

Internetový magazín Nedrážního republikového výboru
Odborového sdružení železničářů na www.osz.org

■ Jednání P-OSŽ	str. 2
■ Odbory a ekonomika	str. 3
■ Vedení NeRV informuje	str. 4
■ BOZP	str. 5
■ Kávu, prosím...	str. 6
■ SON	str. 8
■ Určeno nejen seniorům	str. 9
■ O zdraví...	str. 10
■ Wellbeing	str. 11
■ Tip na výlet i na dovolenou	str. 12
■ Blahopřejeme	str. 12

Odborové sdružení železničářů zásadně nesouhlasí s uzákoněním možnosti dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru i bez udání důvodu!



Vážené kolegyně a kolegové,
v rozporu s veřejně deklarovaným postojem vlády a MPSV k této problematice skupina poslanců ODS a TOP 09 vnesla 26. 1. 2025 do projednávání tzv. flexinovyly zákoníku práce v poslancecké sněmovně pozměňovací návrh, kterým navrhuje zapracovat do zákoníku práce pro zaměstnavatele možnost dávat zaměstnancům výpověď z pracovního poměru kromě stávajících výpovědních důvodů nově i bez udání důvodu s tím, že by v tomto případě náležel propuštěným zaměstnancům minimálně dvojnásobek zákonného odstupného z organizačních důvodů, konkrétně tedy podle doby trvání pracovního poměru 2–6 měsíční odstupné.

Předkladatelé argumentují návrh potřebou „zpružnění“ pracovního trhu. V mediálních diskuzích, které předložení tohoto pozměňovacího návrhu předcházely, argumentovali předkladatelé konkrétněji např. potřebou snadněji propouštět lidi ze zaměstnání v případě, kdy pro ně zaměstnavatel nemá dostatek práce z důvodu poklesu zakázek, nebo při zavádění nových technologií nebo v případech, kdy pracovník odvádí horší pracovní výkon než ostatní. Z našeho pohledu však tato odůvodnění rozhodně neobstojí, protože ve všech těchto případech může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď i podle stávající právní úpravy.

V případě nedostatku práce pro danou pracovní pozici může zaměstnavatel rozhodnout o organizační změně – snížení počtu zaměstnanců na dané pozici s využitím výpovědního důvodu dle § 52 písm. c), a to s 1–3 měsíčním odstupným (podle délky trvání pracovního poměru). Samozřejmě také

může zaměstnavatel poskytnout odstupné vyšší, neboť zákon stanoví pouze jeho minimální výši, nikoliv maximální.

Také v případě nedostatečného pracovního výkonu např. i z důvodu nedostatečného osvojení si nových technologií zaměstnancem na dané pozici může zaměstnavatel po předchozím písemném napomenutí dát zaměstnanci výpověď dle ustanovení § 52 písm. f), a to dokonce i bez odstupného.

Stejně tak v případě dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti – § 52 písm. e) nebo v případě porušování právních předpisů, nebo při hrubém porušení jiných povinností může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle stávající právní úpravy, a to opět i bez odstupného – § 52 písm. g) a h).

Kdykoliv se ale také samozřejmě může zaměstnavatel s kterýmkoliv zaměstnancem domluvit na skončení jeho pracovního poměru dohodou včetně dohody na vyšší odstupného!

Pro jaké případy by tedy vlastně výpověď bez udání důvodu s dvojnásobkem minimálního zákonného odstupného byla pro zaměstnavatele rozumně použitelná?

Domníváme se, že poslanci ODS a TOP 09 navržené úpravy ve skutečnosti zřejmě míří zejména na případy, kdy k výpovědi žádný zákonný důvod neexistuje (nebo by byl v případě soudního sporu jen obtížně prokazatelný) a zaměstnanec s ukončením pracovního poměru dohodou ani za podmínky vyplacení odstupného nesouhlasí. Nasvědčuje tomu i v diskuzích občas uplatňovaný argument, že zákon je třeba upravit proto, aby jej zaměstnavatelé nebyli nuceni obcházet!

Pokračování na str. 2

Stalo se:

STANE SE:

► Správa železnic v letošním roce zabezpečí dalších 130 přejezdů, náklady by měly dosáhnout 1,6 miliardy korun. Díky kontinuálnímu zvyšování úrovně zabezpečení přejezdů se daří snižovat počty nehod, v loňském roce se jich stalo nejméně za pět let. K příznivému vývoji by měla přispět i nová kampaň varující řidiče před riskantním chováním.

► V souvislosti s úplnou uzávěrou hraničního mostu M1644 Brodské–Lanžhot se představitelé Trnavského i Jihomoravského kraje v pátek 31. ledna 2025 setkali přímo na místě, aby se znovu ujistili, že objížďkové trasy jsou adekvátně označené a bezpečné pro všechny účastníky silničního provozu. Zároveň projednali i další postupy spolupráce.



► Česká republika výrazně zaostává v míře elektrizace železnic za průměrem EU. Přibližně třetina železniční sítě je u nás elektrizována, zatímco průměr EU dosahuje 57 %. Studie vypracovaná před časem Fakultou dopravní ČVUT a Asociací podniků českého železničního průmyslu ACRI proto zdůrazňuje potřebu co nejrychleji přejít na elektrický provoz, zejména na dálkových tratích, a vyhnout se slepým uličkám jako jsou hybridní diesel-elektrická vozidla či zatím neefektivní vodíkový pohon.

Odborové sdružení železničářů zásadně nesouhlasí s uzákoněním možnosti dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru i bez udání důvodu!

Dokončení ze str. 1

Pravděpodobně by se tedy jednalo zejména o případy, kdy zaměstnanci sice plní své povinnosti a chtějí u zaměstnavatele dále pracovat, ale z nějakého jiného důvodu se dostanou do nelibosti zaměstnavatele. Například pro častější nemocnost či péči o nemocné děti, nebo proto, že si stěžovali na nedobré pracovní podmínky či porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, nebo kteří třeba chtěli vstoupit do odborové organizace, nebo kteří se dostali z jakéhokoliv důvodu do sporu se zaměstnavatelem, např. o náhradu ušlého výdělku při pracovním úrazu, při řešení náhrady způsobené škody při výkonu práce apod. Stejně tak by novela umožňovala snadněji propouštět zaměstnance v případech, kdy chce zaměstnavatel nahradit starší zkušené a dobře placené zaměstnance na jejich pozicích mladšími pracovníky či třeba čerstvými absolventy škol, kteří mohou být ochotni akceptovat nižší startovací mzdy.

Zájem o tento způsob možnosti skončení pracovního poměru ze strany podnikatel-

ských kruhů zřejmě také plyne z toho, že mají nepříjemné zkušenosti ze soudních sporů o neplatnost výpovědi, kdy se jim nepodařilo prokázat důvodnost výpovědi a nakonec na základě rozhodnutí soudu museli dopláct ušlou mzdu neplatně propuštěným zaměstnancům ve výši odpovídající ušlé mzdy za řadu měsíců, někdy třeba i za celou dobu trvání soudního sporu. Uzákoněním možnosti výpovědi bez uvedení důvodu by se toto riziko uznání neplatnosti výpovědi soudem výrazně snížilo, neboť v případných soudních sporech o neplatnost výpovědi už by se pravděpodobně jednalo většinou pouze o test porušení zákazu diskriminace.

