

prosinec 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

f osstatorg

Uvnitř Zasedal Výbor odborového svazu
Z Rady vlády pro veřejnou správu
Vzdělávání členské základny

Vážené kolegyně, vážení kolegové,



Zdravím vás v samotném závěru roku, který byl po pracovní stránce nepochybně náročný. Pevně věřím, že si všichni během svátečních dnů odpočineme a nabereme síly pro další úkoly a výzvy, které nás čekají. Než ale popřeji hezké svátky vám i vašim blízkým, dovoluji mi ještě pár slov k aktuální situaci.

Od sněmovních voleb uběhlo již několik týdnů, aktuálně se konečně ustavuje nová vláda. Designovanému premiérovi jsem již 9. prosince zaslal žádost o schůzku ohledně platů. Tuto žádost jsem zaslal 15. prosince i příslušným členům a členkám nově jmenované vlády – ministryni financí, ministru práce a sociálních věcí a ministru vnitra.

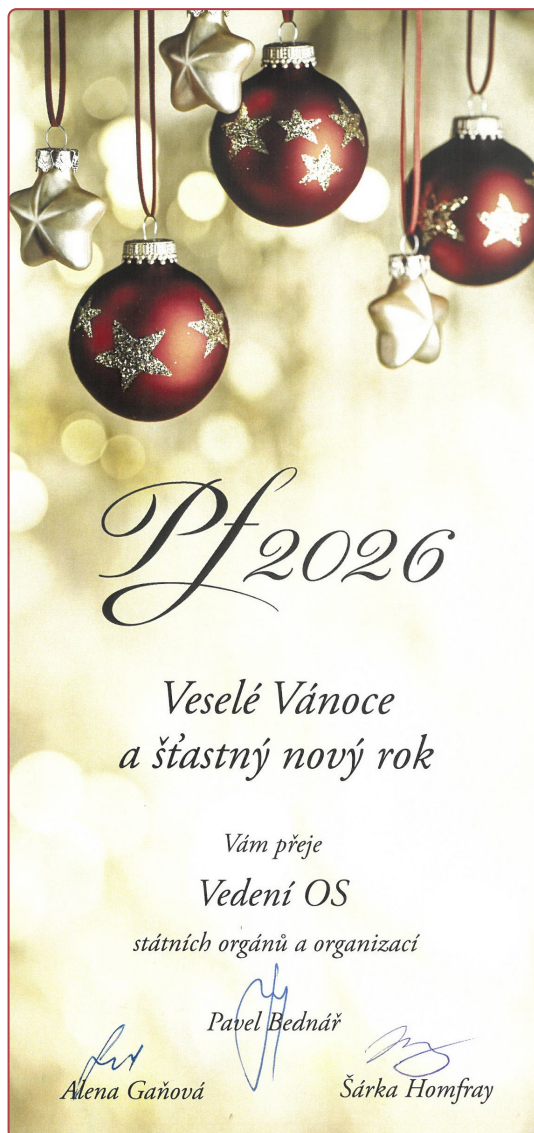
Ačkoli je zjevné, že nový rok začne v rámci rozpočtového provizoria, neznamená to, že je možné rezignovat na nezbytnou valorizaci platů v příštím roce. Věřte, že intenzivně jednáme o tom, co bude možné realizovat, abychom dosáhli maxima možného. A věřte také tomu, že jsme nastupující vládu informovali o očekáváních, která na ni kladete.

Po zkušenostech z posledních let nezbylo letos nic jiného než na jakákoli oče-

kávání od vlády Petra Fialy rezignovat. O to vyšší nároky ale klademe na vládu novou, a to nejen my jako odborový svaz, ale všichni zaměstnanci a zaměstnankyně veřejného sektoru. Nová vláda si nemůže dovolit vás upozadit, natož dokonce snad hodit přes palubu, pokud nechce mít hned v začátku nového období problémy. Zatím ale není důvod předpokládat, že se tak stane. Z vašich dotazů a komentářů jednoznačně vnímáme vaši netrpělivost, a sami ji s vámi sdílíme. S ohledem na časové možnosti a aktuální situaci je ale nezbytné ještě chvíli vydržet. Děláme vše pro to, aby k jednání došlo co nejdříve, a abychom vám mohli výsledky tohoto jednání představit.

Pozitivně se jeví prohlášení předsedy vlády Babiše, který 13. prosince 2025 přes média sdělil, že „nová vláda se s odbory kvůli platům zaměstnanců ve veřejné sféře sejde po Novém roce. Do konce ledna pak hodlá nový kabinet schválit nařízení určující růst platů úředníků, školníků, školních kuchařek či kulturních pracovníků. Vyšší platy by pak podle Babiše dostali státní zaměstnanci v únorové výplatě, a to s platností od 1. ledna. Zatím ale není jasné, o kolik konkrétně platy vzrostou. Konkrétní růst platů ve veřejné sféře bude záviset i na tom, jak v lednu nový kabinet připravuje státní rozpočet na příští rok.“

Uvnitř svazu – podobně jako ve vašich organizacích – je pak konec roku ve znamení „skládání účtů“, a to nejen doslova, co se týče rozpočtu a hospodaření, ale i v širším slova smyslu. Rekapitulujeme svou letošní aktivitu a její výsledky. Zprávu o činnosti jsme podali Výboru odborového svazu, který zasedal 11. prosince,



Pf 2026
**Veselé Vánoce
a šťastný nový rok**

Vám přeje

Vedení OS

státních orgánů a organizací

Alena Gaňová

Pavel Bednář

Šárka Homfray

a poněkud podrobnější přehled naleznete i na stránkách tohoto čísla našeho časopisu – spolu s dalším poutavým čtením.

Ted' už mi ale dovoluji vám nejen jménem svým, ale jménem celého vedení svazu a jeho zaměstnanců a zaměstnankyň popřát co nejkrásnější svátky, klid a pohodu v závěru roku a do roku nového zejména to nejdůležitější – a to je zdraví. I v příštím roce zde pro vás budeme – a počítáme s vámi!

Pavel Bednář
Předseda OSSOO



Předseda ČSÚ Marek Rojíček

„Důvěra je křehká. Na ČSÚ ji budujeme každý den,“ říká předseda „staťáku“

Další ze série rozhovorů se zástupci našich velkých úřadů a institucí vedla předsedkyně svazové sekce Statistiky, Jitka Erhartová. „Zpovídaným“ není nikdo jiný, než předseda Českého statistického úřadu Marek Rojíček.

Jitka Erhartová

Jaká byla vaše cesta k Českému statistickému úřadu. A s jakými očekáváními jste začínal ve své současné funkci?

Na ČSÚ jsem začínal před 24 lety po zakončení vysokoškolských studií na Národohospodářské fakultě VŠE. Mým oborem byla hospodářská politika, zároveň jsem ale absolvoval vedlejší specializaci Analýza sociálně-ekonomických dat. ČSÚ byl tedy první institucí, kde jsem si hledal místo – a už jsem v ní zůstal. Pracoval jsem na sestavování národních účtů, které v sobě spojují makroekonomii a statistiku.

Do funkce předsedy jsem se propracoval postupně přes nejrůznější manažerské

úrovně. A má očekávání směřovala nejen k udržení velmi dobré profesionální úrovně úřadu, ale k jejímu dalšímu rozvoji a celkové modernizaci instituce.

A jak se tato očekávání naplnila? Nebo jste je musel přehodnotit?

Mou velkou výhodou byla dobrá znalost prostředí úřadu i jejich pracovníků stejně jako kontinuita téměř celého manažerského týmu, kteří cítili stejnou míru loajality k úřadu a vůli jej posouvat dopředu.

Změny jdou vždy pomaleji, než by si člověk přál, ale za těch téměř 8 let bych si je dovolil označit za již znatelné – ať už se týkají pracovního prostředí, využívání výpočetní techniky, statistických metod, řízení kvality nebo vnitřní i vnější komunikace.

Navzdory velmi omezeným možnostem se snažíme pro zaměstnance dělat maximum. Třeba taková možnost práce z domova je v kontextu české státní správy nadstandardní. Nabízíme také dlouhodobě slušné možnosti vzdělávání, v ústředí pak dětskou skupinu, posilovnu, ale i kvalitní závodní stravování za přijatelné ceny a v neposlední řadě pak přátelské pracov-

ní prostředí. Snažíme se tím vším aspoň trochu kompenzovat nižší úroveň platů, než je nejen v soukromém sektoru, ale i na ministerstvech.

Právě platy jsou bezpochyby jedním z nejzásadnějších témat. Jak hodnotíte platovou situaci u vás?

