dělnice zastavily stroje

Píše se srpen 1948, jen několik měsíců po únorovém převratu. Nový režim se už zaklíná vítězstvím pracující třídy, ale ve Slezských bavnářských závodech ve Frýdku-Místku právě dělnice zjišťují, že „dělnický stát“ neznamená automaticky spravedlivější výplatu. V první přádelně byl zaveden třístavový systém. Dělnice měly obsluhovat více stavů, tedy odvádět vyšší výkon. Čekaly, že se to projeví na mzdě. Jenže při výplatě zjistily opak: jejich mzda klesla o 500 až 900 Kčs. V prostředí nízkých příjmů, dojíždění, špatného stravování a tvrdé práce to byla rozbuška. Dělnice zastavily stroje a slovo „stávka“ se objevilo dokonce ještě přímo v dobové zprávě.

Frýdecká stávka byla potlačena politickým tlakem, rozdělením stávkujících a strašením okolí. Nešlo o krvavou represi, ale o velmi raný příklad toho, jak „dělnický stát“ řešil dělnický protest: ne nezávislým vyjednáváním, ale stranickým zásahem, hledáním „provokatérů“, trestními oznámeními a nálepkou protistátních živlů.

Kladno roku 1948: hutníci si řekli o peníze

Kladno mělo být jedním z chrámů dělnického Československa. Hutě, ocel, těžká práce, silná dělnická tradice. Právě proto je kladenský konflikt z července 1948 tak výmluvný. Dělníci tu nečekali, až jim někdo shora vysvětlí, co je v jejich zájmu. Řekli si o mzdy. Ve Spojených ocelárnách v Kladně část osazenstva pohrozila stávkou. V závodě Koněv, v oddělení zvaném „Varšava“, hutníci skutečně zastavili výrobu. V Poldovce se skrze odborové důvěrníky domáhali zvýšení úkolových sazeb. Byl to klasický mzdový konflikt – jen v novém politickém světě, který začínal tvrdit, že stávka proti znárodněnému podniku je útokem proti pracujícímu lidu a dělnickému zřízení.

Kladenský případ je zajímavý i tím, že tlak přinesl výsledek: vedení přislíbilo dočasné zvýšení úkolových sazeb o deset procent do přezkoumání námitek. Rychle po Únoru se ukázalo, že vedení znárodněných podniků lze stále donutit k jednání. Oficiální místa ale stávku interpretovala jako narušení režimu ve snaze ji za každou cenu představit jako politický akt. Poldovkářům přitom šlo prostě a jen o mzdy.

Čadca roku 1949: továrna obklíčená milicemi

V červnu 1949 se ve slovenské Čadci ukázalo, jak rychle dokázal režim přejít od slov o dělnické moci k ozbrojenému zásahu proti dělníkům. Asi stovka dělníků zastavila práci po konfliktu, který měl souviset s nepatřičnými poznámkami odborářského funkcionáře o katolické církvi. Z dnešního pohledu by se to mohlo jevit skoro anekdoticky, ale pro nově ustavený režim to byla potenciálně mimořádně výbušná situace spojená s hlubokým napětím mezi komunistickým režimem a na Slovensku stále výrazně převažujícími katolíky.

Tovární areál byl obklíčen. Na dělníky nastoupilo přibližně padesát četníků a sto padesát lidových milicionářů. Na stovku dělníků tedy stát poslal mnohem početnější ozbrojenou sílu.

Čadca je důležitá tím, že ukazuje nervozitu režimu v rané fázi po únoru. Moc dobře věděla, že továrna může být ohniskem širší nespokojenosti. Pracovní konflikt se mohl spojit s náboženskou, místní i sociální identitou. A když se to stalo, „dělnický stát“ neváhal obklíčit dělnickou továrnu.

1953 – Praha: dělníci z továren chtěli táhnout na Hrad

Prahu, Plzeň, Ostravu, Most a další města zasáhly obrovské protesty kvůli měnové reformě, která zásadně znehodnotila úspory všech československých pracujících a fakticky snížila mzdy. Protesty pro-



Jedna z mála fotografií z 1. června 1953, na její rubové straně je popisek: „Srocení nepřátelských živlů před plzeňskou radnicí dne 1. 6. 53“. Zdroj: Státní oblastní archiv v Plzni

ti měnové reformě zasáhly významné průmyslové podniky: ČK, Aero, Pragu, Teslu, Křižík, Jawu a další závody – mimo Prahu pak třeba Škodovku či hutě a doly napříč Československem. V Praze rozrušení dělníci vycházeli z bran továren a připravovali protestní pochod na Pražský hrad.