Domníváme se proto, že praktickým „přínosem“ tohoto „zpružnění“ zákoníku práce bohužel bude, že se výpověď bez udání důvodu postupně stane hojně využívaným nástrojem skončení pracovního poměru ve většině případů, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem na ukončení pracovního poměru spolu nedohodnou. Nedobrovolný vyhozov z práce tak bude výrazně více než

za současné právní úpravy hrozit například rodičům malých dětí po skončení rodičovské dovolené, zaměstnancům častěji nemocným, zaměstnancům kategorie 50+ a zejména zaměstnancům, kteří se dostanou do jakéhokoliv vážnějšího sporu se zaměstnavatelem bez ohledu na to, zda budou v právu, či nikoliv!

Zřejmě jediným účinným způsobem zabránění tohoto nežádoucího vývoje v případě uzákonění možnosti výpovědi bez udání důvodu potom bude ze strany odborových organizací důsledně prosazování pro tyto případy mnohem výrazněji vyššího nároku na odstupné do kolektivních smluv, aby případné zneužívání výpovědi bez udání důvodu bylo pro zaměstnavatele ekonomicky velmi nevýhodné.

Zejména z těchto důvodů proto OSŽ s navrženou novelizací zásadně nesouhlasí a problematikou se podrobně zabývalo 4. února na jednání Představenstva OSŽ a 19. února 2025 na jednání Ústředí OSŽ.

Mgr. Martin Malý,
předseda OSŽ

Z jednání Představenstva OSŽ

V případě schválení výpovědi bez udání důvodu bude OSŽ v kolektivním vyjednávání pro tyto případy důsledně prosazovat výrazně vyšší odstupné!

Mezi zásadní témata na jednání patřila úprava možnosti dřívějšího odchodu do důchodu pro zaměstnance zatížených profesí ve třetí rizikové kategorii. Předseda OSŽ Martin Malý podrobněji prezentoval vládou schválený návrh zákona o povinném příspěvku zaměstnavatelů zaměstnancům zařazeným do 3. rizikové kategorie z důvodu působení čtyř vybraných rizikových faktorů BOZP ze 13, a to konkrétně chladu, tepla, vibrací a fyzické zátěže. Tento návrh zákona zavádí pro zaměstnavatele povinnost v závislosti na počtu odpracovaných směn v měsíci poskytovat zaměstnancům příspěvek ve výši 3 nebo 4 % hrubého příjmu navíc do produktů spoření na stáří, pokud si ho ovšem zaměstnanec zřídí. Dále zákon změkčuje podmínky pro čerpání tzv. předdůchodu pro tyto zaměstnance oproti ostatním občanům tak, aby mohli předdůchod z doplňkového penzijního spoření čerpat i při kratší době spoření. Po diskusi se členové představenstva shodli, že není vhodné bránit přijetí tohoto zákona, neboť v každém případě přináší dotčeným zaměstnancům zlepšení oproti stávajícímu stavu. Do budoucna však bude vhodné

se pokusit iniciovat další vylepšení, jako například rozšíření povinnosti poskytování příspěvku i pro zaměstnance, kteří se dostanou do 3. rizikové kategorie z důvodu působení jiných legislativou BOZP definovaných rizikových faktorů.

Následně předseda otevřel tematiku pozměňovacího návrhu poslanců ODS a TOP 09 k novele zákoníku práce, kterým navrhují zapracovat do zákoníku práce pro zaměstnavatele možnost dávat zaměstnancům výpověď vedle dosavadních zákonných důvodů také i bez udání důvodu s tím, že v tomto případě by odstupné muselo činit minimálně dvojnásobek zákonného odstupného z organizačních důvodů, tedy namísto 1–3. měsíčního odstupného 2–6. měsíční odstupné v závislosti na délce pracovního poměru. V diskusi byly znovu probírány argumenty OSŽ proti tomuto návrhu, které již byly zveřejněny v článku. Závěrem diskuse bylo konstatováno, že OSŽ je zásadně proti tomuto návrhu, protože zavedení možnosti dávat výpovědi i bez udání důvodu by celkově přineslo oslabení pozice zaměstnanců

v pracovněprávních vztazích a zvýšení rizika ztráty zaměstnání pro některé specifické skupiny jako např. pro zaměstnance častěji nemocné, rodiče po skončení mateřské dovolené, zaměstnance kategorie 50+ a zejména pro zaměstnance, kteří se dostanou do jakéhokoliv vážnějšího sporu se zaměstnavatelem bez ohledu na to, zda v tomto sporu budou v právu, či nikoliv.

Současně se členové představenstva OSŽ shodli na tom, že pokud by přeci jen došlo k implementaci této možnosti skončení pracovního poměru do zákoníku práce, bude se OSŽ soustředit v kolektivním vyjednávání na zapracování do kolektivních smluv pro tyto případy tak výrazného navýšení odstupného, aby použití výpovědi bez udání důvodu byla pro zaměstnavatele ekonomicky velice nevýhodné. To by jednak mohlo být účinnou obranou proti zneužívání tohoto způsobu ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatelů a současně samozřejmě také významným přilepšením pro propuštěné zaměstnance.

Daniela Houdková

SPRÁVA ŽELEZNIC HLEDÁ ZHOTOVITELE DALŠÍ ČÁSTI MORAVSKÉ RYCHLOTRATI

Modernizace frekventované trati z Brna do Přerova se letos naplno rozběhne. Správa železnic nyní hledá zhotovitele, který provede celkovou přestavbu a zdvoukolejnění 17 kilometrů dlouhého úseku mezi Kojetínem a Přerovem. Vlaky zrychlí na 200 km/h, cestující budou využívat nové nádražní budovy v Kojetíně a Chropyni. Zahájení prací se plánuje letos, hotovo bude v závěru roku 2028.

Rekonstrukce traťového úseku mezi Kojetínem a Přerovem je součástí výstavby rychlotrati z Brna do Přerova. Jejím výsledkem bude plně dvoukolejná železnice pro rychlost

200 km/h, což se projeví na výrazném zkrácení doby cestování. Na jízdu vlaků bude dohlížet evropský zabezpečovač ETCS.

Součástí této konkrétní stavby bude rekonstrukce železničních stanic Kojetín a Chropyně, které získají nové nádražní budovy a parkoviště. Příchod na nástupiště bude podchody, ze kterých bude zajištěn bezbariérový přístup. Na obou místech navíc umožní propojení s oblastmi na druhé straně nádraží.

Namísto dosavadní stanice Věžky vznikne stejnojmenná zastávka, případné přejíždění mezi traťovými kolejemi umožní nová odbočka, která se bude nacházet u obce Bochoř.

Zruší se všech 14 přejezdů, nahradí je buď nadjezdy, nebo podjezdy. Koryto řeky Moravy v Kojetíně překlene nový most dlouhý 120 metrů.

