

červen 2026 / ročník 71

www.oss00.cz

 osstatorg

Uvnitř Stávka na Úřadu vlády
Aktuální metodika k vysokým teplotám
Benefiční akce v Trmicích

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

uplynulé červnové týdny nám velmi důrazně připomněly, že sociální dialog nemá být formalita, něco jako zdvořilostní schůzka, kterou je možné svolat až ve chvíli, kdy už bylo o všem rozhodnuto. Má-li mít skutečný smysl, musí se usku- tečňovat včas, otevřeně a v době, kdy ještě existuje prostor ovlivnit výsledek. Právě o tento základní princip se nyní vede spor na Úřadu vlády České republiky.

Nejvýraznější událostí června byla bez- pochyby historicky první stávka odborů na Úřadu vlády. Téměř šedesát zaměst- nankyň a zaměstnanců se 5. června roz- hodlo nenastoupit do práce na protest proti připravovanému přesunu agend politiky závislosti, duševního zdraví, lidských práv a rovnosti žen a mužů na jednotlivá ministerstva. Jejich obavy se netýkají jen jejich vlastního pracovního zařazení. Upozorňují také na riziko ztráty odborné kontinuity, oslabení nadresort- ního postavení těchto agend a negativní dopady na skupiny obyvatel, kterých se bezprostředně týkají. Odborová organiza- ce Straka od počátku požadovala přede- vším zastavení nevratných kroků a zahá- jení skutečného jednání. Přesto byly po stávce podepsány delimitační protokoly a pokračuje příprava změny systemizace s účinností od 1. července. Stávková po- hotovost proto nadále trvá.

Náš odborový svaz stojí za kolegyně- mi a kolegy z Úřadu vlády od prvního okamžiku. Jejich požadavky považujeme za legitimní a poskytujeme jim veškerou potřebnou podporu – zejména v podobě právní pomoci a poradenství. Jedno- značně jsme řekli, že jakýkoli nátlak, znevýhodňování nebo odvetná opatření vůči lidem, kteří využili svých zákonných odborových práv, by byly naprosto ne- přijatelné. Podporu stávkujícím vyjádřila také naše Sekce ústředních orgánů stát- ní správy, a tedy odboráři a odborárky z ministerstev a dalších centrálních úřadů. Solidarita napříč pracovišti je v po- dobných situacích mimořádně důležitá. Neméně důležitá je podpora konfederace,

a to i v podobě vystoupení předsedy ČM- KOS Josefa Středuly na tiskové konferen- ci ke stávce.

Situace na Úřadu vlády bohužel není izolovaný případ. Stále častěji se setkává- me s tím, že jsou organizační změny, škr- ty nebo přesuny agend připravovány bez dostatečných analýz a bez včasného za- pojení odborových organizací. Odbory se pak mají vyjadřovat k rozhodnutím, která už jsou prakticky hotová. Takový postup nemůžeme přijmout jako nový standard. Zaměstnanci nejsou překážkou změn. Naopak jsou často těmi, kdo nejlépe znají reálné fungování úřadů, slabá místa navr- hovaných opatření i jejich možné dopady na občany. Ignorovat jejich zkušenost není projevem efektivity, ale nezodpovědnosti.

Stejný problém nedostatečného dialogu vidíme i u jednání o platech. Již 2. dubna jsme premiéra vyzvali k zahájení jednání o valorizaci pro rok 2027. Protože jsme se odpovědi nedočkali, odeslalo mu 4. čer- vna společnou urgenci všech třináct odbo- rového svazu rozpočtové a příspěvkové sféry spolu s předsedou ČMKOS Josefem Středulou. Není možné znovu čekat až na okamžik, kdy bude návrh státního roz- počtu prakticky hotový. Platy ve veřejné a státní sféře stále nedohaly propad reál- ných příjmů z minulých let a dvě třetiny mzdové nebo zaručeného platu. To je nedů- stojné pro zaměstnance a současně neu- držitelné pro samotné fungování institucí.

Jednou ze současných priorit je pro od- borový svaz vyjednávání s ministryní fi- nancí o vrácení tvorby FKSP zpět na 2 % z 1 %, kam spadla vinou konsolidačního balíčku Fialovy vlády. Jednání se uskuteč- nilo na MF ČR dne 16. června. Na zmē- ně, která by stála cca 3 miliardy Kč, jsme bohužel s paní ministryní Schillerovou nenašli shodu, a to z důvodu přípravy státního rozpočtu. Naše snaha o kompro- misní 1,5 % tvorby FKSP od 1. ledna 2027 bohužel zatím vyslyšena nebyla a výsle- dek je závislý na přípravě státního roz- počtu na rok 2027.



Velmi důležitý segment našeho odbo- rového svazu jsou příslušníci bezpečnost- ních sborů – policisté, celníci či vězeňská služba. Nad otázkami jejich odměňování, přípravy novely zákona o služebním po- měru a dalších aspektech činnosti bez- pečnostních sborů jsme jednali 17. června s ministrem vnitra. Již několik let je vel- kým tématem u bezpečnostních sborů odměňování jejich občanských pracovní- ků a pracovníků, bez kterých by bezpeč- nostní sbory nemohly fungovat.

Červen ale znovu ukázal také druhou tvář odborové práce – solidaritu, lidskost a schopnost konkrétně pomoci. Benefič- ní akce, kterou připravila naše Základní odborová organizace při Městském úřadu Trmice, měla mimořádný úspěch. Kole- gům z Trmic patří velké poděkování, stej- ně jako všem, kdo v uplynulých týdnech podpořili zaměstnance a zaměstnankyně Úřadu vlády, jednali se zaměstnavateli, hájili své kolegy a kolegyně na pracovi- štích nebo nám předávali informace o při- pravovaných změnách.

Děkuji vám za vaši práci, odvahu a so- lidarititu. Přeji vám klidné letní dny, dosta- tek sil a inspirativní čtení.

Pavel Bednář
předseda OSSOO



Odbory Celní správy se sešly s ministryní financí.

Celníci u ministryně financí

Dušan Janiš

Dne 12.5.2026 se uskutečnilo jednání zástupců předsednictva Podnikového výboru odborových organizací celní správy s vicepremiérkou a ministryní financí ČR paní Alenou Schillerovou, za přítomnosti generálního ředitele Celní správy ČR brigádního generála Pavla Kotraby. Odborovou organizaci zastupovali předseda sekce CS-PVOOCS Jiří Bednář, místopředsedové Dušan Janiš a Radek Hos, za Odborový svaz státních orgánů a organizací byl přítomen předseda Pavel Bednář. Ministerstvo financí dále zastupovali státní tajemnice Eva Kejlová, dále vrchní ředitel sekce 05 Stanislav Kouba.

Paní ministryně uvedla na začátku jednání, že je ráda, že má možnost setkání se zástupci zaměstnanců celní správy, ke které má blízký vztah.

Současně zmínila, že se nikdy neztožnila s cíli a průběhem uskutečněné transformace celní správy (bohužel v rámci opoziční pozice, mohla transformaci pouze připomínkovat), návrat k bodu „nula“ bohužel nevnímá jako reálný. Považuje však za žádoucí, aby se ukázalo na skutečné dopady realizovaných opatření, a současně, aby se hledalo řešení k nápravě v rámci daných možností.