Bohužel musím konstatovat, že situace není vůbec dobrá. Vidíme velké disproporce mezi jednotlivými institucemi v rámci státní správy, které se přijetím služebního zákona před více než deseti lety zafixovaly. V zahraničí tomu přitom tak často není, rozdíly jsou jen minimální. V Česku jsou rozdíly při srovnatelné struktuře pozic poměrně dramatické – někdy i desítky procent! ČSÚ je přitom efektivní institucí. Navzdory objektivnímu nárůstu agendy plynoucímu zejména z evropské legislativy jsme počet zaměstnanců v posledních dvaceti letech snížili zhruba o třetinu. Pohybujeme se na hraně ufinancovatelnosti, protože po výrazném propadu reálné mzdy v minulých letech jsme museli lidem, které si chceme udržet, zvýšit osobní příplatky. Totéž se týká provozních nákladů, které v čase re-

álně klesají. Proto mě vždy nazlobí všechny ty plané výroky o „neefektivní státní správě“ a „přeplácených úřednících“. Někde to tak může být, ale určitě nelze pausalizovat – manažeři ve státní správě jsou dlouhodobě pod tlakem šetřit a snižovat výdaje.

Statistickými úřady momentálně hýbou i témata redukce výkaznictví a větší využívání administrativních dat. Co v této souvislosti považujete za důležité?

Důležité je neustále pracovat na zlepšování postupů a zavádění nových metod práce, technologií a zdrojů dat tam, kde je to možné. Statistika je z principu konzervativní disciplína, měla by zajišťovat určitou stabilitu, konzistenci, srovnatelnost dat v čase. Ale svět se mění a my se mu musíme přizpůsobit, abychom zůstali relevantní a věrohodní.

Jsem rád, že se v posledních letech přece jen ledy hýbou více než v minulosti. Stát se – byť klopýtavě – digitalizuje, vytváří nové registry a administrativní zdroje a nám to umožňuje z nich těžit. V posledních letech to bylo zejména v demografické statistice, ale také v zemědělství. A nejčerstvějším příkladem je pak zavádění tzv. jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele, které povede k zásadním změnám ve statistice práce a mezd.

Jaký dopad podle vás bude mít zavádění nových zdrojů dat a technologií či v budoucnu umělé inteligence do struktury vašich zaměstnanců?

Stejně jako v jiných oborech dochází i u nás k postupnému odbourávání rutinních činností spojených zejména se získáváním statistických výkazů a jejich zpracováním a posilování datových analytiků a statistiků, kteří jsou schopni data analyzovat a s pomocí sofistikovaných metod modelovat vývoj statistických ukazatelů.

Využívání prvků umělé inteligence se stane nedílnou součástí těchto metod, ale práci statistiků dle mého nikdy zcela nenahradí. Vždy musíme totiž být schopni prokázat transparentnost našich postupů. Zatím tedy používáme spíše nástroje typu strojového učení, tedy v zásadě jednoduché modely, které jsou ale schopny přinášet velmi dobré výsledky při zpracování velkých objemů dat. Umělá inteligence typu velkých jazykových modelů, které se obrovskou rychlostí prosadily v posledních několika letech, nám může pomoci například v prezentaci dat, vytváření komentářů, hledání souvislostí nebo tvorbě multimédií.

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

Nejdůležitější je zachování profesionality a nezávislosti. A jsem rád, že jsme takto veřejností vnímáni. Potvrzují nám to



S Markem Rojíčkem nás poji dobrá spolupráce.

Přestože management a odbory z principu mají na některé věci odlišné názory, v průběhu mého působení ve funkci předsedy ČSÚ jsme se vždy nakonec na všem dohodli.



průzkumy i osobní zkušenost při kontaktu s lidmi. Důvěra se buduje dlouho, ale přijít o ni můžete rychle. To bychom měli mít – a máme – vždy na paměti.

Je také potřeba odlišovat odbornou a laickou veřejnost. Odborníci si názor dělají na základě osobní zkušenosti s námi, s naším přístupem k nim, nabízenými službami a schopnosti reagovat na jejich potřeby. Větší část veřejnosti naproti tomu vychází spíše ze svých pocitů – nevědí třeba, co všechno máme na starosti, ale každý den mohou v médiích vidět naše čísla. A že jsou odborníky i politiky respektována.

Naším pravidelným milníkem, pokud jde o prezentování našich výstupů, jsou tyto samozřejmě volby, při nichž jsme vý-

znamnou součástí celého procesu a zárukou nezávislého a odborného zpracování jejich výsledků.

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

Máme štěstí na velmi dobrou spolupráci s naší odborovou organizací. Má pochopení pro záměry vedení úřadu, a my se na oplátku snažíme v rámci možností vyjít vstříc našim zaměstnancům.

Přestože management a odbory z principu mají na některé věci odlišné názory, v průběhu mého působení ve funkci předsedy ČSÚ jsme se vždy nakonec na všem dohodli. Pokud jde o roli odborů, ta je dle mého o něco důležitější v soukromém sektoru – zejména pak ve velkých firmách – než ve státní správě. My netvoříme zisk – a balík peněz na platy a benefity je taky v zásadě daný. A bavit se můžeme prakticky jen o tom, jak jej v rámci pravidel rozdělovat.

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

Přál bych jim co nejvíce štěstí a zdraví, protože to je v životě to nejdůležitější. A snad ještě tematicky: aby ve svých osobních i profesních životech využívali v co největší míře data a fakta, protože pak jejich rozhodování bude vždy zodpovědnější.

Zasedal Výbor odborového svazu

Ve čtvrtek 11. prosince se v sídle odborového svazu uskutečnilo 6. zasedání Výboru odborového svazu (VOS). VOS je nejvyšším orgánem svazu mezi sjezdy, a do jeho kompetence náleží celá řada zásadních otázek, včetně schvalování rozpočtu svazu na další rok. Zpráva o čerpání provozního fondu OSS00 a návrh jeho rozpočtu na rok 2026 tak představovaly první programový bod tohoto zasedání.

Hospodaření a rozpočet

O řadě úsporných opatření z minulých období se v posledních letech daří udržet hospodaření a celkovou finanční a majetkovou situaci odborového svazu ve velmi dobré kondici. Jak zprávu o hospodaření, tak návrh rozpočtu na další rok VOS projednal a schválil bez větších připomínek.

Rozpočet na rok 2026 pak zejména odráží skutečnost, že se jedná o poslední rok před sjezdem svazu, s čímž souvisí zejména zvýšené náklady na zajištění a organizaci předsjezdových konferencí jednotlivých svazových sekcí. V diskusi o majetkových aktivitách svazu pak zaznělo i pozvání do rekreačního zařízení SMRK v lázních Libverda, jehož úroveň se díky průběžným investicím daří zvyšovat i při zachování velmi příznivých cen.

Nejzásadnější téma

Nejzásadnějším tématem, které dominovalo jak práci svazu v letošním roce, tak zájmu členské základny i samotného VOS, bylo nepochybně vyjednávání o plattech. Již od začátku roku svaz upozorňoval na dlouhodobý propad reálných platů, ztrátu konkurenceschopnosti veřejné správy a nárůst počtu tarifů pod minimální mzdou a zaručenými úrovněmi platu. A vládu opakovaně vyzýval k zahájení jednání o valorizaci pro rok 2026.

Na jaře a v první polovině léta se ukázalo, že vláda jednání systematicky odhaluje, čímž porušuje Kolektivní dohodu vyššího stupně. Odbory proto svolaly tiskovou konferenci pod výstižným heslem „Kolaps sociálního dialogu“ a otevřeně varovaly před odchodem zkušených zaměstnanců a zaměstnankyň a rozkladem veřejné správy. A vyjádřily nutnost připravit se i na stávkovou pohotovost.

V červenci uskutečnilo jednání s premiérem a zástupci vládní koalice, nebylo ovšem vedeno nad návrhy odborů, ale nad návrhy zaměstnavatelů. A co víc, zásadní problém masivního podhodnocení nejnižších tarifů zůstal nevyřešený. Odbory proto trvaly na plošném navýšení tarifů o 10 % a na systémovém sloučení platových ta-



Foto: Freepik

bulek. V srpnu se sice v mezirezortním připomínkovém řízení objevil návrh MPSV na výraznější valorizaci (až 13 % u nejnižší tabulky), ten byl však následně zablokován Ministerstvem financí s odkazem na návrh státního rozpočtu, což odbory označily za nepřijatelné a amatérské.

I přes úspěšnou akci „Napiš dopis vládě“ pak zářijová a říjnová jednání již žádný průlom nepřinesla. Vláda odmítla i kompromisní návrhy odborů (9 % a 6 %) a navrhla pouze plošnou valorizaci tarifů o 2 000 Kč, což bylo jednoduše neakceptovatelné. Nejen že tento návrh zcela ignoroval dosavadní dohody s odbory i zástupci zaměstnavatelů, ale zejména byl zcela nesystémový a neřešil by ani jediný

V diskusi zaznělo, že platí poměrně neobvyklá shoda mezi odbory a zástupci zaměstnavatelů.

z problémů, které současné extrémně nízké tarify znamenají. Vláda tak svým postupem v podstatě ukončila sociální dialog v nyní již minulém volebním období.

