

srpen 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

 [osstatorg](#)

Uvnitř Rozhovor s ekonomem Danielem Munichem
Rozhovor s generálním ředitelem GŘC
Názor předsedy OSSOO

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

jak jistě víte, tím nejzásadnějším tématem měsíce srpna jsou pro nás platy. Probíhá jednání o valorizaci platových tarifů a zároveň se připravuje návrh státního rozpočtu na rok 2026. Jednání o platech s vládou Petra Fialy od samotného jejího nástupu jsou – mírně řečeno – náročná a zdoluhavá. Proto jsme uvítali, když Ministerstvo práce a sociálních věcí vyslalo do mezirezortního připomínkového řízení návrh nařízení, ve kterém se konečně objevila i poněkud smysluplná valorizace. Ve variantě VI tohoto návrhu by si zaměstnanci a státní zaměstnanci v tabulce č. 1 „polepšili“ o 13 %, ti ostatní o 7 %. Slovo „polepšili“ dávám schválně do uvozovek, neboť ani tato valorizace by nedohnala jednak kumulovaný propad reálných platů za poslední tři roky, jed-

nak rostoucí minimální mzdu a zaručené úrovně platů. Jedná se nepochybně ale o krok správným směrem.

O to větší bylo naše rozhořčení, když ministr financí zareagoval tak, jako vždycky – taková valorizace není možná, protože návrh státního rozpočtu na rok 2026 s ní nepočítá! Za nás a za ČMKOS je však stanovisko jasné – tyto peníze se zkrátka najít musí. Více se dočtete jak v tiskových zprávách v tomto Měsíčníku, tak průběžně na [webu svazu](#) a na sociálních sítích. Těší nás, že zejména na našem [facebooku](#) hojně diskutujete, pokud náš profil ještě nesledujete, určitě se přidejte! A to není všechno – v naší [valorizační kalkulačce](#) si můžete snadno spočítat, o kolik peněz byste přišli, pokud by náhodou ministr financí skutečně nebyl schopen potřebné peníze najít.



Už jste si jistě zvykli, že Měsíčník vychází poslední pondělí v měsíci, a toto číslo se o pár dní zpozdlilo. Nemůžou za to dovolené, ale skutečnost, že v pondělí 25. srpna se mělo uskutečnit další jednání s vládou a nechtěli jsme vás o jeho výsledky připravit. Bohužel, těsně před tímto termínem nás premiér informoval o tom, že jednání se odsouvá, zatím na neurčito. Vláda totiž valorizaci zatím finálně projednávat nebude. Je zcela zjevné, že ani uvnitř vlády nejsou postoje k platům a platovým tarifům jednotné, o to více je škoda, že vláda nejedná s sociálním partnerem průběžně.

V tomto vydání Měsíčníku se dozvíte pochopitelně i celou řadu dalších zajímavých informací. S blížící se ostrou fází předvolební kampaně je potřeba neustále zdůrazňovat význam veřejné správy a služeb pro všechny obyvatele a obyvatele České republiky a pro každodenní fungování státu. Těší nás tedy například to, že i významný ekonom Daniel Münich, se kterým si můžete přečíst rozhovor, to vidí podobně.

Jménem vedení svazu vám do samého závěru léta přeji hodně sil, hladký návrat do práce, a rodičům školních dětí i pevné nervy v novém školním roce. Děkuje-me za vaši podporu a věřte, že bude potřeba i nadále.

Pavel Bednář
Předseda OSSOO

Platy jsou ostudné. Prostředky na jejich zvýšení se musí najít!

Od začátku působení vlády premiéra Petra Fialy reálné platy ve veřejné sféře poklesly zhruba o třetinu a řada úřadů a jiných institucí nemůže za nízké platy najít potřebné zaměstnance. O tomto problému se dlouhodobě hovoří, nicméně vládní představitelé teprve v posledních týdnech deklarovali potřebu se nízkými platy zabývat. Je tedy s podivem, že **ministr financí odmítá návrh ministra práce a sociálních věcí na zvýšení platových tarifů** s tím, že návrh rozpočtu na příští rok s takovým navýšením nepočítá.

„Odborové svazy rozpočtové a příspěvkové sféry již od března letošního roku usilují o zahájení vyjednávání o platech. Vládní strana toto jednání přes opakované urgence opakovaně a dlouhodobě oddalovala. Ve chvíli, kdy konečně na stole leží konkrétní návrh, si **ministr financí uvědomí, že se zvýšením platů nepočítá!** To je při-

nejlepším amatérismus,“ uvádí předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací, Bc. Pavel Bednář.

Zvýšení platových tarifů je **nezbytné** a valorizace musí být **opravdu zásadní**, aby měla potřebný účinek. S tímto krokem musí být spojena úprava návrhu státního rozpočtu na rok 2026 tak, aby valorizaci pokryla. Opačná cesta, tedy valorizovat jen o tolik, kolik se do současného návrhu rozpočtu „vejde“, možné není. Pokud se vláda na zvýšení platových tarifů i zajištění odpovídajících rozpočtových prostředků neshodne, **platy se hluboko propadnou i pod zákonná minima** a ve veřejné sféře již brzy nebude pracovat v podstatě nikdo. Následky rozvalu veřejné sféry si ale ponese všichni.

O dalším vývoji předcházejícímu jednání s vládou, které má proběhnout koncem srpna, vás budeme informovat.

Požadujeme vyšší růst platů, rychlejší srovnání tabulek a finanční krytí

Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo do meziresortního připomínkového řízení návrh nařízení vlády, kterým se mají změnit platové tarify pro státní zaměstnance a zaměstnance ve veřejných službách a správě.

Návrh obsahuje šest variant růstu tarifů s tím, že hlavním cílem je zrychlený růst nejnižší platové tabulky označené jako Příloha č. 1 a její následné postupné sloučení s platovou tabulkou nazvanou jako Příloha č. 2 v horizontu několika let.

Podle předkladatele by tak mělo dojít k odstranění rozdílů mezi tabulkami a k postupnému narovnání platů v profesích zařazených dnes do nejnižší platové třídy. Tento krok má pomoci snížit počet tarifů pod minimální mzdou a nejnižší úroveň zaručeného platu. Tento návrh valorizace platů, který by měl posílit konkurenceschopnost veřejné a státní sféry, podporují také zaměstnavatelé i ekonomičtí analytici.

Odbory požadují valorizaci platů, kterou zaměstnanci skutečně pocítí

Českomoravská konfederace odborových svazů deklaruje, že sjednocení platových tabulek je krok správným směrem. Navržené tempo i rozsah valorizace ale považuje za nedostatečné.

„Požadujeme plošné navýšení platových tarifů o deset procent od prvního ledna 2026 a to pro všechny státní zaměstnance. Stejně tak převedení příslušného objemu finančních prostředků na toto navýšení do státního rozpočtu,“ říká Josef Středula, předseda ČMKOS.

„Odmítáme další prohlubování nerovností ve veřejném sektoru. Pokud vláda neakceptuje variantu navrhouvanou odbory, je z našeho pohledu jediným přijatelným kompromisem takzvaná varianta VI. z návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí,“ doplňuje Josef Středula.

- +13 % pro zaměstnance v příloze č. 1 a státní službě
- +7 % pro ostatní tarifní tabulky (přílohy č. 2 až 4)

„Varianta VI. jako jediná z dostupných alespoň částečně reaguje požadavek odborů dorovnat nejnižší platy nad zákonnou hranici minimální mzdy a zaručeného platu,“ upřesňuje Jiří Vaňásek, místopředseda ČMKOS.

„Je to poprvé po letech, kdy se vláda oficiálně přihlásila k myšlence zrušení diskriminační tarifní tabulky číslo jedna. Závazek jejího dorovnání nevznikl zázrakem. Je to výsledek soustavné odborové práce, analýz a tlaku na ministerstvo i vládu. Teď je ale nutné, aby činy odpovídaly slovům,“ doplňuje Pavel Bednář, předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací a mluvčí odborových svazů rozpočtové a příspěvkové sféry sdružených v ČMKOS.

„Férovým cílem je odstranění platové nerovnosti, kdy platy z nejnižší platové třídy výrazně zaostávají za platy uvedenými v příloze dvě. Je čas dorovnat tyto rozdíly – směrem vzhůru,“ apeluje Josef Středula.

Proč ČMKOS prosazuje vyšší růst platů

Odbory upozorňují na kombinaci rizik tří faktorů:

- **Dlouhodobý pokles reálných platů** – v posledních letech snižovala jejich kupní sílu vysoká inflace.
- **Nárůst počtu tarifů pod zákonným minimem** – to vede k povinným doplatkům, které podle odborů neplní motivační aspekt a oslabují zásluhové složky platu, jako jsou osobní příplatky nebo odměny.
- **Nízká konkurenceschopnost veřejného sektoru** – mzdová úroveň v soukromé sféře se vzdálila a bez výraznější valorizace stát ztratí schopnost přilákat a udržet kvalifikované zaměstnance.

Podle ČMKOS není valorizace není jen otázkou spravedlnosti vůči stávajícím zaměstnancům, ale i strategickým krokem k zajištění kvalitních veřejných služeb a bezpečnosti státu.

Tempo sjednocení tabulek

V návrhu MPSV se počítá s horizontem tří až čtyř let pro úplné sloučení Přílohy č. 1 a č. 2.

Odbory prosazují rychlejší řešení:

- k 1. 1. 2026 provést výrazné navýšení Přílohy č. 1 (plošně o 10 % nebo o 13 % a 7 % v případě varianty VI.)

- následně v roce 2027 provést zbývající kroky k úplnému sjednocení

„Prodávování procesu snižuje motivační efekt a udržuje nerovnosti, které vláda sama označila za nežádoucí,“ doplňuje Jiří Vaňásek.

Další zásadní podněty ČMKOS

- **Finanční krytí** – valorizace platů musí být plně pokryta státním rozpočtem, a to nejen na tarify, ale i na motivační složky (osobní příplatky, odměny). S růstem platů tedy musí přijít i růst rozpočtů vázaných na platy.
- **Počet platových stupňů** – odbory odmítají návrhy na jejich redukci a navrhují rozšíření nad rámec současných 12 stupňů, aby byl zohledněn rostoucí věk odchodu do důchodu i delší praxe zaměstnanců. Není možné, aby zaměstnanci posledních deset patnáct let své kariéry prožili bez jakéhokoliv navýšení platu.
- **Zvláštní příplatky** – odbory apelují na doplnění a rozšíření příplatků pro profese s vysokou mírou neuro-psychické zátěže nebo rizika (např. hygienická služba, operátoři zdravotnických operačních středisek).