Paní ministryně požádala o pomoc odboráře s tím, že identifikované problémy budou popsány, a předány generálnímu řediteli CS k řešení.

Další část jednání byla věnována řešení aktuálních problémů, mezi které patří nutnost lepšího financování celní

Paní ministryně uvedla, že je ráda, že má možnost setkání se zástupci zaměstnanců celní správy, ke které má blízký vztah.

správy, jelikož se finančních prostředků dlouhodobě nedostává ani na běžnou činnost organizace. Jako příklad byl v rámci daných časových možností, zmíněn projekt opravy objektu v Miletíně nebo naopak velmi kontroverzní nákup budovy pro agendu Pátrání v Kladně. K tomuto paní ministryně uvedla, že si je problémů vědoma, bohužel je však nut-

né zohlednit možnosti státního rozpočtu. K situaci s nákupem v Kladně sdělila, že jsou již podniknuty příslušné kroky k eliminaci problému.

Velmi podstatnou částí z pohledu odborářů celní správy byla ta, která byla věnována příspěvku na stravné. Paní ministryně vyslechla argumenty (souhlasila s tím, že není možné, aby v rámci jednoho resortu byly u CS a FS značné rozdíly u benefitů), posléze požádala o dílčí informace rovněž přítomné zástupce MF. Bylo jí sděleno, že se bude jednat o částku přibližně 15,5 milionů ročně. Otázka stravného bohužel nebyla v rámci jednání zcela jednoznačně vyřešena, přijali jsme však příslib paní ministryně, že se bude věcí intenzivně zabývat.

Na závěr jednání byl vznesen dotaz k otázce opětovného navrácení FKSP na 2 %, k tomuto paní ministryně uvedla, že aktuálně změnu s ohledem na stav státního rozpočtu nepovažuje za možnou, nevylučuje však, že by k navýšení mohlo dojít později.

Celé jednání proběhlo velmi příjemné atmosféře, část úkolů přenesla paní ministryně na generálního ředitele, který je ve své funkci teprve krátce, proto je nutné, aby zaměstnanci toto respektovali, a byli trpěliví při řešení problémů, které nastaly v důsledku tzv. transformace.



Historicky první stávka na Úřadu vlády.

Moje první stávka

Neděje se to každý den, možná ani každý rok – a dokonce ani každou dekádu, aby úřednictvo v Česku stávkovalo. Natož aby stádkovali lidé z Úřadu vlády. K tomuto nevšednímu kroku jsme se uchýlili s ohledem na narychlo přijaté organizační změny v naší instituci. A na pátek 5. června 2026 jsme vyhlásili stávku.

Ondřej Medal

Nejprve pro kontext: vláda 18. května 2026 přijala usnesení, ve kterém schválila přesun agend lidských práv, rovnosti žen a mužů a v neposlední řadě také závislostí. O týden později následovalo další usnesení vlády, které tyto změny upravilo. Tato usnesení vláda přijala bez jakékoli odborné diskuse. A co je zásadní, i bez jakéhokoli projednání s odborovou organizací. To představuje porušení zákonných povinností Úřadu vlády a porušení principů sociálního dialogu.

Celkem nás do stávky vstoupilo 58 zaměstnanců a zaměstnankyň napříč Úřadem vlády, což představuje přibližně 10 % celé instituce. Jenže jak se ale taková stávka dělá? Ba co víc, jak se taková stávka dělá ve státní správě? A co teprve na Úřadě vlády, tedy v instituci protkané politickou dynamikou? A co když jdete do stávky poprvé v životě?

Jak na to

Když jsem nastupoval na Úřad bylo mi 24 let a Česko se zrovna ujímalo předsednictví v Radě Evropské unie. Možná to bude znít jako ohrané klišé, a to zejména v českém prostředí – a ještě k tomu ve státní správě – ale ani v mých představách nefigurovala ambice vstupovat do odborové organizace. Soustředil jsem zejména na obsahové věci v agendě rovnosti žen a mužů, kvůli kterým jsem na Úřad přišel. Situace se však v průběhu let

postupně měnila a s rostoucí nejistotou osudu odvedené práce, která pro mě byla a nadále je velmi důležitá, jsem se společně s několika dalšími kolegyněmi z našeho útvaru rozhodl vstoupit do odborové organizace Straka při Úřadu vlády. O to snazší rozhodnutí to bylo, když jsme zjistili, že Straka zrovna lákala na první rok členství zdarma.

Vstoupili jsme s nadějami a s ambicí silného kolektivu, solidarity a vzájemné podpory lidí napříč Úřadem. Prve jsme se zajímali o z dnešního pohledu drobné a všední podněty – dopady připravované systemizace, vyjednávání výše příspěvku FSKP v dalším roce nebo o možnosti větší flexibility home officů. Věci se ale rychle proměňovaly – a do pohybu se dal i náš přístup...

Vláda tedy v květnu letošního roku nečekaně rozhodla o přesunu agendy lidských práv, rovnosti žen a mužů a závislosti z Úřadu vlády na několik ministerstev. Bylo to rozhodnutí, které nikdo dopředu nekonzultoval, přestože zákon povinnost konzultace organizačních změn zaměstnavateli jasně ukládá. A akce vyvolala reakci. Zpětně viděno mi ty uplynulé tři týdny splývají do pár krátkých dní. Nebudu zde zabíhat do detailů agendových a organizačních změn, tomu se věnuji média, samotná politická reprezentace, odborná veřejnost, a nakonec i my ve veřejných prohlášení stávkového kolektivu. Rád bych ale vypíchl zaměstnaneckou aktivizaci, sílu kolektivu a celkový dopad na to dění uvnitř.

Stávková pohotovost

Při vyhlášení stávkové pohotovosti 2. června 2026 jsem si plně neuvědomoval, co se bude dále dít. Společně se dvěma dalšími kolegyněmi jsme se stali spoluhlavčími našeho kolektivu a najednou jsme se ocitli v popředí celého procesu...

Reakce na vyhlášení byla velmi rychlá. Média se začala ozývat téměř okamžitě. Následovaly první rozhovory, první stre-sy, první koordinace, první zkoušky. Zna-

menalo to zásadní vykročení z komfortní zóny. Přeci jen jsme úředníci a úřednice, co jsou zvyklí pracovat v pozadí. Pozornost médií a široké veřejnosti není zrovna něco, do čeho bychom se hrnuli. Natož abychom veřejně vystupovali a hodnotili. V systému státní správy to podle zavedených konvencí úřednictvu nepřísluší. Proč bychom ale měli jen nečinně přihlížet tomu, jak jsou naše práce a agendy, na kterých řada lidí pracuje desítky let, cíleně oslabovány? Rychle, bez konzultace a na hraně zákona? Je to rozhodnutí nedůstojné vůči naší práci. Takhle se zásadní změny prostě nedělají.

Velký spoleh v celém náročném procesu pro všechny představuje síla našeho kolektivu – jak spoluhlavčích, tak všech, kdo se do stávky zapojili. Od rychlých konzultací o tom, co a jak komunikovat navenek, přes přípravy tiskových zpráv a stanovisek odborové organizace, až po společné chystání na jednání s vedením. Důležité je také neustále sdílet informace uvnitř kolektivu, aby všichni věděli, co se děje, a mohli jsme se tak shodnout na dalším postupu.