Nezbývá než se intenzivně připravovat na vyjednávání s vládou novou. Svaz již v této souvislosti činí příslušné kroky a lze očekávat, že jednání oficiálně začnou nejpozději v okamžiku, kdy nová vláda získá důvěru v Poslanecké sněmovně.

Další aktivity

Kromě jednání s vládou se vedení odborového svazu účastnilo řady dalších jednání – ať už s představiteli zaměstnavatelů,

služebních úřadů či bezpečnostních sborů, anebo v rámci odborných a poradních orgánů a pracovních skupin a konferencí.

V diskusi zaznělo, že platí poměrně neobvyklá shoda mezi odbory a zástupci zaměstnavatelů. Aktuální stav odměňování totiž obě strany svorně chápou jako vysloveně kritický. A v zásadě nacházíme shodu i nad kroky, které musí nezbytně následovat, má-li se rámci veřejné správy předejít kolapsu. Přesto ale bohužel i nadále vnímáme určitou nevraživost vůči odborům ze strany některých zaměstnavatelů případně na různých úrovních jejich vedení. Ta se odráží bohužel i v diskriminaci a šikaně odborových organizací a jejich funkcionářů.

Ve vyhodnocení svazové právní pomoci zaznělo, že ačkoli naprostá většina poradenství a pomoci se uskutečňuje mimo soudní řízení, je nepochybné, že její objem narůstá. K tomu přispívá nejen vyšší povědomí členské základny o možnostech právní pomoci, ale i zhoršená atmosféra na řadě pracovišť. Množí se případy diskriminace odborářů a odborářek, ale také šikany na pracovišti.

V rámci právního poradenství svaz vyřizuje desítky případů poradenství a konzultací, včetně přípravy příslušných podání, účasti na jednáních apod. Co se týče soudních sporů, tak v roce 2025 byly dokončeny dva soudní spory, aktuálně probíhá patnáct soudních řízení, z nichž v devíti kauzách žalobce zastupuje spolupracující advokát, v jedné kauze je právní zastoupení v rámci ČMKOS a pět kauz vedou svazoví právníci a právníčky.

Mezi dalšími aktivitami, o kterých se na VOS referovalo, jsou sledování a připomínkování legislativy, rozšíření vzdělávacích aktivit nebo průběžné rozšiřování svazového benefitního programu. Zde VOS kladně hodnotil i speciální číslo Měsíčníku věnované právě benefitům. V neposlední řadě svaz značnou měrou zintenzivnil svou online prezentaci a komunikaci, jak jednoznačně ukazují čísla návštěvnosti nových webových stránek i rostoucí aktivita a dosah příspěvků na sociální síti Facebook.

Hlavně hodně zdraví a sil

VOS stihl rovněž projednat termíny zasedání různých svazových orgánů i složení delegátů a delegátek na sjezd ČMKOS, který proběhne ve dnech 24.–25. dubna 2026. I z této zdánlivě jen procedurální informace je zřejmé, že příští rok bude pro náš svaz v mnoha ohledech zásadní. Nejen proto si na závěr zasedání členové a členky VOS popřáli zejména klidné svátky a hodně zdraví a sil. Budeme je všichni bezpochyby potřebovat.

Vedení OSS00

Není lepší investice do nás samotných než vzdělávání členské základny

I letos jsme navázali na novinky z roku 2024, a dále jsme napříč republikou systematicky rozvíjeli vzdělávání členské základny OSSOO. Uspořádali jsme více než dvě desítky vzdělávacích akcí, jimiž prošlo více než 700 členek a členů – nechyběly semináře na tradiční i relativně nová témata, ale ani o workshopy, kulaté stoly nebo panelové diskuse.

Široce dostupná aktivita

Asi nepřekvapí, že nejvíce školení se konalo v Praze (10) a v Ostravě (5), ale nechyběla ani další města. Školilo se v Ústí nad Labem, Hradci Králové, Děčíně, Brně, Plzni, Šumperku, Jihlavě nebo Českých Budějovicích. A kromě těchto seminářů organizovaných svazem se vzdělávání stalo nedílnou součástí aktivit některých svazových sekcí i základních organizací.

Obsahově jsme se zaměřili zejména na témata, která členky a členy OSSOO bezprostředně provázejí v jejich každodenní praxi. Dominovala problematika změn v zákoníku práce a zákoně o státní službě, platového odměňování ve veřejné správě a kolektivního vyjednávání. A významnou pozornost jsme věnovali rovněž prevenci šikany na pracovišti a roli odborové organizace při její identifikaci a řešení.

Vedle těchto tradičních oblastí jsme rozvíjeli také vzdělávání, které se zaměřuje na vnitřní fungování odborových organizací, jejich hospodaření a účetnictví, a reagujeme i na nové výzvy, například v oblasti digitalizace a využívání moderních nástrojů.

Výraznou novinkou v letošním programu pak byl i workshop odborového organizování pod záštitou EPSU, který si nepochybně zaslouží samostatný text v příštím čísle našeho měsíčníku.

Diskuse i sdílení zkušeností

Při plánování vzdělávacích akcí se ve všech aspektech – jako je téma, termín nebo místo konání – řídíme zejména konkrétními potřebami a zájmy členské základny. Při plánování klademe důraz na dobrou dopravní dostupnost i vhodné zázemí pro diskusi a interakci. Dlouhodobě se potvrzuje, že prezenční forma vzdělávání je pro odborovou práci nenahraditelná – umožňuje nejen předávání informací, ale také sdílení zkušeností mezi jednotlivými základními organizacemi a posilování vzájemných vazeb.

Pro úspěch takto koncipovaných akcí je zásadní úloha našich IPC pracovníků a pracovník, kteří nejlépe znají potře-

FKSP je pro nás velmi důležité téma.



V Ústí nad Labem přivedlo téma novely zákona o státní službě zaujaté publikum.

by a specifika základních organizací ve svých regionech a zároveň umí vybrat to nejvhodnější místo – a samozřejmě i s nejchutnějším občerstvením. To je samozřejmě mírná nadsázka, ale pro udržení pozornosti při celodenním školení na náročné téma jsou dobré zázemí i přísun energie a dobré pohody nepostradatelné!

Zpětná vazba

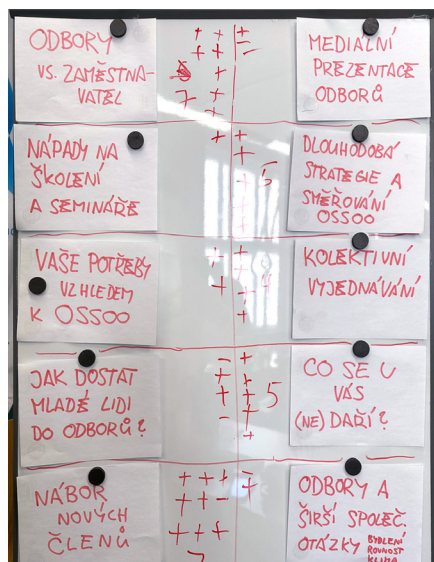
To všechno se nejen potvrzuje během samotné akce, ale vyplývá i z dotazníků zpětné vazby, kterou mezi zúčastněnými důsledně sbíráme. Pravidelně ji pak vy-

hodnocujeme a využíváme při plánování dalších aktivit. Z dlouhodobého pohledu se opakovaně potvrzuje, že účastníci vnímají školení jako praktická, srozumitelná a bezprostředně využitelná v odborové praxi. Velmi pozitivně je hodnocena i vysoká odbornost lektorů a lektorek, jejich schopnost vysvětlovat i složitá témata přehledně a s využitím konkrétních příkladů z praxe. Ocenění se dostává také možnosti okamžité diskuse a kladení dotazů – to je nedostižný přínos prezenční formy.

Zpětná vazba zároveň ukazuje, že by si účastnictvo v řadě případů přálo časově delší školení, případně více prostoru pro sdílení vlastních zkušeností. Tento signál vnímáme jako potvrzení smysluplnosti vzdělávacích aktivit i jako podnět k jejich dalšímu rozvoji. Vzdělávání chápeme jako dlouhodobou investici do kompetencí, sebevědomí a akceschopnosti odborových struktur.

I do budoucna proto chceme stavět na kvalitním obsahu, odborném zázemí a otevřené komunikaci s členskou základnou. Naším cílem je, aby vzdělávání OSSOO co nejlépe reagovalo na proměny pracovních podmínek ve veřejné správě a podporovalo odborovou práci tam, kde je nejvíce potřeba – tedy přímo na pracovištích.

Za lektorský tým
Šárka Homfray



Zjišťujeme, jaká témata vás zajímají nejvíce.

Jak si vedou naše sociální sítě?