Symbolika byla mimořádná. Některé z těchto podniků tvořily ještě v únoru 1948 součást mobilizované dělnické podpory komunistického převratu. O pět let později se část téže průmyslové Prahy stavěla proti důsledkům politiky režimu.

Režim odpověděl rychle a tvrdě. Nasazeny byly bezpečnostní složky, Lidové milice i armáda. Demonstrace byly rozehnány, lidé zatýkáni, vyslýcháni a souzeni. V Plzni bylo podle dostupných údajů zraněno asi 200 lidí, zatčeno kolem 650 osob, ve třinácti velkých procesech bylo následně odsouzeno 331 lidí a asi 50 rodnin bylo násilně vystěhováno z města.

Následovala širší vlna represí. Nešlo jen o soudy. Lidé přicházeli o práci, byli vylučováni ze škol, vyhazováni z funkcí, překládáni na horší místa, vystěhováni nebo dlouhodobě evidováni jako politiky nespolehliví. Režim potřeboval vyslat jasný signál: stávka a pouliční odpor proti státu se trestá. Zvláště tvrdě se musel vypořádat s tím, že protestovali právě dělníci – tedy skupina, jejímž jménem komunistická moc formálně vládla.

Z hlediska požadavků protestujících tedy povstání **neuspělo**. Měnová reforma nebyla zrušena. Lidem zůstaly znehodnocené úspory. Zatčení nebyli hromadně osvobozeni. Režim se neomluvil. Veřejně se o protestech nesmělo mluvit jako o oprávněné sociální vzpouře – oficiálně šlo o výtržnost, provokace a protistátní akce.

Z dlouhodobějšího hlediska však protesty režim nepochybně vystrašily. Ukázaly, že nespokojenost dělníků může přerůst v otevřenou krizi moci. Komunistické

vedení proto po roce 1953 začalo opatrněji pracovat se sociální politikou, životní úrovní, zásobováním a dělnickou nespokojeností. Jinými slovy: povstání bylo potlačeno, ale režim pochopil, že dělníky nemůže donekonečna jen mobilizovat, ždímat a trestat.

Tlak dělníků přinesl uvolnění

Série mnoha dělnických vystoupení, z nichž zde zmiňujeme skutečně jen vzorek, měly svůj smysl. A to nejen v závodech, kde přinesly stávky nebo protesty nějaký bezprostřední užitek. Režimu postupně došlo, že nejtvrďší stalinistická forma socialismu sovětského stříhu se u nás dá aplikovat jen velmi složitě – například právě za cenu rizika vzpoury dělníků.

Po roce 1956 u nás nastalo politické tání. S postupným uvolněním atmosféry se proměňovala i forma protestů zaměstnanců a zaměstnankyň. Stávek ubývalo, leckde se dařilo problémy skrze odborové organizace skutečně řešit bez nutnosti přistupovat k nátlakovým opatřením, a většina protestních vystoupení byla postupně redukována na různé protestní schůze, rezoluce a vysílání deputací. Stávalo se tak, že pracující, kteří se nemohli dovolat svých požadavků skrze konkrétní závod nebo svůj odborový svaz, vysílali své vyjednavče přímo na ministerstva.

Celkově se atmosféra v závodech i odborech uklidňovala a uvolňovala. Vše nasvědčovalo tomu, že v poslední čtvrtině 60. let 20. století přijdou velké změny...

(Pokračování v dalších číslech.)

Zdroje:

Heumos, Peter. „Vyhráme si rukávy, než se kola zastaví!“. *Dělníci a státní socialismus v Československu 1945–1968*. Praha, 2006. Šlouf, Jakub. *Takový socialismus nechceme! – Kultura protestu průmyslového dělnictva v českých zemích v letech 1945–1968*. Praha, 2024.

Práce na dálku se stává standardem, ukazuje irský odborový průzkum

Nový průzkum irského odborového svazu Fórsa sdružující tamější veřejný a státní sektor potvrzuje, že práce na dálku a hybridní režim se staly běžnou součástí pracovního života. Alespoň jeden den týdně pracuje z domova 38,4 % respondentů a respondentek a dalších 19,2 % má s tímto režimem zkušenost z minulosti. Celkem 61 % zaměstnanců a zaměstnankyň by v příštích dvou letech preferovalo hybridní nebo plně vzdálenou práci.

Výzkum zároveň zpochybňuje argumenty pro plošný návrat do kanceláří. Jen 6 % respondentů a respondentek uvedlo problémy s plněním termínů při práci na dálku, oproti 23 % při práci výhradně na pracovišti. Podle 86 % vedoucích pracovníků a pracovníků zaměstnanci a zaměstnankyň na dálku zřídka nebo nikdy nezmeškají pracovní termíny.