Je to tady

První týden v červnu vrcholil vyhlášením stávky na pátek 5. června 2026. Rozhodli jsme se tak, protože jsme nechtěli nečinně přihlížet porušování zákona. Rovněž proto, že nám na naší práci záleží. A protože víme, jak důležitá je pro českou společnost – a ta bude těmito kroky zásadně ohrožena.

Proč bychom měli jen nečinně přihlížet tomu, jak jsou naše práce a agendy cíleně oslabovány?

Stávka se uskutečnila – a rozhodli jsme se nadále setrvat ve stávkové pohotovosti. Jednání s vedením Úřadu a jednotlivými ministerstvy byla zahájena v návaznosti na požadavky naší stávky a nadále se jedná.

Co bude dál? Co se stane s agendami? Co se stane s našimi zaměstnaneckými právy 1. července, kdy má fakticky dojít k přesunu? To ukáže čas. Jedno je ale už nyní jasné: v kolektivu je síla. Jsem přesvědčený, že naše společná odvaha se ozvat a nenechat tyto změny bez reakce bude silně rezonovat i nadále. Sociální dialog není jen fráze pro parádu, je to závazný mechanismus, který je třeba ctít.



Setkání odborů Úřadu práce

České a slovenské odbory Úřadů práce se opět setkaly

Simona Struhová

Společné jednání předsednictva sekce Úřadu práce ČR OSSOO a podnikového výboru sekce úřadov PSVR a dozorných, inspekčních a skúšobných orgánov SLOVES se uskutečnilo ve dnech 11.–12. června 2026 v Hotelu Akademie ve Velkých Bílovicích za podpory Českomoravské konfederace odborových svazů.

V průběhu jednání představili zástupci české strany slovenským kolegům klíčová témata týkající se pracovních podmínek a zaměstnaneckých benefitů v rámci Úřadu práce ČR. Prezentovaly se zejména benefity zakotvené v kolektivní smlouvě vyššího stupně a v kolektivní dohodě na úrovni zaměstnavatele.

Česká strana seznámila slovenské kolegy například s benefity v podobě indispozičního volna a studijního volna, tříměsíčním vyrovnávacím obdobím a dalšími opatřeními podporujícími sladění pracovního a osobního života. Představili jsme také benefity v podobě příspěvku na kulturní, sportovní a společenské akce, navýšeného příspěvku na stravné od roku 2026, možnosti využívání Multisport karty, příspěvku na očkování proti virové hepatitidě a širšího uplatnění home office tam, kde to charakter práce umožňuje.

Součástí programu byla rovněž prezentace aktuálních legislativních témat, zejména připravovaného zákona o státních zaměstnancích, změn v oblasti věku odchodu do důchodu, zaměstnavatelských



příspěvků na důchodové spoření a podmínek čerpání rodičovského příspěvku.

Mezinárodní výměnu zkušeností a informací o kolektivním vyjednávání, benefitech i komunikaci se zaměstnavatelem považujeme za důležitý nástroj pro posilování vzájemných vztahů a rozvoj spolupráce mezi odborovými organizacemi. Jednání proběhlo konstruktivně, věcně a v přátelské atmosféře.



Z benefiční akce

Odborářská benefice na podporu onkologicky nemocných pacientů dětské kliniky ústecké Masarykovy nemocnice slavila ohromný úspěch

V sobotu 6. června 2026 se v areálu zámeckého parku v Trmicích uskutečnila benefice, jejímž pořádáním chtěla naše Základní odborová organizace při MěÚ Trmice podpořit onkologicky nemocné děti, jejich rodiče a personál nemocnice. Hlavním cílem benefiční akce bylo rovněž získat finanční prostředky k zakoupení dětského polohovacího lůžka na dětskou JIP.

Areálem zámeckého parku byl v ten den slyšet dětský smích, místem prostupovala nefalšovaná radost a některé z dětí vydržely až do konce celého programu, protože se jim nechtělo domů.

Odměnou nám jako pořadatelům byly spokojené reakce návštěvníků, a to jak na organizaci celé akce, tak na její program. Naše očekávání předčila i návštěvnost. Přestože se v okolí konalo několik velkých akcí, na benefici dorazilo téměř 250 platících návštěvníků a návštěvnic – což více než dvojnásobně překonalo oficiální dětský den konaný předchozí týden. A to se jednalo o úplně první akci většího rozsahu, kterou jsme pořádali!

Na transparentním účtu se nám díky návštěvnosti této akce, podpoře partnerů, sponzorů a dárců získat finanční prostředky na zakoupení jednoho a půl lůžka – a sbírka přitom stále pokračuje a je možné přispět. Cena jednoho polohovacího lůžka včetně matrace, dopravy, montáže a zškolení personálu činí 102 tisíc Kč. Nutno k tomu doplnit, že se však jedná o cenu pro naši organizaci, jíž se nám podařilo získat po jednání, které jsem s pověřenými



Benefiční akci si užili i děti.

zástupci výrobce těchto lůžek absolvoval. Standardní cena byla vyšší.

V červnu proběhnou jednání s vedením nemocnice – ve hře je totiž stále varianta, že benefice nakonec zajistí oddělení plná dvě lůžka. O tom, jak tato jednání dopadnou, i o samotném aktu předání budeme informovat veřejnost prostřednictvím našich sociálních sítí.

Podpora sponzorů, partnerů, OSSOO, členů a členek naší odborové organizace, pozitivní reakce návštěvníků, sama návštěvnost

i úspěch benefiční akce z hlediska získaných finančních prostředků od dárců atd., je pro všechny v naší organizaci velkou motivací pro to uspořádat v příštím roce další podobnou benefici. Místo, předběžný termín, program, zaměření programu už máme vymyšlené, stejně jako adresáty naší pomoci. Tak snad vše vyjde jako letos!

Karel Daniš
místopředseda základní odborové organizace při MěÚ Trmice



Den pro děti si v Děčíně všichni užili.

Vydařené dětské odpoledne

V úterý 2. června 2026 od pořádala Základní organizace OSSOO MM Děčín ve spolupráci s Magistrátem města Děčín akci „**Odpoledne pro děti**“ určenou pro děti a vnučata zaměstnanců a zaměstnankyň MM Děčín. Předběžně bylo přihlášeno 44 dětí ve věku do 13 let, nakonec na místo dorazily ještě další děti s rodiči. Celkem se sešlo až 60 soutěžících.

Počasí nám přálo, bylo polojasno s příjemnou venkovní teplotou – prostě ani vedro, ani zima. Bylo vidět, jak si děti pro-

gram užívají – ať už jednotlivé soutěže u nás, další soutěže od Sboru dobrovolných hasičů Labská Stráž nebo přednášky od dopravní Policie ČR a i od Městské policie Děčín.

Děti si mohly projít 10 stanovišť se soutěžní kartičkou, do které si po splnění určených podmínek sbírala razítka – a po předložení vyplněné kartičky si vylosovaly balíček s drobnými předměty a sladkostmi. A nakonec si opekly buřtíka. U dopravní policie se děti vyběhaly – a policie

jim měřila rychlost. Městská policie také představila vybavení svých služebních vozů, ochranné a obranné prostředky. A strážníci a strážnice si pak s dětmi povídali na téma osvěty ohledně nálezů různých nebezpečných předmětů a představili i svého čtyřnohého psiho kolegu.

