



Rada svazu rozhodla o konání mimořádného sjezdu v květnu 2026

Uzavření dodatku odvětvové smlouvy, jednání Energetické tripartity, příprava III. sněmu a mimořádného sjezdu odborového svazu. O tom a dalších bodech jednání 7. rady OS PHGN hovořil měsíčník HGN s předsedou svazu Rostislavem Paličkou.

Čím začneme?

Scházíme se k rozhovoru bezprostředně po jednání poslední rady svazu v letošním roce. K projednání jsme měli řadu velmi důležitých bodů, o kterých bych chtěl informovat členy našeho odborového svazu i hornickou veřejnost. Začal bych tím, že odstupující ministr průmyslu a obchodu Lukáš Vlček dodržel slovo a na 4. listopadu svolal jednání Energetické tripartity, která je obrazně řečeno takovým dítětem našeho odborového svazu a má se čile k světu. V tomto duchu jsem informoval členy rady, protože mám skutečně pocit, že Energetická tripartita šlape a začíná o ni být zájem – posledního jednání se zúčastnil větší počet členů než předcházejícího. Tripartita měla na programu jediný bod, a to aktualizaci Státní energetické koncepce, což by měl být zdrojový mix energií s přednostním využitím domácích zdrojů.

Jaký byl průběh a výsledek jednání tripartity?

Ministr nám sdělil, že účinnost aktualizované Státní energetické koncepce má být do roku 2050. V té době by Česká republika měla 51 procent elektrické energie získávat z obnovitelných zdrojů, jako jsou soláry, větrníky a další. Tento cíl odporuje přírodním zákonům a považujeme ho za nesplnitelný. Obnovitelné zdroje nejsou ani dnes a v žádném případě nebudou ani v roce 2050 schopné pokrýt výrobu a poptávku po elektrické energii. Skončí to nutností elektřinu dovážet, a tím pádem stát se závislým na cizích státech. Otázkou je, zda v té době bude vůbec možný import elektřiny. Takže to byl velice důležitý bod, který jsme projednávali zrovna v okamžiku, kdy předseda SOO CCG Most Jaromír Franta, který je členem našeho týmu, informoval tripartitu, že Severní energetická v roce 2026 nebo o rok později uzavře provoz některých uhelných elektráren.

Co od Energetické tripartity očekáváte v nejbližším období?

Očekávám, že otěže převezmou energetici a členy tripartity budou ve větším počtu zaměstnavatelé. Náš odborový svaz jako zakladatel bude nadále organizátorem a jedním z navrhovatelů programu jednání. V této souvislosti bych chtěl opět ocenit pozitivní a aktivní přístup ministra průmyslu Lukáše Vlčka k založení a jednání Energetické tripartity.

V předvečer jednání rady byl podepsán Dodatek číslo 3 k odvětvové smlouvě. Jak to hodnotíte?

Součástí rady jsou i kolegové, kteří tvoří vyjednávací tým odborového svazu, a tak jsme pochopitelně probírali průběh a podpis dodatku. Škoda jen, že se z důvodu nemoci nemohl zúčastnit šéf vyjednávacího týmu a první místopředseda svazu Josef Zelenka. Všechny vyjednávače jsme ocenili za konstruktivní přístup při vyjednávání s týmem Zaměstnavatelského svazu důlního a naftového průmyslu. Díky tomu jsem mohl 24. listopadu v našem sídle společně s prezidentem zaměstnavatelského svazu Zbyškem Sochořem podepsat Dodatek číslo 3



kolektivní smlouvy vyššího stupně, jehož účinnost nastává 1. ledna 2026. Plné znění dodatku a tarifní mzdové tabulky najdete na jiném místě HGN. Zároveň chci ocenit pozitivní a konstruktivní přístup k vyjednávání a konečné dohodě, který projevila Zbyšek Sochor a smeknout pomyslný klobouk před našimi vlastními odborovými vyjednávači.

V příštím roce se v Luhačovicích uskuteční sněm svazu. Překvapivě ale rada svolává na ten samý den mimořádný sjezd. Z jakého důvodu?

Důvod je ryze pracovní. Vzešel návrh na úpravu a změnu dokumentů, jako jsou statuty a na ně navazující svazové dokumenty. Stěžejní dokumenty může měnit a upravovat pouze sjezd odborového svazu. Jsem rád, že jsme se s ostatními členy rady domluvili, že 21. května příštího roku se v Luhačovicích uskuteční III. sněm odborového svazu a bezprostředně po sněmu zasednou delegáti k jednání mimořádného sjezdu. Rada svazu schválila záměr změny stanov svazu s projednáním na mimořádném sjezdu svolaném podle článku 18 stanov.

Co je skutečnou příčinou potřeby změnit dokumenty a k tomu svolat mimořádný sjezd?