Radek Holodňák

Sociální sítě poskytují metriky, které dokazují, že restart [svazového Facebooku](#) zcela změnil dynamiku, s níž se nyní profil rozvíjí. Pojďme se podívat na některá zajímavá čísla a údaje:

- Od července 2025 jsme přes Facebook oslovili 1 100 000 lidí.
- Náš profil cíleně navštívilo 134 000 lidí.
- Přidalo se 1000 nových sledujících.
- Tyto takzvané „dosahy“ představují oproti období před července 2025 nárůsty v řádech tisíců procent.
- Každý den v průměru oslovíme 6 000 až 7 000 lidí.
- Úspěšné příspěvky zasáhnou během pár hodin i 30 000 až 40 000 tisíc lidí.

V říjnu 2025 jsme do testovacího provozu spustili [Instagram](#). Testujeme různé formáty, a především připravujeme obsah pro rok 2026. Přesto jsme skrze tento profil oslovili už tisíce účtů. Vybudování funkčního instagramového profilu je pro nás důležité k oslovování mladších cílových skupin. Páli bychom si, aby se v příštím roce náš Instagram stal místem, kde mladí lidé najdou vtipnou formou všechny informace o tom, jak funguje odměňování, co to jsou odbory a jaká mají práva, na co si dát pozor při pracovních pohovorech, jak má vypadat pracovní smlouva, jaký je rozdíl mezi platem a mzdou, jak odbory hájí zájmy zaměstnanců apod.

V neposlední řadě se také daří [našemu webu](#), který od svého restartu oslavil už více než rok existence na doméně ossoo.cz. Z metrik za poslední tři měsíce vybíráme opět několik zajímavých údajů:

- Za říjen, listopad a prosinec web navštívilo 16 tisíc uživatelů, tj. asi 180 unikátních uživatelů denně.

- 61,2 % uživatelů přichází na naši stránku z organického hledání, tedy přes Google, Seznam apod. Znamená to, že na našem webu lidé nacházejí odpovědi na otázky, které si kladou, když je zajímá něco, co se týká státní a veřejné správy, platů, vyjednávání s vládou atd. To dokazuje, že přechod na web, který aktivně podporuje indexování ve vyhledávačích podle klíčových slov, pro nás bylo mimořádně důležité.
- 22,3 % uživatelů chodí přímo na stránku – to je jádro našich pravidelných návštěvníků a jste mezi nimi i vy, si chodíte na web číst aktuality, blogy, nebo jste si třeba byli stáhnout formulář se žádostí o podporu.
- 10 % uživatelů k nám chodí na základě kliknutí na odkazy ze sociálních sítí. To je relativně málo, ale souvisí to s chováním, které uživatelé sociálních sítí vykazují – nechtějí se proklikávat na externí weby, protože to ruší jejich procházení sítě a konzumování obsahu; právě proto je pro nás důležité, abychom přímo na sociálních sítích podávali komplexní, poutavé a relevantní informace.
- Zhruba 50 % uživatelů si web čte na počítači, druhá půlka na mobilu. Zatímco stará verze webu nebyla pro mobilní zařízení optimalizovaná, současný web je již optimalizovaný plně a proto umožňuje číst si obsah pohodlně, ať už si vyberete jakékoli zařízení.

I nadále je třeba sítě systematicky rozvíjet a v tomto rozvoji nám ale můžete pomoci i vy: sdílením, lajkováním a komentováním našich příspěvků. Algoritmus, který rozhoduje o tom, jestli příspěvek zůstane v propadlišti dějin, nebo obletí půl republiky, si všímá především toho, kolik uživatelů na něj jakkoliv reaguje – věnujte pár kliknutí tomu, aby naše příspěvky byly skutečně vidět.



Foto: Freepik

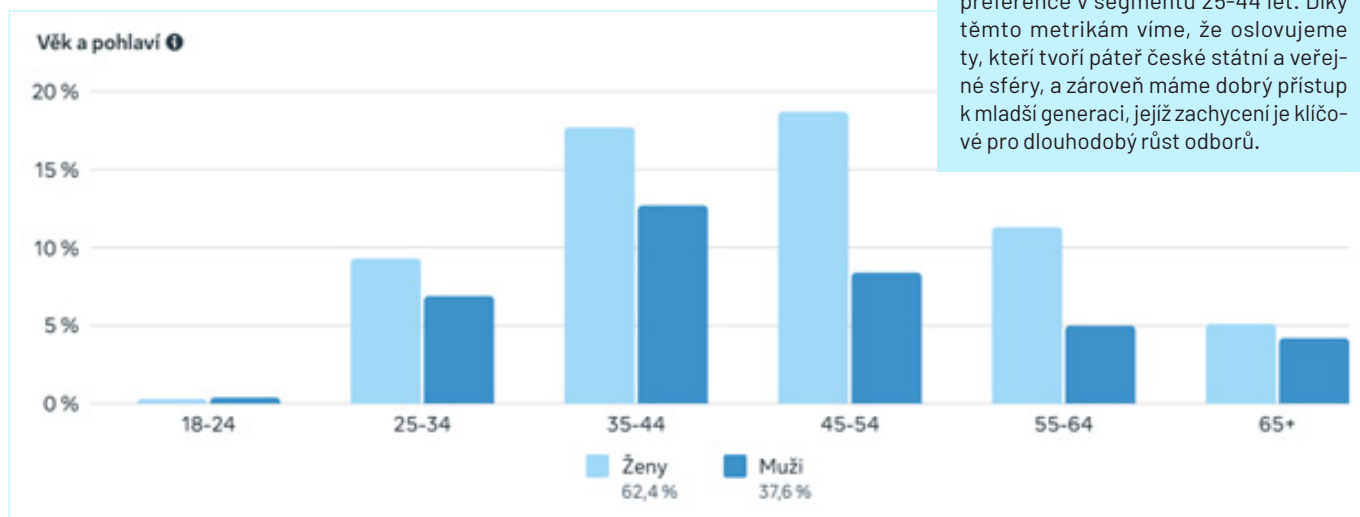
Nejčastější města

Pohled na lokální zastoupení uživatelů nám potvrzuje, že svým obsahem zasahujeme rovnoměrně celou ČR. Naše sociální sítě tedy nejsou nějakou „pražskou bublinou“, ale sledují je zhruba rovnoměrně lidé z celé ČR – procenta zastoupení nejčastějších měst zhruba korelují s velikostí sídel v ČR.

Praha	20 %
Brno	5,1 %
Ostrava	3,9 %
Ústí nad Labem	1,9 %
Plzeň	1,5 %
České Budějovice	1,6 %
Hradec Králové	1,2 %
Děčín	1 %
Liberec	1 %
Kladno	0,9 %

Náhled do metrik sociálních sítí nám ukazuje také demografickou strukturu uživatelů, kteří nás sledují:

Ze struktury věku a pohlaví můžeme vyčíst, že na Facebooku oslovujeme cílové skupiny odpovídající naší členské základně a obecně českému úřednictvu s tím, že pozitivní výchylku představuje větší preference v segmentu 25–44 let. Díky těmto metrikám víme, že oslovujeme ty, kteří tvoří páteř české státní a veřejné sféry, a zároveň máme dobrý přístup k mladší generaci, jejíž zachycení je klíčové pro dlouhodobý růst odborů.



Opatrně s přesčasy!

Ať neskončíme jako „archeologický nález“

Karel Hanousek ml.

Práce je v lidském životě nesmírně důležitá – „šlechtí, a nejsou bez ní „koláče“. Člověk většinou v pracovním procesu stráví velkou část dne. Jsou mezi námi ale také lidé, kteří se ne a ne od práce odtrhnout – říká se jim workoholici. Do jisté míry působí jejich počínání chválně. Co když ale začne s přemírou pracovního nasazení jít o zdraví?

Unavený člověk dokáže nasekat pořádné chyby. Hrozí mu zvýšené riziko pracovních úrazů, ale také syndrom vyhoření. A navíc se připravuje o čas, který by býval mohl věnovat rodině, koníčkům, sportu, dětem. A je toho ještě mnohem více...

Za dveřmi číhá rok 2026, nastal čas bilancování, předsevzetí. Přemýšlíme o lepším životním stylu. Právě v tomto čase si někteří zaměstnanci či zaměstnankyně uvědomí, že v práci byli letos tak dlouho, že by si tam mohli dát trvalé bydliště.

Čas strávený v práci může být dlouhý, ale nesmí být nekonečný. Pracujme v nadcházejícím roce poctivě, svědomitě.



Tohoto workoholika zachytily kolegyně v Ostravě.

Ale ne zase tak dlouho, aby nás nakonec po městě naháněl doktor. Chocholoušek s celým oddílem. Anebo aby nás naši kolegové a kolegyně nenašli u počítače, v pozici kostlivce.