„Jediným férovým řešením je adekvátní navýšení tarifů, ne jejich účelové rušení. Pokud chceme zachovat kvalitu veřejných služeb a státní správy, musíme zajistit zaměstnancům důstojné a konkurenceschopné platy,“ vysvětluje Josef Středula. „Jedinou možností je zásadní valorizace, kterou peněženky zaměstnanců opravdu pocítí. Předložený návrh Ministerstva práce a sociálních věcí ve všech variantách stále bohužel nenaplní deklarovaný cíl – zlepšení platových podmínek zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců tak, aby se posílila konkurenceschopnost veřejné sféry na trhu práce. Zatím jde stále jen o dílčí krok správným směrem,“ uzavírá Josef Středula s tím, že platy se nezbytně adekvátně valorizovat každý rok.

Rozhodnutí o finální podobě nařízení vlády má padnout koncem srpna po vypořádání připomínek v rámci meziresortního řízení. **Podporu nařízení vlády ČMKOS podmiňuje přijetím připomínek, které odbory do meziresortního řízení zaslaly.**

„Málokdo tu dnes chápe, jak zásadní význam pro kvalitu jeho života má kvalitní státní správa,“ říká ekonom Daniel Münich



Ekonom Daniel Münich: „Sledujeme rychlý pokles relativních platů lidí placených státem.“

S ekonomem Danielem Münichem se setkáváme, jak osobně na různých konferencích, tak i virtuálně – z výsledků jeho práce a práce kolegů a kolegyn z CERGE-EI často čerpáme data i argumenty. Požádali jsme ho o rozhovor nejen na téma platů.

Šárka Homfray

V programu CERGE-EI a jeho think-tanku IDEA se věnujete zejména ekonomickým analýzám. V relativně nedávné době jste se více zaměřili na otázky spojené s platovou sférou a se zaměstnanci a zaměstnankyněmi státu. Co vás k tomuto zaměření přivedlo?

Dvě z našich tří posledních studií IDEA na toto téma vydáváme každoročně. První z nich analyticky, ale snad i přehledně, mapuje vývoj počtu zaměstnanců státu a jejich platů a má formu [interaktivní aplikace](#). Do jisté míry tím suplujeme ne-

dostatečnou analytickou a informační kapacitu státu v této oblasti, což – jak brzy ukáží – s platy úzce souvisí.

Druhá naše [každoroční studie](#) se věnuje vývoji platů učitelů a rozpočtu školství. Učitelé a učitelky – a potažmo pedagogičtí pracovníci a pracovnice – totiž představují zdaleka největší skupinu státem placených zaměstnanců a zaměstnankyň. Míří k nim tedy přirozeně i zdaleka největší balík peněz ze státního rozpočtu. V posledních letech i díky těmto dvěma studiím sledujeme rychlý pokles relativních platů lidí placených státem. To snižuje atraktivitu práce a spolu s tím i schopnost státu získávat a udržet kvalitní lidi. Tento trend už začíná ohrožovat funkčnost některých oblastí veřejného sektoru včetně chodu státu samého. Vidíme to třeba na nízké kvalitě dlouhé řady důležitých legislativních předkladů. Stát přitom bude kvalitní lidi nutně potřebovat, pokud chce dobře připravit – ale i úspěšně realizovat – odkládané moder-

nizační reformy a zvýšit odolnost země proti vnějším krizím.

A právě to nás vedlo k [třetí z nedávných studií](#). Jako první tohoto druhu u nás sofistikovaně srovnává platy v sektoru veřejném s mzdami v sektoru soukromém (kromě kvantitativního srovnání studie ovšem popisuje i datové a metodologické nároky takového srovnání, stejně jako jeho nedostatky). Je bohužel opět příznačné, že náš státní aparát žádné takové srovnání pro potřeby efektivního řízení veřejných agend dosud neměl, protože je to patrně nad jeho síly. Stačí se podívat a podobu podkladovou analýzy aktuálního návrhu na zvýšení tarifních platů.

[Ve svém nedávném komentáři pro Deník Referendum mimo jiné píšete, že „struktura a úroveň platových tarifů určujících základy platů zaměstnanců a zaměstnankyň neodrážejí poměry na trhu práce, dynamiku a reálné potřeby státní správy.“ Mohl byste tuto myšlenku rozvést?](#)

Je to složitější, než se může zdát. Podrobně to vysvětlujeme v poslední jmenované studii. Jde o to, že výše platů ve veřejném sektoru je do velké míry dána tarifními tabulkami nějak nastavenými podle sektorů, vzdělání, doby praxe a pracovní pozice. Vůbec však neodráží mzdovou konkurenci soukromého sektoru – v některých případech jsou platy příliš nízké, jinde vysoké.

S kvalifikační náročností práce zaměstnanců a zaměstnankyň státu navíc jejich platy klesají hlubokou pod úroveň konkurenčních mezd. Tento fenomén je nejsilnější v Praze, kde se koncentruje většina úřadů centrální státní správy, a kde jsou nároky na kvalifikaci nejvyšší. V opačném gardu v některých kvalifikačně nenáročných profesích stát zaměstnance a zaměstnankyně přepalcí. Do toho všeho promlouvá i fakt, že řada kvalifikačně náročných profesí – jako jsou ty v IT, finančních a právních službách – je vykonávána formou OSVČ. Ony mimořádně vysoké výdělky, které se k takovým profesím vážou v soukromém sektoru, tu rozhodně nevidíme. Naopak třeba lidé v soukromém pohostinství berou zdánlivě nízké mzdy blízké minimální mzdě, ale reálně na ruku dostávají ještě další peníze. Chtít proto třeba pro kuchařky ve školách platy blízké minimální mzdě je jednoduše úlet.

Zaměstnanci a zaměstnankyně ústřední státní správy tvoří méně než půl procenta všech pracujících, přesto bývají často terčem kritiky nebo dokonce adepty na škrty. Přitom skutečné úspory tímto směrem jsou spíše symbolické. Kde by podle vás měli politici hledat reálný prostor pro navýšení příjmů státního rozpočtu?

Náklady na platy zaměstnanců a zaměstnankyň ústředních orgánů včetně ministerstev činí necelých 20 miliard korun ročně. I kdyby se podařilo drasticky osekát agendy a počty takto zaměstnaných o pětinu, ušetří se pouhé 4 mld. Kč. To představuje pouze cca půl procenta ročních výdajů na důchody – případně si to představme jako necelé 1 % deficitu státního rozpočtu. Osekáváním zaměstnanosti a platů ústředních orgánů se tedy konsolidace veřejných rozpočtů rozhodně nedosáhne. Jediným smyslem takových myšlenek je, že slouží jako laciná populistická vějička k ohlupování neinformovaných naivních voličů.

Rozhodně tím nechci říci, že se nemá – anebo nedá – na chodu státu rozumně šetřit. Jenže to musí dávat aspoň základní ekonomický smysl. Racionální politika by vyžadovala ze všeho nejdřív procesní audity na úřadech, zrušit zbytečné agendy, většinu procesy zcela digitalizovat a zefektivnit. Na základě kvalitních analýz je také třeba adekvátně přestavit platové tarify. Zřejmě by se i ukázalo, že s výrazně vyššími platy a kvalitnějšími



Foto: Freepik

Málo lidí tu dnes chápe, jak zásadní význam pro kvalitu života má kvalitní státní správa.

zaměstnanci a zaměstnankyněmi by jich práci zastalo méně za podobné celkové peníze jako dosud. Jenže takových změn se pouhým provoláváním hesel o vizi malého, silného a efektivního státu a jeho systematickým hladověním nedosáhlo – a nikdy nedosáhne.

Jediným smyslem takových myšlenek je, že slouží jako laciná populistická vějička k ohlupování neinformovaných naivních voličů.

S vaší tezí, že stát přestává být atraktivní zaměstnavatel, a že na to doplatí celá společnost, nelze než souhlasit. Zároveň zmiňujete, že se jedná o úpadek „tichý“, jemuž není věnována větší pozornost. Proč si myslíte, že tomu tak je?

Většina voličů u nás myslím stále nepochopila, že řízení chodu moderního státu je celkem velká věda, a že vyžaduje vysokou odbornost, moderní způsoby řízení, významné know-how, silný analytický aparát a schopné a vzdělané zaměstnance a zaměstnankyně. Bez nich to všechno zkrátka nebude fungovat. A nemám zdaleka na mysli jen ministerstva. Kdo dokáže dohlédnout za naše západní hranice, ten vidí, jak rozdílná je kvalita fungování veřejných sektorů v jiných zemích, a jak výrazně se to pak promítá do většiny ekonomických i neekonomických oblas-

tí – a nakonec logicky i do kvality života. Je to i proto, že na bedra státu – a potažmo veřejných institucí – jsme ve vyspělých zemích postupně navalili obrovské a složité agendy v oblastech školství, vědy, zdravotnictví, podnikání, regulací kdečeho či rozdělování dotací, a nadále v tom pokračujeme bez ohledu na to, zda u nás vládne pravý či levý střed.

Nedostatečnému společenskému vnímání významu kvality veřejného sektoru odpovídá i velmi nízký rozsah a kvalita vzdělávání a výzkumu v oblastech potřebných pro řízení veřejných agend a správu státu na českých vysokých školách. V takovém prostředí se pak mnozí voliči dají snadno obalamutit hesly o zbytném státu. Je pak snazší prodat „zaručený“ recept „vyhladovění státního Otesánka“.

Blíží se volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Jak by se mělo téma platů a šířeji práce ve veřejném sektoru promítnout do předvolebních kampaní nebo debat?

Málo lidí tu dnes chápe, jak zásadní význam pro kvalitu života má kvalitní státní správa. Podobná kampaň se tu pak dělá jen těžko. V pár zbývajících týdnech zběsilé předvolební kampaně na to už prostoru moc nezbude. Cesta povede jen přes dlouhodobější osvětu – té se bohužel dosud žádný serióznější politik neujal. A možná ještě dlouho neujme, pokud ve volbách opět zvítězí populismus laciný hesel.