Máme velkou radost, jak se „Odpoledne pro děti“ vydařilo. Úsměvy si odnášely děti i rodiče.

Luděk Pechanec

Společný výlet na vrchol Radyně

Odborová organizace OS SOO Finanční úřad pro Plzeňský kraj uspořádala v pátek 24. dubna 2026 jarní výlet na kopec Radyně. Vyjeli jsme odpoledne z nádraží Jižní Předměstí a vyšli jsme ze Starého Plzeň po žluté turistické značce.

Účast byla naprosto skvělá. Na vrcholu se nás sešlo 26. Nečlenům a nečlenkám se rozdávaly se odborové letáčky a nechybělo ani opékání buřtů.

Také počasí nám přálo. Ve tvářích všech zúčastněných byla patrná spokojenost. Už teď se těšíme na podzimní výlet.

Eva Hanzíková

Výlet odborů
na Radyni.



Zachytit problémy dřív, než se u nás projeví

Z konference EELA o trendech v pracovním právu

Šárka Homfray

Ve dnech 4. až 6. června 2026 se v Oslu konala výroční konference European Employment Lawyers Association (EELA), významné evropské profesní platformy pro odborníky a odbornice na pracovní právo. EELA propojuje právníky a právnické ze zemí, které uplatňují evropské pracovní právo, a vytváří prostor pro výměnu zkušeností o vývoji legislativy, judikatury i pracovního trhu. Letošní konference přivedla do norské metropole přibližně 550 účastníků a účastnic z více než třiceti zemí. A díky pozvání do diskuzního panelu jsem měla vzácnou možnost se tohoto setkání zúčastnit i já.

Program ukázal, jak rychle se dnes mění nejen pracovní právo, ale i samotná podoba práce. Diskutovali jsme se o praktickém provádění evropské směrnice o transparentnosti odměňování, využívání umělé inteligence při náboru a řízení lidí, digitálním sledování na pracovišti, aktuální judikatuře Soudního dvora EU, přeshraničních organizačních strukturách i možnostech mediace v pracovních sporech.

Významný prostor dostal také severský model pracovních vztahů, založený na silném sociálním dialogu a výrazné úloze kolektivního vyjednávání. V tomto kontextu mě zaujalo, jak málo se u nás hovoří o tom, jak nákladný severský systém so-

ciálního dialogu je, a to i pro členskou základnu odborů. Za své příspěvky odboráři a odborárky dostávají kromě nezpochybnitelného podílu na moci také řadu výhod a služeb – jejich příspěvky jsou však oproti těm našim několikanásobně (a někdy i řádově) vyšší. Přesto je v odborech opravdu výrazná část pracovní populace.

Velmi konkrétní dopady bude mít na naše úřady směrnice o transparentnosti odměňování, která se výslovně vztahuje na zaměstnavatele ve veřejném i soukromém sektoru. Nestačí přitom říci, že veřejná správa má platové tabulky, a proto je její odměňování již transparentní. Tarif tvoří jen část skutečného platu, a značné rozdíly mohou vznikat při přiznávání osobních příplatků, odměn, příplatků za vedení nebo při zařazování práce do platových tříd.

Zaměstnavatelé budou muset používat objektivní a genderově neutrální kritéria pro posuzování stejné práce a práce stejné hodnoty, uchazečům a uchazečkám předem sdělovat nástupní plat nebo jeho rozpětí a zaměstnancům a zaměstnankyním na žádost poskytovat informace o jejich vlastním platu i o průměrných úrovních odměňování žen a mužů v příslušné kategorii srovnatelných prací.

Zaměstnavatelé s nejméně 100 zaměstnanými budou navíc v dohledné době vykazovat rozdíly v odměňování. Pro od-

bory tak vznikne nejen nový zdroj informací, ale také důležitá role při kontrole platových systémů, pojmenovávání skrytých nerovností a prosazování nápravy. I z toho důvodu bylo velmi poučné vyslechnout si praktické obtíže, se kterými se zaměstnavatelé a právníci v EU potýkají při přípravě a aplikaci této směrnice.

Vystoupila jsem v panelu **Fragmented Workforce – Shaping Work in a Fragmented World**, který se věnoval fragmentarizaci pracovního trhu. Spolu se mnou v něm zasedly Apolline de Noailly, ředitelka pracovního práva společností Deliveroo a Wolt, právnička Sachka Stefanova-Behlert z německé WTS Legal a nizozemský právník Jaouad Seghrouchni, který diskusi moderoval. U jednoho stolu se tak setkaly perspektivy nadnárodních platform, advokátní praxe a odborů. Hovořili jsme o platformových pracujících, freelancingu, práci prostřednictvím různých dodavatelů a zprostředkovatelů, falešné samostatné výdělečné činnosti i o obtížích kolektivního zastupování lidí, kteří formálně nepatří k jednomu zaměstnavateli nebo pracují přes hranice států. Za odborovou stranu jsem zdůraznila otázku, která by měla zaznít pokaždé, když se mluví o flexibilitě: kdo z ní skutečně těží, kdo nese její rizika, kdo má přístup k pracovněprávní ochraně a kdo zůstává bez kolektivního hlasu.

Mohlo by se zdát, že platformoví kurýři a kurýřky, nadnárodní firemní struktury a organizace nebo algoritmické řízení mají ke státní správě a veřejným službám daleko. Ve skutečnosti se však stejné trendy postupně prosazují i zde. Zaměstnavatelé a úřady využívají – nebo přinejmenším budou usilovat o – využívání externích dodavatelů, automatizovaných nástrojů, práce na dálku nebo sdílených služeb. Umělá inteligence může ovlivňovat výběr zaměstnanců a zaměstnankyň, hodnocení výkonu i personální rozhodování. Transparentnost odměňování se bude týkat také veřejného sektoru. A tlak na flexibilitu může i u stabilních zaměstnání znamenat přenášení rizik na jednotlivce a oslabování kolektivních práv.

Pro náš odborový svaz proto není sledování evropských trendů žádný luxus, ale předpoklad proto, abychom byli připraveni na to, co nás může čekat, a s čím se v právním poradenství i legislativě můžeme dříve nebo později setkat. Změny, které se dnes řeší v jiné zemi nebo v soukromém sektoru, mohou být za několik let součástí české legislativy, rozhodovací praxe i každodenního fungování úřadů. Mezinárodní odborná setkání tedy umožňují porovnávat právní úpravy, poznat zkušenosti kolegů a kolegyň z jiných zemí. A zachytit problémy dříve, než se naplno projeví u nás.



V diskuzním panelu na konferenci EELA.



V panelu zazněly i odborové zkušenosti.

Aby mlčení nebylo normou

Debata s ombudsmanem ukázala posun v potírání obtěžování na pracovišti

Anna Řídká

Jak poznat sexuální obtěžování na pracovišti, proč se o něm stále mluví jen málo a jak lépe chránit oběti? Právě těmto otázkám byl věnován odborný seminář „Sexuální obtěžování na pracovišti“, který 12. června uspořádal Veřejný ochránce práv. Akce navázala na aktuální [výzkumnou zprávu ombudsmana](#) a nabídla prostor pro setkání odborníků a odbornic z akademické sféry, advokacie, inspekce práce, neziskového sektoru i odborových organizací.

