



Květnové události a akce za účasti vedení odborového svazu

Přehled událostí a jednání, které proběhly v květnu a zúčastnili se jich zástupci Odborového svazu PHGN, připravil pro svazové noviny HGN předseda Rostislav Palička.

Dohodu o spolupráci plní DIAMO i svaz na 100 %



◀ Ředitel DIAMO Ludvík Kašpar a předseda OS PHGN Rostislav Palička s podepsaným protokolem z hodnocení dohody o spolupráci.

▲ Společná fotografie účastníků jednání o plnění dohody s oceněnými zaměstnanci státního podniku DIAMO.

Již popáté se sešlo vedení státního podniku DIAMO s vedením Odborového svazu PHGN k vyhodnocení plnění Dohody o spolupráci. Jednání se uskutečnilo 13. května v odborářském hotelu Olšanka v Praze.

Tato dohoda se zaměřuje na spolupráci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovněprávní a zdravotnickou legislativu, důchodové pojištění a vzájemné poskytování informací. Obě strany konstatovaly, že dohoda, která je uzavřena na dobu neurčitou, byla ve všech oblastech stoprocentně plněna. Za státní podnik hodnocení Dohody podepsal ředitel s. p. DIAMO **Ludvík Kašpar**, za OS PHGN předseda **Rostislav Palička** a první místopředseda odborového svazu a předseda SHO **Jiří Waloszek**.

Vyhodnocení dohody se účastnili za vedení DIAMO náměstkyně pro ekonomiku **Jitka Prstková**, náměstek pro personalistiku **Jan Záruba**

a za odborový svaz svazový inspektor BP **Ivo Kavka** a právnička svazu **Markéta Marinková**.

Účastníci rovněž projednali nejpalčivější problémy, které dopadají na zaměstnance a fungování těžebních firem. Především neustálé zásahy vlády do zákoníku práce s negativním dopadem na kolektivní smlouvy, nebo změny důchodového systému. To vše vyvolává mezi zaměstnanci pocit nejistoty a ohrožení důstojného života ve stáří. Hovořilo se rovněž o situaci v hornictví a energetice a odboráři informovali partnery o ustavení a prvním jednání Energetické tripartity při ministerstvu průmyslu a obchodu. Součástí hodnocení bylo také ocenění vybraných zaměstnanců státního podniku DIAMO za dosažení vynikajících výsledků v oblasti bezpečnosti práce. V Praze společně přivítali a ocenili tyto kolegy:

● **Svatomír Tošenovský** z odštěpného závodu HBZS, který je báňským záchranářem od roku

1991. Je držitelem zlatého záchranářského záslužného kříže a svými schopnostmi a nasazením je příkladem pro všechny členy báňského sboru.

● **Vladislav Orszulik** z odštěpného závodu Karviná, který pracuje v podzemí ostravsko-karvinských dolů. Od 1. března 2021 vede útvar BOZP pro důlní lokality Darkov a ČSA. Ocenění si zasloužil za dlouholetou kvalitní práci a výborné výsledky v oblasti BOZP.

● **Pavel Kolčář** působí na pozicích spojených s prací v podzemí. V září 2024 se stal bezpečnostním technikem odštěpného závodu Karviná. Ocenění si zasloužil za profesní přístup k vykonávané práci.

Jmenování kolegové převzali ocenění včetně finanční odměny z rukou předsedy OS PHGN Rostislava Paličky a ředitele státního podniku DIAMO Ludvíka Kašpara.

(pal)

Foto: Markéta Marinková

Zlatý Permon pro Sklopísek Střeleč

Každoročně Český báňský úřad, Odborový svaz PHGN a Odborový svaz Stavba vyhodnocují a oceňují v soutěži o Zlatý Permon firmy, které mají nejen vynikající výsledky v oblasti bezpečnosti práce, ale zároveň pečují o dobré vztahy se zaměstnanci a svým okolím.

Příkladem pro mnohé může být akciová společnost **Sklopísek Střeleč**, oceněná v kategorii od 51 do 500 zaměstnanců za výsledky dosažené v roce 2024. O tom, že problematice

BOZP věnují ve této firmě mimořádnou pozornost svědčí skutečnost, že Zlatý Permon putoval do Sklopísku Střeleč již potřetí.

