



KOVÁŘ

8/2026

cena: 10 Kč
31. srpna 2026

MĚSÍČNÍK ODBOROVÉHO SVAZU KOVO

str. 4

Malá sonda do
automobilového průmyslu
v ČR

str. 6

Podcast Mladý KOVOví
se rozjel

str. 8

Projekt BOZP 2026:
Nebojme se digitalizace

str. 14

Změny v zákoníku
práce



Automotive na křižovatce

Obsah

Editorial **3**

Malá sonda do automobilového průmyslu v ČR **4**

Škodoväcký odborář: Situace ve Volkswagenu se dostává do ještě kritičtější fáze **5**

Podcast Mladý KOVOví se rozjel **6**

Tripartita se shodla na růstu minimální mzdy **7**

Projekt BOZP 2026: Nebojme se digitalizace **8**

Umělá inteligence žije s námi **9**

Plakát Mladí odboráři **11**

Vývoj inflace v červenci 2026 **12**

Výživné **12**

Změny v zákoníku práce **14**

Křížovka **18**

Franz Kafka **19**



Adresa redakce a vydavatele:

OS KOVO

Táboritská 1000/23
130 00 Praha 3

IČO: 49276832

Redakce:

Jan Exner

šéfredaktor

T: +420 775 323 025

E: exner.jan@oskovo.cz

Miloslava Nováková

odborný administrativní pracovník

T: +420 775 670 721

E: novakova.miloslava@oskovo.cz

Grafická úprava a koláž na titulní straně:

Daniel Adam

Zdroj: Pixabay.com, freepic.com.

Redakční uzávěrka je ve čtvrtek
před dnem vydání v 11 hodin.

Tisk:

Triangl, a.s.

Objednávky vyřizuje redakce.

Nevyžádané rukopisy, fotografie a
kresby se nevracejí. Je možné je zasílat
maximálně do 20. dne měsíce vydání.
Za obsah inzerce redakce nezodpovídá.

Podávání novinových zásilek povolila
Česká pošta, s. p., odštěpný závod Praha,
č.j. nov. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996.
ISSN - 0332-9270
MK ČR E 4605



www.oskovo.cz

Editoriál



Milí čtenáři, kováci, kolegové a kolegyně,

prázdniny jsou za námi a s nimi i klid, který přináší čas dovolených a letních radovánek. Je třeba se nadýchnout a opět se pustit do práce – teď mám na mysli tu odborovou. Problémy, s nimiž se potýká náš i evropský průmysl, si bohužel žádnou dovolenou nevypsaly.

Tak třeba krize v automobilovém sektoru. Té, jak jsem slíbil v minulém vydání, věnujeme v tomto čísle zvláštní pozornost. Kromě obecnějších informací o jeho stavu si můžete přečíst také článek od kolegů z Odborů KOVO MB, kterých se tato situace týká bezprostředně. K tématu se samozřejmě budeme vracet.

Přinášíme samozřejmě také informace z mimořádné tripartity, která se zabývala minimální mzdou. Ve dvou článcích se zastavujeme u kontroverzního, ale navýsost aktuálního tématu – umělé inteligence. Opravdu velký prostor pak věnujeme změnám v zákoníku práce, o které si někteří z vás říkali.

Věděli jste, že věhlasný spisovatel Franz Kafka je významně spojen s BOZP? Já o tom neměl ani tušení, a když jsem na to nedávno narazil, musel jsem se o to s vámi podělit.

Přeji podnětné čtení.

Jan Exner | tiskový mluvčí OS KOVO, šéfredaktor Kováka



ČÍSLO MĚSÍCE

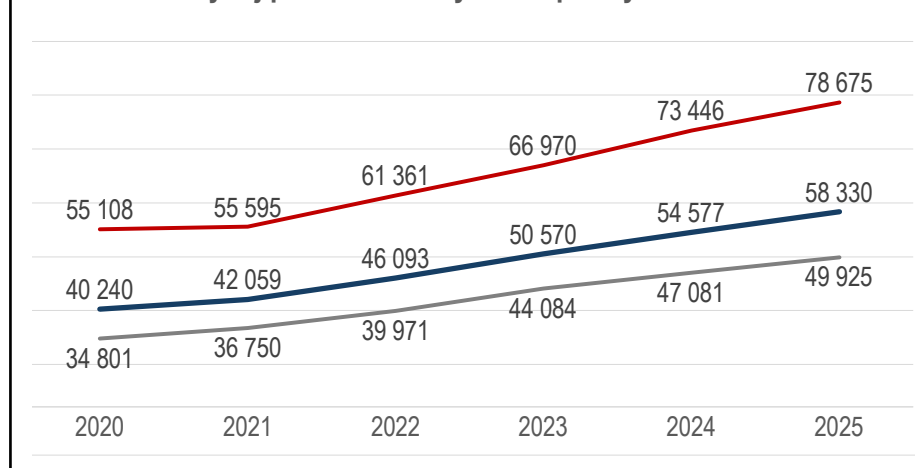
Tolik milionů lidí pracuje přímo či nepřímo v evropském automobilovém sektoru. Podle Evropského sdružení výrobců automobilů (ACEA) představuje automobilový průmysl 8,1 procenta všech pracovních míst ve zpracovatelském průmyslu Evropské unie. Jeho současné problémy proto nejsou jen krizí automobilek, ale potenciálně i významným problémem evropské zaměstnanosti.



Malá sonda do automobilového průmyslu v ČR

FOTO: pexels

Vývoj průměrné mzdy v autoprůmyslu



Automobilový průmysl byl po několik dekád tahounem české ekonomiky. Sektor představuje 34 % českého zpracovatelského průmyslu a 24 % jeho exportu. Dlouhodobě tvoří asi 9 % HDP země. Je v přepočtu na obyvatele 2. největším výrobcem osobních automobilů na světě, celkově ve výrobě osobních vozidel je ČR na 10. místě na světě.

V roce 2020 vyrobil automobilový průmysl 1 152 901 osobních automobilů. V roce 2025 to bylo již 1 445 776 automobilů, počet vyrobených aut tak vzrostl o více než 25 %. Opačným směrem se vyvíjela zaměstnanost: v roce 2020 pracovalo podle ČSÚ v sektoru CZ-NACE 29 (Výroba motorových vozidel, přívěsů a návěsů) 169 363 zaměstnanců,

v roce 2025 tento počet poklesl o 6,5 % na 158 367 zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že nedocházelo k robustním propouštěním nebo zánikům výrobců, dá se pokles zaměstnanců při výrazném růstu výroby vysvětlit zaváděním nových technologií z oblasti digitalizace, automatizace a robotizace. Průměrné mzdy rostly v sektoru také významně, jak dokládá graf. Nominální mzda vzrostla mezi lety 2020 až 2025 téměř o 45 %, reálná pak o 4,5 %. Přitom je zřejmé, že průměrné mzdy finalistů a dodavatelů se ve své výši výrazně liší.

V prvním pololetí letošního roku pokračuje úspěšná výroba osobních automobilů. V tuzemských automobilkách bylo vyrobeno celkem 780 378 osobních automobilů,

meziročně o 4,4 % více. Z celkového počtu vyrobených vozidel mělo 40 % elektrifikovaný pohon. Nicméně podíl elektromobilů na vozovém parku v tuzemsku je stále výrazně nižší, než je průměr EU, takže vozidla míří převážně mimo ČR.

I když si český automobilový průmysl stojí celkem dobře, je zřejmé, že potíže, se kterými se potýkají výrobci automobilů v EU, dopadnou i na něj. „Původní ambice EU byly nastaveny pro svět levné energie, hladkých globálních dodavatelských řetězců a rychle rostoucí důvěry v elektromobilitu – takový svět už dnes neexistuje,“ řekl nedávno Zdeněk Petzl, výkonný ředitel AutoSAP. Velké automobilky jsou zatím relativně stabilní, ale mnoho dodavatelů čelí problémům s vysokými cenami energií, tlaku na snižování cen, a především stále sílící konkurenci čínských výrobců. Právě dodavatelský sektor je dnes považován za nejzranitelnější část českého autoprůmyslu.