Důvodem je mimo jiné ukončení těžby černého uhlí v OKD k 31. lednu a s tím související redukce zaměstnanců a odborářů, což vyžaduje flexibilnější a rychlejší rozhodování rady svazu. Změny by měly snížit počet zástupců v radě, ale zvýšit jejich odpovědnost a pravomoci. Rozhodující je také schopnost našeho odborového svazu pokračovat v práci i po ukončení těžby uhlí, protože máme i členy mimo OKD, například z jeho bývalých divizí AWT nebo Heimstaden. Do budoucna by se OS PHGN měl řídit tím, o čem rozhodne rada. Osobně to považuji za správné.

Znamená to, že rada získá větší rozhodovací pravomoci?

Přesně tak. Pokud se nám všechno povede dotáhnout do konce, tak se některé pravomoci ze sjezdu převedou na sněm a ze sněmu na

radu, což by jí mělo umožnit rychlejší a plynulejší rozhodování.

Vlivem uzavírání dolů, lomů a uhelných elektráren ubývají zaměstnanci, a logicky i členové odborů. Zvládne v této souvislosti OS PHGN nadále plnit svoje poslání, jímž je ochrana práv odborářů a zaměstnanců?

Jsem naprosto přesvědčen, že ano. OKD bude nadále naším členem, pouze se sníží počet odborářů. Hornický odborový svaz ale bude nadále existovat a pracovat. To, že se ukončí těžba, lidé odejdou a klesne počet našich členů ještě neznamená, že s nimi odejdou problémy zaměstnanců a odborářů, kteří zůstanou. Musíme ovšem přizpůsobit směřování a činnost svazu. Nadále budeme pomáhat a radit zaměstnancům, kteří si budou například vyřizovat hornické důchody a pomáhat tam, kde na pracovištích dochází k nemocem z povolání a podobně. Z toho vyplývá, že pracovní náplň OS PHGN se nebude příliš lišit od té stávající. Přesně to zaznělo na jednání rady 26. listopadu a je to i příčinou toho, že rada schválila konání mimořádného sjezdu a změnu a úpravu dokumentů, jak jsem uvedl. Všichni se změnou souhlasili.

Náš rozhovor vychází v posledním letošním čísle HGN. Jaký máte vzkaz pro členy svazu a zaměstnance těžebních a dalších odvětví?

Velké uznání patří neuvolněným odborovým funkcionářům, kteří se obětavě a ve svém volném čase věnují odborové práci. Z vlastní dlouholeté zkušenosti vím, jak je těžké a často i nevděčné dělat odborovou práci přímo mezi lidmi v provozech. Proto bych rád touto cestou poděkoval za sebe i za radu našeho odborového svazu všem funkcionářům za jejich práci a členům za podporu. Zároveň jim přeji, aby strávili pohodové vánoční svátky v kruhu svých rodin a přátel a odpočinuli si. Do nového roku 2026, který bude nesmírně náročný, přejeme jim i jejich rodinám pevné zdraví, dobré mzdy a hodně hornického štěstí. Budeme ho všichni potřebovat. Zdař bůh!

Petr Kolev

MOST: Každý rok na podzim se na hrázi flájské přehrady na Mostecku setkávají lezecké týmy báňských záchranářů a strážníků Městské policie v Mostě. Slouží jim totiž jako ideální místo pro trénink slaňování. Většina báňských záchranářů z HBZS Most jsou proškolení lezci. Počet zásahů s lezeckou výbavou roste, jak se postupně mění náplň jejich práce. Kromě báňských provozů při sanacích starých důlních děl pomáhají báňští záchranáři také v teplárnách a elektrárnách skupiny Sev.en Česká energie například při čištění technologie.

PRAHA: Po několikaletém úsilí byl dokončen osmidílný dokumentární cyklus Zdař Bůh – Příběhy českého hornictví. Seriál režiséra Pavla Hlavatého mapuje proměny hornictví od středověku po současnost, od ruční těžby po moderní technologie. Fascinující příběhy odvahy, dřiny a technické zdatnosti českých havířů vysílá ČT2. OKD dílo podpořila nejen finančně, ale její experti byli také důležitými konzultanty v hornických tématech. Natáčelo se i na Dole ČSM.

KARVINÁ: Z 94 registrovaných úrazů v roce 2024 bylo 32 spojených s chůzí a přemísťováním břemen. Za prvních 9 měsíců letošního roku je to již 17 úrazů. V OKD bylo za 9 měsíců letošního roku registrováno 14 pracovních úrazů spojených s chůzí, což je téměř 23 % z celkového počtu všech registrovaných úrazů. Pády při přemísťování břemen (3 úrazy) navyšují tuto skupinu o dalších 5 % bodů. Společně představují největší a nejrizikovější skupinu dle vykonávané pracovní činnosti. Každý třetí letošní pracovní úraz vznikl při chůzi na pracovištích nebo přemísťování předmětů a materiálu.