Součástí programu byla panelová diskuse, do níž se zapojily výzkumnice, právničky, advokátky a zástupkyně Státního úřadu inspekce práce i odborů. Za Odborový svaz státních orgánů a organizací zazněly zkušenosti z právního poradenství i kolektivního vyjednávání.

Jedním z hlavních témat byla skutečnost, že sexuální obtěžování zůstává výrazně podhlášeným jevem. Mnoho lidí si totiž nevhodné chování ani nespojí s právní definicí sexuálního obtěžování. Přitom podle antidiskriminačního zákona jde o jednání, jehož účelem nebo konečným důsledkem je snížení důstojnosti člověka a vytvoření ponižujícího, zastrahujícího či urážlivého prostředí na pracovišti.

Diskutující se shodli, že mezi skutečným výskytem sexuálního obtěžování a počtem oficiálně řešených případů zeje výrazná propast. Oběti často narážejí na obavy z odvety, složité dokazování nebo nedůvěru v to, že jim dostupné mechanismy skutečně pomohou. Pokud už se rozhodnou situaci řešit, bývá to nejčastěji

neformální cestou – svěřením se kolegům či kolegyním, nadřízeným nebo odborům.

Poznatky SÚIP

Velkou pozornost vzbudilo vystoupení zástupkyň Státního úřadu inspekce práce. Z jejich dat vyplývá, že zájem zaměstnanců a zaměstnankyň o ochranu před diskriminací a obtěžováním roste. Zatímco v roce 2022 evidovala inspekce práce 5 442 podnětů, z nichž se oblastí rovného zacházení a diskriminace týkalo 276, v roce 2025 již úřad obdržel 10 340 podnětů a 704 z nich se týkalo právě této problematiky. Významnou roli v nárůstu sehrála možnost podávat podněty elektronicky. Inspektoři zároveň upozornili, že všechny podněty jsou navzdory vysokému pracovnímu vytížení prověřovány.

Zajímavé poznatky přinesly také výsledky kontrol. V roce 2025 provedla inspekce práce 640 kontrol zaměřených na rovné zacházení a diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Mezi nejčastější zjištění patřily problematické doložky mlčenlivosti, které mohou zaměstnance a zaměstnankyň od upozornění na nevhodné jednání odrazovat.

Prevence jako jasná povinnost zaměstnavatele

Diskuse opakovaně zdůrazňovala, že prevence sexuálního obtěžování není otázkou dobré vůle zaměstnavatele, ale jeho zákonnou povinností. Zaměstnavatelé mají vytvářet bezpečné pracovní prostředí, přijímat opatření proti diskriminaci, zabývat se stížnostmi zaměstnanců i zaměstnankyň a chránit oznamující před

odvetnými kroky. Samotné etické kodexy nebo interní směrnice však nestačí. Rozhodující je, zda jsou skutečně používány a zda na ně navazuje důsledná praxe.

Za důležitou byla označena také spolupráce mezi odbory, neziskovými organizacemi, advokáty a veřejnými institucemi. Právě propojení těchto aktérů může pomoci vytvářet otevřenou „speak-up“ kulturu, v níž se lidé nebojí ozvat.

V zákulisí semináře zazněla ještě jedna důležitá informace. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje novelu, která by měla posílit ochranu oznamovatelů a oznamovatelek podnětů podávaných inspekci práce. Současná právní úprava to-

Prevence sexuálního obtěžování není otázkou dobré vůle zaměstnavatele, ale jeho zákonnou povinností.

tiž umožňuje zaměstnavateli nahlížet do kontrolního spisu, což může v některých případech komplikovat princip zachování anonymity podávajícího. Pokud novela projde plánovaným podzimním legislativním procesem, mohlo by jít o významný krok k bezpečnějšímu oznamování případů sexuálního obtěžování i dalších forem protiprávního jednání na pracovišti.

Seminář tak ukázal, že právní nástroje samy o sobě nestačí. Skutečná změna bude záviset především na ochotě institucí, zaměstnavatelů i kolegů a kolegyní vytvářet pracovní prostředí, v němž nebude mlčení považováno za normu.

Letní vedra v kancelářích

? Pracuji na městském úřadě ve starší historické budově. V letních měsících se některé kanceláře velmi přehřívají, zejména ty s velkými okny orientovanými na jih. Teplota během odpoledne často přesahuje 30 °C a práce je velmi nepříjemná. Zaměstnavatel argumentuje tím, že budova je památkově chráněná a není možné do všech prostor instalovat klimatizaci. Má zaměstnavatel povinnost situaci řešit? A mohou zaměstnanci a zaměstnankyně nebo odbory požadovat přijetí konkrétních opatření?

Zaměstnavatel je podle zákoníku práce povinen zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky. Konkrétní požadavky na pracovní prostředí stanoví také nařízení vlády č. 361/2007 Sb., které upravuje mimo jiné mikroklimatické podmínky na pracovišti včetně teplotního limitu 27 °C pro kancelářskou práci.

Právní předpisy sice nestanoví absolutní povinnost vybavit pracoviště klimatizací, zaměstnavatel však musí přijímat přimě-

řená opatření, aby zaměstnanci a zaměstnankyně nebyli vystaveni nadměrné tepelné zátěži. Pokud technické řešení není možné (například z důvodu památkové ochrany budovy), neznamená to, že zaměstnavatel nemá žádné povinnosti. Měl by využít jiné dostupné prostředky, například stínění oken, účinné větrání, ventilátory, úpravu pracovní doby nebo zvýšené poskytování ochranných nápojů.

Otázka na roli odborů je na místě – kolektivní smlouva totiž může sehrát významnou roli. Odborová organizace může prosazovat sjednání pravidel pro postup při extrémně vysokých teplotách. Taková úprava může zaměstnavateli uložit povinnost sledovat výstrahy Českého hydrometeorologického ústavu, předem aktivovat adaptační opatření pro jednotlivé budovy, zajistit dostatek pitné vody, zřídit odpočinkové prostory s nižší teplotou, upravit pracovní režim nebo umožnit práci z domova tam, kde to povaha práce dovoluje.

Vhodné je rovněž sjednat povinnost zaměstnavatele včas informovat pracu-



Foto: Brooke Balentine, unsplash

jící o přijatých opatřeních a pravidelně vyhodnocovat jejich účinnost ve spolupráci s odborovou organizací. Kolektivní smlouva tedy může představovat účinný nástroj, jak řešit situace, které právní předpisy upravují pouze obecně.

Anna Řídká, LL. B., LL. M.

Úkoly mimo charakteristiku služebního místa

? Pracuji ve služebním úřadu a nadřazený mi začal přidělovat úkoly, které nejsou uvedené v charakteristice mého služebního místa a podle mého názoru ani nesouvisí s mou dosavadní agendou. Tvrdí, že jako státní zaměstnanec musím splnit každý úkol, který mi uloží. Je to pravda? Kdy mohu přidělený úkol odmítnout?

Samotná skutečnost, že určitý úkol není výslovně uveden v charakteristice služebního místa, ještě neznamená, že jej státní zaměstnanec či zaměstnankyně nemusí vykonat. Charakteristika služebního místa vymezuje základní obsah a zaměření služby, nemůže však předem obsahovat úplný seznam všech jednotlivých úkonů, písemností, jednání nebo jednorázových úkolů, které mohou při výkonu služby vzniknout.