Nejvyšší přípustná nabídková cena je 11 073 316 128 korun.

Realizace stavby je navržena na spolufinancování Evropskou unií z Nástroje pro propojení Evropy (CEF). Národní financování zajistí Státní fond dopravní infrastruktury.

Správa železnic plánuje zahájit letos první dvě části rychlotrati z Brna do Přerova. Nejdříve začnou práce mezi Nezamyslicemi a Kojetínem, pro které už probíhá výběr zhotovitele.



Chropyně



Kojetín



Most přes řeku Moravu

Tisková zpráva – CZ LOKO

Terminály pohonných hmot společnosti ČEPRO budou nově obsluhovat také dva EffiShuntery 1000

Společnost ČEPRO, patřící mezi největší dodavatele pohonných hmot v Česku, svůj lokomotivní park doplní o dvě moderní lokomotivy EffiShunter 1000 (řada 744) od výrobce CZ LOKO. První převzala na přelomu roku a v terminálu Loukov na Kroměřížsku a nahradí jí výkonově slabší model 723.7. Součástí dodávky ve vlečkové verzi je i příprava na osazení mobilní části evropského zabezpečovače ETCS (Level 2). Druhý, který nasadí pro obsluhu terminálu pohonných hmot ve Šlapanově u Havlíčkova Brodu, převezme během roku 2025.

„Jde o lokomotivy, které provoz na nejnáročnějších vlečkách Čepra bezpečně zajistí. Obě vlečky jsou pověstné stoupáním do oblouku, a právě zde se ukazuje, že přenos výkonu nezávislé trakce AC/AC oproti koncepci AC/DC a její vyladění je klíčové pro plynulý posun železničních souprav. A v tom je EffiShunter 1000 i v evropském srovnání jedinečný,“ k tomu řekl Martin Stejskal, Key account manager senior CZ LOKO.

Jejich nasazením ČEPRO posílí zajištění bezpečných a plynulých dodávek pohonných hmot do skladovacího systému. Lokomotivy této řady se vyrábí podle jednotných evropských norem TSI a vedle Česka jezdí v řadě zemí, včetně Švédska, Itálie nebo Slovenska.

CZ LOKO se současně dalších 48 měsíců postará o revize, servis a opravy lokomotivního parku Čepra, kdy uspělo ve vypsané veřejné zakázce.

„Navazujeme na předchozí podobné smlouvy a velmi si toho ceníme. Servisní služby jsou jednou z našich rozvojových priorit. Vidíme v nich velký potenciál, a tomu proto musíme odpovídat i jejich úroveň a kvalita,“ uvedl Jan Kutálek, obchodní ředitel a člen představenstva CZ LOKO.

Zákazníci se tak mohou věnovat jen svému byznysu. Pro ČEPRO to znamená zajištění plynulé obsluhy terminálů pohonných hmot bez dalších starostí souvisejících s provozem lokomotiv. Mezi nimi jsou i čtyři EffiShuntery 600 a jeden EffiShunter 300, které si firma pořídila v minulých letech.





S hlubokým zármutkem oznamujeme, že nás dne 13. února 2025 ve věku 60 let navždy opustil skvělý člověk, kamarád a dlouholetý kolega JUDr. Petr Večeř. Petr byl jedním z pevných pilířů Odborového sdružení železničářů. Se svými zkušenostmi, znalostmi a citlivým přístupem poctivě pomáhal železničářům napříč republikou. Petře, děkujeme, že jsi vždy s úctou a trpělivostí pomáhal lidem v často obtížných situacích a vedl jejich kroky správným směrem.

Čest Tvé památce!

Kolegové z OSŽ-Ústředí

Co je finanční gramotnost a je platba kartou vždy přínosem?

Finanční gramotnosti se tedy úzce dotýkájí rovněž všechny platby on-line nebo v hotovosti.

Česká národní banka opakovaně žádá ministerstvo financí o úpravu zákona o oběhu bankovek a mincí, ale zatím bezúspěšně. Výsledkem je stav, kdy je v České republice postoj k platbě v hotovosti rozporuplný. Podle vyjádření České národní banky jsou obchodníci povinni tuzemskou měnu akceptovat, **ministerstvo financí** má však výklad, který zcela nekoresponduje s výkladem banky. Podle ní se obchodník může se zákazníkem dopředu domluvit na formě placení. Stačí například informace u vstupu do prodejny nebo u pokladny, že „přijímáme pouze platební karty“. Takže výsledkem je situace, kdy platba v hotovosti nemá efektivní legislativní zastání.

Navíc stále větší skupina obchodníků preferuje platbu kartou jako jediný výhodný způsob platby. Konkrétně se jedná o platby v MHD, kdy digitální platby jsou levnější než hotovostní. V některých regionálních spojích ČR nelze platit jízdné jinak než on-line.

Součástí tlaku na digitální platby u obchodníků jsou intenzivní karetní kampaně bankovních společností, cílené na mladé lidi a děti. Kampaně jsou často podpořeny. Podle informací z wiki-pédie je **finanční gramotnost** soubor znalostí a dovedností, které člověku umožňují porozumět financím a správně s nimi nakládat. Zahrnuje jak tvorbu osobního rozpočtu a spoření, správu bankovních účtů, racionální užívání úvěrových produktů, tak i dalších finančních operací novými možnostmi platby, ať se již jedná o platební hodinky, náramek a další způsoby on-line platby. Hlavním motivem těchto kampaní je údajná platební samostatnost a schopnost nakládání s vlastními financemi. Například Česká spořitelna vytvořila pro osmileté děti „George“, aby mohly samy platit za nákup zboží. Jejich rodiče mají přístup k účtu a mohou nastavovat finanční limity a sledovat finanční pohyby na dětském účtu.

Další variantou pro bezhotovostní placení je nákup zboží přes automaty HappySnack. Fir-

ma zdůvodňuje své rozhodnutí tím, že připravuje děti na život ve společnosti pod digitálním dohledem.

Naprostě odlišná situace je u severských sousedů. Konkrétně Norsko se od října loňského roku

vrací k platbám v hotovosti a při jejím odmítnutí platí obchodníci sankce. Jedním z hlavních důvodů rozhodnutí norské vlády je fakt, že cca 8 % obyvatel nemá on-line bankovníctví a z důvodu ochrany soukromí preferuje platbu v hotovosti.

Ve Švédsku je hotovostní platba podporována ministerstvem obrany z důvodu zvyšujícího se rizika kybernetického útoku a energetické či klimatické krize. Podle jejich doporučení je pravidelné používání hotovosti výhodou a doporučení alespoň týdenní zásoby v nominální hodnotě v bankovkách je způsob připravenosti obyvatel v případě nenadálých situací. Přesto vláda také doporučuje i přístup k dalším formám placení jako jsou bankovní karty a digitální platební služby.