Z regionů

ORLOVÁ: Orlová-Lutyně se dočkala – v ulici Ke Studánce byl otevřen moderní betonový skatepark, který nyní využívají skateboardisté. Jezdci na koloběžkách, in-line bruslaři i cyklisté na BMX kolech. Výstavba sportoviště o rozloze 1252 m² vyšla na zhruba 13 milionů korun. Klíčovou roli při financování sehrála Nadace OKD, více než 11 milionů, byla pokryta z Operačního programu Spravedlivé transformace.

KARVINÁ: Státní podnik DIAMO pokračuje v likvidaci Dolu Československé armády v Karvině a zahájilo zasypávání jam. Jako první přichází na řadu jáma ČSA3, jejíž likvidace představuje klíčový milník útluhu. Práce postupují podle plánu s důrazem na bezpečnost, přičemž současně se připravuje likvidace dalších jam a dokončují se zbývající hráze nutné pro bezpečné uzavření podzemí. Po dokončení likvidace ČSA3 přijde řada na další dvě jámy: Zásyp nezpěvněným zásypovým materiálem jámy ČSA2 byl zahájen v listopadu 2025. V dubnu 2027 začne zasypávání jámy Jan zpevněným zásypovým materiálem od 7. patra až po povrch; poté bude jáma sloužit jako plynová.

SOKOLOV: Pro topnou sezónu roku 2026 zvýší skupina Sokolovská uhelná a SUAS GROUP cenu tepla pro konečné spotřebitele v regionu maximálně do 11 procent. Ve stejné výši ji ale zachová i pro rok 2027. Tento krok by měl pomoci domácnostem, firmám včetně lázeňských hotelů, zdravotnickým zařízením a dalším institucím při dlouhodobějším plánování vlastních nákladů. Se starosty měst a obcí Karlovarska a Sokolovska i se zástupci teplárenských společností to projednalo vedení Skupiny. Cenu tepla pro rok 2026 oznamuje odběratelům tepelné energie vyrobené ze zdroje ve Vřesové a v Elektrárně Tisová SUAS Teplárenská.



Hostem jednání 7. rady byla předsedkyně Sdružení nájemníků ČR Mgr. Lenka Veselá, která informovala o spolupráci s odborovým svazem, službami pro jeho členy a problematice nájemného bydlení. Na snímku zleva místopředseda svazu a řídící jednání rady Jiří Waloszek, předseda svazu Rostislav Palička, Lenka Veselá a předsedkyně Revizní komise Dita Hricová.



KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Dodatek č. 3 kolektivní smlouvy vyššího stupně

Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu,
Ke Koh-i-nooru 977, Stodůlky, 155 00 Praha 5,
IČ 00006025,
vedený ve spolkovém rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl L,
vložka 858,
zastoupený panem Rostislavem Paličkou, předsedou svazu,
(dále jen „odborový svaz“) a

Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu,
Novotného lávka 200/5, Staré Město, 110 00 Praha 1,
IČ 15273725,
vedený ve spolkovém rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl L,
vložka 2512
zastoupený panem Ing. Zbyškem Sochořem, Ph.D., prezidentem svazu,
(dále jen „zaměstnavatelský svaz“)

uzavírají v souladu s články 55 a násl. Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené účastníky dne 22. března 2023 ve znění Dodatku č. 1 ze dne 6. prosince 2023 a Dodatku č. 2 ze dne 12. prosince 2024 (dále jen „kolektivní smlouva“) tento Dodatek č. 3:

I.

Kolektivní smlouva se mění takto:

1. Článek 10 odst. 1 zní:

„(1) Při stanovené týdenní pracovní době v délce podle čl. 7 platí pro zaměstnance základní mzdové tarify:

a) na pracovištích v podzemí hlubinného dolu při hlubinné těžbě uhlí a uranové rudy

b) na pracovištích s povrchovou těžbou uhlí

c) na povrchových pracovištích hlubinných dolů a ostatních pracovištích mimo důl

Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně
1		7	29 050
2		8	30 900
3	21 950	9	32 550
4	23 600	10	34 250
5	25 800	11	36 000
6	27 500	12	38 000

Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně
1	18 650	7	23 850
2	19 000	8	25 100
3	19 600	9	26 600
4	20 500	10	28 300
5	21 500	11	30 400
6	22 500	12	32 500

Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně
1	18 800	7	22 050
2	18 950	8	23 300
3	19 100	9	24 800
4	19 400	10	26 600
5	19 700	11	28 550
6	20 800	12	31 100

2. V čl. 13 poznámka pod čarou č. 3 zní:

„§ 2 nařízení vlády č. 443/2024 Sb., o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí“

3. V čl. 13 poznámka pod čarou č. 4 zní:

„§ 3 nařízení vlády č. 443/2024 Sb., o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí“

4. V čl. 19 se za dosavadní text, který se označuje jako odstavec 1, vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Pro účely tohoto článku se manželem rozumí vedle partnera, který uzavřel partnerství podle občanského zákoníku, rovněž partner, který uzavřel registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství, a manželstvím vedle partnerství podle § 655 odst. 2 občanského zákoníku rovněž registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství.“

II.