Jako státní zaměstnanec jste povinen plnit služební úkoly osobně, řádně a včas. Služební úkoly vám ukládá příslušný představený, případně jiná osoba oprávněná podle zákona. Hranice této povinnosti proto nelze hledat pouze v doslovném textu charakteristiky služebního místa.

Významné pravidlo obsahuje § 79 odst. 2 písm. f) zákona o státní službě. Podle něj má státní zaměstnanec či zaměstnankyně právo odmítnout vyřizovat služeb-

ní úkoly, které nepatří do oboru služby, v němž službu vykonává. Ani toto právo však není neomezené. Zaměstnanec či zaměstnankyně úkol odmítnout nemůže, jestliže úkol spadá do působnosti organizačního útvaru, v němž je jeho či její služební místo zařazeno. Zvláštní režim platí rovněž při přeložení. Rozhodující tedy není pouze to, zda je konkrétní činnost popsána v charakteristice služebního místa.

Jestliže například státní zaměstnanec či zaměstnankyně vykonává službu v určitém oboru, může mu či jí představený uložit i dílčí nebo jednorázovou činnost, kterou charakteristika výslovně nezmiňuje. Pokud úkol náleží do působnosti odboru nebo oddělení, v němž je služební místo zařazeno, nelze jej odmítnout pouze s odůvodněním, že neodpovídá dosavadní běžné náplni zaměstnance či zaměstnankyně. Právě výjimka uvedená v § 79 odst. 2 písm. f) umožňuje určitou operativní zastupitelnost a rozdělování práce uvnitř organizačního útvaru. Jiná situace by ale mohla nastat, pokud jsou zaměstnanci či zaměstnankyně dlouhodobě a systematicky přidělovány činnostem, které patří k jinému služebnímu místu, jiné odborné oblasti nebo vyšší úrovni náročnosti – nemůže totiž bez dalšího dojít k jakémusi neformálnímu převedení na zcela jinou agendu.

Pokud dojde k přijetí navrhovaného zákona o státních zaměstnancích, dosavadní služební poměr bude nahrazen pracovním poměrem a základním kritériem pro přidělování úkolů se stane sjednaný druh práce. Zaměstnavatel je podle zákoníku práce povinen přidělovat zaměstnanci či zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy a ti jsou povinni tuto práci vykonávat. Současné zvláštní pravidlo, podle něhož zaměstnanec či zaměstnankyně nemůže odmítnout úkol mimo svůj obor služby, pokud spadá do působnosti jeho organizačního útvaru, by se již neuplatňovalo ve stejné podobě. Samotná působnost odboru nebo oddělení by tedy zaměstnavateli nedávala obecné oprávnění ukládat zaměstnanci či zaměstnankyni jakoukoli činnost vykonávanou v daném útvaru. Úkol by musel stále odpovídat sjednanému druhu práce. Podstatnou změnu druhu práce by bylo nutné se zaměstnancem či zaměstnankyní dohodnout.

I po případném přijetí nového zákona bude nicméně platit, že pracovní náplň nemusí vypočítávat každý jednotlivý úkon. Zaměstnavatel by mohl konkrétní pracovní úkoly jednostranně určovat, ale pouze v rámci sjednaného druhu práce.

Mgr. et Mgr. Šárka Homfray

Teplota na pracovišti patří do hlavních zpráv, ne do počasí

Petr Bittner

To je věta, kterou si asi každý člověk uprostřed horkého letního dne v kanceláři někdy řekne, aniž by k tomu potřeboval nějakou hlubokou analýzu klimatických modelů. Stačí takový ten otupělý moment mezi čtvrtou a pátou sklenicí nedostatečně chladné vody a okamžikem, kdy ani dvacátý pohled na monitor nevyvolává potřebný vzruch, který by adekvátně roz-pohyboval ruce na klávesnici.

Ne, tohle není lenost. Horko v práci není jen nepohodlí, ale podmínka, která ovlivňuje soustředění, únavu, zdraví, základní schopnost souvislé produktivní činnosti i bezpečnost. A netýká se jen lidí na stavbách nebo silnicích. Týká se i úřadů, podatel, klientských center a korporátních kanceláří, kde se mnohdy pracuje hlavně silou vůle.

Nechápu, jak má člověk v tomhle pracovat

České právo s horkem počítá. A v našem měsíčníku už jsme o tom leccos napsali. Například u ochranných nápojů

se vychází ze ztráty tekutin potem a dýcháním. Aktuální pravidla pracují mimo jiné s hranicí 1,25 litru ztráty tekutin za osmihodinovou směnu. Jenže pro běžného zaměstnance či zaměstnankyni jsou pravidla často složitá, technická a málo srozumitelná. Člověk ještě nějak pozná, že mu není dobře – horší už je znát, na co má nárok.

Zajímavý příklad toho, jak se dá k tomuhle problému přistupovat s mimořádnou poctivostí, je Belgie. Podle OECD je

v Česku v odborech 9,4 % zaměstnaných, zatímco v Belgii jsme na 47,5 % procentech. Kolektivním vyjednáváním je v Belgii pokryto prakticky celé zaměstnanectvo. Belgická pravidla pro práci v horku přitom výslovně počítají s měřením tepelné zátěže, nápoji zdarma, větráním, omezením expozice a také střídáním práce a odpočinku. Při určitých hodnotách se bavíme třeba o režimu 45 minut práce a 15 minut odpočinku.

S postupující klimatickou změnou v tom vidím jeden z úkolů pro odbory. Otázka letních veder už dávno není okrajová ani sezónní – a bude to spíš horší. Rok od roku bude důležitější otvírat debatu o tom, jak dobře je pracovněprávně chráněn člověk, který má v červenci normálně fungovat, rozhodovat, jednat s veřejností a nést odpovědnost stejně jako v březnu.

Máme v tom v Česku rezervy – ale máme i vzory, ze kterých se dá čerpat. Protože teplota na pracovišti nepatří do zpráv o počasí, ale do hlavních zpráv. Je to totiž mj. otázka moci, organizace práce a důstojnosti.

Horko v práci není jen nepohodlí, ale podmínka, která ovlivňuje základní schopnost souvislé produktivní činnosti i bezpečnost.



Aktualizovaná metodika: Jak postupovat při vysokých teplotách na pracovišti

Pro výbory základních odborových organizací (ZO)

1. Základní právní rámec

- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, § 2 odst. 1 písm. b): Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečné a hygienicky vyhovující pracovní prostředí co se týče mikroklimatických podmínek (minimální a maximální teploty).
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., příloha č. 1: Určuje přípustné mikroklimatické podmínky podle druhu práce.
- Novela NV č. 303/2022 Sb.: Upravuje teplotní limity zejména pro třídy I a IIa.

2. Orientace podle typu práce (třídy práce)

Třída	Typ práce	Min. teplota	Max. teplota
I	Administrativní práce, PC, laboratorní	20 °C	27 °C
IIa	Pokladní, řidiči osobních aut	18 °C	26 °C

Vysoké teploty začínají být problémové, jakmile se přibližují nebo překračují horní limity.