Ve snaze o záchranu automobilového průmyslu v Evropě členské státy a Evropský parlament aktuálně pracují na konkrétních změnách v rámci balíčku předpisů Automotive Package, který Evropská komise představila 16. prosince 2025. Provázané návrhy revize CO2 emisních standardů pro osobní a lehká užitková vozidla, Automotive Omnibus, návrh nařízení

o čistých vozových parcích a nad rámec Akt o průmyslovém akceleratoru aktuálně představují klíčové legislativy, jejichž výsledek rozhodne o směřování automobilového průmyslu v následujících letech.

V českém automobilovém průmyslu panovala po nějakou dobu obava, zda se výrobci nezačnou kvůli snižování mzdových nákladů vlivem

automatizace a robotizace vracet zpět do západních zemí, například do Německa. Zdá se však, že takovéto přesuny nehrozí, a naopak se dají očekávat přesuny spíše dále na východ. Český autoprůmysl tak bude muset čelit konkurenci ze strany Maďarska, Polska, nebo Rumunska. Výhodou států východní Evropy oproti Německu je, že se zde dá poměrně lehce zastavit výroba, když poptávka poklesne.

Zavřít německý závod je obtížné a velmi drahé z důvodu existence silných odborů, které mají často právo spolurozhodování a je zde také zakotvena povinnost mít v případě zavírání podniků finančně náročné sociální plány. I přes permanentní snahy odborů ve východoevropských zemích si o takovém podnikatelském prostředí můžeme nechat jenom zdát.

Ing. Alena Paukrtová ÚP OS KOVO

Škodovácký odborář: Situace ve Volkswagenu se dostává do ještě kritičtější fáze

Pomalů končí velmi horké léto, ale velmi horká situace koncernu Volkswagen nejenže nekončí, ale dostává se do stále kritičtější fáze, tzv. buď, anebo. To buď, anebo nelze specifikovat zcela přesně, ale existuje pouze jediné východisko: vyjít co nejrychleji z krize, zachovat pokud možno celistvý Volkswagen, určitě jeho jádro, a postupně do budoucna znovu expandovat.

Na této super akci se musí podílet všichni – kmenoví zaměstnanci, agenturní zaměstnanci, dodavatelé a zejména vedení koncernu Volkswagen s důraznou podporou majitelů, akcionářů. Bohužel koncern Volkswagen už dva, tři roky pouze tlačí problémy před sebou a neřeší je. Na stole jsou nejasné vize, plány, obavy z různých dobrých řešení. A to je naše obava ve společnosti Škoda Auto,

která může být vzorovým příkladem – pilotním projektem, jak vše zvládnout a směřovat do budoucnosti. Jde to i za dobré sociální dimenze spolurozhodování a soužití mezi zaměstnanci a nadřízenými na všech úrovních. Odbory KOVO nepřipustí do budoucna, aby toto soužití někdo narušoval. Je to jednoduché, chce-li nějaký vedoucí, aby šel zaměstnanec pracovat

šestou noční ve vysokých teplotách dobrovolně s omezením pro svoje rodiny, tak s ním musí vyjít, rozumět si navzájem a věřit si. Žádné peníze nedokážou tento lidský přístup nahradit. Člověk má svoji hranici hrdosti a vůle. Pokud je narušena, k soužití do budoucnosti nedojde. Učit se to ale musí obě strany. Někdy je opravdu těžké s někým vyjít, ale vedoucí má vždy delší konec provazu



Proti propouštění ve VW probíhají už několik měsíců protesty.

Foto: IG Metall Lipsko

a je povinen najít přátelské řešení v každé situaci, pokud se nejedná o velmi hrubé porušení etiky, pracovního řádu a dalších pravidel. Tento týden (noviny vyšly 27. srpna) ve všech oblastech Volkswagenu probíhají shromáždění na území Německa, zejména v hlavním závodě ve Wolfsburgu. Všude je plno rozhořčených lidí, transparentů, pískání, bučení. Zaměstnanci bojují o svá pracovní místa, o svoji obživu. Existují tyto zásadní problémy:

- 1) Vypoví se uzavřená dekádní dohoda – zavírání závodů, či ne?

- 2) Dojde-li k uzavření závodů, které to budou? Žádný dosud nebyl, dokonce některé přibýly (pozn.: nemůžeme jmenovat).
- 3) Kolik lidí zůstane na palubě? Číslo jdoucí až do 140 tisíc minus (reálně 120 tisíc) jsou stále ve hře.
- 4) Jak bude vypadat kolektivní vyjednávání, které začne ve Volkswagenu na podzim?

Budou to za

- a) stanovená procenta rozdělená klíčem do jednotlivých tříd, nebo za
- b) dvakrát nula ve dvou periodách za sebou jdoucích, což preferuje firma?

Samozřejmě nejdůležitější jsou produkty takové, které si zákazníci koupí. Už vloni, kdy mluvil předseda Podnikové rady Jaroslav Povšík s předsedou představenstva Volkswagenu panem Oliverem Blumem o řešení tzv. win-win, viděl pan Blume situaci jako nesmírnou bouři – orkán s pověstným okem uprostřed. Tím okem orkánu je přítom Volkswagen a bouře se žene zejména celou Evropou. Vyjmenovat aspekty této bouře není těžké. Většina z nich začíná v Bruselu. *Převzato ze čtrnáctideníku odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO a.s.*



Napětí v automobilovém průmyslu bylo jedním z hlavních témat setkání předsedy OS KOVO Romana Ďurčá s předsedou Odborů KOVO MB Jaroslavem Povšíkem v sídle mladoboleslavských kolegů. Mluvili o aktuální situaci ve Škodovce, ale také o vývoji ve Volkswagenu a celkové situaci v sektoru. Dění v něm má zásadní dopad nejen na zaměstnance, ale i na celý český průmysl.

FOTO: Jan Exner

Podcast Mladý KOVOví se rozjel



Jednoduše, srozumitelně a bez zbytečných složitostí se snaží Mladí kováci ve svém nedávno spuštěném podcastu, který natáčejí v sídle OS KOVO, objasňovat, co by měli nejen mladí zaměstnanci vědět. Tak třeba v premiérovém díle, který zveřejnili zhruba před dvěma měsíci, si povídali o odborech, jejich historii, poslání a významu pro zaměstnance v dnešní době. V jiném zas rozebírali, jak řešit problémy v práci, jak ve firmě zlepšit pracovní podmínky. V jiné epizodě se zas zabývali tím, co vše se dá v kolektivní smlouvě najít nebo v čem je lepší než běžná pracovní smlouva. Na křesle proti moderátorovi nebo moderátorce už seděl i předseda Roman Ďurčo či místopředsedové Rudolf Procházka a Josef Polášek.

Podcast můžete sledovat na facebookové stránce Komise mladých OS KOVO nebo na jejím youtube účtu. Máte nápad na téma do dalších dílů? Napište jim to do komentářů.

(red)



FOTO: Komise mladých OS KOVO

Tripartita se shodla na růstu minimální mzdy



Předseda OS KOVO Roman Ďurčo hovoří s novináři před jednáním mimořádné tripartity.

FOTO: Jan Exner

Účastníci mimořádné Rady hospodářské a sociální dohody, tedy tripartity, která se konala v pondělí 24. srpna na úřadu vlády, se shodli na navrhovaném růstu minimální mzdy pro příští dva roky. Nejnižší výdělek by měl podle návrhu vládního nařízení od ledna odpovídat 44,6 procenta průměrné mzdy. Zvednout by se tak měl z 22 400 na 24 900 korun. V roce 2028 by se pak měl dostat na 45,8 procenta průměrného výdělku.

