



Svaz Odborářů Služeb a Dopravy

Firemní výbor SOSaD při Správě železnic, státní organizace

Křižíkova 552/2, 186 00 Praha 8 – Karlín

Čj. SOSaD/2026-033

V Praze dne 26. 2. 2026

Vážený pan
Ing. Tomáš Tóth
generální ředitel

Správa železnic, státní organizace
Dlážděná 1003/7
110 00 Praha

Vážený pane generální řediteli,

ve Vámi řízené státní organizaci probíhají velmi rozsáhlé organizační změny. Prakticky všichni Vaši zaměstnanci jsou dotčeni organizační změnou nazvanou „Pokyn generálního ředitele ve věci změny organizační struktury státní organizace Správa železnic k 1.4.2026“ dle č. j. SŽ PO-03/2026 (dále jen „Pokyn“).

Dovolte, abych Vás v této souvislosti upozornil, že předmětná organizační změna nebyla na podnikové úrovni vůbec projednána s odborovými organizacemi, které u Vámi řízené státní organizace působí, když povinnost projednání je zaměstnavateli uložena zákoníkem práce a platnou kolektivní smlouvou.

Tak např. dle § 276, odst. 1 zák. práce mají zaměstnanci v pracovněprávním vztahu právo na informace a projednání. Pokud u zaměstnavatele působí odborová(é) organizace, náleží tato povinnost (především) jim.

Přitom odborové organizace, resp. jejich příslušné orgány dle stanov té které odborové organizace mají dle zákoníku práce povinnost informovat zaměstnance nejen o své činnosti, ale i (a to zejména) o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem (§ 276, odst. 6 zák. práce).

Dle § 278, odst. 2 téhož zákona již pouhá informace o v daném případě organizačních změnách musí být poskytnuta tak, abychom dostali nezbytné údaje, z nichž by bylo možné jednoznačně zjistit stav oznamovaných skutečností včetně možnosti k nim zaujmout stanovisko a to ještě před jejich realizací. Zaměstnavatel je musí poskytnout ve vhodné předstihu a tak, aby byly ze strany zaměstnanců (jejich zástupců – tedy odborových orgánů) způsobilé k posouzení a k vyjádření stanoviska.

V rámci projednání dokonce tak, aby zaměstnanci zejména prostřednictvím svých odborových orgánů, se mohli k věci vyjádřit a zaměstnavatel mohl dát k projednávané záležitosti odůvodněnou odpověď; stejně mají odborové organizace právo na dodatečné informace a vysvětlení, to vše v osobním jednání se zaměstnavatelem (např. dle § 280, odst. 1, písm. b) zák. práce.

Proč se snažíme upozornit na obecně platná ustanovení zákoníku práce? Důvodem je především skutečnost, že v současné době běží nejrozsáhlejší organizační změna, jakou kdy zaměstnavatel za dobu své existence provedl, s rozsáhlými dopady do začlenění

zaměstnanců do nových pozic, když jejich stávající funkční a mzdová zařazení jsou rušena, aniž jsou tyto záležitosti nejen s nimi, ale ani s odborovými orgány projednávány.

Výše uvedený Pokyn byl zatím dán (příslušným a na to specializovaným odborovým orgánům) **pouze k obecné informaci, neuskutečnilo se náležité projednávání Pokynu a už běží rozsáhlé označování zaměstnanců za nadbytečné v důsledku organizačních změny, aniž je taková změna náležitě specifikována zejména ve vztahu k tomu kterému zaměstnanci.** Dokonce jsou zaznamenávány případy, kdy jsou za nadbytečné označováni provozní zaměstnanci, jejichž činnosti se neruší. Zde je na místě naše obava, že na stejnou činnost zaměstnance A bude podepsána pracovní smlouva se zaměstnancem B, aniž byla pracovní činnost zaměstnance A zrušena. To by ovšem bylo v příkrém rozporu se zákonem. Předmětný Pokyn, (resp. část personální a mzdová dle nadpisu soudě), který byl předán dle slov ředitele O 10 odborovým orgánům pouze k informaci, přitom deklarovanou personální a mzdovou část vůbec nenaplní.

Tak např. není vůbec jasné, jakou mají mít nově vznikající organizační útvary všech stupňů personální potřebu, do jakých tarifních tříd budou zaměstnanci v nich zařazení, není ani jasný **počet nadbytečných zaměstnanců a způsob vypořádání této nadbytečnosti.**

Přitom zaměstnavatel předpokládá a deklaruje, že rozsáhlou organizační změnu dle Pokynu hodlá projednat **pouze** na úrovni nižších článků nové organizační struktury. Tím je ovšem důležitá celopodniková struktura z projednávání vyřazena a dojde k porušení zákona a kolektivní smlouvy. To nemůžeme nechat bez reakce.

Požadujeme také průběžné projednávání postupu změn v podnikové struktuře tak, jak bude připravována a vždy včas před její realizací.

S ohledem na to, že Pokyn neobsahuje řešení výše uvedených výhrad, považujeme jej za neúplný. V tomto smyslu žádáme o jeho doplnění a předložení k vlastnímu projednání, které dosud neproběhlo, v řádném termínu dle plánu zasedání příslušného Firemního výboru v měsíci březnu t. r.

Dále žádáme, aby se zaměstnanci, kteří si to vyžádají, byl u pohovoru o jejich nadbytečnosti přítomen zástupce některé příslušné naší základní organizace.

V opačném případě si vyhrazujeme právo na samostatný postup.

S pozdravem



Jan Kadečka
předseda
Svazu Odborářů Služeb a Dopravy

Mgr. Lubomír Michalec
1. místopředseda a předseda FV při SŽ
Svazu Odborářů Služeb a Dopravy