Rok 2026 by měl být šťastný, ne vyštavený.

Přejeme vám všem jen to nejlepší do roku 2026!

Změny v ohlašování pracovních úrazů

Ing. Karel Hanousek

Od 1. ledna 2026 vstoupí v platnost nové nařízení vlády č. 322/2025 Sb., které nahradí dosavadní NV č. 201/2010 Sb. Nařízení mění způsob evidence a hlášení pracovních úrazů v rámci BOZP. Nová úprava zavádí povinnou digitalizaci procesů prostřednictvím portálu Státního úřadu inspektorátu práce, přesnější kategorizaci úrazů podle závažnosti, nové lhůty a přesnější požadavky na archivaci dokumentace. Od 1. ledna 2026 nebude možné pracovní úrazy ohlašovat prostřednictvím datových schránek, emailu a poštovních služeb.

Po přihlášení do portálu SÚIP na adrese portal@suip.cz budou zaměstnavatelé schopni:

- Ohlásit pracovní úraz na příslušný úřad (oblastní inspektorát práce, obvodní báňský úřad)
- Vyplnit a zaslat záznam o pracovním úrazu na příslušný úřad (oblastní inspektorát práce, obvodní báňský úřad),
- Uložit a vytisknout záznam o pracovním úrazu,
- Aktualizovat data v již odeslaném záznamu o pracovním úrazu,
- Mít přehled o všech pracovních úrazech zaměstnavatele na jednom místě.



Foto: Freepik

Závěr: Digitalizace v tomto pojetí přinese zjednodušení zejména pro samotný SÚIP, avšak pro zaměstnavatele, pojišťovny či Policii ČR, zůstává administrativní zátěž prakticky beze změny. Podle posledních informací uvedený portál není doposud funkční.

Slova předsedy z Rady vlády pro veřejnou správu

Pavel Bednář

V minulém čísle našeho měsíčníku jsme se věnovali velmi významnému a aktuálnímu tématu, a to stárnutí úřednictva. Jako člen Rady vlády pro veřejnou správu, což je poradní orgán vlády ČR, jsem se dne 14. listopadu 2025 zúčastnil jejího 59. zasedání. Jedním z bodů programu bylo projednávání materiálu „Analýza stárnutí úředníků ve služebních úřadech“. Z tohoto materiálu jsme čerpali informace do citovaného čísla měsíčníku.

Vedle námi uvedených dat a informací mne velmi překvapila diskuse přítomných členů a členek rady vlády. Ta se nesoustředila ani tak na stárnutí, jako spíše na příčinu nezájmu občanů pracovat pro státní správu a samosprávu. Vlivem stárnutí zaměstnanců a zaměstnankyň veřejných služeb a právy odchází do starobního důchodu velká část odborníků, kteří bohužel nejsou nahrazováni. Velký problém je vůbec obsadit především úřednická místa. Z diskuse zúčastněných na radě vlády jasně vyplynulo, že hlavní příčinou je odměňování zaměstnanců státu a samosprávy.

Nejvyšší státní tajemník Jindřich Fryč ve svém vystoupení informoval, že sociodemografická struktura úřednické populace ve služebních úřadech ukazuje výrazně více žen (70 %). Jedním z důvodů, proč lidé přicházejí do státní služby, je podle něj možnost sladit pracovní a osobní či rodinný život. Konstatoval také, že úřednická populace je výrazně starší ve srovnání s pracující populací v České republice. Až 48 % úředníků a úřednic přesáhlo věk 50 let, zatímco u běžných pracujících je to jen zhruba 35 %. Tajemník rovněž hovořil o velmi nízkém podílu zaměstnaných pod 30 lety a o tom, že mladí častěji odcházejí jinak. Mediánový věk státních zaměstnanců a zaměstnankyň vzrostl z necelých 46 let na 49,6 roku v roce 2025. Vypovídající byl pohled na věkovou strukturu dle úrovně řízení: čím výše jsou zaměstnanci a zaměstnankyň postavení, tím jsou starší. U nově příchozích se projevuje princip seniority, tzn. nejmladší skupiny nejsou na vedoucích pozicích.

Nejvyšší státní tajemník dále uvedl, že po letech 2016–2018, kdy se platy navyšovaly, se situace zhoršuje a od roku 2022 reálné platy výrazně poklesly. U územně samosprávných celků (ÚSC) byl přitom propad reálných platů menší než ve státní službě. Vysvětlil, že ÚSC umí reagovat ze svých zdrojů, zatímco služeb-



Foto: Freepik

Až 48 % úředníků a úřednic přesáhlo věk 50 let, zatímco u běžných pracujících je to jen zhruba 35 %.

ní úřady jsou navázány na státní rozpočet a nemohou si zvýšit plat.

Zástupce Asociace krajů ČR zopakoval, že **odměňování je kritická záležitost a zmínil, že stávající systém odměňování neodpovídá aktuální situaci.** Navrhl také domluvu ohledně společného postupu tohoto tématu na vládu. Zdůraznil, že se problém týká i samospráv a připomněl, že **problém nedostatku zaměstnanců a zaměstnankyň nemůže vyřešit využívání umělé inteligence.**

Prezident Unie zaměstnavatelských svazů Jiří Horecký doplnil, že jednali s vládou o změně odměňování. Dále informoval, že na koordinačním jednání se zástupci Asociace krajů a Svazů, tajemníci, nejvyšší státní tajemník a zaměstnavatelé shodli na **zopakování požadavku na minimálně 9 % navýšení základních platových tarifů.** Shodu zaznamenali i na třech změnách, které se chystají zpracovat a prezentovat na dalším jednání RVVS. Mezi navrhovanými možnostmi

změn zaznělo zavedení mzdového mechanismu pro samosprávné úředníky, který by nesměl klesnout pod stanovenou platovou úroveň. Ve hře je i využití transpozic evropských směrnic k otevření širší diskuse o odměňování, jež je podle předkladatelů nespravedlivé, zejména kvůli zneužívání osobních příplatků k dorovnávání platů na zaručenou úroveň. Třetí je pak návrh na redukci platových stupňů s jejich přiznáváním podle kvality práce.

V diskusi zaznělo, že je bezesporu třeba usilovat o mladé kolegy a kolegyně, ale přitom nezapomínat na kategorii 50–70 let, protože i tam se objevují zajímaví kandidáti. Uvádající atraktivita práce na úřadech se projevuje v nabídce vysokoškolských oborů. **Vysoké školy zrušily řadu oborů zaměřených na veřejnou správu, což zužuje uchazečský okruh.**

V diskusi zazněla též výzva k opatrnosti v komunikaci o AI. Umělou inteligenci je potřeba zavádět, ale zkratka, kdy zavedeme AI a současně škrtáme 10 % úřednických míst, je nebezpečná. Zavádění AI vyžaduje lidi, kteří jí rozumí, což jsou zpravidla mladí. Hovořilo se i o tom, že pokles odměňování u ÚSC není tak velký jako ve státní službě – ÚSC mají možnost dávat peníze na odměny, pokud zastupitelstvo schválí rozpočet.

Rada vlády pro veřejnou správu tento materiál vzala na vědomí, požádala o zpracování analýzy odměňování zaměstnanců veřejných služeb a správy a vyjádřila přání společného tlaku na vládu ČR.



Workshop na téma kolektivního vyjednávání.

Mé první odborové setkání: poznat skvělé lidi se společnou snahou

Martin Dosoudil
člen sekce Veřejné správy
člen Platformy mladých OSSOO

Odborové setkání 13. listopadu se věnovalo tématu kolektivního vyjednávání a bylo jedno z prvních odborových setkání, kterých jsem se zúčastnil. Nechyběl na něm ani Jakub Ort z platformy Re:set, a spoluorganizovala ho Anna Řídká z OSSOO. Na setkání jsem se dostal díky pozvánce platformy Mladých odborářů v rámci OSSOO. Zmínil se mi o něm i kolega Miro ze ZO MPO, také člen Mladých odborářů, se kterým se setkávám při organizování v rámci Iniciativy nájemníků a nájemnic.

Téma kolektivního vyjednávání je pro mě jako odborového nováčka zatím abstraktní, o to víc jsem se však na setkání těšil a moc si vážím toho, že ho Anička s Jakubem zorganizovali. Celé setkání se neslo v duchu přátelské atmosféry, organizátorům a organizátorkám se podařilo vytvořit prostor k diskusím a vzájemné sdílení zkušeností, úspěchů i selhání. Nesmírnou radost mi udělalo i to, že jsem mohl na vlastní oči vidět a zažít, kolik

(nejen mladých) lidí má chuť se organizovat, navzájem se inspirovat a aktivizovat.