Minimální mzda se zvedá

automaticky. Do roku 2029 by se postupně měla dostat na 47 procent průměrné mzdy. Podle údajů Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) dostávalo minimální mzdu 4,9 procenta zaměstnanců v Česku, tedy asi 181 000. „Navýšení minimální mzdy na rok 2027 je o 2 500 korun a je to právě na úrovni těch 44,6 procenta,“ sdělil novinářům po tripartitě ministr práce Aleš Juchelka (ANO). Potvrdil, že podle nynějších odhadů by přespříští rok pak mělo následovat přidání

o další 2 000 korun. Podle odborů by minimální mzda měla růst rychleji. Ta naše patří mezi nejnižší v EU.

„Jsme na chvostu v minimální mzdě v EU. Dokáží si představit, že v tom roce 2029 by to nemělo být 47 procent průměrné mzdy, ale 50 procent. Česká republika se musí postupně posouvat od ekonomiky založené na levné práci a lidé musí za svou práci dostávat důstojně zapláceno,“ uvedl předseda OS KOVO Roman Ďurčo, který se tripartity také zúčastnil.

(ex)



Odešel dlouholetý předseda libereckých kováků František Zach

Dne 6. 8. 2026 zemřel po dlouhé těžké nemoci předseda ZO OS KOVO LVZ Liberec

Ing. František Zach.

Členem OS KOVO byl od roku 1990 a předsedou ZO od roku 2008. Patří mu zejména poděkování za jeho pevné postoje při vyjednávání mzdových nároků a benefitů při kolektivních vyjednáváních a při jednáních s vedením zaměstnavatele a se zahraničními majiteli. Byl aktivním účastníkem jednání orgánů OS KOVO v regionu a vždy se zajímal o dění v našem odborovém svazu.

Čest jeho památce.

Regionální pracoviště OS KOVO Ústí nad Labem a Liberec

Projekt BOZP 2026: Nebojme se digitalizace



BOZP & NEBOJME SE DIGITALIZACE

projekt BOZP je spolufinancován z rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV

Nastává doba, kdy AI vstupuje a zasahuje zcela zásadním způsobem do života každého z nás, a to platí také o oblasti výroby, montáže, skladování, logistiky atd., tedy do sfér působnosti našeho odborového svazu OS KOVO. A tomu se věnuje i projekt, který plynule navazuje na loňský InnoSafe. Letošní se zaměřuje na propojení BOZP a nových technologií.



*Ing. Tomáš LYACH,
specialista pro evropské fondy*

Oblast BOZP zcela jistě a logicky není výjimkou, a je tedy potřeba pružně a rychle reagovat na tento proces a na maximum využít možnosti, které tyto moderní a zcela nové technologie nabízí v oblasti vyhledávání a prevence rizik s cílem zcela či maximálně eliminovat rizika vzniku pracovních úrazů na pracovištích. Snaha využít technologie ke včasné detekci a možnosti vzniku „nebezpečných situací“, které by mohly vést k riziku vzniku pracovního úrazu.

Také tyto nové technologie, aplikace či jiné digitální nástroje umožňují monitorovat „rizikové faktory“ vedoucí potenciálně k ohrožení či vzniku nemoci z povolání zaměstnanců.

Projekt nám v letošním roce 2026 umožní realizaci „speciálních

seminářů“ BOZP vedených zkušenými a erudovanými lektory se zaměřením na různé oblasti BOZP (pracovně lékařské prohlídky, teplotní limity na pracovišti, nová „psychosociální“ rizika jako monitoring, bossing, tlak na výkon apod. a rovněž téma AI a jejího vlivu na změnu pracovního trhu atd.).

Tyto semináře proběhnou v měsících 10–12/2026 prakticky v každém působišti RP OS KOVO (cca devět seminářů). Účastníci budou osloveni RP příslušného regionu a tvořit je budou funkcionáři a členové jednotlivých ZO. Kapacitně je účast omezena maximálně na 30–35 účastníků na jeden seminář s výjimkou RP Ostrava, kde je silné zastoupení průmyslu v regionu a účast se pohybuje v rozsahu 60–70 zúčastněných.

V rámci Projektu BOZP 2026 „NEBOJME SE DIGITALIZACE“ bude rovněž vytvořen na stránkách OS KOVO odkaz na „SEKCI BOZP“ s dalšími záložkami, podskložkami. To by mělo sloužit jako veřejně přístupné. Zde by měly být pravidelně umísťovány pověřenou osobou či osobami informace z oblasti BOZP (aktuality, novinky BOZP, upozornění BOZP, upozornění na změny, postřehy a zajímavosti z kontrolní činnosti svazových inspektorů, odkazy na zajímavé články z oblasti BOZP, nabídka a přehled seminářů a školení BOZP a jejich zhodnocení, diskuse). Dále zde naleznou zájemci „INTERAKTIVNÍ verze“ našich tištěných „speciálů“ BOZP s hlasovým doprovodem apod.



*Bc. René TORŠ,
specialista pro projektovou činnost a BOZP*

Na tento Projekt BOZP 2026 by měl navazovat již podaný Projekt BOZP 2027, který bude dále a hlouběji rozvíjet konkrétní využití AI v oblasti prevence rizik a kontrol BOZP s cílem vytvoření „digitálního nástroje“ pro využití při kontrolách BOZP přímo v praxi na jednotlivých pracovištích a při pravidelných kontrolách BOZP prováděných našimi či jinými svazovými inspektory.

Součástí Projektu bude také realizace ONLINE seminářů k prezentaci a školení pro využití tohoto kontrolního „digitálního“ nástroje. Dále také tisk asi dvou vydání SPECIÁL BOZP na vybrané téma.

Cíle a představy máme a budeme velmi rádi za aktivní spolupráci s našimi specialisty BOZP při námětech, podnětech, inspiraci a při samotné realizaci všech projektů se zaměřením na významnou a důležitou oblast BOZP.



FOTO: OS KOVO

Umělá inteligence žije s námi

Umělá inteligence, AI neboli „ejáj“, je tématem, které je každodenně skloňováno ve všech pádech. Její význam roste ve státní sféře, v podnicích i v osobních životech občanů, a to již od velmi útlého věku.

Využívání umělé inteligence v českých podnicích roste. Zatímco v roce 2021 používalo umělou inteligenci podle dat Eurostatu 4,46 % podniků s počtem zaměstnanců vyšším než 10, v roce 2025 to bylo již 17,60 % podniků této velikosti. Využívání AI tedy zjevně narůstá, ale zdaleka nedosahujeme hodnot nejvyspělejších zemí EU v této oblasti. Nejvíce využívají AI podniky v Dánsku, jejich podíl je už vyšší než 42 %. Na druhém konci žebříčku se pak krčí Rumunsko s 5,21 %. Naši nejbližší sousedé, tedy země Vídeňského memoranda, se pohybují někde uprostřed.

K jakým účelům podniky v Česku umělou inteligenci nejčastěji využívají? V čele pelotonu je využívání technologie generativní AI, které dokážou vytvořit nový textový obsah podle zadání nebo na základě vstupních dat. Tyto systémy umějí psát články, e-maily, marketingové texty, programové kódy nebo provést analýzu na dané téma. Spadají sem také generátory hlasu, tedy

Podíl podniků, které využívají AI
Zdroj: Eurostat, podniky s 10 a více zaměstnanci

Země	2021	2025	Nárůst v %
Rakousko	8,8	30,0	339,2
Německo	10,6	26,0	245,9
Slovinsko	11,7	21,6	184,2
Slovensko	5,2	18,0	346,8
ČR	4,5	17,6	394,6
Maďarsko	3,0	10,4	348,0

nástroje převádějící text na mluvenou řeč nebo klonující hlas. Další v řadě je využívání nástrojů generativní AI, které dokážou vytvářet multimediální obsah, například obrázky, ilustrace, fotografie, loga, videa nebo hudbu podle konkrétního zadání. Na třetím místě v četnosti využívání pak jsou nástroje umělé inteligence určené k analýze informací z textu – známé jako text mining neboli vytěžování textů. Tyto nástroje se využívají pro zpracovávání rozsáhlých textových souborů, například pro analýzy, pro sledování veřejného mínění nebo třídění

dokumentů. Bohužel velmi málo se v ČR dosud využívají technologie umělé inteligence, které umožňují samostatný pohyb strojů a jejich rozhodování na základě interakce s okolím. Tyto technologie patří mezi nejpokročilejší oblasti moderní automatizace, ale využívá je pouze 1 % podniků.