Důležitou zprostředkující roli v tomto mohou (ale také nemusí) sehrát média, novináři a novinářky. I ti se dnes však bohužel, mám ten pocit, nechávají strhnout spíše senzacemi. V dané situaci je to na nemnohých z nás, kteří se otázkám fungování státu a veřejným politikám dlouhodobě odborně i vědecky věnujeme, abychom na tyto věci veřejnost upozorňovali.

Děkujeme za rozhovor!

„Konkurenceschopnost příjmů v celní správě je pro mě klíčové téma,“ říká generální ředitel Generálního ředitelství cel

Přinášíme další ze série rozhovorů s vrcholnými představiteli organizací, ve kterých působí naše odbory. Na otázky předsedy svazové sekce Celní správy Jiřího Bednáře odpovídal Marek Šimandl, generální ředitel Generálního ředitelství cel.

Jiří Bednář

Jaká byla vaše cesta k Celní správě ČR, a s jakými očekáváními jste začínal ve své současné funkci?

V celní správě působím již více než tři roky. Nabídku vykonávat funkci generálního ředitele Generálního ředitelství cel jsem dostal v květnu roku 2022 v době, kdy tato pozice byla po odchodu mého předchůdce generála Poulička volná, a zároveň v době, kdy jsem byl již rozhodnut opustit své tehdejší působiště, ÚZSI.

Celní správu jsem tehdy vnímal na základě zkušeností daných její spoluprací s institucemi, v nichž jsem působil v minulosti, zejména ÚZSI a BIS, a také na základě mnoha osobních vazeb, které jsem v celní správě měl. Byla pro mě profesionálním sborem s širokým portfoliem činností, který je v rámci segmentu bezpečnostních složek České republiky vnímán veskrze pozitivně.

I proto jsem do služby v celní správě nastupoval s velkou pokorou a od samého počátku se snahou využít zkušenosti, které jsem v různých bezpečnostních složkách za více než třicet let získal.

Naplnila se tato očekávání? Nebo jste je musel významněji přehodnotit?

Pokud bych měl na tuto otázku odpovědět jednou větou, zněla by: „Má očekávání se naplnila, a v některých ohledech i předčila mé představy.“ A to zejména ve vztahu k příslušníkům a pracovníkům celní správy. Vzhledem k tomu, že mám díky své profesní historii srovnání, dovoluji si s klidným svědomím konstatovat, že v celní správě jsem našel mnohem vyšší procento profesionálů a „srdcařů“ než kdekoli jinde, kde jsem dříve působil.

Tématem, které aktuálně „rezonuje“ celým sborem, je TRANSFORMACE CS ČR na období 2023–2026. Co v této souvislosti považujete za důležité? Co změny konkrétněji přinesou?

Určitá míra rezonance je pochopitelná, neboť přestože k prvnímu rušení územních pracovišť celních úřadů došlo již k lednu



Generální ředitel Marek Šimandl

Pro mě je důležité, aby veřejnost nevnímala Celní správu ČR jen jako represivní složku státu.

2024, největší organizační změny zaznamenává celní správa v průběhu letošního roku – od ledna na úrovni Generálního ředitelství cel a od července na celních úřadech. V poslední fázi transformace CS ČR jsme sloučením snížili počet celních úřadů z patnácti na šest. Předchozí model čtil krajské uspořádání (patnáctým úřadem bylo Letiště Václava Havla Praha), což ale znamenalo, že vytíženost některých úřadů byla nepoměrně menší například ke střeďočeskému celnímu úřadu. Sloučením vybraných krajů do jednotlivých celních úřa-

dů tak chceme dosáhnout rovnoměrnější zátěže, ale také efektivnějšího hospodaření, úspory pracovních míst na vedoucích pozicích a v neposlední řadě i operativnějšího nasazování sil v nově vzniklých regionech.

V souvislosti s transformací je potřeba zmínit rovněž schválení tzv. celnického balíčku. Tento zákon byl připraven proto, aby se celní správa nadále věnovala především činnostem souvisejícím s jejím hlavním posláním, tzn. některé kompetence nadále vykonávat nebude, některé kompetence naopak bude vykonávat nově a u některých kompetencí dochází k úpravě na základě vyhodnocení tak, aby byl jejich výkon prováděn zejména s ohledem na hospodárnost a personální obsazení.

Usilujeme o zahájení jednání o platech a platových tarifech. Jak hodnotíte platy a služební příjmy v Celní správě České republiky? Jaká jsou vaše očekávání na letošní a příští rok?

V letošním roce jsme od 1. července zavedli plošný stabilizační příplatek ve výši 3 tisíce korun měsíčně pro příslušníky CS ČR a s jeho vyplácením ve stejné výši počítáme i v roce 2026. Velkým otazníkem je zvýšení platových tarifů pro příslušníky od ledna příštího roku, neboť tato oblast není v současné době návrhem rozpočtu CS ČR na rok 2026 pokryta. Totéž platí i pro zvýšení platových tarifů pro občanské zaměstnance. Co se týče odměňování příslušníků i občanských zaměstnanců, počítáme pro příští rok se zhruba stejným objemem finančních prostředků jako pro rok 2025.

Úroveň služebních příjmů v CS ČR není bohužel na takové úrovni, kterou bychom si představovali, což nám způsobuje potíže i s konkurenceschopností na trhu práce v oblasti bezpečnosti státu. Pro mě osobně je to samozřejmě klíčové téma a chci věřit, že do budoucna se nám podaří situaci zlepšit.

Celní správu netvoří jen příslušníci. Velmi důležitou složkou jsou také občanskí zaměstnanci. Co považujete za nutné udělat pro to, aby se zlepšilo jejich odměňování, zejména aby byla zajištěna konkurenceschopnost na trhu práce? A co konkrétně v tomto ohledu připravujete?

Bezpečnostní sbory usilují již několik let o trvalé navýšení tarifní složky platů občanských zaměstnanců, což je plošným opatřením s dopadem do státního rozpočtu. Podařilo se nám poskytnout bonus občanským zaměstnancům ve formě stabilizačních či věrnostních odměn a počítáme s ním i pro nadcházející rok, přičemž jejich konkrétní výše bude záviset na možnostech schváleného personálního rozpočtu na rok 2026. V této souvislosti uvažujeme rovněž o navýšení limitů osobních příplatků pro občanské zaměstnance, resp. o určité kombinaci obou opatření. V této souvislosti jsme v rámci sestavování rozpočtu na rok 2026 požádali o přesun částky 60 milionů korun ze služebních příjmů příslušníků celní správy do platů občanských zaměstnanců.

Co je podle vás na činnosti Celní správy ČR nejdůležitější? O čem by veřejnost rozhodně měla vědět? A jak vnímáte budoucnost celní správy?

Pro mě je důležité, aby veřejnost nevníkala Celní správu ČR jen jako represivní složku státu, která vybírá cla, daně, pokuty, nebo kontroluje dálniční známky. Celní správa ČR je bezpečnostní sbor, který chrání spotřebitele, společnost, rovné podmínky na trhu a v případě potřeby zajišťuje i ochranu obyvatelstva.

Celní správa má před sebou další výzvy, které souvisejí i s tím, že jsme součástí Evropy a jejího mezinárodního obchodu (zavedení CBAM, oblast elektronického



Celní správa má rozmanitý okruh agend a kompetencí.



Z činnosti Celní správy ČR

obchodu atd.). A k těmto výzvam se postaví čelem. Přestože úroveň digitalizace Celní správy ČR je v porovnání s jinými institucemi na velmi vysoké úrovni, bude třeba nadále rozvíjet i tuto oblast, stejně jako pořídit nové moderní technologie a vybavení pro příslušníky.

Jak se vám spolupracuje s odbory u Celní správy ČR? Co pro vás znamená sociální dialog?

S odboráři máme za sebou řadu konstruktivních jednání, v poslední době především kvůli zmíněnému stabilizačnímu příplatku pro příslušníky celní správy. Pravidelně jednáme o kolektivní smlouvě. Celní správa je ve srovnání s jinými bezpečnostními sbory menší, v loňském roce zde pracovalo kolem pěti tisíc kolegů a kolegyň. Je sice oproti jiným sborům menší, ale možná s o to pevnějšími vazbami v rámci kolektivů. Proto je důležité vytvářet pro všechny

co možná nejlepší podmínky pro práci. To je základ pro dobré fungování organizace. Mé dveře jsou otevřeny pro všechny, kteří přicházejí s konstruktivními nápady na zlepšení situace.

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

Přestože si plně uvědomujeme, že hlavním měřítkem konkurenceschopnosti jsou platové podmínky, je důležité vnímat také další aspekty práce u Celní správy ČR. Jsou tu nadstandardní možnosti kariérního růstu, široké možnosti sebevzdělávání, rozmanitá pracovní náplň, jistota stabilního zaměstnavatele a vnitřní kultura organizace. Především je to ale i smysluplná a důležitá práce pro celou českou a evropskou společnost.

Děkujeme za rozhovor!

Pavel Bednář: Úroveň sociálního dialogu s vládou nebyla nikdy horší, než teď

Za více než deset let působení v roli mluvčího odborových svazů ve veřejných službách a správě (OS RoPo) sdružených v ČMKOS jsem zažil různé podoby sociálního dialogu. A mohu říci, že v průběhu těchto let nebyla úroveň sociálního dialogu nikdy horší než dnes. Rád bych se podělil o subjektivní pohled na to, jak v České republice ve 21. století (ne)funguje sociální dialog. Jen na připomenutí, odbory jsou v každé vyspělé demokratické společnosti jedním z pilířů společnosti a sociální dialog odráží kulturu politiky a demokracie samé.

Vyjednávání jako divadelní hra

U nás v České republice nemůžeme kolektivně vyjednávat o valorizaci platů pro zaměstnance veřejného sektoru (jako např. na Slovensku, kde se valorizují platy na základě Kolektivních smluv vyššího stupně pro zaměstnance ve státní službě a pro zaměstnance při výkonu práce ve veřejné správě), ale každoročně probíhají vyjednávání s druhým partnerem sociálního dialogu, tedy představiteli vlády. Sociální dialog byl za vlády Sobotky a Babiše, domnívám se, na velmi dobré úrovni. Předcházející vlády si velmi dobře uvědomovaly, že sociální dialog je potřebný, že přispívá k sociálnímu smíru a že se na něm také dají získávat politické body.