K předání ocenění Zlatý Permon se 19. května v Jičíně sešli statutární zástupci zřizovatelů ceny: předseda ČBÚ Martin Štemberka, ředitel kanceláře ČBÚ Pavel Dvořák, předsedové odborových svazů PHGN a Stavba Rostislav Palička a Pavel Zítka.

(pal)



Účastníci slavnostního aktu se soškou Zlatého Permona. Foto: Jakub Podobský

Co se dělo na 5. sněmu ČMKOS

Na 5. zasedání Sněmu Českomoravské konfederace odborových svazů se 21. května sešli zástupci odborových svazů z celé republiky. Za Odborový svaz PHGN se jednání zúčastnili jako delegáti předseda Rostislav Palička, druhý místopředseda Jiří Waloszek, předsedkyně revizní komise Dita Hricová, předseda SOO DIAMO Bohdan Štěpánek a předseda ZO pracovníků chemické těžby ve Stráži pod Ralskem Vilém Válek.

Delegáti sněmu projednávali hospodaření

odborové centrály za rok 2024, problematiku zaměstnanosti a vývoje na trhu práce, schválené a připravované změny v legislativě.

Zástupci odborových svazů dali na jednání najevo, že jsou připraveni společně hájit zájmy zaměstnanců a bojovat za lepší pracovní podmínky a spravedlivé mzdy a platy. Sněm potvrdil, že odbory zůstávají důležitým partnerem při jednáních o budoucnosti na trhu práce v České republice a že jejich hlas je v dnešní době stále velmi potřebný.

(pal)



Delegáti za odborový svaz s předsedou ČMKOS Josefem Středulou.

OSTRAVA: Raziči těžební společnosti OKD připravují k dobývání poslední dva poruby v historii společnosti. Od počátku roku do konce června vyrazí přes 2800 metrů chodeb. Po dokončení příprav sníží OKD k 1. červenci z organizačních důvodů stav zaměstnanců o 250. Odcházejícím vyplátí odstupné ve výši až 11násobku průměrného měsíčního výdělku, na což vynaloží 164 milionů korun. Záměrem pomůže najít zaměstnání firemní program Nová šichta. Po dokončení ražeb se budou poslední poruby vybavovat technologiemi k dobývání. Vybavování bude dokončeno na konci srpna. Poté sníží OKD stav zaměstnanců o dalších 150. Celkem tedy z OKD v letošním roce odejde z organizačních důvodů na 400 pracovníků. Těžební společnost předpokládá v letošním roce vyplacení odstupného v celkové výši 263 milionů korun. Na výplatu odstupného má OKD připraveno celkem 1,3 miliardy korun.

MOST: Dýmnické Hlavní báňské záchranné stanice v Mostě obsadili v dubnu strážníci. Příslušníci bezpečnostních složek si vyzkoušeli speciální výcvikový polygon, který simuluje podmínky ve stísněných a zakouřených prostorách hlubinného dolu. Strážníci cvičný polygon otestovali rovněž s měřením času a s nasazeným dýchacím přístrojem, dokonce došlo i na dým. Spolu práce báňských záchrannářů s ostatními složkami integrovaného záchranného systému není ničím neobvyklým. S mosteckými strážníky funguje dlouhodobě. Každoročně se například koná společné cvičení lezeckých skupin HBZS Most a Městské policie Most na hrázi Flájské přehrady.

Z regionů

PETŘVALD: Prvním pobytem podpořeným Nadací OKD v programu Pro region bylo březnové soustředění tanečního souboru PS Dance z Petřvaldu, který čítá 140 členů. Tanečnice se připravovaly v Hotelu Beskyd v Trojanovicích na svá květnová vystoupení. Tím prvním byla účast na Mistrovství Moravy, které se konalo 3. května v Brně.

MOST: Skupina Sev.en Global Investments (Sev.en GI) se rozrostla o dva významné ocelářské podniky Celsa Nordic a Celsa Steel UK, které se zabývají moderní šetrnou výrobou oceli z recyklovaného ocelového šrotu. Tímto krokem Sev.en GI vstupuje do nového průmyslového odvětví a nových zemí – Dánska, Finska, Norska a Švédska, a zároveň posiluje své postavení na britském trhu. Obě ocelářské společnosti nově ponosou společnou značku 7 Steel. Roční výrobní kapacita nové ocelářské skupiny přesahuje dva miliony tun ocelových výrobků. Mezi hlavní produkty patří výztuže, dráty, ocelové tyče a další konstrukční materiály. Sev.en GI své řady rozšiřuje také o 2700 nových zaměstnanců, čímž se celkový počet pracovníků ve skupině zdvojnásobuje na více než 5700.