Umělou inteligenci používá v běžném životě i mnoho občanů. V roce 2025 použila umělou inteligenci již třetina dospělé populace v Česku, rozložení uživatelů napříč věkovými či vzdělanostními skupinami však nebylo rovnoměrné. Není překvapením, že více využívají AI osoby mladší a vzdělanější. Existuje i skupina obyvatel, kteří o umělé inteligenci nikdy neslyšeli. Důvodem, proč část občanů AI nepoužívá, je například to, že k jejímu využití nenašli důvod nebo s ní neumějí zacházet. Existuje i nepočetná skupina lidí, kteří AI nepoužívají z důvodu obavy o své bezpečí a soukromí.

Umělá inteligence je bezesporu dobrý sluha, který by se ale mohl stát zlým pánem. Je dobré mít stále na paměti slova zesnulého anglického teoretického fyzika, kosmologa a spisovatele Stephena Hawkinga: „Úspěch při vytváření efektivní AI by mohl být největší událostí v dějinách naší civilizace. Nebo tou nejhorší. Prostě nevíme. Takže nemůžeme vědět, jestli nám AI nekonečně pomůže, nebo nás bude ignorovat a odsunovat na okraj, nebo nás dokonce zničí.“

Ing. Alena Paukrtová ÚP OS KOVO

Tvůj den začíná tady a voní skvěle



Směs pražené
zrnkové kávy



ENZO- BENCINI

Prima znamená v italštině „první“ a přesně tak by
měl začínat každý váš den.

Enzo Bencini Prima di Bencini je tradiční italská směs
arabiky a robusty s tmavým pražením a výrazným aroma
s tóny pražených ořechů – nejlepší volba pro dokonalý start
s čerstvými novinami nebo v ruchu pracovní rutiny.

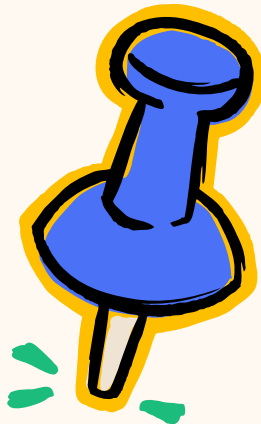
Kromě skvělé kávy vám zajistíme **kompletní řešení na
míru** – od profesionálních kávovarů přes školení personálu
až po servis a pravidelné dodávky. Postaráme se o vše pro
ten nejlepší kávový zážitek u vás v práci každý den.

agfoods.cz



Pro více informací, objednávky a poptávky
kontaktujte **obchodního zástupce**.
Antonín Klenot, tel.: 606 618 704,
email: antonin.klenot@agfoods.eu.

MLADÍ ODBORÁŘI, POJĎTE DO TOHO S NÁMI!



Jsi mladý odborář nebo odborářka a chceš měnit věci kolem sebe, poznat další mladé lidi z celé republiky a mít možnost ovlivnit, kam se budou odbory dál posouvat?

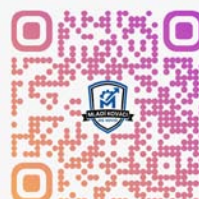
CO S NÁMI MŮŽEŠ ZAŽÍT?

- Tvoříme vlastní odborářský podcast
- Natáčíme videa a reels o odborech
- Tvoříme obsah pro mladé odboráře
- Diskutujeme o pracovních právech
- Organizujeme akce pro mladé
- Podílíme se na budoucnosti odborů

CHCEŠ SE ZAPOJIT?

✉ KOMISEMLADYCHOSKOVO@GMAIL.COM

🌐 MLADIKOVACI.OSKOVO.COM



Vývoj inflace v červenci 2026

Inflace vyjádřená indexem spotřebitelských cen domácností celkem dosáhla v červenci 2026 proti stejnému období minulého roku hodnoty 101,7 %. Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v červenci 2,0 %.

Ing. Alena Paukrtová
ÚP OS KOVO



FOTO: Depositphotos.com

PRÁVO



Výživné

JUDr. Marie Stodolová | právnička, Praha

Žiji ve společné domácnosti s přítelkyní, která je rozvedená a má dítě ve své péči. Zažádala soud o zvýšení alimentů a soudce přihlížel při zjišťování majetku a příjmů i k mojí mzdě. Je to vůbec možné? A snad existují tabulky, podle kterých se vypočítá částka výživného.

A. S., Kolín

Žijí-li rodiče společně, pak jejich děti mají zpravidla možnost dosahovat stejného životního standardu jako jejich rodiče. A to je také jeden z důvodů, proč se vyživovací povinnost rodičům stanovuje. Životní úroveň dítěte by měla být i po rozchodu rodičů zachována na stejné úrovni, jako by ji dítě mělo, kdyby se rodiče nerozešli. Soud může při určování výše výživného přihlídnout ke změnám odůvodněných potřeb dítěte, lze-li je rozumně určit (například nástup na základní/střední/vysokou školu).

Výše částky, kterou má platit rodič na výživné pro dítě, nemusí být stanovena rozsudkem, zákon předpokládá, že rodiče budou výživné platit dobrovolně nebo že se budou jiným způsobem podílet na péči o dítě, a to od narození dítěte.

Mnohdy je však soudní rozhodnutí potřebné (např. při rozvodu manželství nebo pro vymáhání výživného).

Soud nebo rodiče samotní by při rozhodování o výši výživného měli zvážit potřeby dítěte a schopnosti, možnosti a majetkové poměry rodičů,

podíl na osobní péči o dítě (tedy kolik času se každý z rodičů fakticky stará o dítě). Výše výživného se zjišťuje z:

- čistých příjmů rodičů ze zaměstnání, podnikání, důchodu či sociálních dávek,
- životní úrovně rodičů – majetek rodičů (finanční prostředky, nemovitosti, auta...) nebo využívání prostředků společnosti, v rámci které rodiče podnikají, pro vlastní potřebu,
- příjmů a ekonomické situace nových partnerů rodičů, pokud

- sdílí domácnost a společně hospodaří,
- další vyživovací povinnosti rodičů,
- nutných výdajů rodičů spojených např. se zdravotní péčí, bydlením apod.,
- způsobu, jakým se rodič podílí na dalších nákladech dítěte (mimořádné výdaje, spoření, platby za kroužky, nákup výbavy apod.),
- doporučující tabulky Ministerstva spravedlnosti ČR.

Je-li již vyživovací povinnost stanovena, pak ji nelze uměle snižovat nákupem dárků pro dítě, placením kapesného nebo jiným „přilepšováním“, jaké rodič dítěti poskytne. Tyto platby navíc může soud reflektovat při stanovení výživného, ale nelze si tak snižovat měsíční splátky.

Předpokládá se, že rodiče jsou schopni se na rozdělení péče o dítě i výši výživného dohodnout. Soud rozhodne autoritativně jen tehdy, pokud se rodiče nedohodnou, nebo by jejich dohoda byla v rozporu se zájmem dítěte.

Při rozhodování soudu má na výši výživného vliv zejména podíl na osobní péči o dítě a výše příjmů rodičů.

Povinnost prokázat majetkové poměry je na konkrétním rodiči, který bude plnit vyživovací povinnost.

Protože se prokazují poměry rodiče, může se stát, že se budou prokazovat i poměry osob s rodičem bydlících (nový partner / nová partnerka).

Zpravidla se rodič brání tím, že nežije s partnerem ve společné domácnosti, že se pouze příležitostně navštěvují, a v tomto případě se shání svědci, kteří mají dosvědčit, že se jedná o stálého partnera (partnerku), a řízení u soudu se neúměrně prodlužuje.

