

Běžící organizační změna u Správy železnic, státní organizace, aneb každý o ní mluví a každého se dotýká, ale málokdo o ní něco ví – možná až na její autory.

Ano, v této státní organizaci probíhají velmi rozsáhlé organizační změny, možná nejrozsáhlejší od doby jejího vzniku. Prakticky všichni zaměstnanci SŽ jsou dotčeni nebo se cítí být dotčeni probíhající 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“) a zdá se, že podle názorů některých zaměstnanců, kteří se nás obraceli, panuje velká obava, že nadbyteční budou zpočátku všichni, aby posléze snad i mnozí byli následně součástí nově vznikajících organizačních útvarů na různých úrovních nadřízenosti a podřízenosti.

Odborové organizace a jejich specializované orgány (u nás jsou to Firemní výbory – každý působící u jiné firmy) by se rády seznámily do hloubky s novou organizační změnou, aby ji mohly náležitě sledovat a v mnoha případech na své poznatky z jejího průběhu a na případné nedostatky upozorňovat dotčené osoby a požadovat vysvětlení a odstraňování problémů.

Zatím ale musíme konstatovat, že nikdo z vedoucích hospodářských zaměstnanců o to nestojí, protože **předmětná organizační změna nebyla na podnikové úrovni s odborovými organizacemi vůbec projednána** a nikdo se k tomu ani nechystá, přestože 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 o činnosti podniku a mají právo na projednání organizačních změn s nimi. Pokud u zaměstnavatele působí odborové organizace, má zaměstnavatel povinnost nejen o nastávající změně informovat je ale zejména projednat ji s nimi ještě před jejím spuštěním.

Přitom odborové organizace, resp. jejich příslušné orgány (např. u nás Firemní výbory a ZV ZO) 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, aby odbory dostaly takové nezbytné údaje, z nichž by bylo 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 ze strany zaměstnanců (jejich zástupců – tedy odborových orgánů) byly způsobilé k posouzení a k vyjádření stanoviska. Na taková vyjádření musí zaměstnavatel pravdivě a včas reagovat, a pokud je to možné, je za účelem dosažení shody, i popř. je akceptovat.

A jaká je skutečnost? Výše uvedený Pokyn byl zatím dán (příslušným a na to specializovaným odborovým orgánům) pouze k obecné informaci a jako takový byl také prezentován. Neuskutečnilo se náležité projednávání Pokynu, ale už běží rozsáhlé označování zaměstnanců za nadbytečné v důsledku takové organizační změny, aniž je taková změna náležitě specifikována, zejména ve vztahu k tomu kterému zaměstnanci. Jinak řečeno zaměstnanec neví, kdy a kam bude zařazen v nové struktuře zařazený a zda vůbec. Dokonce jsou zaznamenávány případy, kdy jsou za nadbytečné označováni provozní zaměstnanci, jejichž činnosti se neruší. Zde je na místě naše obava, že na stejnou stávající činnost např. zaměstnanec A na tom kterém místě bude podepsána pracovní smlouva na tutéž pozici se zaměstnancem B, aniž byla pracovní činnost zaměstnance A v nové struktuře zrušena. To by ovšem bylo v příkrém rozporu se zákonem, protože dle našeho názoru takhle zákon na nadbytečnost nenahlíží.

Předmětný Pokyn, (resp. jeho část personální a mzdová, která jediná byla dána k dispozici odborovým organizacím, přitom deklarovanou personální a mzdovou část prakticky 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 zařazeni, není ani jasný **počet nadbytečných zaměstnanců a způsob vypořádání této nadbytečnosti**.

Zejména za těchto okolností požadujeme i průběžné (nebo etapové) projednávání postupu změn v podnikové struktuře tak, jak budou připravovány a vždy včas před její realizací. S takovým požadavkem a stejně tak s požadavkem na řádné projednání s odborovými organizacemi **jsme se již v minulých dnech obrátili dopisem na stávajícího pověřeného generálního ředitele SŽ**.

Zdá se, že Pokyn je šit příliš horkou jehlou a bude dotvářen „za pochodu“. To je ovšem něco, s čím by se žádná, notabene státní organizace, neměla spokojit z hlediska dobrání se požadovaných racionálních (rozumných) cílů. Mimochodem jaké jsou ty cíle? My nevíme, zaměstnanci také ne. Zde SŽ možná zanedbala významnou možnost ztotožnit s nimi zaměstnance i jejich zástupce – odborové organizace.

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.

Dále žádáme ty zaměstnance, kteří o to mají zájem, aby požádali některého ze zástupců naší základní organizace o účast u pohovoru o jejich případné nadbytečnosti.

JUDr. Jiří Rokos, právník SOSaD