KLADNO: Živá sekačka kladenské elektrárny se po zimě opět mohla pustit do práce. Stádo ovcí, které žije v areálu rozvodny 110 kV Teplárny II na Dříně, aktuálně tvoří devět ovcí, beran a pět čerstvých jehňat. Zhruba v roce 1976 přišli zdejší zaměstnanci s nápadem sekat trávu pod vedením vysokého napětí nasazením stáda ovcí, které by ji spásalo. Nápad se osvědčil, ovce se na Dříně zabydlely a dodnes zůstávají nejspolehlivějším způsobem, jak se i na těch nejhůře dostupných místech zbavit trávy.



PRÁVNÍ NOVINKY

Flexibilní novela zákoníku práce

Dne 7. března 2025 byla Poslaneckou sněmovnou přijata tzv. flexibilní novela zákoníku práce, která po schválení Senátem (9. dubna 2025) a podpisu prezidenta republiky (25. dubna 2025) byla vyhlášena ve Sbírce zákonů (29. dubna 2025) jako zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Již v minulém čísle HGN jsme čtenáře informovali o některých připravovaných změnách. Nyní, když je zákon již platný, vás můžeme seznámit se závazným zněním účinným od 1. června 2025. Předmětem článku jsou body, které považujeme za obsahově významné. Ke každému tématu je i odkaz na příslušná ustanovení (paragrafy) zákoníku. Rozšířený text najdete na [webu OS PHGN](#).

Hlavní body novely

Stejná práce pro stejného zaměstnavatele (§ 34b odst. 2)

V průběhu rodičovské dovolené, lze pro stejného zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vykonávat práce, které jsou stejně druhové vymezeny jako v pracovní smlouvě.

Prodloužení zkušební doby (§ 35)

Zkušební dobu lze písemně sjednat:

- až na 4 měsíce (dosud 3),
- u vedoucích pracovníků na 8 měsíců (dosud 6),
- při sjednání musí být splněna podmínka, že sjednaná délka zkušební doby nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou,
- je možné písemnou dohodou zkušební dobu prodloužit, toto prodloužení však nesmí přesáhnout maximální délku zkušební doby tj. 4 měsíce, popř. 8 měsíců u vedoucích pracovníků.
- prodlužuje se o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

Úprava podmínek pro opakování pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 2)

- zůstává zachována podmínka, že pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou v délce trvání maximálně tři roky a dvakrát může být prodloužen, ale
- při zástupu za dočasnou nepřítomnost za-

městnance z důvodu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5 zákoníku práce není počet opakování pracovních poměrů na dobu určitou omezen,- délka pracovních poměrů na dobu určitou však mezi dvěma smluvními stranami nesmí přesáhnout dobu 9 let od uzavření prvního pracovního poměru na dobu určitou,
- jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Přeformulované zdravotní důvody převedení na jinou práci (§ 41 odst. 1)

Jde o zpřesnění dosavadní úpravy, které souvisí zejména s novou úpravou „zdravotních“ důvodů výpovědi i zavedením nové dávky v rámci odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání („jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru“ z úrazového pojištění), viz dále.

Zařazení zaměstnance na původní práci a pracoviště (§ 47)

Jestliže zaměstnanec nastoupí zpět do práce po skončení rodičovské dovolené **před dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let**, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště – umožňuje tak flexibilnější pracovní podmínky pro rodiče malých dětí.

Výpovědní doba (§ 51, 52, 58)