Vyjednávání o růstu platů bylo jedním ze základních témat sociálního dialogu – ne vždy byla vyjednávání jednoduchá, spíše velmi složitá a napjatá, ale s konkrétním kompromisním výsledkem. To se však nedá říci o stávajícím kabinetu Petra Fialy. Sociální dialog po celém toto volebním období připomíná spíše tragikomickou (někdy doslova tragickou) divadelní hru, než snahu o zapojení sociálních partnerů do diskuze a rozhodování o věcech společných a důležitých pro občany této země. Ať už se jedná o tripartitu, různé pracovní týmy na ministerských úrovních či vyjednávání o platech zaměstnanců veřejného sektoru.

Ignorance i bazarové handlování

Jen malé připomenutí, jak to s ochotou vlády jednat s odbory vypadalo v posledních dvou letech: v loňském roce proběhlo po opakovaných urgencích ze strany odborů několik jednání. Na konci srpna 2024 proběhla ve dvou dnech po sobě jednání, na kterých vládní strana představila neakceptovatelné návrhy na valorizaci

platů ještě v roce 2024. Ministr financí se nezdral sdělit vyjednávačům odborové strany, že předpokladem realizace jejich návrhu je, že zástupci odborových svazů a ČMKOS nebudou organizovat jakékoliv protestní akce, nebo k navýšení nedojde. To bylo pro odbory signálem k odmítnutí návrhu a k odchodu z jednání.

Nakonec došlo 3. 10. 2024 k dohodě o valorizaci platových tarifů k 1. 1. 2025 o 1400 Kč. Na toto jednání si odborové vyjednávači budou pamatovat ještě dlouho. Jednání bylo dvakrát přerušeno přestávkou (první ze strany vládních zástupců a druhou ze strany odborů) a připomínalo spíše turecký bazar než seriózní dohádovací proces – lícitovalo se o každou stokorunu. Nedůstojné!

A jednání v letošním roce? Dne 12. března 2025 jsme předsedu vlády oficiálně požádali o zahájení jednání na téma valoriza-



Především díky nedostatečnému odměňování hrozí nebo už probíhá odchod řady odborníků a zkušených pracovníků.



ce platů od 1. 1. 2026. Ve své odpovědi ze dne 1. 4. 2025 uvedl: „Vaši žádost o jednání na téma valorizace platů jsme projednali na jednání vládní koalice a jsme připraveni se k uvedenému tématu sejít. Termín jednání bude vhodné stanovit až po zveřejnění dubnové makroekonomické predikce MF, na jejímž základě bude připravován rozpočet na rok 2026.“

Makroekonomická predikce MF byla zveřejněna již 10. 4. 2025. Na jednání předsednictva RHSD dne 5. 5. 2025 byl premiér znovu vyzván předsedou ČMKOS k zahájení jednání o platech ve veřejném sektoru. Naše výzva zůstala bez odezvy. Dne 28. 5. 2025 byla předsedovi ČMKOS a mluvčímu OS RoPo zaslána pozvánka na 10. 7. 2025 k jednání o problematice platových podmínek ve veřejné sféře. Toto pozvání však reagovalo na žádost prezidenta Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Bohužel na naši opětovnou žádost ze dne 13. 5. 2025 vláda nezareagovala vůbec! Ve věci růstu platových tarifů příslušníků bezpečnostních sborů byl k jednání vyzván dne 19. března

2025 i ministr vnitra, i v tomto případě ale vláda reagovala mlčením.

Vláda nakonec bez konzultace s odborovými svazy přijala usnesení, že se u některých bezpečnostních sborů zavede od 1. 7. 2025 stabilizační příspěvek, což je nesystémový krok. A úplně se zapomnělo na občanské zaměstnance bezpečnostních sborů! Odborové svazy v rozpočtové a příspěvkové sféře (OS RoPo) sdružené v ČMKOS svolaly na 16. 6. 2025 tiskovou konferenci, kterou se neslo velmi příznačně motto: „Kolaps sociálního dialogu“. Ani tento vzkaz vládě prostřednictvím médií nepomohl.

Takže nakonec až 10. 7. 2025 došlo na jednání představitelů K4 (zástupci stran vládní koalice) se zástupci zaměstnavatelů územně-samosprávných celků a se zástupci odborů. **Toto jednání bylo rozděleno na dvě části:** na jednání o návrzích zaměstnavatelů na změnu odměňování zaměstnanců veřejného sektoru (s podporou odborové strany, která podobné návrhy již po vládě požadovala), a na jednání o valorizaci platů od 1. 1. 2026. Jednání budou dále pokračovat na konci srpna letošního roku.

Odbory chtějí dialog. Vláda nabízí jen monolog

A jaký kolaps sociálního dialogu spatřuji já? Vláda nevedla a nevede sociální dialog, ale monolog! Základem sociálního smíru je sociální dialog mezi sociálními partnery – vláda zásadním způsobem porušovala a porušuje sociální smír! Především díky nedostatečnému odměňování hrozí nebo už probíhá odchod řady odborníků a zkušených pracovníků, kteří zajišťují důležité agendy státní a veřejné správy! Hrozící rozval státní a veřejné správy může být prvním krokem k privatizaci činností úřadů a institucí, což přinese občanům zhoršení dostupnosti klíčových služeb! Očekáváme, že vláda, ať už jakákoliv, začne vést s odborovými partnery sociální dialog, který bude skutečně odpovídat standardům moderní demokratické společnosti. Dialog, jehož cílem není pouhé vylechnutí partnera, ale skutečná dohoda. Požadujeme, aby vláda respektovala, že sociální dialog je o kompromisu a hledala názorový průsečík u návrhů, které sociální partner, tedy odbory, předkládá. Nemůžeme přehlížet vzrůstající dramatickou nespokojenost zaměstnanců veřejných služeb a správy s přístupem Vlády ČR vůči zaměstnancům státu i územně samosprávných celků, včetně jejich odměňování.

Pavel Bednář
předseda OSS00 a mluvčí OS RoPo

Lámeme ledy

Odbory nejsou šedivý pozůstatek, ale barevná realita

Dne 11. června 2025 se na Ministerstvu průmyslu a obchodu uskutečnila jedna neobvyklá odborářská schůze. Bylo to tentokrát neformální setkání, které společně připravila místní odborová organizace, členové a členky iniciativy Mladí odboráři a představitelé Odborového svazu státních orgánů a organizací.

Hana Kadlecová,
předsedkyně odborové organizace
při MPO

Miroslav Jakab,
člen odborové organizace při MPO
a platformy Mladí odboráři OSSOO

I vlastní myšlenka uspořádat tuto schůzku se zrodila společně – a to s jasným cílem: sejít se v širším okruhu v bezpečném prostředí, připomenout si, jaké možnosti má odborová organizace, pokud je silná, a věnovat se aktuálním problémům, se kterými se zaměstnanci a zaměstnankyně potýkají a při jejichž řešení by ocenili oporu.

Na toto setkání byli pozváni nejen členové odborové organizace, ale i ostatní zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří mají zájem se spolupodílet na vytváření podmínek na pracovišti, ale třeba také jenom zjistit bližší informace o činnosti a záměrech odborové organizace při MPO a OSSOO.

Po dohodě s OSSOO jsme jako hlavní téma pro toto setkání zvolili sladování osobního a pracovního života a návazně také téma šikany na pracovišti, neboť to stále nabývá na náležitosti.

Za OSSOO na tuto schůzku přišla Šárka Homfray, 2. místopředsedkyně OSSOO a odbornice na širokou právní problematiku a téma šikany, Anna Řídká, specialistka na konzultace ke kolektivnímu vyjednávání a tajemnice platformy Mladých odborářů, a také Radek Holodňák, specialista pro práci s členskou základnou pro oblast Praha a střední Čechy.

Setkání se uskutečnilo v místnostech v budově Na Františku, které slouží jako zázemí odborové organizace. A nutno říct, že se podařilo se – atmosféra setkání byla otevřená a přátelská, a bylo zřejmé, že se sešla skupina lidí, kterým jde o stejnou společnou věc a jsou připraveni přinášet konkrétní návrhy ke změně.



Odborová organizace na MPO má zajímavou nástěnku.

Komunikaci rozproudila i práce ve skupinách – při diskusích se vytvořily menší skupiny, v nichž mohli zúčastnění na dostatečném prostoru rozebírat, diskutovat i řešit klíčová témata. Mluvčí jednotlivých skupin pak prezentovali výsledné závěry ostatním.

O čem se mluvilo

Pro představu se na chvíli zastavme u obsahu ve dvou blocích.

V prvním se účastníci věnovali otázce work-life balance a možnostem, jak do ní mohou vstupovat odborové organizace i samotní zaměstnanci a zaměstnankyně. Jako první vystoupila Anna Řídká, která představila způsoby, jak lze prvky rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem začleňovat do kolektivního vyjednávání, a upozornila také na roli jednotlivce na pracovišti. Na ni navázal Radek Holodňák, jenž přiblížil, jaké konkrétní nástroje a podporu může svým členům nabídnout samotný odborový svaz. Na úvodní výklady navázala skupinová diskuse, během které zúčastnění sdíleli své vlastní zkušenosti (i potíže) s propojováním pracovního a osobního života. První blok zakončila společná plodná reflexe.

Druhý blok se zaměřil na téma šikany na pracovišti. Šárka Homfray ve svém příspěvku představila, jak se lze proti šikaně bránit z pohledu jednotlivce i jakou roli v těchto případech může sehrát odborová organizace. Na její příspěvek následoval prostor pro dotazy a širší diskusi mezi zúčastněnými.

Hlavní závěry a výstupy

Pokud jde o otázku home office a sladování pracovního a rodinného života, zúčastnění se shodli, že na ministerstvu jsou pro práci z domova již vytvořené podmínky. Zároveň ale zazněl požadavek, aby zaměstnavatel zajistil rovný přístup k využívání home office pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně a ve všech útvarech, kde to povaha práce umožňuje.