U osob, které nejsou zaměstnanci, se příjmy dokazují poměrem mezi příjmy a náklady. Tyto příjmy jsou často neobjektivně nízké a právě v těchto případech je na soudci, aby zkoumal majetkové poměry a nikoli prokázaný příjem.

Pokud se rodič brání prokázání majetku (finguje ho, skrývá, nedokládá a podobně), dává zákon i možnost, aby soud fiktivně stanovil sumu, z níž výživné vypočítá. **§ 916 občanského zákoníku říká:** „Pokud v řízení o vyživovací povinnosti rodiče k dítěti nebo o vyživovací povinnosti jiného předka k nezletilému dítěti, které nenabýlo plné svéprávnosti, neprokáže osoba výživou povinná



FOTO: pixabay

soudu řádně své příjmy předložením všech listin a dalších podkladů pro zhodnocení majetkových poměrů a neumožní soudu zjistit ani další skutečnosti potřebné pro rozhodnutí zpřístupněním údajů chráněných podle jiného právního předpisu, platí, že průměrný měsíční příjem této osoby činí pětadvacetinásobek částky životního minima jednotlivce podle jiného právního předpisu.“

Jednou stanovené výživné není samo o sobě neměnné. Kdykoli dojde ke změně poměrů, může kterýkoli rodič (a ve zletilosti i dítě) požádat o jeho snížení či zvýšení. Mnoho platících rodičů se dostalo do dluhů, když v případě poklesu příjmů zároveň neřešili návrh na snížení výživného.

Jednou zaplacené (a spotřebované) výživné se nevrací. O snížení výživného je potřeba žádat včas a neprodleně.

Výživné se platí jen do ukončení studia dítěte.

Všeobecně většina platících rodičů ukončí své „přispívání“ ke dni:

- ukončení studia dítěte,
- 26. narozenin dítěte,
- přiznání invalidního důchodu – u postižených dětí.

Všechny tři podmínky mají vliv jen na posouzení, zda je dítě nezaopatřené ve vztahu k sociálním dávkám a daním, tedy zda budeme dospělého člověka posuzovat jako „dítě“ pro různé výhody.

Pro potřeby skutečného ukončení vyživovací povinnosti je nutné, aby bylo dítě schopno se živit samo, což není totéž co dosažení určitého věku či ukončení studia. Například pokud je dítě zdravotně postižené až do té míry, že je mu přiznán invalidní důchod III. stupně (zpravidla po 18. roce věku), je zřejmé, že není schopno pracovat, tedy živit se samo.

A i když mu stát přizná invalidní důchod, zpravidla III. stupně, který nahrazuje příjem, často nejde o částku, která by dostačovala k pokrytí běžných potřeb postiženého dítěte (rehabilitace ortopedické pomůcky, sociální služby, léky, rehabilitační potřeby a jiné).

Vyživovací povinnost předchází sociálním dávkám – tedy nejprve výživné a pak teprve otázka, zda má dítě příjem ze státních prostředků (z logiky věci – rodič, který s dítětem žije, se o ně také dál stará a přiznáním invalidního důchodu o ně pečovat nepřestává). Takováto vyživovací povinnost může někdy trvat doživotně.

Pokud dítě studuje více škol po sobě, pak v určitých případech může být další škola brána jako další vzdělávání a ponechána povinnost rodiče dítě vyživovat (například po vyučení studium maturitního oboru). Pokud však jde kupříkladu jen o prohloubení zájmové činnosti, není důvod dále hradit výživné (například studium konzervatoře po technickém oboru, který by sám dostačoval k získání vhodné práce).

Pokud dítě po studiu nenachází zaměstnání, samo nepodniká ani se jinak neuplatní na trhu práce, je nutné prokázat, že k tomu buď nemá objektivně dost schopností (postižení, sociální nepřizpůsobivost a podobně), nebo že jen není dostatek pracovních příležitostí, které nesnižují schopnost samostatné obživy. Takové dítě má schopnost, ale nemá příležitost. V tomto ohledu by nebyl důvod, aby rodič dál platil výživné.

Zároveň není rozhodující ani to, že dítě může být zaměstnáno na nižší pozici, než pro kterou má kvalifikaci, nebo že si při studiu přivydělává. Jako schopnost živit se sám se především vyžaduje možnost pracovního

uplatnění v přiměřených podmínkách odpovídající vzdělání, praxi a zdravotnímu stavu.

Opět ale – pokud dítě dostudovalo, pak možná jde spíš jen o to, že nemůže využít své schopnosti (nedostatek míst), než o to, že by nemělo schopnost samo se živit. Bude se tedy po ukončení vzdělávání posuzovat i to, proč dítě

nemůže pracovat ve svém oboru a zda má příležitost přijmout i nekvalifikovanou práci a dostatečně tím zajistit své potřeby.

Pokud zmiňujete tabulky výživného, jedná se o doporučené částky a přibližně mezi 14–20 % z čistého příjmu rodiče podle věku dítěte. Jde o orientační hodnoty – konkrétní

částku vždy určuje soud podle potřeb dítěte a příjmů rodičů a pro rozhodnutí soudu **není závazná**.

Ze všech těchto informací je nejdůležitější, aby se rodiče o výši výživného dohodli, a v tom případě není nutné, aby se obrátili na soud s návrhem na určení výše.

PRÁVO



Změny v zákoníku práce

JUDr. Marie Stodolová | právnička, Praha

V roce 2025 bylo přijato hodně změn v zákoníku práce. Můžete mi poslat celkový přehled, čeho všeho se změny týkají a od kdy?

S. K., Kolín

V průběhu roku 2025 došlo k poměrně rozsáhlým změnám v zákoníku práce (dále ZP). Některé změny začaly platit od 1. června 2025 (**flexibilní novela ZP**), jiné od 1. ledna 2026, změny jsme zaznamenali i v zákoně o zaměstnanosti také od 1. ledna 2026. Pokud se jedná o **změnu zákona o zaměstnanosti**, od 1. ledna 2026 vstupují v platnost změny vyplývající z novely ZP a souvisejících právních předpisů. Cílem změn je posílit ochranu osob bez práce, zjednodušit administrativu a lépe motivovat

k aktivnímu návratu na trh práce.

Zvýšení maximální výše podpory v nezaměstnanosti

Maximální podpůrní dávka je od ledna 2026 stanovena na **80 % průměrné mzdy v národním hospodářství**, ta činí částku **48 967 Kč**. To sjednocuje pravidla i pro ty, kteří měli vyšší příjem.

Vyšší procento podpory v prvních měsících

V prvních měsících podpůrní doby

bude nově podpora činit

80 % průměrného čistého měsíčního výdělku (nebo vyměřovacího základu OSVČ). To je nárůst oproti dosavadním 65 %. Následně se podpora snižuje: další období bude **50 %** a zbývající část podpůrní doby **40 %** (dříve 50 % a 45 %).

Délka podpůrní doby podle věku – upravené hranice

Mění se také délka podpůrní doby podle věku uchazeče při podání žádosti a posouvají se věkové hranice, které podpůrní dobu určují.

Věk k datu žádosti	Doba podpory	Schéma měsíců	% sazba
Nově do 52 let	5 měsíců	Nově 2 - 2 - 1	80 - 50 - 40
Nově 52–57 let	8 měsíců	Nově 3 - 3 - 2	80 - 50 - 40
Nově nad 57 let	11 měsíců	Nově 3 - 3 - 5	80 - 50 - 40

Sjednocení podmínek bez ohledu na důvod ukončení pracovního poměru

Ruší se také dosavadní redukováná výše podpory při dobrovolném odchodu ze zaměstnání. Nově se bude podpora vyplácet ve stejné výši podle věkové skupiny, bez ohledu na důvod ukončení pracovního poměru.

Lepší podmínky při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci bude činit **80 % předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku** nebo vyměřovacího základu. Tím se zvýší motivace ke změně profese a usnadní návrat na trh práce.