3. Povinnosti zaměstnavatele při vysoké teplotě

Zaměstnavatel musí:

- Sledovat teploty na pracovišti.
- Přijímat režimová opatření pro zajištění vhodných podmínek – není stanoveno, jak přesně, ale musí to být účinné.
- Poskytovat ochranné nápoje:
 - Při teplotě nad 31 °C i u administrativních profesí při splnění dalších podmínek stanovených NV č. 361/2007.
 - Nápoje musí být nezávadné (minerální voda, pramenitá, kojenecká, pitná voda).

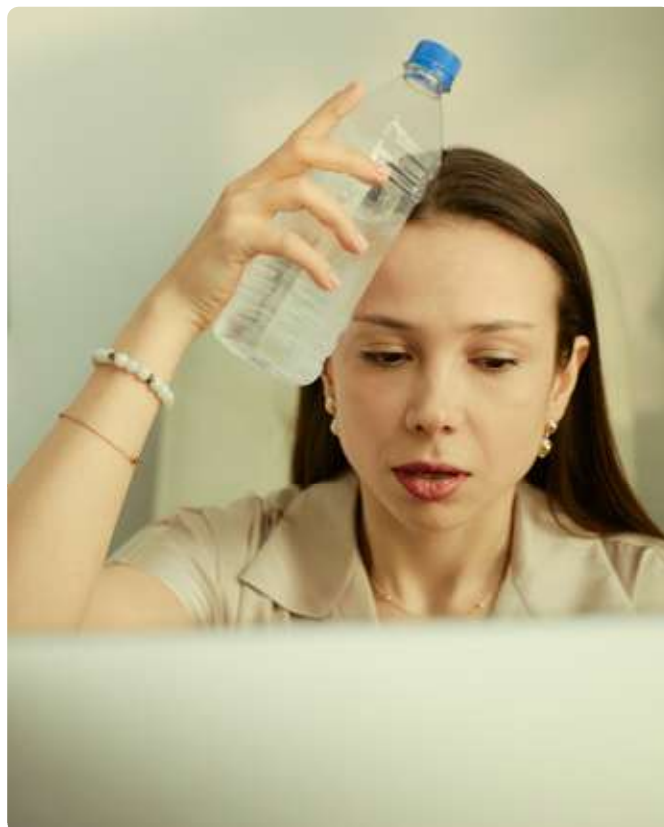
Zaměstnavatel může

(a je vhodné to sjednat v kolektivní smlouvě):

- Umožnit práci z domova během tropických dnů.
- Umožnit osobní hygienu na pracovišti (sprchy započítané do pracovní doby).
- Poskytovat ochranné nápoje již při nižších teplotách (např. 25 °C).
- Zavést pracovní volno s náhradou mzdy při extrémních teplotách bez klimatizace (např. při 28 °C a více).

4. Klimatizace – rizika a doporučení

- Rozdíl mezi vnitřní a venkovní teplotou by neměl přesáhnout 5–6 °C (kvůli riziku nachlazení) – přípustné hodnoty nastavení klimatizace stanoví tabulka č. 3 Přílohy č. 1 Část A, NV č. 361/2007 Sb.
- Klimatizace není povinná, ale její přítomnost vyžaduje správné nastavení a údržbu.



5. Bezpečnostní přestávky

- Při teplotách nad 36 °C musí zaměstnavatel poskytnout bezpečnostní přestávky na zotavení.

6. Dohled a kontrola – pokud zaměstnavatel nejedná

V případě, že zaměstnavatel:

- neplní své povinnosti a
- odmítá situaci řešit,

obracejte se na:

- Místně příslušnou krajskou hygienickou stanicí.
- Státní úřad inspekce práce (SÚIP).

7. Doporučení pro vyjednávání v kolektivní smlouvě

Odbory můžou iniciovat vyjednávání těchto opatření:

- Práce z domova v tropických dnech.
- Přístup ke sprchám.
- Povinnost poskytovat chlazené nápoje při nižších teplotách.
- Volno při překročení teploty na neklimatizovaných pracovištích.
- Plán obnovy technického vybavení pro zajištění mikroklimatických podmínek.

Mít kuráž!

Už to tak chodí, že se ve společnosti střídají období klidu s obdobími, která jsou turbulentní a vyžadují od lidské osobnosti jisté kvality. Platí to obzvlášť, jste-li angažováni v celospolečenské debatě o závažných tématech. Ano, už svou existencí ve společnosti jsme tak trochu angažováni všichni, ale o tom dnes mluvit nebudeme. Podíváme se místo toho blíže na jednu konkrétní vlastnost či schopnost, kterou je třeba v průběhu života rozvíjet a aktivně využívat...

Řeč bude o odvaze, *kuráži* (anglicky courage). Pokud si představujete barikády a transparency či lítá bojiště, určitě nejste daleko od pravdy – na takových místech je jí více než potřeba. Ale nejsou to jediné podmínky, ve kterých se nám kuráž spolu s odhodláním či morálkou hodí. Tyto vlastnosti lze uplatňovat v každodenním životě – ať už čelíme výzvám v našich vztazích, nebo změnám na pracovišti.

Podíváme se na ně blíže a představíme si spolu některé situace, v nichž musíme nějakou tu odvahu uplatnit, aniž by křičela velkými činy a gesty.

Odvaha jako něco, co se učíme

O odvaze se často mluví, jako by byla něčím vrozeným, co se objeví samo od sebe, když je potřeba. Zdá se však, že stejně jako například trpělivosti se lze i odvaze do jisté míry naučit. Trpělivosti se učíme postupným překonáváním nepohodlí ve chvílích, kdy nás opouští – a stejně i odvahu člověk může získávat postupně.

Pokud je pro vás například nepředstavitelné mluvit před lidmi, není nejlepší nápad začínat na pódiu konferenční haly. Pokud jste ale v prostředí, kde se cítíte

bezpečně a jste si tu jistí, není od věci začít zkoušet prosazovat více svůj názor a ozývat se ve skupinových debatách. Už to by se dalo označit za první odvážný krok. A postupem času se z vás může stát třeba i řečník.

Odvaha u dětí

Některé menší děti jsou klidné a opatrné, jiné mají od malička temperamentní a nebojácnou povahu. Ty druhé se snaží vyčerpaný rodič udržet naživu, ty první možná někdy promeškají příležitost zjistit, kolik toho opravdu jejich ratolesti dokážou. Odvaha není totéž, co bezhlavá nebojácnost – i klidnější dítě může být ve skutečnosti mimořádně odvážné, když překonává své, možná méně výrazné, avšak stejně silné strachy.

Takové dítě je vždy je dobré podpořit v objevování světa a svých vlastních schopností a možností. Zkuste pro jednou i klidnější dítě podpořit ve šplhání na prolézačky a skákání na trampolíně s ostatními. Možná si odře koleno, ale může získat cennou informaci o sobě samém – v rozvoji není lepší prožitek než „já jsem to dokázal!“.

Odvaha postavit se za práva slabších v běžném životě

Nejpozději během školní docházky se často naučíme, kde je naše místo. Některým se přirozeně podaří stát se „třídní hvězdou“, jiní se zařadí do středního průměru – a někteří bohužel skončí někde v zadních řadách sociální skupiny jako „outsideri“. Není v důsledku podstatné, v jaké skupině se nacházíte. Tak či onak záhy zjišťujeme, jak těžké je postavit se proti jejímu mínění.