Pokud jde o druhé téma šikany na pracovišti, bylo zřejmé, že právě ta je v současnosti na ministerstvu vnímána jako velmi aktuální problém. Jako první krok v řešení této otázky bude připraven anonymní dotazník pro zaměstnance a zaměstnankyně, který bude mít za cíl zmapovat základní zkušenosti a postoje k této problematice.

Celkové shrnutí a vyhodnocení

Schůzky se zúčastnili převážně nečlenové a nečlenky odborové organizace, ale především sami zaměstnanci, kterých se projednávaná témata konkrétně osobně dotýkají. Velkým přínosem bylo již samo uvědomění, že citlivá témata nejsou pro odborovou organizaci ani svaz tabu, a že existují legitimní a regulérní nástroje, jak je na bázi odborové organizace řešit ve prospěch zaměstnanců a zaměstnankyň. Od zúčastněných jsme obdrželi nesmírně pozitivní zpětnou vazbu. A svěží komunikaci, kterou jsme díky setkání rozjeli, nyní aktivně udržujeme.

Následně byl na intranetu MPO zveřejněn dotazník k tématu šikany, s jehož zpracováním nám pomohli Šárka Homfray a Radek Holodňák. Jeho výsledky zveřejňujeme.

Na MPO plánujeme v takovýchto setkání pokračovat a vybírat další vhodná témata. Podle ohlasů na naši práci jsme optimističtí, že jsme našli správnou cestu, která bude mít postupně efekt pro posílení členské základny a zvýšení zájmu o společnou práci v odborech.

Poměrně úspěšně se nám daří „lázat ledy“ a měnit image odborové organizace – že to není šedivý pozůstatek totality, ale barevná realita, která znamená skutečnou možnost konstruktivně jednat se zaměstnavatelem a prostřednictvím odborového svazu zásadně ovlivňovat podmínky týkající se platů a společenského postavení zaměstnanců i zaměstnankyň.

Levný stát nás přijde draho

Petr Bittner

„Málokdo tu dnes chápe, jak zásadní význam pro kvalitu jeho života má kvalitní státní správa,“ říká Daniel Münich s náléhavostí jako budíček, který ignorujeme. A má pravdu. Český stát se topí v tarifních tabulkách, papírových plánech a polovičatých opatřeních, zatímco se nimrá v úsporách, které nefungují – a nepřináší slíbené výsledky.

Moc nebo málo?

Jenže co dělají jinde? V severských zemích to ví: tam stát neskrblí, ale investuje. Například ve Švédsku činí veřejné výdaje až 49 % HDP, ve Finsku dokonce 55 % – výrazně nad průměrem OECD, který je nějakých 46 %.

Česko je pro porovnání někde kolem 43 % HDP, což odpovídá průměru OECD, ale stále pod úrovní Severanů. A hlavně: zcela bez politické síly, která měla odvahu požadovat cokoli jiného než další osekávání. To, co svorně téměř celá politická třída proklamuje jako „zeštíhlování nabobtnalého aparátu“ nebo „redukování zbytečných úředníků“ jsou ve skutečnosti zejména škrtky v investicích do školství, zdravotnictví, e-vlády – a v neposlední řadě to jsou ideologické rány pro důvěru, že stát může mít pozitivní vliv na kvalitu života (a že ve zmiňovaných oblastech to za něj nikdo jiný neudělá).

Základní otázka

Hlavní omyl takového uvažování tkví v tom, že stát ve skutečnosti nepotřebuje nejnižší výdaje, ale nejefektivnější. Ve veřejné ani politické debatě jsem dosud nenarazil na otázku, která je přitom nejvíc na místě, máme-li se pouštět do tak radikální politiky, jako je osekávání státu: najdeme na světě vyspělou zemi s minimálními výdaji na státní správu, a přitom s excelentní kvalitou života? Odpověď je jednoduchá – ne. Pokud bychom si konečně takto zásadní věc uvědomili, pak by ono „osekávání státu“ rázem nebylo ničím jiným než útokem na stát, snahou stát oslabit a postupně zlikvidovat.

Tato odvěká mise neoliberální politiky by se musela ukázat jako prodloužená ruka zájmů kapitálu, jemuž stát stojí v cestě k „zisku bez přívlastků“.

V praxi navíc vidíme, že deklarované úspory takových politik jsou symbolické – pokud státní zaměstnanec a zaměstnankyně „seškrtneme“ o 20 %, ušetříme maximálně jednotky miliard. Daniel Münich v rozhovoru v tomto čísle upozorňu-



Ve skutečnosti jde zejména o škrtky v investicích do školství, zdravotnictví a e-vlády.

Hlavní omyl takového uvažování tkví v tom, že stát ve skutečnosti nepotřebuje nejnižší výdaje, ale nejefektivnější.

je, že např. škrtky ve státní správě vyvádějí cca 4 miliardy Kč, což dělá jen zhruba 1 % rozpočtového schodku (přeloženo všem, pro něž je uvažování v takových částkách těžko představitelné – prakticky nic). Personální, kapacitní i kvalitativní ztráty tak nesmyslného podřezávání větve pod vlastní zadnici jsou přitom takřka nevyčíslitelné – a my všichni je v nadcházejících letech vždy zakusíme na vlastní kůži.

Severská inspirace

Severské modely se nenechávají neoliberální ideologií tak snadno obalamutit štítivosti vůči veřejným výdajům – jejich vize je mnohem více namířená na jejich smyslnost. Audit, digitalizace, moderní řízení, tarifní systém odměňující kvalitu –

to jsou investice, které přinášejí vyšší výkonnost a paradoxně nakonec i nižší náklady na jednoho schopného pracovníka či pracovníci, než vykazuje současný stav u nás.

Vezměme si třeba takové Estonsko – malá země, která do reformy digitalizace a vzdělávání investovala chytře, a přesto (anebo právě proto) patří mezi nejlepší země na PISA testech. Jinými slovy, vzdělávání funguje líp, přestože na školy míří relativně menší podíl výdajů. Kvalita je výsledkem smysluplných investic, nikoli škrtů. Estonský příklad nám dává dvě silné výpovědi: zaprvé, neoliberální „odtučnění státu“ je falešný slib, a zadruhé, silný a zároveň efektivní stát je nejcenější investicí jak do kvality života tady a teď, tak do budoucích pokolení.

Šetříme špatně

Na českém státu se zkrátka šetří špatně – znekvatňujeme život v současnosti a sabotujeme budoucnost, aniž bychom cokoli výrazněji uspořili. Kdybychom konečně přestali zavírat oči před státy, kde se podle všech rozumných ukazatelů žije nejlíp, museli bychom si konečně přiznat, že kvalitní stát je základem kvality života, demokracie, odolnosti i dlouhověkosti. A místo „tichého úpadku“ bychom se konečně mohli nadechnout a vydat se klidným krokem cestou strategické investice.

Krácení na nárocích zaměstnanců a zaměstnankyň

? Obracím se na vás s žádostí o právní radu ve věci pracovního poměru u současného zaměstnavatele. Při výkonu práce jsem obsluhoval služební automobil a štěpkovač. Při couvání do prudkého kopce se spálila spojka auta – a štěpkovač se později ucpal. Nebyl jsem proškolen a se stroji jsem zacházel běžným způsobem. Zajímá mě, zda i v takovém případě mohu být odpovědný za škodu, a jak má zaměstnavatel postupovat při jejím vymáhání. Dále mi byla mzda zaslána později, než je sjednáno ve smlouvě – a to bez mého souhlasu, bez proplacené odpracovaných přesčasů a bez poskytnutí náhradního volna, přestože jejich odpracování mohu doložit. V pracovní smlouvě mám nárok na mimořádnou prosincovou prémii ve výši 10 % z čistého zisku, avšak v daném roce jsem odpracoval jen čtyři měsíce – zajímá mě, zda mám nárok na poměrnou část. Zaměstnavatel mi navrhl ukončení smlouvy dohodou (byla na dobu neurčitou) s tím, že pokud nepodepíšu, může po mně vymáhat škodu, a já nevím, zda je to v pořádku a zda by to mohlo ovlivnit i prémii. V červnu mi nařídil dovolenou v délce 10 dnů, a přesto mi oznámil, že mi strhne část mzdy. Nyní tvrdí, že pro mě nemá práci, vyplácí mi 60 % náhrady a může mě povolát zpět s jednodenním předstihem, ačkoliv vím, že práce by byla. Prosím o posouzení všech těchto bodů a doporučení, jak postupovat.

Ve vámi popsané věci je nutné rozlišit několik oblastí. Odpovědnost za škodu na vozidle a stroji lze posoudit až po odborném zjištění příčiny. Zde je nutné zdůraznit, že nemůžete nést odpovědnost za škodu, která zaměstnavateli sice vznikla v souvislosti s plněním vašich pracovních úkolů, ale při které nedošlo k žádnému porušení povinností zaměstnance z vaší strany. Jestliže po vás zaměstnavatel vyžaduje úhradu škody, a vy s tím nesouhlasíte, musel by škodu zaměstnavatel řešit soudní cestou. V pří-

padě zavinění škody z nedbalosti je náhrada limitována čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku.

Co se týče mzdy, zákon stanoví, že musí být vyplacena nejpozději v následujícím měsíci po odpracování, v předem určeném termínu. Při opoždění můžete nárokovat úroky z prodlení (v roce 2025 ve výši 12 %). Neposkytnuté proplacení přesčasů nebo náhradního volna do tří měsíců po výkonu práce přesčasem je porušením zákoníku práce – doporučuji

písemnou výzvu, poté inspektorát práce či soud.

U mimořádné prémie záleží na přesné formulaci smlouvy. Pokud není podmíněna celoročním trváním pracovního poměru, lze uvažovat o nárokování poměrné části, zejména s ohledem na praxi vůči jiným zaměstnancům a zaměstnankyním.

Pracovní poměr lze ukončit dohodou jen se souhlasem obou stran. Nabídka, která je podmíněna nevymáháním údajné škody, je problematická.

Nárok na zákonnou dovolenou vzniká poměrně – při čtyřech měsících zaměstnání odpovídá zhruba sedmi dnům, nikoliv deseti, proto mohl zaměstnavatel krátit mzdu.