Průzkum upozorňuje i na dopady na dopravu a regionální ekonomiku. Tři čtvrtiny respondentů a respondentek uvedly, že díky práci z domova více utrácejí v místě bydliště, a 45 % zaměstnanců a zaměstnankyň ušetří více než tři hodiny týdně na dojíždění. Čtyři z deseti pracovníků a pracovník by navíc při omezení práce na dálku hledali nové zaměstnání.

► zdroj



Fotozdroj: PSI

Perzekuované turecké odborárky na svobodě

Turecký soud v Ankaře po čtrnácti letech zprostil obžaloby patnáct odborových funkcionářek stíhaných za organizování ženského odborového shromáždění. Případ začal v roce 2012 policejními razíemi v jejich domovech a kancelářích odborů. Úřady tehdy jako důkazy používaly interní odborovou komunikaci či záznamy z jednání.

Mezi stíhanými byly i odborárky z veřejného sektoru, mimo jiné členky SES – odborového svazu zdravotních a sociálních služeb, odborů místní správy Tüm Bel-Sen či svazu zaměstnanců veřejné správy BES. Do případu byly zapojeny také představitelky učitelských odborů a konfederace KESK.

Spolupředsedkyně SES Nazan Karacabey k tomu uvedla následující: „Autoritářské vlády nechtějí, aby jejich kroky byly vidět. Pracující nemají nikoho jiného než své odborové sestry a bratry v zahraničí.“

Odbory zdůrazňují, že osvobozující rozsudek byl výsledkem dlouhodobé domácí i mezinárodní solidarity, do níž se zapojily také evropské a světové odborové federace.

► zdroj



Foto: Freepik

Odbory brání novou směrnici o čištění odpadních vod

Evropská federace odborových svazů veřejných služeb EPSU vyzvala Evropský parlament a Evropskou komisi, aby neodkládaly zavádění nové směrnice o čištění městských odpadních vod. Revidovaná směrnice platí od ledna 2025 a přináší přísnější pravidla pro odstraňování mikropolutantů, podporu energetické neutrality či opětovné využívání vody.

Klíčovým prvkem je princip rozšířené odpovědnosti výrobců (EPR), podle něhož mají farmaceutický a kosmetický průmysl nést nejméně 80 % nákladů na dodatečné čištění odpadních vod. Podle Evropské komise jsou totiž tyto sektory odpovědné za 92 % mikropolutantů ve vodách.

Upozornil na to i generální tajemník EPSU Jan Willem Goudriaan, podle něhož by „daňoví poplatníci a odběratelé vody neměli nést náklady na odstraňování mikropolutantů.“

Odbory varují, že případné pozastavení směrnice by znamenalo právní nejistotu, zdržení investic do modernizace čistíren a oslabení ochrany veřejného zdraví i vodních ekosystémů.

► zdroj



Foto: epsu.org

BENEFICE PRO PODPORU DĚTSKÝCH ONKOLOGICKÝ NEMOCNÝCH PACIENTŮ

Masarykovy nemocnice v Ústí nad Labem

Kde: Zámecký park Trmice

Kdy: 6. června 2026
od 10:30

Vstup: dospělý 150 Kč
Děti od 6 let 50 Kč



Vaší účasti na této akci pomůžete k
pořízení lůžek pro dětskou JIP

BENEFICE PRO PODPORU DĚTSKÝCH ONKOLOGICKÝCH NEMOCNÝCH PACIENTŮ

Masarykovy nemocnice v Ústí nad Labem

Program:

10:45 Zahájení programu

11:00 Svátovo divadlo

12:00 Vystoupení sdružení šermířů Askalon

12:30 Ukázka příslušníků celní správy

13:00 Vystoupení dětí z MŠ Trmice

14:00 Jaroslav Bresky – QUEENWAYS

15:00 Ukázka členů SDH Stebno

15:30 Vystoupení žáků ZŠ Tyršova, Trmice

16:30 Vystoupení žáků ZŠ Fügnerova, Trmice

17:00 Vystoupení taneční skupiny

Basta Cheerleaders Ústí nad Labem

18:00 Koncert kapely D – BAND MUSIC

19:15 Hudební vystoupení LADA FEJFEROVÁ

20:45 Koncert kapely HLAHOL

22:00 Ukončení programu

*Změna programu vyhrazena

**Těšit se můžete také na doprovodný program,
dětskou dílničku, dětské soutěže, malování na
obličej, stánky s občerstvením a
nejrůznějším sortimentem apod.**

Nemůžete přijít nebo nechcete čekat na termín konání benefiční akce, ale chcete podpořit dobrou věc? Pomozte již teď.