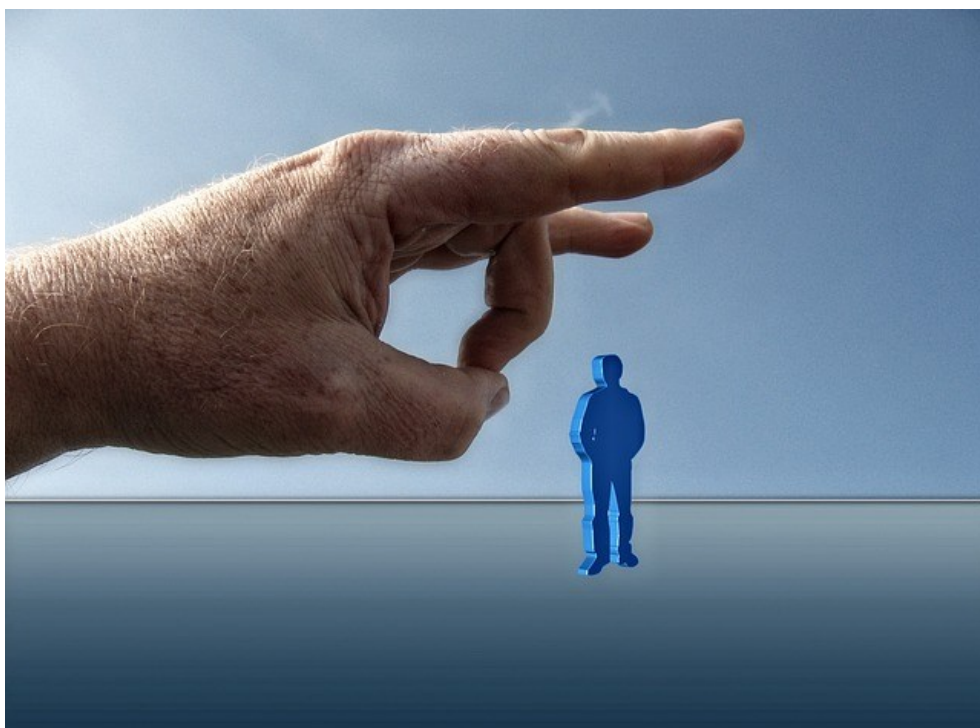
1. Změna začátku a konce výpovědní doby (§ 51 odst. 1)

Dosavadní úprava:

a) začátek výpovědní doby – prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž byla výpověď doručena; příklad: výpověď byla zaměstnanci doručena 20. srpna, výpovědní doba začala běžet 1. září, b) konec výpovědní doby – výpovědní doba skončila posledním dnem kalendářního měsíce podle délky výpovědní doby (zpravidla 2 kalendářní měsíce); příklad: při dvouměsíční výpovědní době a doručení výpovědi 20. srpna, uběhla výpovědní doba 31. října;

Nová úprava:

a) začátek výpovědní doby – dnem doručení výpovědi, příklad: výpověď doručena dne 20. srpna, výpovědní doba začíná běžet 20. srpna;



b) konec výpovědní doby – dnem, který se číslem shoduje se dnem doručení výpovědi, není-li takový den v posledním měsíci, případně konec výpovědní doby na poslední den měsíce, podle délky výpovědní doby, nově zpravidla 2 nebo 1 měsíc, např. výpověď doručena dne 20. srpna, výpovědní doba dvouměsíční, výpovědní doba uplyne dne 20. října, nebo výpověď doručena 31. srpna, výpovědní doba jednoměsíční, výpovědní doba uplyne dne 30. září.

2. Zkrácení výpovědní doby u některých výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele (§ 51 odst.2)

Výpovědní doba **1 měsíc** při výpovědi zaměstnavatele z důvodů:

- nesplňuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce (§ 52 písm. f),
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 52 písm. g),
- pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 písm. g),
- pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm. g),
- poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a (52 písm. h).

3. Přeformulované zdravotní důvody výpovědi (§ 52 d), e))

Ke změně došlo z důvodu věcné změny úpravy nároku odstupného a nového institutu – jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru – zařazeného mezi nároky při odškodnění, viz dále.

4. Prodloužení lhůt zaměstnavateli pro účely výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 58)

U výpovědi zaměstnanci z důvodu:

- porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo
- z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, se zaměstnavateli prodlužuje lhůta pro příslušné právní jednání (výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru):
 - subjektivní ze 2 na **3 měsíce** (ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu dozvěděl),
 - objektivní z 1 roku na **15 měsíců** (ode dne vzniku důvodu výpovědi),
 - při šetření jiného orgánu z 2 na **3 měsíce** po výsledku šetření.

Odstupné (§ 67)

Ruší se nárok na odstupné v případě výpovědi nebo dohody o skončení pracovního poměru, jestliže zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro:

- pracovní úraz,
- onemocnění nemocí z povolání,
- ohrožení nemocí z povolání.

Místo odstupného náleží nový nárok, a to jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru, viz dále.