Setkání se zaměřovalo na význam a roli kolektivního vyjednávání jako nástroje změny, který mají odbory k dispozici. Zároveň jsme si připomněli, že má i svůj další, neméně důležitý význam: zvýšení sebevědomí a organizovanosti pracujících a zapojení a aktivizace členstva odborů. Naučili jsme se, že kolektivní vyjednávání by neměla být výhradně práce odborových předáků a předaček, ale mělo by se do něj zapojit nejen co nejvíce členů a členek odborů – a ideálně i neorganizovaných zaměstnanců a zaměstnankyň. Právě zapojením do vyjednávání a vznášením požadavků, kritiky i návrhů, se odborářstvo aktivizuje a připravuje k dalšímu sociálnímu dialogu.

Na žádném odborovém setkání nesmí chybět právní okénko. Právě institucionální zakotvení kolektivního vyjednávání nám pomohlo zorientovat se ve svých právech a v různých povinnostech zaměstnavatele. Učili jsme se pomocí příkladů dobré praxe z již vyjednaných kolektivních smluv. Získali jsme praktické tipy z každodenní odborové činnosti. Nové znalosti však nebyly tím jediným, co jsem

si ze svého prvního odborového setkání odnesl. Nesmírně cenná je už sama příležitost k setkávání a poznávání skvělých lidí, kteří se chtějí zasadit o změnu, a spojuje mě s nimi snaha zlepšovat pracovní podmínky zaměstnanců a zaměstnankyň.

Jako odborový nováček mnoho zkušeností s kolektivním vyjednáváním nemám, o to více si vážím kolegů a kolegyň, kteří své zkušenosti sdílí a předávají je dál. Vnímám, že setkání mi pomohlo získat větší přehled o odborové práci a činnosti.

Moje zkušenost s organizováním se zatím projevuje v rámci Iniciativy nájemníků a nájemnic. Podobně jako mnoho lidí každodenně na vlastní kůži zažívám krizi bydlení v různých podobách. Jedná se především o vysoké ceny nájmu, řetězení krátkodobých nájemních smluv a s z nich pramenící nejistota bydlení, ale také nevybíravé chování pronajímatelů bytů k nájemnictvu. Proto se organizujeme v rámci INNu a zasazujeme se o důstojné podmínky v bydlení. Já sám jsem aktivní v rámci pracovní skupiny Akce a solidarity, která má na starosti individuální případy, které přinese členstvo k projednání. Na organizování v rámci INNu se mi líbí široké možnosti zapojení, organizátoři se snaží členstvo průběžně aktivizovat a zapojovat do procesu změny.

Doufám, že se co nejdříve zase potkáme ve stejné početné a přátelské skupině. Že budeme moci opět sdílet své zkušenosti, nápady, výhry i porážky – a především čerpat sílu k tomu měnit svět práce k lepšímu.

Povinný příspěvek zaměstnavatele na spoření na stáří: novinka pro rok 2026

Od 1. ledna 2026 nabývá účinnosti zákon č. 324/2025 Sb., o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří. Nová právní úprava zavádí zaměstnavatelům povinnost přispívat vybraným zaměstnancům vykonávajícím rizikovou práci na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření. Cílem zákona je umožnit těmto zaměstnancům vytvořit si finanční rezervu, kterou mohou využít zejména k čerpání tzv. předdůchodu před dosažením důchodového věku.

Šárka Homfray

Koho se povinný příspěvek týká

Povinnost se vztahuje na zaměstnance, kteří u zaměstnavatele vykonávají rizikovou práci zařazenou do 3. kategorie podle právních předpisů o ochraně veřejného zdraví, a to pro vybrané faktory pracovních podmínek. Jde zejména o vibrace, zátěž chladem nebo teplem a celkovou fyzickou zátěž při dynamické práci vykonávané velkými svalovými skupinami. Podmínkou je, že zaměstnanec v daném kalendářním měsíci odpracuje alespoň tři směny rizikové práce. Rizikovou práci nemusí vykonávat po úplné celou směnu, stačí pro její nadpoloviční část. Tyto práce mohou pochopitelně vykonávat i zaměstnanci a zaměstnankyně v rámci naší členské základny, a to zejména (ale ne výhradně) ti, kteří pracují v terénu.

Co je povinný příspěvek a jak je vysoký

Povinným příspěvkem se rozumí částka, kterou za zaměstnance na jeho produkt spoření na stáří odvádí zaměstnavatel na základě zákonné povinnosti. Odlišuje se tak od běžných, dobrovolných příspěvků zaměstnavatele sjednaných například v pracovní nebo kolektivní smlouvě. Přesto je ale možné se setkat s názory, že dobrovolný příspěvek (například právě z kolektivní smlouvy) se započte na tuto povinnost zaměstnavatele. S tímto výkladem nemůžeme souhlasit, neboť by popíral samotný cíl nové právní úpravy, tedy lépe zabezpečit zaměstnance a zaměstnankyně vykonávající náročné a rizikové práce. Navíc se tento výklad opírá pouze o důvodovou zprávu k samotnému zákonu a zákon o tomto souběhu výslovně nehovoří.

Výše povinného příspěvku činí 4 % z vyměřovacího základu zaměstnance za příslušný kalendářní měsíc. Zaměstnavatel



Foto: Freepik

Povinnost zaměstnavatele platit povinný příspěvek vzniká až na základě aktivního kroku zaměstnance.

může přispívat i vyšší částkou, avšak část nad zákonný rámec už nemá povahu povinného příspěvku.

Jak a kdy právo vzniká

Důležitým prvkem nové úpravy je skutečnost, že povinnost zaměstnavatele platit povinný příspěvek vzniká až na základě aktivního kroku zaměstnance. Zaměstnanec musí zaměstnavateli oznámit, že své právo uplatňuje, a sdělit mu potřebné údaje o penzijní společnosti a smlouvě.

Oznámení se činí primárně písemně, přičemž zákon připouští i jiné způsoby, například prostřednictvím interního informačního systému. První rozhodné období začíná běžet od následujícího kalendářního měsíce po oznámení a příspěvek je splatný do konce měsíce následujícího po skončení tohoto období.

Aby zaměstnanci mohli své právo vůbec využít, zavádí zákon zaměstnavatelům povinnost o této možnosti informovat. Informace musí být poskytnuta písemně ještě před zahájením výkonu rizikové práce. U zaměstnanců, kteří rizikovou práci vykonávají již k 1. lednu 2026, musí zaměstnavatel informační povinnost splnit nejpozději do 16. ledna 2026.

Potvrzení a evidence

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci bez žádosti a bezplatně vydat potvrzení o zaplacení povinného příspěvku, a to nejpozději do konce měsíce, kdy byl příspěvek poprvé uhrazen. Toto potvrzení je důležité zejména pro uplatnění mírnějších podmínek čerpání předdůchodu. Na žádost zaměstnance musí zaměstnavatel vydat i jeho druhopis.

Současně vzniká povinnost vést evidenci zaměstnanců, kterým je povinný příspěvek placen, včetně údajů o počtu směn rizikové práce, výši příspěvků a datu jejich úhrady. Tyto záznamy musí být uchovávány po dobu deseti let.

Nová úprava se promítá i do dalších právních předpisů. Zavádí se například přednost placení povinného příspěvku před zvýšeným pojistným na důchodové pojištění a dochází ke zmírnění podmínek čerpání předdůchodu v doplňkovém penzijním spoření.

Porušování pracovních povinností: za co očekávat výtku?

? Od zaměstnavatele mi byla doručena výtka za porušení pracovní kázně. Nadřízený mi udělil pokyn abych veškerá služební vozidla vybavil na zimní období speciálními plášti. Zaměstnavatel pro splnění pokynu dle jeho bližšího zadání stanovil také nejzazší termín (konec října). Následně prý zjistil, že u jednoho vozidla jsem pokyn „nerealizoval“. Na to konto mě zaměstnavatel poučil o možnosti výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně podle § 52 písm. g) zák. práce a stanovil mi náhradní termín pro nápravu nesplněných úkolů. Chci vědět, zda se můžu proti vytýkacímu dopisu bránit, neb mám za to, že pokyn zaměstnavatele představuje plýtvání veřejnými zdroji. Obutí zmiňovaného vozu nebylo v rozporu s vyhláškou o provozu na pozemních komunikacích, a navíc předmětné vozidlo bylo dlouhodobě v servisu a je dost možná neopravitelné...

V popsané situaci je podstatné nejprve vymezit, jaké povinnosti má zaměstnanec vůči zaměstnavateli. Zákoník práce v § 301 písm. a) stanoví, že zaměstnanec je povinen **plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy**. Tato povinnost je základním stavebním prvkem pracovněprávního vztahu – zaměstnavatel určuje úkoly a způsob jejich splnění, zaměstnanec či zaměstnankyně tyto pokyny vykonává, pokud nejsou v rozporu se zákonem, bezpečnostními předpisy nebo dobrými mravy. Z konstantní judikatury soudů vyplývá, že **zaměstnanec není povinen plnit jen ty pokyny zaměstnavatele, které jsou v rozporu s právními předpisy**. Jestliže o výkladu právního předpisu vznikne pochybnost, a zaměstna-

vatel právní předpis vyloží, je zaměstnanec povinen takový pokyn splnit.