Závěrem lze konstatovat, že platby on-line jsou nesmírně rychlé a pohodlné, máte přesné informace o stavu finančních prostředků na účtu, ale přesto se vyplatí mít doma hotovost v nominální hodnotě. Zcela jednoznačně se tato finanční hotovost vyplatila v době, kdy z důvodu povodní vypadl signál operátorů a bezhotovostní placení nefungovalo. **R.D.**

Konference Nedrážních základních Organizací OSŽ se bude konat 19. května 2025 v Moravském Krumlově

Bude volit a schvalovat:

- ▶ místopředsedu OSŽ a předsedu NeRV OSŽ,
- ▶ odborného zaměstnance OSŽ v gesci NeRV OSŽ,
- ▶ 11 delegátů IX. sjezdu OSŽ + 2 delegáty z řad seniorů,
- ▶ 6 náhradníků – delegátů IX. sjezdu OSŽ,
- ▶ 3 zástupce NeRV OSŽ do Ú-OSŽ,
- ▶ 3 návrhy na náhradníky do Ú-OSŽ.

Bude navrhopvat:

- ▶ zástupce do volební komise IX. sjezdu OSŽ,
- ▶ zástupce do návrhové komise IX. sjezdu OSŽ.



Bude potvrzovat:

- ▶ stávající členy Ú-OSŽ jako delegáty IX. sjezdu OSŽ,
- ▶ volby delegátů KNZO OSŽ zvolené na členských schůzích a konferencích ZO OSŽ.

Posty místopředsedkyně OSŽ a předsedkyně NeRV OSŽ bude obhajovat Bc. Renata Dousková.

Post v gesci NeRV OSŽ jako odborný zaměstnanec bude obhajovat Tomáš Šlachta.

–RED–

Když je společnost z části či plně vlastněna zaměstnanci

Ve Spojeném království rychle roste počet podniků, které samy sebe označují jako „proudly employee-owned“, tedy doslova „hrdě vlastněno zaměstnanci“.

Díky mechanismu Employee Ownership Trust, tedy Trustu zaměstnaneckého vlastnictví, bylo již na zaměstnance převedeno 2 100 podniků. To představuje více než 150 000 vlastníků z řad zaměstnanců, kteří ve většině případů vlastní 100 % společnosti.

V anglosaských zemích je zaměstnanecké vlastnictví v zásadě založeno na dvou pilířích:

- V jednom se rozděluje pouze malá část vlastnického podílu. Tuto možnost používají spíše velké společnosti kótované na burze. Zaměstnanci si mohou za své našetřené finanční prostředky koupit několik akcií společnosti. Podstupují tedy finanční riziko.

- V druhém případě se převádí na zaměstnance celý vlastnický podíl. Tuto možnost používají spíše malé a střední podniky. Společnost je prodána svěřenskému fondu vytvořenému ve prospěch všech zaměstnanců. Zaměstnanci neinvestují ani haléř z vlastních peněz a nepodstupují žádné finanční riziko. Transakce je financována úvěrem, který budou zaměstnanci jako vlastníci splácet nikoli z vlastních úspor, ale svou prací. V tomto scénáři mají vlastní zaměstnanci jako vlastníci kromě „mzdy“, kterou dostávají za svou práci, také podíl na „zisku“, který jim umožňuje splácet úvěr. Tato možnost proto představuje nejúplnější způsob přerozdělování hodnoty prostřednictvím zaměstnaneckého vlastnictví.

Pro označení těchto dvou odlišně definovaných systémů vytvořili Anglosasové dva různé výrazy. A to „employee share ownership“ (vlastnictví zaměstnaneckých akcií) a „employee ownership“ (zaměstnanecké vlastnictví). **–red–**



Hmyzáci

Koušou a sají, ve tmě si hrají... jen pomyslí a už se ošívám, podrbávám a podvėdomě šklebím. No fu! Přesně takový přístup máme my, lidé, k bleškám, švábům, štěnicím a jiným neřádům, protože jejich přítomnost v domácnostech, na pracovištích nebo v kožišku oblíbeného mazlíka v nás vzbuzuje odpor a podvėdomý strach, představu špíny, nepořádku a lokalit, kam se chodí jen za bílého dne. A co když se vás to taky týká? Co když si takhle sedíte na židli a najednou je vám jasné, že ten štípanec, co jste právě objevili na předloktí, nebude od komára, co když máček na stole vytáhne nožičky a hop?

Podle § 102 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále v textu ZP) je zaměstnavatel mj. povinen **vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky**, a dále dle § 248 ZP je povinen **zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku a zjistí-li závady, je povinen učinit**



opatření k jejich odstranění. Určitě se shodneme, že výskyt hmyzu na pracovišti je rozhodně slušnou vadou na kráse, a i když nás naši noví kamarádi neohrožují na životě přímo, znepříjemní nám ho dost. Pro citlivé jedince mohou představovat riziko alergické reakce, riziko přenosu různých neobvyklých chorob a pro ty ostatní minimálně psychickou újmu a jisté společenské znemožnění. Nemoci přenášené hmyzem (přenos ze zdrojového zvířete na člověka bez potřebných protilátek) tvoří velkou skupinu infekčních nemocí. Jde mi zejména o blechy, vši a o štěnice, které sice zásadní zdravotní riziko nepředstavují, zato jejich výskyt je pohromou domácnosti i dobrých sousedských vztahů. Napadá mne ještě zákožka svrabová (roztoč, který způsobuje onemocnění zvané svrab neboli prašivina), která žije v lidské kůži, kde si spokojeně kutá chodbičky, a zejména zaměstnanci pracující ve zdravotnictví ví o ní své. Všichni tihle hmyzáci jsou zkrátka zlem, které se stále častěji objevuje, a je úplně jedno, kde nás jejich kousnutí bude svědit... Počet druhů hmyzu se odhaduje na 6–10 miliónů a představují více než 90 % všech živočišných druhů na světě. Celkem přesila, co říkáte? Likvidaci těch šestinožých tvorečků se říká desinsekce (hmyz lat. insectus). Může být ochranná, jako součást čištění a běžné údržby, nebo speciální, při likvidaci epidemiologicky významných druhů (§ 55 a § 57 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví). Osoby provádějící speciální ochrannou dezinfekci, dezinfekci nebo deratizaci musí mít odbornou způsobilost stanovenou zákonem.

Protože vstupem na pracoviště, kde je prokazatelně zvýšený výskyt hmyzu, vstupujeme zároveň na pracoviště, které neodpovídá požadavku na zdraví neohrožující pracovní prostředí, dostáváme se rázem do oblasti

BOZP a k **povinnosti zaměstnavatele závady nejen odstranit**, ale dle § 108 odst. 1 a odst. 2 ZP **projednat s odborovou organizací podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a též k povinnosti zaměstnavatele vyslechnout informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření od odborové organizace.** Použití nebezpečných chemických látek na uzavřeném pracovišti, jejichž aplikace je vázána stanovenými postupy a požadavkem na odbornou způsobilost osob, takovým opatřením k projednání bezesporu je. Určitě se shodneme i na tom, že pokud má zaměstnavatel rychle zakročit, musíme tento problém především ohlásit. Ale pozor, protože se při jakémkoli souvisejícím onemocnění zaměstnanec nebude jednat o pracovní úraz, ale o tzv. jinou škodu, není odpovědností dokazovat vznik případné škody na zaměstnavateli, ale bohužel na zaměstnanci, a u doložených škod na zdraví pak platí pro jejich náhrady ustanovení o pracovních úrazech (§ 217n ZP).