Nárok na odstupné při výpovědi nebo dohodě o skončení pracovního poměru ze zdravotního důvodu zůstává při naplnění NPE (nejvyšší přípustné expozice).

Zkrácení nepřetržitého denního odpočinku

(§ 90 odst. 2 a 3)

Novela zachovává možnost zkrácení nepřetržitého denního odpočinku (při splnění dalších podmínek) až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích v provozech:

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- b) v zemědělství,
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
 - 1. ve veřejném stravování,
 - 2. v kulturních zařízeních,
 - 3. v telekomunikacích a poštovních službách,
 - 4. ve zdravotnických zařízeních,
 - 5. v zařízeních sociálních služeb.

Vypuštěny jsou:

- naléhavé opravné práce, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Nově je možné odpočinek **zkrátit až na 6 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku, a to v případech:

- Je-li to nezbytné k odvrácení:
 - **havárie,**
 - **živelní události** nebo
 - **jiné mimořádné události,**
 - popřípadě k **odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků.**



Výplata mzdy nebo platu (§ 142, 143)

Doposud byla podle zákona prioritní výplata mzdy nebo platu v pracovní době a na pracovišti s tím, že mohla být dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty, což bývá většinou bezhotevostní převod na účet.

Po novele platí:

- mzdu **vyplácí zaměstnavatel** (po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu) **na svůj náklad a nebezpečí na platební účet určený zaměstnancem,**
 - mzdu musí mít zaměstnanec k **dispozici nejpozději v pravidelném termínu výplaty,**
 - zaměstnanec, kterému je vyplácena mzda nebo plat v českých korunách, může určit pro výplatu jen účet vedený v českých korunách u banky nebo spořitelního a úvěrního družstva se sídlem v České republice nebo pobočky zahraniční banky se sídlem v České republice,
 - zaměstnavatel se se zaměstnancem může dohodnout na jiném způsobu výplaty, jestliže zaměstnanec s výplatou mzdy na platební účet:
 - **výjádří písemný nesouhlas,**
 - **neposkytne potřebnou součinnost,** nebo
 - **nemá platební účet zřízený,**
- vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu nebo plat v hotovosti v pracovní době a na pracovišti,** nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty,

- nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, **zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu jejich výplaty,** popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty,
- při dodržení stanovených podmínek a **se souhlasem** zaměstnance, **může** zaměstnavatel vyplácet zaměstnanci mzdu nebo plat **v dohodnuté cizí měně,** pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz devizového trhu.

Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru (§ 271ca)

Při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou o skončení pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbýví způsobilosti vykonávat dosavadní práci (podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále jen „posudek“) pro:

- a) pracovní úraz,
 - b) onemocnění nemocí z povolání nebo
 - c) ohrožení nemocí z povolání,
- již nadále **nenáleží odstupné,** nýbrž nová dávka ze systému úrazového pojištění zaměstnavatele, **a to jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru** (dále jen „jednorázová náhrada“).

Jednorázová náhrada činí **dvánásobek průměrného měsíčního výdělku.**

Náhrada se vyplácí:

- a) po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu,
- b) lze se písemně dohodnout na výplatě:
 - v den skončení pracovního poměru nebo
 - v pozdějším termínu,
- c) v případě vydání posudku až po skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit náhradu v nejbližším výplatním termínu následujícím po vydání posudku,
- d) v případě přezkumu posudku příslušným správním orgánem je zaměstnavatel povinen náhradu vyplatit v nejbližším výplatním termínu následujícím po potvrzení lékařského posudku tímto správním orgánem.

Jednorázovou náhradu bude hradit pojišťovna, u níž má zaměstnavatel uzavřené povinné úrazové pojištění. To byl také důvod změny – předpokládá se, že když částku uhradí pojišťovna, nebudou se zaměstnavatelé tolik bránit uznat, že k dlouhodobému pozbýví zdravotní způsobilosti došlo v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání. Dosud totiž v těchto případech náleželo zaměstnanci odstupné, ale to nebylo součástí systému úrazového pojištění, takže jej zaměstnavatel vyplácel ze svých finančních prostředků.

Jednorázová náhrada se zdaňuje (§ 4 odst. 1 písm. d) bod 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních příjmů ve znění účinném od 1. června 2025). **Nezahrnuje se však do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a nezapočítává se do důchodu,** protože podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti zaměstnance ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), se jedná o náhradu škody podle zákoníku práce (§ 5 odst. 2 písm. a) zákona).