Při překážkách na straně zaměstnavatele platí, že při prostojích náleží min. 80 % průměrného výdělku, v případech přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí 60 %. Pokud jde o jiné zákonné překážky na straně zaměstnavatele, a pokud není sjednáno konto pracovní doby, má náležet 100 % průměru. Vyžádejte si proto písemné zdůvodnění, o jakou překážku se má jednat.

Anna Řídká

Náhrada škody za neoprávněně vyplacený plat

? Pracuji na jednom služebním úřadu jako personalistka. Jednu dobu jsem částečně vykonávala i úkony mzdové účetní z důvodu dlouhodobě nepřítomnosti kolegyně. Mimo jiné jsem zadávala údaje a jejich změny do informačního systému. Během tohoto období však došlo k chybě. U jedné státní zaměstnankyně jsem zadávala změnu bydliště a nevšimla jsem si, že systém rovněž změnil její zkrácený úvazek na úvazek plný. O této funkcionalitě mě nikdo neinformoval, proškolená jsem nebyla a nikdo po mě systém nekontroloval. Této státní zaměstnankyni pak asi rok a půl odcházela vyšší plat, než jí náležel. Úřad teď po mně vymáhá škodu a hrozí soudem, a to i přesto, že tato zaměstnankyně ještě přeplatek nevrátila. Mají na to právo? A jak mám postupovat?

Právní úprava povinností státního zaměstnance či zaměstnankyně k náhradě škody je v zákoně o státní službě upravena relativně stručně, a to odkazem na zákoník práce. Zde je klíčovým ustanovením § 250. Podle tohoto ustanovení je

zaměstnanec či zaměstnankyně povinna nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobila zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance či zaměstnankyně nahradit škodu se poměrně omezí. Zaměstnavatel je až na výjimky povinen prokázat zavinění zaměstnance či zaměstnankyně.

Ve vámi popisovaném případě bude zejména nejdříve nezbytné stanovit skutečnou výši vzniklé škody. Tu bude možné stanovit až po skončení všech řízení spojených s požadavkem navrácení přeplatku platu po dané státní zaměstnankyni. S ohledem na nezbytnost prokazování dobré víry či její absence půjde pravděpodobně o poměrně zdoluhavé řízení. Nicméně dokud nebude znám výsledek, nebude jasné, zda služebnímu úřadu vůbec nějaká škoda vznikla – a pokud ano, tak v jaké výši.

Následně je nezbytné zdůraznit, že povinnost k náhradě škody by vám náležela pouze tehdy, pokud jste tuto škodu

zavinila – což bude muset prokázat opět služební úřad. Je pravdou, že postačí i zavinění ve formě nedbalosti, není nutné, aby šlo o úmysl. Nicméně s ohledem na druhou větu výše citovaného ustanovení § 250 zákoníku práce bude nezbytné se zabývat i tím, jestli vám služební úřad zajistil dostatečné podmínky k řádnému výkonu služby – zejména tedy proškolení v užívání daného systému. Pokud systém automaticky provádí i jiné změny než ty, které jsou do něj aktivně zadány, a vy jste neměla jak tuto skutečnost vědět, těžko byste mohla být za danou škodu odpovědná, a to ani zčásti.

Z procesního hlediska dojde nejdříve k projednání škody škodní komisí, zde by měla být přizvána nebo alespoň informována i odborová organizace. Pokud by služební úřad přeci jen hodlal škodu vymáhat, musel by tak učinit u soudu. Pro úplnost ještě dodávám, že případná náhrada by byla limitována čtyřapůlnásobkem vašeho průměrného měsíčního výdělku.

Šárka Homfray

Vedro v kanceláři: Jaká je maximální teplota v práci – a na co máte nárok

Anna Řídká

Je vám v kanceláři horko, potíte se u počítače a říkáte si, kolik stupňů vlastně smí být v práci? Nejste sami – otázky jako „jaká je maximální teplota na pracovišti“, „co dělat při vedru v kanceláři“ nebo „mám nárok na volno kvůli horku?“ patří mezi nejčastěji vyhledávané. Práce v horku není jen nepříjemná, ale může být i nebezpečná – a zaměstnavatel má v takové situaci určité dané povinnosti. Tento článek vám vysvětlí, jaká je podle zákona přípustná teplota na pracovišti, kdy máte nárok na ochranné nápoje, jak je to s klimatizací v práci a co dělat, když zaměstnavatel nic neřeší. Zjistíte, jak se bránit vedru v kanceláři – a hlavně, na co všechno máte jako zaměstnanec či zaměstnankyně nárok.

Základní právní rámec

Kolik stupňů může být v kanceláři podle zákona? Základní právní předpisy stanovují, jaké mikroklimatické podmínky musí zaměstnavatel zajistit. Zákon i nařízení vlády mluví jasně – existují limity pro minimální i maximální teplotu na pracovišti. Pokud je vám v práci horko, první krok je znát svá práva ze zákona.

- [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.

Jaká je maximální teplota? Záleží na typu práce

Není práce jako práce – jiná pravidla platí pro administrativu, jiná pro řidiče. Tzv. třídy práce určují, kolik stupňů je ještě přípustných a kdy už je teplo za hranou. V kanceláři je maximální teplota stanovena na 27 °C, v terénu často méně. Pokud je vám horko, pomůže vědět, do jaké třídy práce patříte. A limity platí také pro chlad!

- **Třída I – Administrativní práce, práce na PC, laboratorní činnosti**
Minimální teplota: 20 °C
Maximální teplota: 27 °C

- **Třída IIa – Pokladní, řidiči osobních aut**
Minimální teplota: 18 °C
Maximální teplota: 26 °C

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

Povinnosti zaměstnavatele při vedru

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.
 - Nápoje musí být nezávadné (minerální voda, pramenitá, kojenec-ká, 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).

Klimatizace – rizika a doporučení

I když klimatizace není ze zákona povinná, pokud ji zaměstnavatel má, musí ji správně **nastavit a udržovat**. Příliš velký rozdíl mezi venkem a kanceláří může být zdravotně rizikový. Nastavení teploty má svá pravidla a je dobré je znát. Zajímá vás, na kolik stupňů může být klimatizace puštěná? Tady je odpověď.

- 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.

Bezpečnostní přestávky při extrémních teplotách

Při teplotách nad 36 °C už přestává jít o běžné podmínky – zákon v takovém případě prikazuje bezpečnostní přestávky. Jde o ochranu zdraví a snížení rizika přehřátí. Pokud se zaměstnavatel zdrá-

há přestávky umožnit, může porušovat BOZP. Tady se hraje o fyzickou bezpečnost, nejen o komfort.

Kam se obrátit, když zaměstnavatel nedodržuje pravidla?

Pokud je v práci neúnosné vedro a vedení situaci neřeší, nemusíte to snášet. K dispozici jsou **krajské hygienické stanice** i **Státní úřad inspekce práce**. Máte právo podat podnět a chránit si zdraví. Zákon je na vaší straně, pokud zaměstnavatel ignoruje teplotní limity na pracovišti. Vaše odborová organizace vám s tím pomůže.

V případě, že zaměstnavatel neplní své povinnosti a odmítá situaci řešit, obraťte se na:

- Vaši základní odborovou organizaci.
- Místně příslušnou krajskou hygienickou stanici.
- Státní úřad inspekce práce (SÚIP).

Doporučení pro vyjednávání v kolektivní smlouvě

Kolektivní smlouva může zajistit víc, než nařizuje zákon – například volno při vedru, přístup ke sprchám nebo chlazené nápoje i při mírně zvýšené teplotě. **Odbory mají nástroje, jak zlepšit pracovní podmínky během horkých dnů.** Pomocí vyjednávání lze nastavit lepší standardy mikroklimatu i technické vybavení pracoviště. Až budete znovu přemýšlet o požadavcích do kolektivní smlouvy, zkuste přemýšlet třeba o následujících opatřeních, která zaměstnancům a zaměstnankyním pomohou zvládat letní vlny veder:

- 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.

Vysoké teploty na pracovišti nejsou jen o nepohodlí – jsou to podmínky, které mohou ohrozit zdraví. Zaměstnavatel má jasně stanovené povinnosti, a pokud je neplní, není ostuda se ozvat. Právě od toho tu jsou odbory. Pokud se ve vaší práci přehřívá vzduch a vám se z toho vaří krev v žilách, **obraťte se na svého regionálního informačně-poradenského pracovníka OSSOO**. Pomůžeme vám hájit vaše práva, jednat se zaměstnavatelem nebo podat podnět příslušným úřadům.

Když vás to pálí, nenechte to být. Odbory jsou tu pro vás.

Imposter syndrom a práce: Jak se vymanit z pocitu, že nejste dost



Michaela
Šídlová

Určitě už jste se někdy setkali s pojmem imposter syndrom. Jde jen o další z dnešních módních frází, anebo tu máme co do činění s reálným psychologicky diagnostikovatelným zatížením, na které je třeba si dát pozor? Proč jde zčásti o obojí se dočtete v článku od Michaely Šídlové, členky mladých odborářů a psycholožky ve výcviku, která si na toto téma aktuálně zpracovává také příspěvek na psychoterapeutickou konferenci.

Co je imposter syndrom?

Český překlad tohoto spojení lze často zahlédnout jako „syndrom podvodníka“. Nejedná se však o problematiku drobných krádeží ani manželské nevěry, ale o symptomatiku hlubšího prožívání. Problémem tu je přesvědčení jedince o vlastní nedostatečnosti a o tom, že většina úspěchů v jeho životě není zasloužená. Na vině může být více faktorů – od rodinné dynamiky, přes zážitky v dětství, vrozené vlastnosti osobnosti až po systém přesvědčení, která si vytváříme sami nebo která nám implikuje naše často nejbližší okolí.

Větší sklony k prožívání imposter syndromu pak mají lidé se zvýšenou tendencí k obavám a úzkostem spojeným s inklinací k perfekcionismu. Paradoxně se však imposter syndrom může také projevovat jako prokrastinace či sabotáž vlastního úspěchu. Často se může vyskytovat také při náročných obdobích v pracovním procesu, například při změně zaměstnání nebo vykonávání úkolů navíc, o nichž nejsme úplně přesvědčení, zda jsme na ně kvalifikováni. Pokud se v takovém prostředí podaří uspět, může to v někom místo úlevy a radosti paradoxně snadno vyvolat úzkosti a obavy.