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

A tento pocit si s sebou přinášíme i do dospělosti, kde už členění skupin nebývá tak jednoznačné, zato tlak na konformitu může být tím silnější. Ozvat se proti mínění ostatních vyžaduje odvahu, obzvlášť ve chvíli, kdy je například ubližováno někomu slabšímu. Silný pocit nesouhlasu, morální kompas, který nutí zasáhnout tam, kde vnímáme bezpraví, pak aktivuje odvážnou část a pomáhá najít hlas síly. Také díky tomu dnes existuje mnoho skupin pomáhajících například ženám bez domova, osiřelým dětem či anonymním alkoholikům.

Odvaha odpustit

Odvaha nemusí mít jen podobu aktivního jednání. Odvážné může někdy být i to, co neuděláme – například rozhodnutí nenosit v sobě zášť proti tomu, kdo nám dříve ublížil. Vědomě se rozhodnout odpustit křivdu v sobě nese velkou odvahu, protože odhaluje určité části našeho ega a namísto přirozeného stažení a obrany uvolňuje průchod pro práci s emocemi – přiznání zranění, rozhodnutí pro odpuštění, smíření.

Odvaha zvolit si životní cestu – pak ji změnit

Poslední z typů odvahy, které v tomhle pojednání musím zmínit, je určitě odvaha rozhodovat se pro jednotlivé cesty ve svém životě. Někdy se může zdát, že vydáme-li se jednou cestou, nemůžeme se už k jiné vrátit. Je však jen velmi málo věcí, kterých by při troše kreativity, snahy a ideálně samozřejmě i pomoci blízkých nebylo možné nějakým způsobem dosáhnout.

A pokud jde přímo o kariéru, není nikdy pozdě na nejrůznější rekvalifikace, učení se novým kompetencím a dovednostem či objevování nových možností, jak si své případné pracovní sny plnit. Vyžaduje odvahu pustit se při běžné práci ještě do studia, projektu či vedlejšího zaměstnání v jiném oboru? Jistě. Ale pokud cítíte, že je to příležitost právě pro vás, je dobré se o tu odvahu opřít a udělat první krok.

A právě první krok je možná ta univerzální rada vždy když cítíte, že odvahu potřebujete.



Foto: Pexels

Ženevští veřejní zaměstnanci a zaměstnankyně služeb protestují proti zhoršování pracovních podmínek

Ve švýcarské Ženevě pokračují protesty zaměstnanců a zaměstnankyň veřejných služeb proti plánovaným úsporným opatřením kantonní vlády. Začátkem června vyšlo do ulic již potřetí více než tisíc demonstrujících, kteří odmítají škrtů přesahujících 500 milionů švýcarských franků. Podle odborů by úsporná politika oslabil zdravotnictví, školství, dopravu i sociální služby.

Odborové organizace kritizují zejména zmrazení platového postupu v roce 2026, plánované prodloužení pracovní doby na 42 hodin týdně, vyšší příspěvky zaměstnanců a zaměstnankyň do penzijního systému a snižování počtu pracovních míst. K protestům se připojili také pracovníci v pedagogicko-psychologických službách, kteří upozorňují na dlouhodobý nedostatek personálu, rostoucí pracovní zátěž a zhoršující se péči o děti a mladé lidi.

Mobilizace trvá již od loňského listopadu a podle odborů bude pokračovat i v dalších měsících. Pracující zdůrazňují, že „**veřejné služby nejsou náklad, který lze jednoduše omezovat – když jsou oslabovány, doplácejí na to celá společnost.**“

► zdroj



foto: publicservices.international

Brazílie je blízko průlomu v kolektivním vyjednávání ve veřejném sektoru

Brazílský ministr práce Luiz Marinho navštívil sídlo Public Services International (PSI), aby potvrdil závazek vlády dokončit implementaci Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 151. Ta má zaměstnancům a zaměstnankyním veřejného sektoru na federální, regionální i místní úrovni zajistit právo na kolektivní vyjednávání.

Odbory označují současný vývoj za historický průlom. Brazílie sice úmluvu podepsala již v roce 2008, její plné uvedení do praxe však dosud čeká na schválení parlamentem. Součástí jednání byla také připravovaná reforma pracovní doby, která by mohla zkrátit standardní pracovní týden z šesti na pět pracovních dnů. V Brazílii se dosud podařilo snížit pracovní dobu z původních 44 na 40 hodin týdně.

Generální tajemník PSI Daniel Bertossa připomněl význam těchto změn slovy: „**Veřejní zaměstnanci a zaměstnankyně po celém světě stále čelí jedným z největších omezení odborových práv.**“

Podle brazilských odborů se tak země po téměř padesáti letech snažení přibližuje plnému uznání práva veřejných zaměstnanců a zaměstnankyň organizovat se a kolektivně vyjednávat o svých pracovních podmínkách.

► zdroj



Foto: © Eric Roset

Sociální partneři nastavují pravidla pro využití AI ve státní správě

Evropští sociální partneři ve státní správě – TUNED za odbory a organizace zaměstnavatelů EUPAE – dosáhli dohody o společném přístupu k transparentnosti při využívání umělé inteligence ve veřejné správě. Připravovaný soubor doporučení má pomoci národním sociálním partnerům při kolektivním vyjednávání o zavádění AI na pracovištích a zajistit, aby zaměstnanci a zaměstnankyně měli dostatek informací o tom, jak jsou algoritmy a systémy umělé inteligence využívány.

Dohoda navazuje na evropskou dohodu o digitalizaci ve státní správě a ukazuje, že kolektivní vyjednávání dokáže reagovat i na rychlý technologický vývoj. Její význam potvrzují také první konkrétní dopady v členských státech. V Řecku se připravovaná legislativa o digitalizaci a umělé inteligenci inspirovala právě textem evropských sociálních partnerů. Ve Francii pak stát jako zaměstnavatel plánuje zahájit jednání s odbory o využívání AI ve veřejné správě na základě této evropské dohody.

Příklad Řecka a Francie potvrzuje, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání mohou sehrát aktivní roli při nastavování pravidel pro využívání nových technologií tak, aby modernizace veřejných služeb probíhala transparentně a s respektem k právům zaměstnanců a zaměstnankyň.

► zdroj



Foto: Freepik



REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK LÁZNĚ LIBVERDA

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

ČERVENEC

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
27. 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
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 – 2 noci	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
25. 7. – 28. 7. 2026 – 3 noci	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 noci	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci 210 Kč
30. 7. – 3. 8. 2026 – 4 noci	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 – 7 nocí	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci 210 Kč
9. 8. – 15. 8. 2026 – 6 noci	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci 210 Kč
9. 8. – 12. 8. 2026 – 3 noci	1x čtyřlůžkový pokoj	1.080 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci 210 Kč
15. 8. – 22. 8. 2026 – 7 nocí	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci 210 Kč
15. 8. – 22. 8. 2026 – 7 nocí	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	950 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci 210 Kč
22. 8. – 29. 8. 2026 – 7 nocí	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/200 Kč, 2 noci 210 Kč

10%

**sleva na ubytování
z uvedených cen bude
poskytnuta objednateli,
který je členem OSSOO.**

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.ossoo.cz/rekreacnizarizenismrkvlaznichlibverda/

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