Vyšší podpora pro osoby bez předchozích příjmů

Novela také upravuje výši podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci pro uchazeče o zaměstnání bez předchozích příjmů, kteří v rozhodném období neměli standardní zaměstnání, pokud splní zákonné podmínky:

- první dva měsíce: 0,4násobek průměrné mzdy (dosud 0,15násobek),
- další dva měsíce: 0,2násobek průměrné (dosud 0,12násobek),
- zbývající doba: 0,15násobek průměrné mzdy (dosud 0,11násobek).

Minimální mzda v roce 2026

Minimální mzda se zvyšuje o 1 600 Kč na **22 400 Kč měsíčně**. Odpovídající hodinová sazba při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činí **134,40 Kč**. Pokud se jedná o flexibilní novelu ZP, tak ta nabyla účinnosti od 1. června 2025 a vztahuje se k následujícím změnám:

- Během rodičovské dovolené je možný u téhož zaměstnavatele výkon další práce na dohodu o pracovní činnosti (DPČ) nebo na dohodu o provedení práce (DPP). U DPP může být odpracováno zaměstnancem až 300 hodin v kalendářním roce, u DPČ nesmí



FOTO: pexels

rozsah práce v kalendářním roce přesáhnout průměr poloviny stanovené týdenní pracovní doby (většinou 20 hodin týdně).

- Garance návratu po rodičovské dovolené na původní pozici – když se rodič vrátí do práce z rodičovské dovolené, v některých případech má nárok na nástup na své původní místo. „Pokud chce zaměstnankyně nebo zaměstnanec požadovat návrat na původní práci a pracoviště, musí se vrátit z rodičovské dovolené nejpozději v den druhých narozenin dítěte.“
- Výpovědní doba a její běh – flexinovela přinesla důležitou změnu při výpovědi. Tou je, že výpovědní doba běží v roce 2026 doručením výpovědi, a ne až od prvního dne následujícího měsíce, jak tomu bylo dříve.

Podmínky výpovědi z pracovního poměru

Výpověď musí být podaná vždy písemně. Ze strany zaměstnavatele musí být prozatím vždy s uvedením důvodů podle § 52. Výpověď ze strany zaměstnance může být s uvedením důvodů i bez nich. Pokud by výpověď měla být odvolána, musí tak vždy být se souhlasem obou smluvních stran a odvolání musí být písemné. Výpovědní doba činí minimálně dva měsíce, může být ale po domluvě zaměstnance a zaměstnavatele i delší a tato domluva musí být také písemná. Pokud oba souhlasí, výpovědní doba může být i kratší, pokud jedna strana nesouhlasí, musí být výpovědní lhůta

zákonná. Pokud dojde k výpovědi podle § 52, písm. f) až h), porušení povinností zaměstnance, tak může proběhnout zkrácení výpovědní doby z nynějších dvou měsíců na jeden.

Náhrada při skončení pracovního poměru **ze zdravotních důvodů** – v rámci ochrany zaměstnance může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP. A právě jedním z těchto důvodů je i ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance. **Aktuálně je tento důvod rozdělen v § 52 ZP do písm. d) a e).** První z uvedených se vztahuje na případy, kdy zaměstnanec ztratil zdravotní způsobilost, a nemůže tak konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice. Písm. e) pak upravuje obecnou dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti, přičemž pod toto písmeno spadají ostatní případy, které nelze podřadit pod písm. d). Ke skončení pracovního poměru je u obou možností potřeba lékařský posudek o ztrátě zdravotní způsobilosti nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Nová formulace výpovědi pro ztrátu zdravotní způsobilosti

Nově je dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zařazeno pod jeden výpovědní důvod podle § 52 písm. d). Všechny případy, ať už z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo obecných zdravotních důvodů,

se tedy sloučily do jednoho písmene a pro ukončení pracovního poměru není rozlišující bližší důvod ztráty zdravotní způsobilosti. Jestliže zaměstnanec ztratí zdravotní způsobilost, zaměstnavatel nebude muset zkoumat důvody její ztráty v případě, že s tímto zaměstnancem bude chtít rozvázat pracovní poměr. **Do písm. e) zákonodárce vyčlenil pouze případ, kdy zaměstnanec dosáhne nejvyšší přípustné expozice na pracovišti.** To znamená, že zaměstnanec byl v nejvyšší přípustné míře vystaven určitým nepříznivým vlivům pracovního prostředí (např. některým chemickým látkám, prachu), přičemž jestli se tak stalo, určuje rozhodnutím příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.

Náhrady spojené se ztrátou zdravotní způsobilosti

Doposud náleželo zaměstnanci, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d), od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. **Nově, pokud bude prokázáno, že zaměstnanec ztratil zdravotní způsobilost z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nebude mu již náležet odstupné, ale jednorázová kompenzace při ukončení pracovního poměru, rovněž ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.** Při částečné liberaci zaměstnavatele z důvodů podle § 270 ZP se tato



FOTO: pexels

jednorázová náhrada poměrně sníží. Tato kompenzace navíc bude osvobozena od daně a její úhrada bude kryta z pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.

Splatnost jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru nastává v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu následujícím po skončení pracovního poměru.

Na straně zaměstnanců se změní to, že pokud jejich způsobilost zanikla kvůli pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, nedostanou plnění ve formě odstupného, ale jednorázovou náhradu – tu ovšem platí pojišťovna zaměstnavatele, což zaměstnavatelům sníží finanční zátěž při ukončení pracovního poměru. Při dosažení nejvyšší přípustné expozice zůstává odstupné zachováno v současné výši.

Delší zkušební doba

Do účinnosti flexinovy podle § 35 odst. 1 ZP, že zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru u řadových zaměstnanců a než šest měsíců ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců.

Vedoucími zaměstnanci pak nejsou jen zaměstnanci tvořící management společnosti, ale v souladu s § 11 ZP jsou to všichni zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Ve skutečnosti je tedy vedoucím

zaměstnancem jakýkoli zaměstnanec, který má pod sebou alespoň jednoho podřízeného.

S účinností od **1. června 2025** se výše uvedená maximální délka zkušební doby prodlužuje, a to o jeden měsíc u řadových zaměstnanců a o dva měsíce u vedoucích. Zkušební doba tak bude moci být sjednána až na čtyři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru u řadových, a až na osm měsíců u vedoucích zaměstnanců.

I po účinnosti flexinovy ale musejí zaměstnavatelé dávat pozor na dodržení omezení, podle kterého platí pro současně sjednání zkušební doby a pracovního poměru na dobu určitou, že zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby určité.

V případě, že zaměstnavatel sjedná s vedoucím zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, a to na dobu jednoho roku, může být zkušební doba maximálně šestiměsíční.

Zákonné prodloužování zkušební doby

V souladu s § 35 odst. 5 ZP před účinností flexinovy se zkušební doba automaticky (ze zákona) prodloužovala o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.

Prodloužování

Flexinova výslovně stanovila pravidlo, podle kterého se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, tedy o dny, na které má zaměstnanec rozvrhnuté následující směny. Pokud by měla zkušební doba

končit v pondělí, ale zaměstnanec v průběhu zkušební doby neodpracoval celé tři směny v důsledku překážek v práci, prodlouží se zkušební doba o tři pracovní dny. Pokud má zaměstnanec rozvržené další směny na úterý, středu a pátek, pak zkušební doba v důsledku tohoto automatického prodloužení skončí až v pátek.

Smluvní prodloužení zkušební doby

Ustanovení § 35 odst. 4 ZP před účinností flexinovy výslovně zakazovalo dodatečné prodloužování zkušební doby (s výjimkou výše uvedeného zákonného prodloužení o celodenní překážky a dovolenou). Flexinova však nově umožní prodloužování zkušební doby dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to v rámci maximálních limitů pro zkušební dobu.

Aby tedy bylo možné zkušební dobu prodloužit, musí být sjednána v menším než maximálně možném rozsahu, případně se z řadového zaměstnance se zkušební dobou sjednanou v délce čtyř měsíců stane v průběhu zkušební doby zaměstnanec vedoucí. V takovém případě bude možné prodloužit zkušební dobu až na osm měsíců.