Z vašeho popisu plyne, že nadřízený vydal konkrétní úkol (zabezpečení všech služebních vozidel zimními plášti), stanovil mu jasnou lhůtu a následně zjistil, že jeden z těchto úkolů nebyl splněn, ač se z vašeho pohledu může jednat jen o „malichernost“. Okolnost, že příslušné vozidlo bylo dlouhodobě v servisu nebo že výměna pneumatik nebyla nezbytná z pohledu dopravních předpisů, nemění nic na tom, že zde existoval platný, jednoznačný a srozumitelný pokyn. Pokud takový pokyn není v rozporu s právními předpisy, je povinností zaměstnance či zaměstnankyně jej splnit – a to i tehdy, pokud se jeho ekonomická či praktická vhodnost subjektivně jeví jako sporná.

Pracovní právo vychází z principu, že hodnocení účelnosti či hospodárnosti jednotlivých úkolů **nenáleží zaměstnanci**, ale zaměstnavateli. Spekulace o tom, zda se jedná o „plýtvání prostředky“, tedy **ne** mají vliv na posouzení, zda došlo k porušení pracovní povinnosti opravňující zaměstnavatele Vám také uložit písemnou výtku. Zaměstnanec může upozornit na možné nehospodárné nakládání, avšak tím není zbaven povinnosti pokyn splnit, pokud mu zaměstnavatel neurčí jinak.

Nesouhlas s vytýkacím dopisem by byl na místě tehdy, pokud výtka byla věcně nepravdivá (zvláště účelný postup v případě, že by mělo dojít až k soudní eskalaci – žalobě na určení neplatnosti výpovědi podle § 52 písm. g) ZP), nebo pokud byla výtka šikanózní či diskriminační. Z uvedeného však vyplývá, že hlavní argument – nesouhlas s ekonomickou vhodností pokynu – nemůže zpochybnit oprávněnost výtky, neboť pro její udělení je rozhodující, zda byl právně způsobitelný pokyn zaměstnavatele splněn, nikoli jak jej zaměstnanec či zaměstnankyně hodnotí.

Anna Řídká, LL. B., LL. M.

Neuposlechnutí služebního příkazu: jaké má důsledky?

? Jsem státní zaměstnanec. Nadřízený mi uložil splnit úkol, který považuji za zjevně neekonomický a nehospodárný. Domnívám se, že by jeho realizace mohla vést i k porušení pravidel hospodárného nakládání s veřejnými prostředky, případně dalších právních předpisů. Jak mám v takové situaci postupovat podle zákona o státní službě? A jaké to pro mě jako státního zaměstnance může mít důsledky?

Zákon o státní službě jako celek vychází ze zásady služební subordinace, a tomu odpovídá i úprava ukládání a plnění příkazů k výkonu služby. Závazek řídit se těmito příkazy je obsažen již ve znění služebního slibu, který každý státní zaměstnanec nebo zaměstnankyně skládá. Podle § 77 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě je státní zaměstnanec povinen při výkonu služby dodržovat právní předpisy vztahující se k jejímu výkonu, služební předpisy a příkazy k výkonu služby. Tuto povinnost má i tehdy, pokud s příkazy osobně nesouhlasí. Samotná skutečnost, že zaměstnanec či zaměstnankyně považuje příkaz za neekonomický, nehospodárný nebo manažersky nevhodný,

zpravidla nepostačuje k jeho odmítnutí. Neuposlechnutí takového příkazu by mohlo být posouzeno jako porušení služební kázně a podklad k písemnému napomenutí, resp. i k rozhodnutí o skončení služebního poměru či odvolání ze služebního místa představeného.

Odlišná situace nastává tehdy, pokud má státní zaměstnanec či zaměstnankyně důvodné pochybnosti o zákonnosti příkazu. Podle § 85 zákona o státní službě má-li státní zaměstnanec či zaměstnankyně za to, že příkaz je v rozporu s právním předpisem nebo služebním předpisem, je povinen či povinna na to upozornit bezprostředně nadřízeného představeného, vyššího představeného, vedoucího služebního úřadu, příslušného člena či členku vlády nebo vedoucího Úřadu vlády dříve, než tento příkaz začne plnit. Nedojde-li k nápravě, je státní zaměstnanec povinen na tento rozpor písemně upozornit. Pokud upozornění představený trvá na splnění příkazu i přes písemné upozornění, je povinen vydat příkaz státnímu zaměstnanci či zaměstnankyni písemně. Upozornění i písemný příkaz se uloží do osobního spisu státního zaměstnance či zaměstnankyně. Důležité je ale ještě zmínit ustanovení § 85

odst. 3 zákona o státní službě, podle kterého (bez ohledu na případný písemný příkaz) nesmí státní zaměstnanec či zaměstnankyně splnit příkaz, spáchal-li by jeho splněním trestný čin nebo správní delikt.

Zákon zároveň poskytuje státnímu zaměstnanci či zaměstnankyni určitou míru ochrany. Upozornění na možnou nezákonnost nelze samo o sobě považovat za porušení služební kázně. Zaměstnanec či zaměstnankyně se může obrátit i na služební orgán, využít vnitřní kontrolní mechanismy úřadu (např. interní audit) nebo podat podnět podle zákona o finanční kontrole či právní úpravy ochrany oznamovatelů.

Rizika existují na obou stranách. Pokud by státní zaměstnanec nezákonný příkaz splnil, může nést nejen kárnou odpovědnost, ale i odpovědnost za škodu, případně přestupkovou či trestní odpovědnost. Naopak odmítnutí příkazu, který je sice neekonomický, ale není v rozporu se zákonem, může vést k výše uvedenému postihu. Klíčové je proto vždy rozlišovat mezi pouhou nehospodárností, a skutečnou nezákonností a postupovat přesně podle mechanismů, které zákon o státní službě stanoví.

Mgr. et Mgr. Šárka Homfray

Profesionalita napříč o(d)bory

S novým rokem na obzoru jsou tu i nové cíle, sny a plány. S těmi se často pojí také myšlenka na to, jak dělat svou práci co možná nejlépe. Ať už je vaše povolání jakékoli, jistě neuškodí zvyšovat v jeho rámci svou profesionalitu. Co to však vlastně je ta kýžená profesionalita? A jaký soubor vlastností se za ní skrývá?

Profesionalita v bodech

V lékařských kruzích vznikla práce na téma profesionality, která rozdělila „profesionální“ vlastnosti do několika clusterů:

- dodržování zásad etické praxe – poctivost, integrita, důvěrnost
- efektivní interakce s klienty či pacienty a s lidmi pro ně důležitými – zdvořilost, empatie, respekt
- efektivní interakce s ostatními lidmi pracujícími v rámci (zdravotního) systému – týmová práce, trpělivost, udržování profesních hranic
- spolehlivost – odpovědnost, dochvilnost, organizovanost
- závazek k autonomnímu udržování a neustálému zlepšování kompetencí

Každá jedna z výše zmiňovaných charakteristik může stát sama o sobě, jedná se o obecně pozitivně vnímané lidské vlastnosti. Avšak právě až jejich kombinací tvoří požadovanou profesionalitu, ke které mnozí směřují jako ke svatému grálu.

Jak je možné, že se někdo stane profesionálem či profesionálkou zdánlivě snadno, zatímco jiní se k tomu dlouhodobě nupracovávají? Odpověď bude jistě zá-

ležet na konkrétních okolnostech, jednou z nich však bude podmínka, aby pro vás byl obor, v němž se hodláte stát profesionálem či profesionálkou, jednoduše fascinující. V té chvíli totiž nelitujete času ani prostředků, abyste se o něm dozvěděli více, a to i ve svém volném čase. Tím tak plníte poslední bod ze seznamu požadovaných vlastností – autonomní udržování a neustálé zlepšování dovedností a znalostí – tedy kompetencí.

Spolehlivost

Spolehlivost se skládá ze tří dalších vlastností. Odpovědnost jako první z nich je přesně tou vlastností, která vás nutí stát si za svými rozhodnutími, a zároveň umět přiznat chybu a nést následky, pokud taková situace nastane. Dochvilnosti se lze poměrně dobře naučit tréninkem a používáním správných nástrojů – ať diářem, budíkem v mobilním telefonu nebo třeba i nějakým komplexním plánovacím systémem – ale někdy pomůžou i úplně obyčejné analogové hodinky. Co se organizovanosti týká, je těžší se ji naučit, pokud vám není takzvaně „vlastní“. Ale pokud na ni zapracujete, odměnou vám bude zvýšená efektivnost a návratnost v ostatních bodech – máte-li ve věcech pořádek, těžko kvůli jejich hledání budete meškat.