Partneři a sponzoři akce:

metrostav CZ



Oblastní muzeum
v Ústí nad Labem

Trmice



Transparentní účet:

6918953339/0800



BAJGER s.r.o.



NEON

HSC HSC Industry, spol. s r.o.



Pártyslužby
DĚTI NA TRAD

Petr Fonderfon st.
Autoservis a Pneuservis Rubáš Trmice
Autodíly Rudolf Slaviček

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 SEZÓN

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

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



UBYTOVÁNÍ

V budově rekreačního zařízení je 11 pokojů s 35 lůžky ve 3 nadzemních podlažích. Pro odborový svaz je vyčleněno 5 pokojů. 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



REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK LÁZNĚ LIBVERDA

Prožijte krásné letní dny v nádherném malebném městečku Lázně Libverda
SEZÓNA LÉTO 2026 – NABÍDKA VOLNÝCH POKOJŮ

ČERVEN

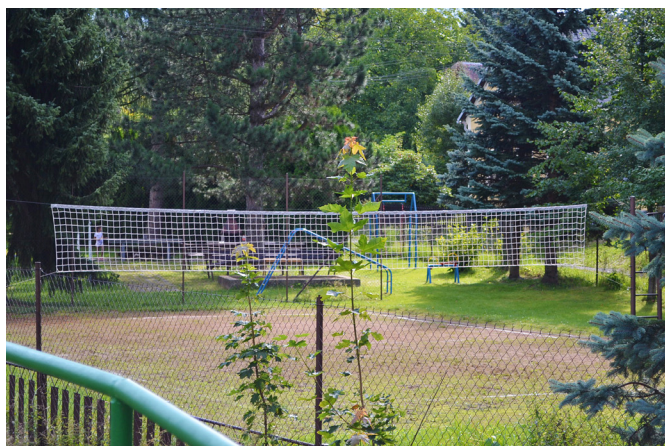
TERMÍN	VOLNÉ POKOJE	CENA KČ/ ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
30. 5.–6. 6. 2026	1x čtyřlůžkový pokoj	1 080 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
30. 5.–6. 6. 2026	3x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
6. 6.–13. 6. 2026	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
6. 6.–13. 6. 2026	1x čtyřlůžkový pokoj	1 080 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
6. 6.–13. 6. 2026	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	950 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
13. 6.–20. 6. 2026	3x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
13. 6.–20. 6. 2026	1x čtyřlůžkový pokoj	1 080 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
13. 6.–20. 6. 2026	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	950 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
20. 6.–27. 6. 2026	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
20. 6.–27. 6. 2026	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	950 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč

ČERVENEC

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
30. 6.–4. 7. 2026	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
27. 6.–3. 7. 2026	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
27. 6.–2. 7. 2026	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	950 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
4. 7.–11. 7. 2026	1x čtyřlůžkový pokoj	1 080 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
11. 7.–18. 7. 2026	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
11. 7.–18. 7. 2026	1x čtyřlůžkový pokoj	1 080 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
18. 7.–25. 7. 2026	3x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
25. 7.–27. 7. 2026	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
25. 7.–28. 7. 2026	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč

SRPEN

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
30. 7.–5. 8. 2026 – 6 nocí	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
30. 7.–3. 8. 2026 – 4 nocí	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
31. 7.–5. 8. 2026 – 5 nocí	1x čtyřlůžkový pokoj	1 080 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
8. 8.–15. 8. 2026	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
9. 8.–15. 8. 2026 – 6 nocí	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
9. 8.–12. 8. 2026 – 3 nocí	1x čtyřlůžkový pokoj	1 080 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč



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

Ostatní zájemci z řad nečlenů mají ubytování v plné výši dle [ceníku](#).

Ubytování v RZ SMRK můžete využít i na kratší počet dní.

V měsíci září, říjnu, jsou stále k dispozici volné pokoje. V případě zájmu o ubytování nás neváhejte kontaktovat. Kompletní nabídka RZ SMRK Lázně Libverda včetně ceníku je k nahlédnutí na internetových stránkách OS:

www.oss00.cz/rekreacnizarizenismrkvlaznichlibverda/

Veškeré informace o pobytech podává a objednávky přijímá p. Vladimíra Řehořová, tel. 735 760 537, e-mail: rehorova.vladimira@oss00.cz