Předpokladem tohoto prodloužení je dohoda obou stran – tedy vůle zaměstnavatele, ale i zaměstnance. Ten zpravidla nebude mít na prodloužení zkušební doby zájem. Pokud jej však zaměstnavatel postaví před volbu dvou možností – rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době nebo prodloužení zkušební doby (pro

další ověření jeho kvalit), zaměstnanec velmi často zvolí právě onu druhou variantu.

Smluvní prodlužování zkušební doby bude v souladu s přechodným ustanovením možné prodlužovat až u zkušební doby, která byla sjednána **nejdříve dne 1. června 2025**.

Na závěr lze zmínit, že flexinovela formulačně upravuje okamžik, kdy lze nejpozději sjednat zkušební dobu. Nově bude v zákoníku práce stanoveno, že zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru.

Nejde ale o změnu, neboť podle dosavadního znění zákoníku práce musela být zkušební doba sjednána nejpozději v den, který byl sjednán v pracovním poměru jako den nástupu do práce a v souladu s § 36 ZP pracovní poměr vzniká právě tímto dnem.

Překážky v práci na straně zaměstnance – spolu s flexinovelou vstoupí 1. června 2025 v účinnost také novela nařízení vlády č. **590/2006 Sb.**, která upravuje okruh a rozsah osobních překážek v práci.

Zaměstnanci nově získají např. nárok na delší volno při úmrtí blízké osoby, zpřesní se pravidla pro pracovní volno na svatbu a zavedou se jasnější podmínky pro volno při hledání nového zaměstnání.

Novela rovněž vyjasňuje některá stávající ustanovení, např. v případě doprovodu blízké osoby nebo znemožnění cesty do zaměstnání. Výslovně bude také stanoveno, že ve všech případech, kdy nařízení vlády hovoří o manželích, rozumí se tím

i partneři podle občanského zákoníku i zákona o registrovaném partnerství; obdobně se pod pojmem manželství rozumí i partnerství.

Úmrtí blízké osoby

Podle novely již nebude nutné prokazovat, že zaměstnanec na pohřbu strávil pouze „nezbytně nutnou dobu“ – volno bude poskytováno v rozsahu celých dnů. V případě úmrtí manžela (partnera), druha, dítěte, vnučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance přibude možnost čerpat doplňkové neplacené volno v rozsahu až pěti dnů.

Vyhledání nového zaměstnání

Nově se bude zohledňovat důvod ukončení pracovního poměru. V případě výpovědi nebo dohody ze sankčních důvodů (např. porušení pracovních povinností nebo nesplnění předpokladů) se výpovědní doba zkrátí na polovinu, přičemž tomu bude odpovídat i poloviční rozsah pracovního volna na vyhledání nového zaměstnání oproti ostatním případům. Ve všech ostatních případech zůstane zachován čtyřdenní rozsah pracovního volna.

Základní rozsah volna (v některých případech s náhradou mzdy) může zaměstnanec využít k účasti na pracovních pohovorech nebo k návštěvě úřadu práce. Pokud tento rozsah vyčerpá a nově zaměstnání si nenajde, bude moci využít nové doplňkové neplacené volno v rozsahu až dvou dnů, určené výhradně pro

využití poradenských služeb úřadu práce.

Uzavření manželství

Při čerpání pracovního volna v rozsahu dvou dnů bude náhrada mzdy nově poskytována za den konání svatebního obřadu. Dosud nebylo jednoznačně stanoveno, ke kterému dni se má náhrada vztahovat, což způsobovalo problémy zejména u zaměstnanců s rozdílnou délkou směn. Pokud zaměstnanec čerpá pouze jeden den volna (např. když svatba připadne na víkend), náleží mu jako dosud náhrada mzdy za tento jediný den.

Doprovod

U překážky v práci z důvodu „doprovodu“ se doplní vyjádření „a zpět“, aby bylo jednoznačně stanoveno, že pracovní volno zaměstnanci náleží nejen při doprovodu blízké osoby do zdravotnického zařízení nebo školského poradenského zařízení, ale i při jejím doprovodu zpět.

Znemožnění cesty do zaměstnání

U překážky v práci „Znemožnění cesty do zaměstnání“ (týkající se těžce zdravotně postižených zaměstnanců) se vyjasní, že za relevantní znemožnění cesty je třeba považovat nejen nepříznivé povětrnostní vlivy, ale také živelní události či jiné mimořádné události. Nutnost této změny ukázaly mimo jiné nedávné povodně, kdy vznikaly dohady o tom, zda tyto situace spadají pod dosavadní právní úpravu.



FOTO: pexels

	DLOUHOTRAVÁJÍCÍ BEZVĚDOMÍ	JEZERO NA NOVÉM ZÉLANDU	PRŮCHOD HORSKÝM SEDLEM	AKVARIJNÍ RYBKA		SPZ ŽIAR NAD HRONOM	FILIPÍN. ATOL	KLOUDNÁ	POVOLAT	DRB	LETADLA (KNIŽNĚ)	POPĚVEK		MRAVNÍ ČISTOTY	ALPSKÁ HORSKÁ SKUPINA	PODNIK V OTINĚ U HRADCE KRÁLOVÉ	CENA ZA NEJLEPŠÍ VÝKON
ČESKÝ ARCHITEKT					ČESKÝ HEREC								ČESKÝ ANGLISTA				
LOVECKÝ PES					ČÁST OSTRAVY JMÉNO CIBULKOVÉ								TROJICE ZKR. FIRMY				
HORSKÝ CELEK HLAVNÍ MOŘSKÝ HŘEBEN						ELEMOVÁ PRYSKYŘICE LEHKÉ TOPNÉ OLEJE						FJORD INIC. SKLADATELE NOVÁKA					
KÓD AUSTRÁLIE			PRVNÍ ČÁST TAJENKY MĚSTO V OHNĚ											ŠPATNOSTI	NÁZEV HLÁSKY K RUSKÝ SOUHLAS		
	ŠTĚNĚ	STAVEBNÍ POJIVO HRDINKA PC HER						OSTROV PAPUI-NOVÉ GUINEI KAPALINA					POZDRAV SLOVENSKÝ SOUHLAS				
NA ZPŮSOB PLAVÁNÍ							ROZTAVENÉ HMOTY PAKO					DOMÁCKY ALENA NÁŠ PĚVEC				SLOV. JINÝ	ŠVĚD. SÍDLO
GERMÁNKA						PÍSMENO ŘECKÉ ABECEDY CHRASTÍ					SPZ KOMÁRNA ZESÍLENÝ ZÁPOR				ŘÍMSKÝ 49 BRAZIL. ŘEKA		
EVROPANKA (SLOV)				CHUCHVALEC FINSKÝ OSTROV				PENĚŽNÍ SOUSTAVY STÁTŮ	NEMOCNIČNÍ ODDĚLENÍ				JEDNOBAREVNÝ (FRANC.) PROUTĚNÁ NÁDOBA				
HAD Z KNIHY DŽUNGLÍ				SEŠIT PRO SBÍRKU OLYMPIJSKÉ HRY					ZN. NEONU TU MÁŠ				HALIT ZASÉVAT				
	INIC. ZPĚVÁKA KRYLA	DRUHÁ ČÁST TAJENKY NĚM. MRTVÝ														CEST. KANC. JIHOHOM.-RAV. KRAJE	KOPANÁ
ZNAČKA KILOTUNY			OSLAVA KOČKOVITÁ ŠELMA								NÁDOBA NA NÁPOJE CESTA LETADLEM				ASI PŘECHODY PŘES ŘEKU		
DOCELA (ZAST.)				VIGVAMY BALÍK (ZAST.)						NALÉVAT ŠPERK				FOSFID MANGANU MACHINACE			
	ŠABLONA INICIÁLY BABIŠE				HOSTINY	OZN. JAPON. LETADEL MALÝ OTVOR VE ZDI			FOTBALOVÝ OBRÁNCE ANGL. VELKÝ				UKAZOVACÍ ZÁJEMO ODVÁDĚNÍ SPLAŠKŮ				
SPOJKA		PÍSMO KDO SE ZABÝVÁ ASTROLOGIÍ					SPZ BITBURG (NĚMECKO) KÓD MAURETÁNIE					PLATIDLO TURECKA REPTÁNÍ					
HOVOROVÝ SOUHLAS			KAZAŽSKÉ JEZERO PATŘÍČÍ IVANOVI				CITOSLOVCE ŘEZU NÁŠ LÉKAŘ				RACHOTIT VOZIDLO JEDNOSTOPÉ						
	TŘETÍ ČÁST TAJENKY HL. MĚSTO MONAKA															STARÁ ŠVED. VÁHOVÁ JEDNOTKA	ČESKÝ ASTRONAUT (VLADIMÍR)
HUDEBNÍ TELEVIZNÍ STANICE				BIČ					OKRUH PŮSOBENÍ	NEROST SKUP. KŘEMENU PLODY SE SKOŘÁPKOU					OZNAČENÍ RUMUN. LETADEL NĚM. SÍDLO		
ANGL. PLATIDLO				OZN. ŽEL. VAGONŮ OBLAST U MRTVÉHO MOŘE				ČÁST DNE SÍDLO V MALAWI									
DEVÍTI-ČLENÝ SOUBOR HUDEBNÍKŮ							BÝT NEMOCEN GERMÁN						ZKRATKA PRO POLYVINYL CHLORIDE BANKOVNÍ AUTOMAT OZNAČENÍ LETADEL BELGIE				
SVOBODNÉ STATKY						RUSKÝ SOUSED SLOVEN. VE						JENOM PŘED-LOŽKA					
KOVOPRŮ-MYSL					MORAVAN						MALÝ ZVON						
STAROIR-SKÁ ABECEDA					SLOVENSKY UŽITKY						INIC. HERCE CUPÁKA			POMŮCKA K LUŠTĚNÍ: YNTZE, CHOLO, OGAM, AUL, MNP, KESER, UNJ, JA, ERR, LUNN, AJOS, ELEMI, KOPP, FIRTH, ANTEA			