Imposter syndrom sám o sobě není patologický a není zapsán ani v seznamu mezinárodní klasifikace nemocí. Přesto, pokud někomu tzv. „přeroste přes hlavu“ a brání mu v prožívání radosti z úspěchů a života obecně, je dobré začít situaci řešit s odborníkem či odborníci, kteří mohou pomoci rozklíčovat některá škodlivá přesvědčení, kterým věříme – a možná bychom nemuseli. To je však již práce pro terapii.

Proč se těší imposter syndrom takové „oblíbené“?

Mnoho z nás v současnosti tíží nejistoty v různých oblastech života. Ať už se jedná o svět „tam venku“ a jeho politické a ekonomické nepokoje, nebo o náš „vnitřní svět prožívání“, máme tendence zaměřovat se spíše na špatné události, které si často také lépe pamatujeme. Proto, když se podaří něco dobrého, může se objevit hlásek v naší hlavě, který se bude ptát, zda jsem pro tento úspěch udělal dost a jestli si ho vůbec zasloužím. V takové chvíli každý raději sáhne po slovním spojení, které zní skoro jako diagnóza, než aby se vypořádal s obyčejnou nejistotou.

Jak se vlastně imposter syndrom od takové běžné nejistoty liší?



Znaky syndromu podvodníka

Za prožíváním úspěchu jedinci s imposter syndromem začínají naskakovat automatické myšlenky, které úspěch znevažují – můj úspěch přeci jistě musí být dílem štěstěny či chyby v systému. Následuje zpravidla úzkostná představa, že se to jednoho dne „provalí“, že na své místo či ocenění ve skutečnosti vůbec nemám, a jak potupná taková situace pro mě bude, jakmile nastane. Vnitřní přesvědčení o tom, že nejsem zdaleka tak chytrá, šikovná či talentovaná, jak o mě okolí často tvrdí, mi pak nedovolí proží-

vat radost z dobře odvedené práce a užít si zasloužené ocenění, a místo toho mě žene za dalším studiem, kurzy či knihami, které potřebuji ještě zkonsumovat, abych se alespoň „vyrovnala“ odborníkům a odbornicím, třebaže bych je reálně svými znalostmi i praxí mnohdy dávno překonávala. Přesvědčení jedinci trpícího imposter syndromem však nedovoluje toto nahlédnout a perfekcionismus ho nebo ji stále nutí k další práci na sobě. Takové nastavení je pak jen krůček od jiného, pro zdraví ještě hůře zpracovatelného syndromu – vyhoření.

Kroky k překonání syndromu podvodníka

Občasné pochyby čas od času prožíváme každý a každá. Existuje však řada technik, jak s imposter syndromem zatočit, anebo alespoň efektivně pracovat:

- 1) Realistické rozložení času a aktivit – ačkoli bychom si všichni přáli být „supermuži“ a „superženami“, den každého z nás má jen 24 hodin, a do nich je třeba zařadit i biologické potřeby jako jídlo či spánek. Proto je důležité neklást na sebe přehnané požadavky a v klidu si rozepsat své (například týdenní) úkoly a uvědomit si, kolik je reálně v jednom dni vykonat.
- 2) Dělejte méně a delegujte – pokud jste typ, který inklinuje k perfekcionismu a workoholismu, vždy je na čase ubrat. Zpočátku to může působit děsivě, ale věřte, že časem získáte tolik potřebný nadhled. Zároveň si takto vytvoříte čas pro to se opravdu naplno ponořit do zbývajících podstatných činností – úspěch v nich pak můžete právem považovat za svůj.
- 3) Naučte se odpočívat a užívat si to – pro začátek udělejte z odpočinku klidně povinné pole v diáři – ale naučte se jej zařazovat jako potřebnou položku pro vaši spokojenost a zdraví. S odpočatou myslí se snáze uvažuje nad budoucími úkoly – oslabuje také tendence sklouzávat k negativním myšlenkám, tedy i k imposter syndromu.

Věřte mi – a věřte i sobě: děláte dost a svůj úspěch si zasloužíte!

Odbory v boji proti nacismu

Dějiny odborů, část XIV.

Radek Holodňák

Koncem 30. let se nad stále ještě mladou Československou republikou stahovala mračna. Republika – v tuto chvíli již takřka obklopená totalitními režimy a nepřáteli – odpočítávala poslední měsíce své svobodné existence. V podstatě celé Čechy a značná část Moravy sousedily s nacistickou Třetí říší. Na východě jsme sdíleli hranici se Sovětským svazem. Jižní hranici Slovenska lemovalo Horthyho fašistické Maďarsko. A ani na sever od nás jsme nenacházeli spojence – Poláci využili situace a plánovali ozbrojený přepad Těšínska, jehož území si stále nárokovali. Československu tak zůstal jediný spojenec – Rumunsko, se kterým sdílelo jen krátkou hranici na Podkarpatské Rusi. I tento vztah ale zpřetrhala Mnichovská dohoda podepsaná mocnostmi 29. září 1938, která Československo připravila 33 % území a bezmála 5 milionů obyvatel.

Obyvatelé republiky ještě neztráceli naději. A s nimi i odboráři, z nichž mnozí odvahu bojovat s nacismem a fašismem projevovali už od Hitlerova nástupu k moci (aktivně vystupovali například proti sudetoněmeckému národnímu hnutí nebo proti nacistickým odborovým organizacím; pomáhali naopak německým antifašistickým uprchlíkům a aktivně jim nacházeli v ČSR práci, bydlení i společenské uplatnění). Dalších příležitostí se stovky odborářů chopily během druhé světové války. Uvedme zde také na pravou míru, že většina německých odborářů aktivně stála na straně Československé republiky – vzhledem k jejich levicové politické orientaci věděli, že v nacistickém režimu je čeká politická perzekuce, v horším případě i existenční ohrožení.

O povahu odborů za války se ale vedou dodnes spory. Někteří tvrdí, že odbory byly kolaborantskou organizací, jiní naopak zdůrazňují zapojení odborářů do odboje. Jak to tedy bylo doopravdy?

Hospodářská i společenská katastrofa

Situace po obsazení Sudet Německou říší byla mimořádně složitá. Český stát přišel o strategická území s klíčovými surovinami a průmyslem, Češi z pohraničí utekli do vnitrozemí, kde pro ně často nebyla práce. Začala se hroutit celá struktura, na níž za první republiky stály výrobní a spotřebitelské vztahy.

Dosavadní pluralitní stranický systém byl nahrazen systémem dvou vel-



Sudetští Němci ničí český hraniční kámen po záboru Sudet.

kých stran – Stranou národní jednoty a opoziční Národní stranou práce. Snaha sjednotit politické proudy v době mezi obsazením pohraničí a vyhlášením Protektorátu se odrazila i na odborovém hnutí. To si uvědomovalo, že v realitě Druhé republiky je nutné soustředit se především na národní přežití a reorganizovat výrobu i spotřebu v tom, co z Československa zbylo. Odbory zažily velkou vlnu sjednocování. V prosinci 1938 se například sjednotily dva největší kovodělnické svazy a vzniklo Sdružení kovoprůmyslového dělnictva.

Všechno směřovalo k tomu, že se všechny odborové centrály v zemi sloučí do jednotné konfederace vzniklé pod vedením Odborového sdružení československého a Československé obce dělnické. Tak vznikla Národní odborová ústředna zaměstnanecká (NOÚZ).

Nacisté měli z odborů strach

V polovině března 1939 došlo k obsazení Čech a Moravy nacistickým Německem a ke vzniku protektorátu. Odbory se rázem dostaly v nemilost protektorátní vlády. Ta se obávala, že odbory, které disponovaly rozsáhlým majetkem a finančními prostředky, budou svou sílu využívat k rozvracení kolaborantského režimu, k vyvolávání stávek, sabotážím výroby apod. Z členů vlády na obranu odborů nicméně vystoupil přímo předseda vlády Alois Eliáš – tehdy se to pochopitelně nevědělo, ale Eliáš stál tajně v čele odbojové organizace Obrana národa a jistě tušil, že odbory svou lidskou silou i finančními prostředky mohou v porážce fašismu sehrát klíčovou roli.

Národní odborová ústředna zaměstnanecká nakonec navenek podlehla tlaku orgánů a vyhlásila loajalitu kolaborantskému Národnímu souručenství – jediné povolené politické straně. Ta značně



Druhá československá republika – každý, kdo mohl, si z ní ukousnul.

omezila samostatnost odborů a začala likvidovat nepohodlné funkcionáře i celé svazy. Odbory se musely deklarativně vzdát levicové, sociálně-demokratické a marxistické ideologie. Novým heslem bylo, že dělník se stává spolupracovníkem podnikatelovým v duchu ušlechtilé sociální solidarity. Záhy však byly pravomoci nové centrály ještě více osekány a například kolektivní dohody nadále podléhaly posvěcení státním aparátem.

Mezitím se z nařízení přesouvaly pracovní síly do válečné výroby, začala mobilizace žen pro válečný průmysl a celá protektorátní ekonomika se postupně obracela k potřebám válečné mašinerie. Protože NOÚZ neměla žádné legální nástroje, jak by tyto kroky ovlivnila, přikročili odboráři k alternativním způsobům boje: k akci. Protektorátem se začala šířit záměrně pomalá práce, vysoká míra absence v zaměstnání, drobné sabotáže atd.

Hrozba šibenici a Heydrichův teror

Nacisté uvažovali o úplném zrušení odborové centrály, nakonec se ale rozhodli odboráře spíše manipulovat a vmanévrovat

je do pozic, které by okupantům usnadnily práci. Centrála se čím dál tím více dostávala pod přímou kontrolu Úřadu říšského protektora. Ti, kteří se centralizačním tlakům nepodřídili, často skončili ve vězení či rovnou na šibenici.