Působnost odborové organizace

(§ 286 odst. 4)

I nadále platí, že:

- oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavatel oznámila, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru,
- přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Novelou byl stanoven postup a podmínky k prokazování splnění podmínek minimálního počtu členů:

- požádá-li o to zaměstnavatel, je odborová organizace povinna prokázat splnění podmínek minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstnavatele a zaměstnavatel je povinen k tomu poskytnout nezbytnou součinnost,

• neprokáže-li odborová organizace splnění této podmínky jiným způsobem, je povinna poskytnout nezbytnou součinnost notáři sjednanému a hrazenému zaměstnavatelem za účelem osvědčení splnění této podmínky a sepsání notářského zápisu o tomto osvědčení.

Doručování písemností zaměstnavatelem

(§ 335)

Zvláštní úprava doručování písemností stanovená v zákoníku práce se týká jen těchto písemností:

- a) výpověď,
- b) okamžité zrušení,
- c) zrušení ve zkušební době
- d) další písemnosti týkající se skončení:
 - pracovního poměru,
 - pracovníprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce, nebo
 - pracovníprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti s výjimkou dohod o skončení pracovníprávního vztahu,
- e) odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance,
- f) vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance,
- g) mzdový nebo platový výměr.

Doručování jiných písemností se řídí obecnou úpravou stanovenou občanským zákoníkem. Písemnost zaměstnavatele doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.

Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena:

- a) okamžikem (dosud „dnem“), kdy zaměstnavatel její převzetí potvrdí zaměstnavateli písemně, a
- b) jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty,



Doručování mzdového nebo platového výměru prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací:

- a) lze zaměstnanci doručit i **bez jeho souhlasu**,
- b) i na **elektronickou adresu zaměstnance, která je v dispozici zaměstnavatele**,
- c) písemnost doručena okamžikem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli písemně,
- d) nedojde-li k potvrzení převzetí písemnosti ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího odeslání, je **doručení neúčinné**,
- e) písemnost musí být zaměstnanci přístupná takovým způsobem, aby si ji mohl uložit a vytisknout.

Informování o mzdě, platu a odměnách z dohod

(§ 346a)

Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody.

Jde o právo konkrétního zaměstnance nakládat s informacemi o jeho mzdě, platu nebo odměně z dohody. Ustanovením se nezakládá právo ani povinnost kteréhokoliv zaměstnance informovat kohokoliv o mzdě, platu nebo odměně z dohody jakéhokoliv zaměstnance.

Přechodná ustanovení

(článek II)

1. Zkušební doba sjednaná přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí § 35 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
2. Výjimku uvedenou v § 39 odst. 2 věty druhé zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, lze použít i pro pracovní poměr na dobu určitou uzavřený přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou včetně doby jejich trvání přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona nesmí přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou.
3. Byla-li výpověď z pracovního poměru doručena přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona,

řídí se délka výpovědní doby a její začátek a konec § 51 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

4. Vznikl-li důvod k výpovědi podle § 52 písm. g) nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, řídí se lhůty § 58 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

5. Zaměstnanci, kterému vzniklo právo na odstupné podle § 67 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nepřísluší ná-

hrada při skončení pracovního poměru podle § 271ca zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona.

6. Podle § 123 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, postupuje zaměstnavatel i u dosavadních zaměstnanců zařazených do platového stupně přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a zařadí zaměstnance do odpovídajícího platového stupně ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

7. Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se hradí ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání podle § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb., podle vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., a podle § 365 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, rovněž jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru podle § 271ca zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona.

Účinnost

(článek XIV)

Novela, resp. její část, která mění zákoník práce, nabývá účinnosti „prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení“, tj. **1. června 2025**.

V rámci projednávání flexibilní novely zákoníku práce nebyla schválena (návrh vládních poslanců Michala Zuny TOP 09, Jana Skopečka ODS, Jana Jakoba TOP 09, Evy Decroix ODS, Miloše Nového TOP 09 a Pavla Staňka ODS) výpověď daná zaměstnavatelem bez udání důvodu s dvojnásobným odstupným.

Mgr. Markéta Marinková, JUDr. Antonín Těšík
svazový právníci