Pokud se vás tato nemilá záležitost nějak týká, postupujte bezodkladně jako při jakémkoli závadě na pracovišti nebo při vzniku pracovního úrazu. Případ zdokumentujte, ohlaste a doložte zaměstnavateli všechny škody, chtějte průběžně informace, a co je nejdůležitější, požadujte též konzultaci s firmou, která desinsekci zajišťuje. Jedině odborník totiž poradí, co dělat, aby ten průšvih zůstal na pracovišti a nenastěhoval se k vám domů. A co poradíme my? Mimo postupu podle zákona samozřejmě nabízíme konzultaci s oddělením BOZP OSŽ-Ú a jako první pomoc např. v boji se štěnicemi i metodiku na stránkách OSŽ (BOZP – ke stažení).

JAK VIDÍ BOZP WIKIPEDIE

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (zkratka BOZP) je velice široký interdisciplinární (mezioborový neboli vícevědní) obor. V současné době neexistuje její oficiální definice. V odborné literatuře můžete nalézt různé definice v závislosti na úhlu pohledu na zajištění BOZP, například: „Soubor opatření (technických, organizačních, výchovných), která při správné aplikaci nebo realizaci vytvoří podmínky k tomu, aby se pravděpodobnost ohrožení nebo poškození lidského zdraví snížila na minimum.“ Snížení na nulovou hodnotu je nereálné (možnost vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání je nedílnou součástí výkonu práce).

BOZP tvoří celá řada oblastí a problematik. Jedná se zejména o:

- management rizik při práci, tj. vyhledání a vyhodnocení rizik při práci včetně stanovení opatření a kategorizace prací,

- technické a organizační požadavky na pracovní prostředí, na organizaci práce a na pracovní postupy,
- hygienu práce,
- zakázané práce a zakázaná pracoviště (obecně zakázané práce a pracoviště zakázané některým skupinám zaměstnanců),
- bezpečnost technických zařízení (vyhrazených, tzn. elektrických, plynových, tlakových a zdvihacích, ale i ostatních),
- pracovnílékařské služby (kontroly pracovišť, zdravotní prohlídky zaměstnanců, školení atd.),
- poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících i dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů,
- ergonomie,
- bezpečnostní značení a signály,
- školení zaměstnanců a dalších osob (formu provedení stanoví zaměstnavatel –

možný je i e-learning, avšak v kombinovaném s přednáškou [viz tzv. blended learning], jakož i využití virtuální reality),

- pracovní úrazovost a o nemoci z povolání.

Do problematiky zajištění BOZP se též prolíná požární ochrana, krizový management a velmi okrajově i firemní ekologie (ochrana životního prostředí u zaměstnavatele).

Povinnost zajišťovat BOZP se nevztahuje pouze na zaměstnavatele a zaměstnance, ale též na zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje (např. praktický lékař, tlumočník, auditor), na fyzickou osobu, která provozuje výdělečnou činnost, spolupracujícího manžela nebo dítě předcházejících osob a na fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby nebo jejím zhotovitelem, případně se na zhotovení stavby podílí. Povinnost zajišťovat BOZP se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích.

...PRO PŘEDSEDU ZO OSŽ JLV



ZDEŇKA MAARA

V prvním čísle letošního roku jsem se zaměřila na seniory, nyní je na řadě nový předseda ZO JLV, a to Zdeněk Maar. A protože JLV je největší poskytovatel gastro-nomických služeb na cestách, tak je rozhovor při kvalitní kávě na místě.

U Vás bude moje první obligátní otázka, jaká je Vaše osobní cesta odbory a jaký máte vztah k odborům velmi zajímavá, neboť jste nový předseda základní organizace a předpokládám, že jste se tak nerozhodl ze dne na den.

Přeji dobrý den, Danielo, a děkuji za pozvání k rozhovoru.

Do odborové organizace OSŽ při firmě JLV jsem vstoupil hned pár měsíců po mém nástupu do této společnosti v roce 2013, a to nejspíše z důvodu benefitu pojištění zaměstnance na škodu způsobenou zaměstnavateli. Ale nikdy jsem se v naší základní organizaci nijak neangažoval, a to až do náhlého a nečekaného úmrtí našeho předsedy Karla Mlejníka v roce 2022.

V následujícím roce nám pomohla předsedkyně NeRV Bc. Renata Dousková zorganizovat volby do ZV a po naléhání několika kolegů jsem se rozhodl kandidovat na pozici předsedy. A tak jsem se jím stal. Bez jakýchkoliv zkušeností a představ, co všechno tato pozice obnáší.

Protože se na jednání NeRV objevujete teprve krátce, a ne vždy se z pracovních důvodů podaří každá účast, poprosím Vás o představení i Vaší profesní stránky, a to nejen u společnosti JLV.

Máte pravdu, ne vždy se mohu z pracovních důvodů jednání NeRVu zúčastnit, má práce jako stevarda v bistro voze je časově velmi ná-



ročná, naše jednodenní směny trvají až 16 hodin a mnoho výkonů máme s přespáním v zahraničí. Skloubit pracovní povinnosti s rodinnými a pak i s volnem například na jednání NeRVu je často oříškem. Ale snažím se.

A má profesní kariéra? V roce 1997 jsem úspěšně odmaturoval na Hotelové škole v Havířově a od té doby se v gastronomii pohybuji. Pracoval jsem v ostravských restauracích jako kuchař, ale hlavně jako číšník. Práce s lidmi mě zkrátka baví. A v roce 2008 jsem si splnil svůj sen a začal provozovat vlastní restauraci v Ostravě Mariánských horách. Byla to úžasná zkušenost, sice časově nejnáročnější, ale jsem za ni rád. Ale jak to tak bývá, cesty osudu vás zavedou i tam, kde to člověk nečeká. A tak jsme se ocitli v roce 2013 v Praze a já si našel místo jako stevard v JLV. Nejprve jsem pracoval na klasických jídelních vozech a po zavedení soupravy RailJet v roce 2014 na bistrtech těchto vlaků. A zde pracuji dodnes a jsem spokojen.

Vím, že jste předsedou ZO teprve přes rok, ale i tak se zeptám, kolik má vaše ZO členů a co členům jako ZO nabízíte či podnikáte?

Když jsme v roce 2023 byli s kolegy zvoleni do ZV, naše ZO měla 20 členů. Naši první členské schůze se zúčastnili 3 členové. Dnes, přibližně po roce a půl, máme členů 47. A tento vzrůstající trend právě probíhá v těchto týdnech, kdy se k nám přidávají kolegové ze střediska Bohumín, kteří pracují na soupravách Pendolino. Již v prosinci 2024 byla naše ZO největší odborovou organizací působící ve společnosti JLV.