Po příjezdu nového protektora Reinharda Heydricha do Prahy začal teror. Heydrich ale strach a tuhé represe střídal se sociální demagogií, ke které se mu odbory a kolaboranti v nich hodili. NOÚZ postupně začala pod tlakem nového protektora šířit antisemitskou propagandu, ale také politicky působit na zaměstnance. V rámci takzvaných apelačních akcí odborářští předáci lobbbovali za zájmy Říše a nutili zaměstnance vzdávat se odborářských ambicí a odstupovat od sabotážních akcí. Nacistický režim si také dělníky kupoval dny pracovního volna, vstupenkami do divadla a na zábavní podniky, zotavovacími akcemi, ale také novými „vzdělávacími“ programy. Cíl byl jasný: zlomit v pracujících odpor k okupaci a postupně je přetvořit v poslušná kolečka nacistického válečného soukolí. Mnohem více k tomu ale nacisté používali vysloveně kolaborantskou organizaci Vlajka, která přímo cílila na převýchovu českého dělnictva a likvidaci protinacistické opozice.

Odbory vedené centrálou NOÚZ v průběhu války ztratily na důvěře i popularitě. Členská základna klesla na půl milionu osob, skoro nikdo neplatil členské příspěvky. S tím, jak se začala blížit evidentní porážka nacistického Německa, začalo znovu růst sebevědomí odborářských hrdinů, kteří se nebáli zapojit se do odboje proti nepříteli.

Odboráři – odbojáři?

V roce 1944 část předních funkcionářů odborové centrály navázala spolupráci s nejvýznamnějšími západními odbojovými skupinami. Tajná skupina se pojmenovala Ústřední rada odborů a spojili se v ní především zástupci sociální demokracie, národních socialistů a komunistické strany. Poprvé se oficiálně rada sešla 1. května 1945 a aktivně se zapojila do následného Květnového povstání, během něhož se stala součástí České národní rady, která měla značné slovo v nastavení nových poválečných pořádků. ÚRO totiž 6. května převzala kontrolu nad všemi odborovými organizacemi a ujala se jejich převedení do nového, již opět československého re-



Do československého vnitrozemí proudily davy uprchlíků. Nejprve z Německa a Rakouska, po záboru pohraničí pak z území, které ČSR ztratila. Odbory byly často nejaktivnějšími pomáhajícími organizacemi.

žimu. Začalo tak nové období československého odborového hnutí, v němž se odboráři přímo podíleli na nové podobě poválečného státu. Závodní rady vykonávaly kontrolu výroby a přímo spravovaly rozličné podniky. ÚRO se stala základem budoucího jednotného odborového hnutí, v němž klíčové pozice obsadili komunisté. Jen o rok později se z Ústřední rady odborů stane Revoluční odborové hnutí. Ale to už je jiný příběh.

Československé odborové hnutí bylo během druhé světové války plně rozporů a je složité jej morálně hodnotit. Zřejmě ani většinu vrcholných představitelů nelze označit za přímé kolaboranty. Lze spíše říct, že tehdejší odboroví předáci se snažili dělat to, co si mysleli, že je nejlepší pro zachování alespoň základní úrovně zaměstnaneckých jistot a zabezpečení českých pracujících. Byli ochotni kvůli tomu dělat ústupky nacistickému režimu a ustupovat německému tlaku. Těžko cokoliv z toho můžeme označit za hrdinství.

Přesto byly odbory té doby plné „hrdinů všedního dne“, stovek a tisíců bezjmenných pracujících, kteří zpožďovali a sabotovali nacistickou výrobu a zapojovali se soukromě do odboje. A nakonec se hrdinové našli i mezi předními představiteli odborové centrály. Jmenujme jeden příklad za všechny – Antonína Hampla, faktického vůdce československých sociálních demokratů, později předsedu Národní strany práce a předsedy Sdružení kovoprůmyslového dělnictva. V NOÚZ sehrál roli prostředníka mezi odbojem a protektorátní vládou. Za svou odvahu zaplatil, stejně jako generál Eliáš, životem. Nacisté jej popravili 17. května 1942. V roce 1995 mu byla in memoriam udělena medaile Za zásluhy I. stupně.

Zdroj textu: Pokorný, J., *Pracovat a nebát se! Kapitoly z dějin odborů v českých zemích*. ČMKOS, Praha, 2015. ISBN 978-80-86846-60-6. Části textu vyšly v roce 2024 v časopise Soudy.

(Pokračování v dalších číslech.)
Text vychází mj. z publikace Pokorný, J., *Pracovat a nebát se! Kapitoly z dějin odborů v českých zemích*. ČMKOS, Praha, 2015. ISBN 978-80-86846-60-6.



Mnoho odborářů a odborářek bylo takzvaně totálně nasazeno – tedy posláno na nucené práce jak v Protektorátu, tak v Říši. Tam prováděli různé sabotážní a diverzantské akce, aby alespoň tímto způsobem nacistům uškodili.

Foto: Freepik



Právo odpojit se: evropská legislativa stále v nedohlednu

Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) kritizuje zpoždění Komise, které připravilo přibližně 9 milionů zaměstnanců a zaměstnankyň ve veřejné správě o právní ochranu v souvislosti s podmínkami práce na dálku (tzv. telepráce), digitálním dohledem zaměstnavatele a právem nebýt neustále k dispozici. Komise přitom dosud neimplementovala sektorovou dohodu k vymahatelnému právu na odpojení z roku 2022, kterou podpořily jak odbory, tak zaměstnavatelé.

Evropská odborová konfederace (ETUC) upozorňuje, že moderní pracovní formy musí přinášet flexibilitu, nikoliv podřývat pracovní práva. Vznikající kultura „neustálé dostupnosti“ a sledování pomocí AI vyžaduje naléhavou regulaci.

Obě organizace proto vyzývají Komisi, aby konečně předložila závaznou směrnici, která zajistí skutečnou ochranu zaměstnanců a zaměstnankyň v digitálním věku.

► zdroj



Místní samosprávy klíčem k důstojné práci a udržitelnému růstu

Společná studie Mezinárodní odborové federace veřejných služeb (PSI) a Světové organizace měst a místních samospráv (UCLG), představená v červenci na fóru OSN v New Yorku ukazuje, jak mohou obce a regiony pomoci plnit Cíl udržitelného rozvoje OSN č. 8 o podpoře důstojné práce a udržitelného hospodářského růstu.

Zpráva zdůrazňuje, že místní samosprávy jakožto zaměstnavatelé mohou mimo svůj sektor ovlivňovat i pracovní podmínky obecně – a to prostřednictvím férových výběrových řízení, dobrého sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání s odbory.

„Abychom naplnili Cíl udržitelného rozvoje OSN č. 8, potřebujeme lídry a lídryně na lokální úrovni, stejně jako závazek vůči zaměstnancům a zaměstnankyním místní samosprávy jako maják rozvoje,“ řekl k tomu Ethan Young z PSI.

Studie zároveň ukazuje příklady dobré praxe z celého světa – od „remunicipalizace“ nemocnic až po zvyšování platů sociálních pracovníků a pracovníků – které potvrzují, že investice do kvalitních veřejných služeb přináší užitek celé společnosti.

► zdroj

Jižní Afrika: 27 tisíc terénních zdravotníků a zdravotnic slaví odborové vítězství

Po letech přehlížení se 27 tisíc terénních zdravotníků a zdravotnic v Jihoafrické republice konečně dočkalo – díky odborovému svazu NUPSAW se stávají trvalou součástí veřejného zdravotního systému.

Zdravotníci a zdravotnice, kteří léta pracovali v první linii – včetně např. testování na HIV či trasování pacientů s tuberkulózou – dostávali jen minimální odměny bez garance stálého, důstojného zaměstnání. „Byli jsme jako duchové,“ vzpomíná Crecia z Pretorie. „Nikdo za nás nechtěl nést odpovědnost.“

Změna přišla s masivní kampaní NUPSAW, která byla spuštěna už v roce 2016. V roce 2018 pak byla přijata klíčová sektorová dohoda s odbory – a první tisíce pracovníků a pracovník byly integrovány jako zaměstnanci s plnými benefity.

V červenci 2025 vláda oznámila začlenění 27 tisíc pracujících do státní péče. „Toto je vítězství NUPSAW, o tom není pochyb,“ komentoval např. tento úspěch odborový aktivista Zacharia.

Generální tajemník NUPSAW Solly Malema potom dodává: „Odbory nesmějí čekat na dokonalé pracující. Ti nejvíce vykořisťování nás potřebují nejvíce.“

► zdroj



Foto: Freepik

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK LÁZNĚ LIBVERDA

**Prožijte krásné letní dny v nádherném
malebném městečku Lázně Libverda**

**SEZÓNA – NABÍDKA VOLNÝCH POKOJŮ
ZÁŘÍ 2025**



TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
30. 8. – 6. 9. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
30. 8. – 6. 9. 2025	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
30. 8. – 6. 9. 2025	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
7. 9. – 13. 9. 2025 (6noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1noc/150Kč, 2 noci/160 Kč
6. 9. – 13. 9. 2025	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
6. 9. – 13. 9. 2025	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
13. 9. – 19. 9. 2025 (6noci)	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
13. 9. – 19. 9. 2025 (6noci)	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
13. 9. – 20. 9. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
21. 9. – 27. 9. 2025 (6noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1noc/150Kč, 2 noci/160 Kč
20. 9. – 27. 9. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1noc/150Kč, 2 noci/160 Kč
28. 9. – 4. 10. 2025 (6noci)	3x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou mimosezóna (od 1. 10. 2025)	750 Kč/pokoj/noc (do 30. 9. 2025) 550 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
27. 9. – 4. 10. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj s přistýlkou mimosezóna (od 1. 10. 2025)	980 Kč/pokoj/noc (do 30. 9. 2025) 720 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč

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

Ostatní zájemci mají ubytování v plné výši dle ceníku.

V případě zájmu o ubytování nás neváhejte kontaktovat.

**Kompletní nabídka RZ SMRK Lázně Libverda včetně ceníku
je k nahlédnutí na internetových stránkách OS:**
www.oss00.cz/rekreacni-zarizeni-smrk-v-laznich-libverda

Možno využít i krátkodobé pobyty.

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

ŘÍJEN 2025

DOČASNÉ UZAVŘENÍ RZ SMRK

**Rekreační zařízení SMRK v Lázních Libverda bude
v období, od 6. října 2025 přibližně do 6. 11. 2025 uza-
vřeno z důvodů izolačních prací v objektu RZ SMRK**

Pokud by se termín otevření změnil, budeme Vás včas in-
formovat. V případě jakýchkoli dotazů ohledně RZ SMRK
se obračejte na: pí Řehořová, tel. 735 760 537,
rehorova.vladimira@oss00.cz