SPRÁVNÉ ZNĚNÍ TAJENKY Z ČÍSLA 7: **SVĚT JE PĚKNÝ A STOJÍ ZA TO O NĚJ BOJOVAT.**

V roce 2026 budeme s křížovkami i nadále pokračovat, pouze již nebudou výherní.

Franz Kafka

Nejen věhlasný spisovatel, ale i průkopník bezpečnosti práce

To se o jednom z nejvlivnějších literátů 20. století málo ví: Franz Kafka byl zároveň jedním z nejvýznamnějších průkopníků prevence pracovních úrazů v českých zemích.

Byl vysoce kvalifikovaný právník a úspěšný úředník Dělnické úrazové pojišťovny pro Království české v Praze – polostátní instituce, v níž strávil dlouhých čtrnáct let, od roku 1908 až do roku 1922. Jeho role na poli bezpečnosti práce přitom nebyla jen byrokratická. Byla hluboce analytická a místy přímo průkopnická. Kafka se osobně věnoval zkoumání technických příčin průmyslových nehod. Prosazoval například zavedení bezpečných válcových hřídelí u dřevoobráběcích strojů – hoblovek. Starší čtyřhranné hřídele byly zákeřné: při neopatrném dotyku dělníkovi doslova sekaly prsty a ruce. Nové, kulaté hřídele toto riziko dramaticky snižovaly. O problematice psal odborné články do pojišťovacích věstníků a ročenek, které sám doplňoval schémata správného

zabezpečení strojů. Nebyl to tedy jen úředník od stolu – byl to člověk, který rozuměl technice a dokázal ji vysvětlit ostatním.

Průmyslové srdce Čech pod jeho dohledem

Kafka měl na starosti agendu severních a západních Čech – průmyslová centra tehdejšího státu plná textilních továren, pil, lomů a skláren. Jeho úkolem bylo zařazovat podniky do rizikových tříd: čím nebezpečnější provoz továren provozoval, tím vyšší pojistné musel za své dělníky odvádět.

To s sebou neslo tvrdá vyjednávání. Majitelé podniků se proti vyšším sazbám bouřili, Kafka však jako právník stál na svém: pokud chtěli platit méně, museli zavést ochranné pomůcky a kryty. Žádné výjimky.

Úřad, na který si stěžoval – a ve kterém vynikal

V dopisech přátelům si Kafka opakovaně

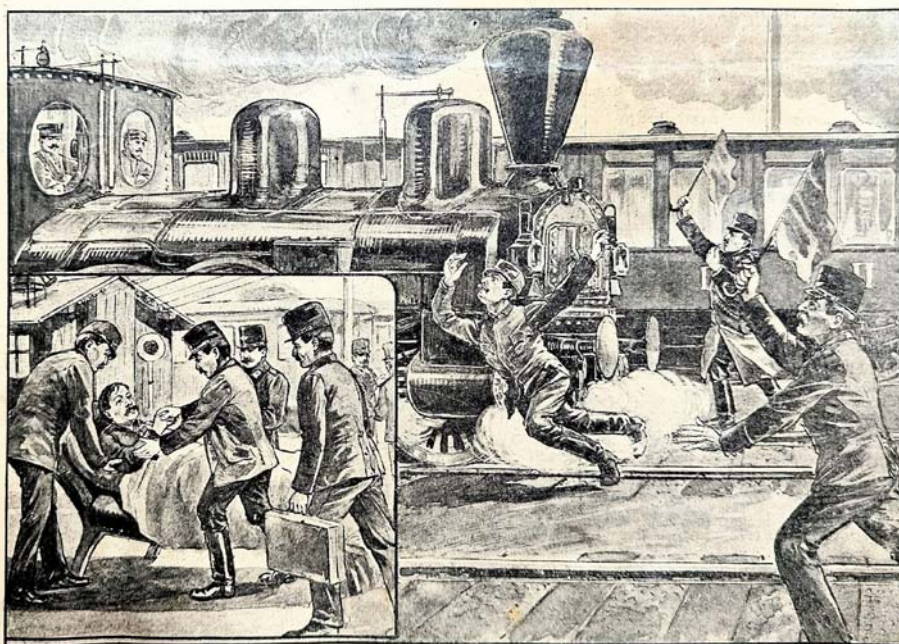


Foto: Wikipedie

stěžoval, že ho úřad unavuje a krade mu čas na psaní. Realita byla jiná: v pojišťovně byl mimořádně precizní a postupně byl povýšen až na vrchního tajemníka. Kariérní úspěch, který sám nikdy příliš nepropagoval.

Pracovní zkušenosti přitom zásadně ovlivnily jeho literární dílo. Nekonečné labyrinty pojistných spisů, úředních formulářů a odvolání se staly přímou inspirací pro bezvýchodné a neosobní instituce v románech *Proces* a *Zámek*. Fascinace lidským tělem deformovaným chladnými stroji a systémy se pak jasně odráží v jeho próze: v *Proměně*, kde se hrdina probudí jako obří hmyz, i v povídce *V kárném táboře*, kde popravčí stroj mechanicky vrývá odsouzeným rozsudek přímo do kůže.

Kafkova pojišťovnická anabáze samozřejmě nijak nesnižuje klíčovou roli odborů v oblasti BOZP. Byl součástí systému, který fungoval právě proto, že na něj tlačily organizované dělnické struktury. Jeho přínos byl individuální a odborný.



I s podobnými nehodami se musel pojišťovák Kafka vypořádat. K téhle došlo 3. dubna 1911, kdy sedmatřicetiletý skladištní dělník Matěj Vehnoda se pokusil přeběhnout koleje těsně před projíždějící lokomotivou. Bohužel zakopl, upadl na kolejiště a jedoucí stroj mu přejel pravou ruku a pravou nohu.

Foto: Repro z dobového tisku

Jan Exner