Naším členům nabízíme pojištění na škodu způsobenou zaměstnavateli a tohoto benefitu využívá většina kolegů, dále příspěvky na sportovní a kulturní akce, příspěvky na životní jubilea, sociální podporu při tíživých životních a finančních situacích a samozřejmě pravidelně informujeme naše členy o možných rekreačních v objektech OSŽ. Jen kvůli již zmíněné časové náročnosti našeho povolání není v našich silách podnikat nějaké společné akce. Už jen setkat se ve větším počtu na členské schůzi je opravdu problém.

Závěrem našeho rozhovoru se i Vás zeptám na Vaše koníčky, cestování, rodinu a jiné věci z Vašeho soukromí, o které byste se rád podělil s našimi čtenáři, aby Vás lépe poznali. Jak trávíte právě Vy volný čas?

Volný čas trávím skutečně odpočinkem, stejně jako většina mých kolegů, kteří by vám to jistě potvrdili. Ale když se naskytne možnost delšího volna, rád sednu na vlak a vyrazím do některého z měst v blízkém zahraničí, rád si užívám relaxaci v některých z lázní, právě příští týden se chystáme opět do Karlových Varů a co se u nás stalo tradicí, každý rok letíme na měsíc na dovolenou. Takto jsme již navštívili nejprve Thajsko, další rok Vietnam a loni to byly Fi-

lipíny. Ale letos se chystáme na opačnou stranu planety.

Cestování mám opravdu rád. Ty zážitky jsou k nezaplacení a nikdy o ně nepřijdete.

Děkuji za rozhovor!

Daniela Houdková



Foto: 1x Daniela Houdková a archiv Zdeňka Maara

Sdružení nájemníků ČR je občanské sdružení, které pracuje na principu lidské solidarity a neziskovosti.

SON působí na celém území České republiky a je zakládajícím členem několika dalších spolků (Sdružení bytových poraden, z.s., Bytové poradenství ČR, z.s., Asociace bytových poraden, z.s), které se zaměřují na bytovou problematiku. Poskytuje rovněž informace v oblasti nájemního, družstevního i vlastnického bydlení. Od roku 1995 je řádným členem Mezinárodní unie nájemníků/International Union of Tenants a je jedinou organizací ze zemí bývalého RVHP, která má zastoupení v jedenáctičlenném vedení této světové organizace, a to nepřetržitě od roku 2000. Je také jedinou organizací v ČR zastupující a hájící práva nájemců a uživatelů bytů a domů.

Úzce spolupracuje s Ministerstvem pro místní rozvoj a Státním fondem podpory investic. Má své zástupce v komisi pro posuzování výstavby nájemních bytů, v redakční radě „Portálu o bydlení“ a pravidelně se zúčastňuje jednání Podvýboru pro bytovou politiku poslanecké sněmovny a senátu. Jako partner pravidelně jedná s velkými pronajímateli (např. Heimstaden Czech, CPI, PSN), správci a obcemi. Pomáhá s vyjednáváním smluvních podmínek a šířením etických principů v rámci nájemního bydlení.

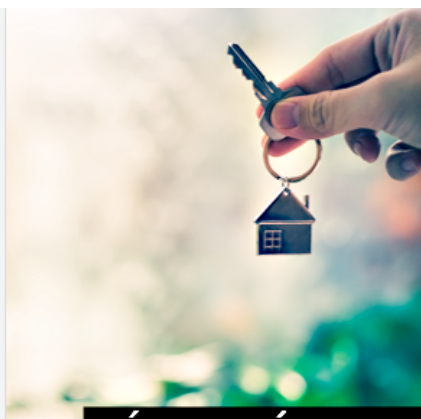
Úzce spolupracuje s Ministerstvem pro místní rozvoj a Státním fondem podpory investic. Má své zástupce v komisi pro posuzování výstavby nájemních bytů, v redakční radě „Portálu o bydlení“ a pravidelně se zúčastňuje jednání Podvýboru pro bytovou politiku poslanecké sněmovny a senátu. Jako partner pravidelně jedná s velkými pronajímateli (např. Heimstaden Czech, CPI, PSN), správci a obcemi. Pomáhá s vyjednáváním smluvních podmínek a šířením etických principů v rámci nájemního bydlení.

Co přinesla prosincová **KONFERENCE SON**



Výzvy

- Dostupnost bydlení
- Volný trh s bydlením
- Výstavba
- Municipality
- Infrastruktura
- Legislativní podpora nájemního bydlení
- CO₂ neutralita
- Kultivace trhu
- Bydlení jako mezinárodní téma



NÁJEMNÍ VZTAHY

- V ČR žije v nájmu 21 % lidí, tj. 890.000 domácností, tj. 2 mil. lidí (z čehož více jak 1/2 má nájemní smlouvu na dobu kratší než 2 roky)
- Krátká nájemní smlouva je jedním z nejčastějších důvodů nespokojenosti nájemců s bydlením a důvod, proč nájemní bydlení v ČR není považováno za stabilní formu bydlení.
- 95 % nájemců je slušných a z oněch 5 % problematických nájemců má cca 0,3% nesplacené závazky z nájmu, což je obdobně vysoká platební morálka jako u splácení hypoték.
- Každý nájem lze vypovědět, rozsah výpovědních důvodů je dostatečně široký a na rozdíl od minulých let pronajímatel nemusí zajišťovat nájemci náhradní byt nebo ubytování
- většině žalob nájemců na přezkum oprávněnosti výpovědi vyhověno – výpovědi nebyly platné



- Potřebuji novou nájemní smlouvu, protože se změnil vlastník bytu nebo zákon.
- Pokud nepřistoupím na zvýšení nájemného, mohu dostat výpověď z nájmu bytu.
- Nemůžu členy své domácnosti do bytu přihlásit k trvalému pobytu bez souhlasu pronajímatele.
- Pronajímatel má právo mít klíče od bytu.
- Ukončím-li nájem před uplynutím sjednané doby, nemám nárok na vrácení jistoty(kauce).
- Pokud vše řádně hradím, mám nárok na prodloužení nájemní smlouvy.



NAVROVANÉ ZMĚNY PŘEDPISŮ V SOUVISLOSTI S NÁJEMNÍM BYDLENÍM

- Zákon o podpoře bydlení
- změna OSŘ – vyklizovací rozkaz, 6 měsíců, mobilizace exekuce
- Změna OZ - datové schránky pro nájemce a pronajímatele (!) – vedlejší efekt - povinná komunikace se státními orgány
- Změna dávek státní sociální podpory tzv. „superdávka“
- Program Dostupné nájemní bydlení – SFPI (výstavba nájemních bytů, nákup bytů)



Hurá za sněhem, pokud ještě nějaký je

Seniori z Klubu OHLA ŽS Brno měli opět štěstí. Pár dní pobytu na horském vzduchu v Jeseníkách, respektive Ostružné se sněhovou nadílkou dával pocit radosti ze života.