Interakce s ostatními lidmi

Existují samozřejmě zaměstnání, která jsou spíše samostatná a při nichž na dalšího kolegu či kolegyni většinou nenarazíte. I tady však je potřeba čas od času jednat s nadřízenými. Způsob, jakým komunikujete s druhými, je tedy stěžejní otázkou i zde. Vyvolávají ve vás druzí během práce často



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

odpor či naštvaní, třeba z důvodu nedostatku schopností či znalostí, jimiž vy oplýváte? Je to z vašeho jednání s nimi patrné? Máte tendenci soustředit se na své úzce profilované zaměstnání a ostatní vás nezajímají? Nebo naopak trávíte hodiny v kuchyňce při zapovídání s kolegy a pak se vám rozpadne denní program práce a nestíháte vše, co by bylo třeba? Ať už se ocitáte u kteréhokoli extrému či se mu něčím přibližujete, určitě je dobré se nad efektivitou a kvalitou svých interakcí s kolegy, kolegyněmi i klienty zamýšlet a snažit se je vylepšovat tam, kde je k tomu prostor.

Etika na prvním místě

Každé povolání má svůj soubor pravidel, která je třeba dodržovat, pokud jej chcete dělat bezpečně, poctivě a s úctou. Pokud si prodáváč či prodavačka v lahůdkách nebude umývat pečlivě ruce a nasazovat rukavice na práci s některými druhy jídla, může někomu způsobit závažné onemocnění zažívání. Kdyby se lékař či lékařka nechali podplatit, aby někoho například nevyšlechl, jistě bychom si o tom nemysleli nic dobrého. Stejně tak úředníci a úřednice by neměli přijímat úplatky či konat v rozporu se zákony a nařízeními. Psychologové a psychologičky musí mimo jiné dodržovat naprostou mlčenlivost – vyjma svých kolegů a kolegyní vázaných stejnými pravidly, s nimiž se o případech smějí radit.

Pokud chcete zkrátka být profesionálem či profesionálkou v jakémkoli zaměstnání, jednou z klíčových znalostí je právě znalost etiky vaší práce.

Proč chtít být profesionální?

Pracujících je mnoho. Někteří pracovitější, jiní méně, někteří důvtipní, další zase obratní či hloubaví. Ale je těžké nalézt v každém oboru profesionála či profesionálku, kteří v sobě snoubí všechny výše popsané kvality a hodnoty. Pokud se jím stanete, zanecháte za sebou nejspíše kromě poctivě odvedené práce i lidi, kteří se na vás budou i po vašem odchodu do důchodu či jinou pozici rádi obracet s prosbou o radu či podporu v jejich zaměstnáních, ale i v životech. A to je pocit, který za tu snahu opravdu stojí.



Foto: Freepik

EPSU odmítá obrannou politiku bez dostatečného zabezpečení zaměstnanců

Evropské odborové organizace včetně Evropské federace svazů veřejných služeb (EPSU) varují před návrhy Evropského parlamentu a Evropské komise, které mohou pod záminkou krizové připravenosti oslabit pracovní, bezpečnostní a environmentální standardy v obranném sektoru. Největší obavy vyvolávají návrhy, jež by umožnily vládám snadněji obcházet běžná pravidla — například v oblasti pracovní doby — a to na základě vágně definovaných „krizových situací“.

Komise zároveň navrhuje další výjimky z pracovní právní ochrany pro pracovníky ve zbrojní výrobě, službách či armádě, což odbory odmítají s tím, že současná evropská směrnice o pracovní době už poskytuje dostatečnou flexibilitu. EPSU připomíná, že obranná politika nesmí podkopávat sociální základy EU. Jak varuje generální tajemník EPSU Jan Willem Goudriaan: „Evropská unie je na špatné cestě, pokud být připraveni na krizi znamená oslabovat práva pracujících.“

Odbory proto vyzývají europoslance, aby v nadcházejícím hlasování jasně odmítli rozšiřování výjimek a podpořili skutečný sociální dialog v obranném průmyslu i ozbrojených silách.

► zdroj



Foto: ©EU



Finské veřejné služby čelí outsourcingu – odbory to odmítají

Finský odborový svaz veřejného sektoru a sociálních služeb JHL ostře kritizuje vládní plán na reformu zákona o veřejných zakázkách. Podle odborů by návrh donutil obce soutěžit i o základní služby (předškolní vzdělávání, péče o seniory apod.), což by způsobilo chaos, výrazně navýšilo náklady a oslabilo místní samosprávu. Studie Svazu měst a obcí odhaduje, že změna by obcím přinesla až 600 milionů eur dodatečných výdajů.

Reforma by umožnila přímé zadání služeb obcím, „in-house“ podnikům jen tehdy, pokud je bude obec vlastnit alespoň z 10 %. To podle JHL ohrožuje fungování nemocnic, škol, sociálních služeb i IT infrastruktury. „Privatizované služby stojí daňové poplatníky více,“ varuje předseda JHL Håkan Ekström.

Odbory vyzývají poslance, aby návrh odmítli a zachovali stabilitu veřejných služeb.

► zdroj

Indické odbory odmítají prekarizační reformu pracovního práva

V Indii pokračují masové protesty proti čtyřem novým pracovním kodexům, které odbory označují za přímý útok na práva zaměstnanců a odborovou demokracii. Podle odborových federací působících ve veřejném sektoru vláda pod záminkou „reformy“ usnadňuje propouštění, oslabuje bezpečnostní standardy a otevírá cestu rozsáhlé privatizaci veřejných služeb. Odboráři varují, že miliony pracovníků mohou skončit v ještě více prekérních pracovních podmínkách.

„Tyto kodexy nejsou reformy, ale krok zpět. Usnadňují propouštění, oslabují kolektivní vyjednávání a vyprázdňují sociální ochranu,“ upozorňuje Shubham Sharma, odborový předák svazu sdružující pracovníky elektráren z Nového Dillí.

Odbory požadují stažení kodexů a skutečný dialog se zaměstnanci. Zároveň vyzývají jednotlivé indické státy, aby je neuváděly do praxe a místo toho chránily stávající pracovní standardy a veřejný charakter klíčových služeb.

► zdroj



Foto: PSI

OSSOO
Odborový svaz státních orgánů
a organizací

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

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ „SMRK“ V LÁZNÍCH LIBVERDA

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

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

CENÍK PRO ROK 2026

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

Informace pro členy OS:

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

POKOJ		CENA ZA POKOJ/NOC V Kč		
Číslo	Počet lůžek s přistýlkou	Sezóna	Mimo sezónu	*Příplatek za krátkodobý pobyt
3, 4 a 5	2+1	850 Kč	650 Kč	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
6	3+1	950 Kč	750 Kč	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
12	4+0	1 080 Kč	820 Kč	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč
**10 – pokoj ZO MF ČR	1+0	480 Kč	440 Kč	1 noc/200 Kč, 2 noci/210 Kč

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

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

**pokoj možno objednat po domluvě (pí Řehořová)

OBDOBÍ HLAVNÍ SEZÓNY

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

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



UBYTOVÁNÍ

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

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

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

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

Zákaz pobytu s domácími zvířaty.



STRAVOVÁNÍ

Vlastní: RZ SMRK je vybaveno společnou kuchyní s plynovým a elektrickým sporákem, sklokeramickou deskou, mikrovlnou troubou, rychlovarnými konvicemi a veškerým nádobím na vaření. Každý pokoj má v kuchyni přiděleny dvě uzamykatelné 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

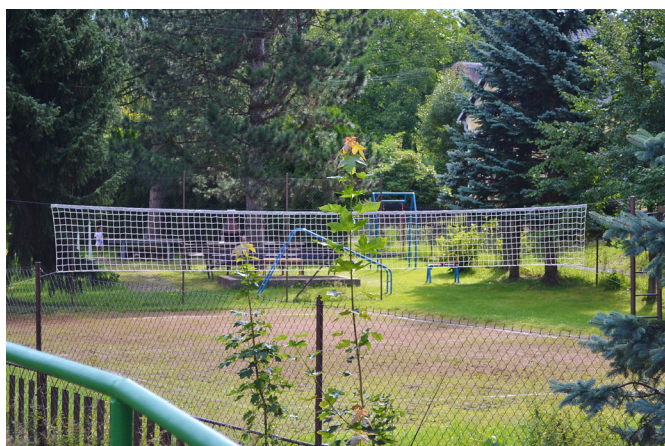
RZ Smrk je výchozím bodem pro spoustu turisticky atraktivních míst, např. Přírodní park Peklo, Kočičí kameny, Tišina, Paličnick, nejvyšší hora Smrk s rozhlednou, vrch Jizera, skalní útvar Frýdlantské cimbuří a cyklistických cest

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 č. 12/2025.
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