Každý z účastníků se věnoval pohybu, který mu vyhovoval. Malé pěší túry po okolí nebo na běžkách, také jízdy na sjezdovce na Ramzové. Toto sjezdování si vyžádalo i trochu odvahy, neboť se počasí rozhodlo na chví-

li ukázat trochu mlhy, sněžení a vítr. Ale zase nadílka prašanu za to stála. O to větší radost byla z modré oblohy v následujících slunečných dnech. Výhledy plné slunce si užili hlavně běžkaři.

Nechybělo ani ranní protažení při hudbě, zakončené procházkou na boso v čerstvé sněhové peřině.

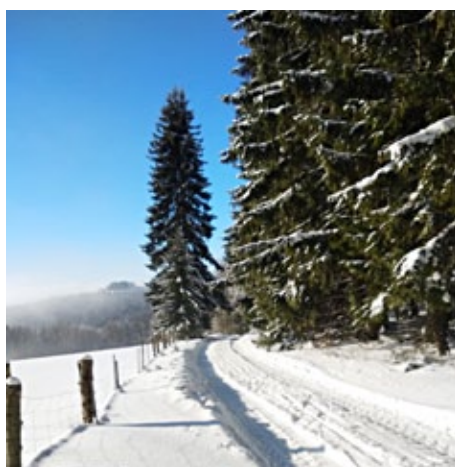
Aby pohyb nebyl jednotvárný, další protažení zádočných svalů se konalo večer při bow-

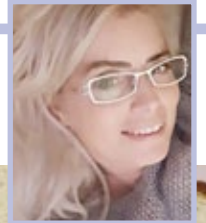
lingu. A vzbudilo i soutěživého ducha. Hlavním rozhodčím nám byl náš věrný psi kamarád.

Dokonce se našla chvíle na narozeninovou oslavu dvou seniorů. S přáním se nečekané objevila i návštěva místní stařenky.

Ochutnávka výborného piva v místním rodinném pivovaru "Cestář" na závěr pobytu na horách potěšila.

Zůstaly vzpomínky a touha se opět vrátit a znovu zažít zimní krásu a čistý vzduch.





Zdravá svačinka na každý den

Každý měsíc věnujeme tuto stránku tématům, jež mají podpořit naše zdraví, vitalitu a také dlouhověkost. Důvod je jasný – chceme se dočkat důchodu ve zdraví, i když se jeho věk stále posouvá. Bílkoviny, zdravé tuky, sacharidy a vlákninu je důležité vyváženě doplňovat každý den v každém jídle, včetně svačinek, které by měly být každodenní součástí nejen jídelníčku našich dětí, studentů, seniorů, ale i nás, pracujících lidí. Správně zvolená svačina může dodat energii, zlepšit soustředění a zabránit nezdravému přejídání.

Připravila jsem pár zajímavých svačinek, jak sladkých, tak i slaných, které vás mohou inspirovat a jsou vhodné jak do školy, na výlety, po sportu, tak i do práce. Navíc si je můžete nachystat i několik dní dopředu.

Pokud si zvolíte na svačinku klasické proteinové tyčinky, dávejte si pozor na obsah cukru. Některé tyčinky ho mají zbytečně hodně a pokud přes den nemáte vyšší aktivitu, špatně by se vám cukr spaloval.

Ideální svačinkou jsou pomazánky, například vajíčková (obrázek č. 2 a 3) nebo tuňáková smíchaná se Skyrem či tvarohem, který mají vysoký obsah bílkovin. Ideální je přidat plátek vysokoprocenní šunky, plátek sýra a doplnit zeleninou. Na cesty ji můžete namazat mezi celozrnný toustový chléb nebo si jej dát doma jako alternativu tzv. chlebičku.

Celozrnný toustový chléb je samozřejmě vhodný k zapečení naplněný opět šunkou a sýrem. Doplnit ho můžete zeleninovým salátem (obrázek č. 4). Místo klasické majolky nebo kečupu je vhodné použít například Lučinu nebo Palouček.

Zeleninový salát s mozzarellou a vajíčkem je také vhodná svačina do krabičky obohacená o bílkovinu a vlákninu (obrázek č. 5).

Máte-li raději sladkou svačinku, tak je možné využít toustový chléb na sladké plněné kolečko (obrázek č. 6 a 7). Doprostřed toustu dáte lžičku proteinové čokolády a přiklopíte druhým toustem. Sklenicí vykrojíte kolečko a to upečete v toustovači. Místo čokolády můžete použít ovoce nebo tvaroh.

Zbytek toustu samozřejmě nevyhodíme. Dáme na pánev a vyklopíme do něj vajíčko. Upečeme na pánvi z obou stran. Opět doplníme šunkou a sýrem pro více bílkovin (obrázek č. 8 a 9).

Další skvělou sladkou svačinkou je klasický dezert z kysané smetany, jogurtu, ovoce navrstveného na piškoty. Tato kombinace je vhodná do skleničky, do krabičky i ke kávě doma (obrázek č. 10).

Bezlepkový sladký dezert brownies, vhodný na svačinku, je z jablek, kakaa, jednoho vejce, jogurtu a proteinu. Vše rozmixujete a pečete na 180 stupňů cca půl hodiny. Já jej ještě doplnila kysanou smetanou a ovocem co dům dal (obrázek č. 1).

Než vám popřeji dobrou chuť, přiložím malý tip na závěr. Přibalte si ke každé svačince kousek ovoce, zeleniny nebo hrst ořechů, a hlavně nezapomeňte na láhev s vodou, protože dodržovat pitný režim je také velmi důležité.



Obrázek č. 1



Obrázek č. 2



Obrázek č. 3



Obrázek č. 4



Obrázek č. 5



Obrázek č. 6



Obrázek č. 7



Obrázek č. 8



Obrázek č. 9



Obrázek č. 10



ření expozice rizikovými faktory zaměstnanců při pracovních činnostech, správné zařazení do kategorií práce a průběžná práce zaměstnavatele, jeho vedoucích zaměstnanců, bezpečáků i ZO OSŽ na aktualizaci tohoto systému (málokdo z vás si uvědomuje, že např. osobní ochranné pracovní prostředky/OOPP se přidělují zaměstnancům právě tam, kde jakékoli riziko hrozí a nejde jinak odstranit nebo zmírnit). Prevence je vzdělávání zaměstnanců a upozorňování na zdravotní rizika, správně vyplněné žádosti o náplň pracovnílékařských prohlídek a požadování takových pracovnílékařských služeb, které odpovídají smlouvě se zaměstnavatelem (vyhláška 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče, zejm. § 2–§ 5).

I když máme jako jedinci odpovědnost především sami za sebe, zároveň máme svá trápení, bolesti, tíživá tajemství a špatné dny, se kterými potřebujeme pomáhat. Jsme zvyklí vnímat prevenci jako samozřejmost, ale samozřejmost to není. Jde převážně o dobře nastavený systém benefitů pro zaměstnance, který má za úkol je udržet v práci a v životě ve zdraví těla i duše, a v případě zdravotních problémů je rychle navracet zpět. Moc se mi líbilo motto jedné z přednášek – Co nepoužíváš, o to přijdeš. Vystihuje nejen nutnost komplexní péče, ale přeneseně i potřebu využít všechny možnosti, které máme k realizaci wellbeingu, tedy pohody na pracovišti i doma. Protože být světový neznamená žít ve světě závislostí, tlaku médií, v konci klidných časů, v době sendvičové generace, v hromadě finančních problémů, na sociálních sítích a pod dohledem umělé inteligence. Znamená to zajištění péče o člověka a je jedno, zda je mladý nebo starý nebo něco mezi tím...

PS. Hodinky mi právě oznámily, že dlouho sedím a mám si jít zacvičit... no... tak teda jo!

Ilustrační foto:

Dana Žáková a Daniela Houdková

Budme světoví

V poslední době nám přibylo do slovníku nové slovíčko... wellbeing. V doslovném překladu z angličtiny to sice znamená blahobyť a pohodu, ale dnes takto označujeme tolik potřebný celkový stav fyzického, duševního, emocionálního zdraví a pohody člověka. Podstatu toho přesně vystihla náplň konference Podpora zdraví na pracovišti, kterou pořádal Státní zdravotní ústav ve spolupráci s dalšími subjekty. Mezi pracovní náplň SZÚ patří např. zdravotní výchova obyvatelstva, zajištění metodické činnosti, monitorování a výzkum pracovních podmínek a jejich působení na obyvatelstvo a spolupráce v této oblasti s orgány ochrany veřejného zdraví, tedy s hygienickými stanicemi. SZÚ má v ČR stoletou tradici a právě k tomuto neuvěřitelnému výročí si nadělil akci, které se zástupci oddělení BOZP OSŽ-Ú zúčastnili – konferenci Podpora zdraví na pracovišti. Protože ani nám není pohoda zaměstnanců lhostejná, využíváme každou možnost vzdělávání a navázání spolupráce, která může přinášet nejen

vědomosti, ale nový pohled a nové nápady. I toto je cesta, jak nejen neustále zlepšovat metodické materiály, poradenství a náplň našich školení, ale jak zároveň nezaspat vývoj a trendy v podpoře zdraví a získané informace předávat dál.

Pro pohodu na pracovišti dávno nestačí vyměnit křesla, uklidit a vymalovat. Mezi odbornou veřejností se hovoří o podpoře fyzického a duševního zdraví, o prevenci, o zdravotní gramotnosti, zdravém stravování a pohybu, a co je velmi důležité, o firemní kultuře, která toto má podporovat. Pokud ji budeme vnímat jako soubor toho, čemu lidé ve firmě věří, jak pracují, jak mezi sebou komunikují a jak se chovají, role odborů je nejen být pomocníkem při dohledu nad standardy, ale být tím, kdo ovlivňuje preventivní zdravotní programy zaměstnavatele vedoucí ke zlepšování péče o fyzické i psychické zdraví zaměstnanců, nebo i tím, kdo navrhuje nové, spolupracuje na jejich uvedení do života a do obsahu kolektivních smluv.

Prevence na pracovištích je v prvé řadě dobře nastavený systém vyhledávání rizik a přijímání opatření k jejich odstranění, mě-





Masopust v roce 2025

Masopustem se zpravidla rozumí třídní hýření, které předchází čtyřiceti dnům půstu před Velikonocemi. Jde o období od svátku Tří králů do Popelčiny středy, kterou začíná jarní půst. Označení posledních dnů masopustu je různé a krajově odlišné (voračky, fašank, bláznivé dny). Co k masopustu určitě patří, je konzumace dobrého jídla a pití společně s karnevalovým veselím.

Termín masopustu není pevně určen, protože je závislý na datu Velikonoc, které jsou rovněž pohyblivé. Vyvrcholením masopustu je Tučný čtvrtek, pak následuje Popelčina středa a s ní čtyřicetidenní „maso pust“ neboli masopust.

Například, když v letošním roce připadá Velikonoční neděle na 20. dubna, velikonoční týden začíná pondělním 14. dubna. Popelčina středa tedy vychází na 5. března.

Základem masopustní tradice jsou obchůzky maškar, průvody namaskovaných chasníků mladších i starších provázených muzikanty. Průvod se zastavuje u jednotlivých stavení, kde maškary si vyžadují vstup do chalupy a obdarování, případně tanec s přítomnými děvčaty.

Nejčastější dary pro maškary jsou maso a vejce, koblih a v minulosti to byla třeba mouka nebo obilí. Dříve si maškary často braly i to, co je napadlo, třeba vejce z kurníků nebo uzené visící v komínech domů. Obecní úřady proto chození maškar často zakazovaly.

Stejně tak, jak se mění dary maškarám, se mění i maškary samy. Mezi nejstarší převleky patří masky zvířat a vůbec nejčastější maska je převlek medvěda, kterou vždy vedl na provaze nebo řetěze medvěďár. V průvodu zpravidla nechyběla ani maska koně. Zesměšňující masky žen nebo babek s nůši byly součástí průvodu a jejich řady se doplňovali kominík, dráteník, hasič, flašinetář, řezník a šašci, klauനി nebo strakapoudi s dřevěnou plácačkou vydávající směšný zvuk... Celý průvod masek doplňoval tzv. pohřebenáč, tj. chlapík ve sla-

měném klobouku, který darované jídlo napichoval na rožeň neboli na hřeben. Některé masky naše děti těžko poznávají, protože profese, které maska představuje, již vymizela. Patří sem třeba ozbrojenec z doby před třicetiletou válkou střežící hranici s Turky.

Pokud se podíváme trochu do historie, zjistíme, že slovo „mjasopust“ je doloženo již

– masopustem.

Není proto bez zájmovosti fakt, že v roce 2010 byly masopustní tradice a jejich folklorní hodnota zapřisávaná na seznam místrovských děl ústního a nehmotného dědictví lidstva sestaveného organizací UNESCO.



Masopustní maškary

Foto: Lenka Nováková

ve velkomoravských pramenech z devátého století. Některé kroniky uvádějí, že si na masopustní slávu potpěl už druhý český král z rodu Přemyslovců Vladislav II., který prý pořádal ve svých palácích třídní hodokvas, při němž zval měšťany k bohatě prostřeným stolům.

K masopustu proto patří kobližky, koláče, škvarková pomazánka nebo vepřové koleno nebo dokonce i zabíjačka prasete.

Je to čas konání veselých divadelních představení a bujarých srazů členů různých cechů a spolků. V minulosti to byl také čas, kdy masopustní dny bývaly i vhodnou dobou pro námluvy a pořádání svateb.

Masopust nám rovněž připomíná, že konec zimy se blíží a je načase ho oslavit po vzoru našich předků českou verzí karnevalu



Taneček s medvědem

Zdroj: městys Tištín



Bez muziky jakoby masopust ani nebyl

Zdroj: městys Tištín

Blahopřejeme

V tomto měsíci slaví narozeniny:

Jaroslav Holeček – TSS Starý Plzeňec

Ing. Miloš Šupal – OHLA ŽS Ostrava

Hana Žajdlíková – ŽPSV Uherský Ostroh

Petr Duštíra – Trilex