Tento dodatek nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2026.

III.

Odborový svaz se zmocňuje, aby vyhotovil úplné znění kolektivní smlouvy, jak vyplývá ze změny provedené tímto dodatkem.

V Praze dne 24. listopadu 2025

Rostislav Palička v.r.
předseda
Odborového svazu pracovníků hornictví,
geologie a naftového průmyslu

Ing. Zbyšek Sochor, Ph.D. v.r.
prezident
Zaměstnavatelského svazu důlního a naftového
průmyslu



V sídle OS PHGN podepsali Dodatek číslo 3 odvětvové smlouvy prezident zaměstnavatelského svazu Zbyšek Sochor a předseda odborového svazu Rostislav Palička.

Rok 2026: Mzdové tarify porostou minimálně o 5 procent



Letošní vyjednávání Dodatku číslo 3 odvětvové smlouvy bylo pro odborový tým vyjednávačů oproti minulosti v uvozovkách o něco snadnější.

Náš prvotní návrh přidat 1600 korun ve všech tarifech na základě navýšení minimální mzdy nebyl tak daleko od protinávrhu zaměst-

navatelů, od toho, co si firmy mohou dovolit. Ve finále jsme tedy podali návrh na navýšení všech tarifů o pět procent s vědomím, že ho akceptoval i tradičně nejslabší článek vyjednávání, kterým byla a je firma AWT. To umožnilo větší akceleraci jednání a celkového dění. Doba vyjednávání od podání našeho prvního návrhu byla krátká a uzavřená dohoda je v možnostech toho, co si dnes firmy mohou dovolit. A o tom odborové organizace ve firmách mají pochopitelně přehled a vědí, co si mohou nebo nemohou dovolit.

Díky shodě, která panovala v průběhu celého vyjednávání dodatku a při předkládání a projednávání odborových návrhů a zaměstnavatelských protinávrhů, mohlo být dosaženo dobrého výsledku. V této souvislosti oceňuji i osobní přínos předsedy odborového sdružení Sev.en Česká energie Jaromíra Franty a zástupců Sokolovské uhelné k dosažení celkového výsledku.

Pětiprocentní navýšení zaměstnaneckých mezd ve všech tarifech odpovídá realitě na trhu. Za stávající situace v těžebním průmyslu a v energetice je to velice dobrý výsledek. Musíme vzít na zřetel, že těžební společnosti omezují těžbu, nebo uzavírají doly a lomy. Důlní spo-

lečnost OKD dokonce v lednu 2026 definitivně skončí s těžbou černého uhlí.

Každopádně jsem přesvědčen, že pětiprocentní mzdový růst v tarifech je dobrý výsledek, kterého bylo dosaženo díky členům odborovému vyjednávacímu týmu ve složení: Jiří Waloszek, Jan Smolka, Jaromír Franta, Bohdan Štěpánek, Vilém Válek, Vladimír Baldrián, Václav Sacha, JUDr. Antonín Těšík, Mgr. Markéta Marinková, Petr Trieb.

Pozitivně se na letošním vyjednávání Dodatku odvětvové smlouvy podepsal také přístup vedení Zaměstnavatelského svazu důlního a naftového průmyslu, jmenovitě jeho současného prezidenta Zbyška Sochora. Myslím si, že jako bývalý horník má větší cit pro těžební průmysl a samotné horníky.

Vyjednáváním pětiprocentní růstu zaměstnaneckých mezd ve všech tarifech v Dodatku číslo tři odvětvové smlouvy jsme položili minimální základ pro vyjednávání podnikových kolektivních smluv ve firmách. A to je dobrá zpráva pro členy odborového svazu a zaměstnance těžebních společností.

Josef Zelenka,
první místopředseda OS PHGN
a šéf odborového vyjednávacího týmu



PRÁVNÍ PORADNA

Přechod práv a povinností při převodu k jinému zaměstnavateli – 2. část

Odborové organizace se obrátily na pracoviště Odborového svazu PHGN s dotazy týkajícími se přechodu práv a povinností při převodu zaměstnanců k jinému zaměstnavateli. Na dotazy odpovídala svazová právnička Mgr. Markéta Marinková.



Prý se nějak změnila doba pobírání podpory v nezaměstnanosti a její výše. Je to pravda?

Odpověď:

Ano. Podporu v nezaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Zákonem č. 120/2005 Sb., byla novelizována (mimo jiné) ustanovení o délce pod-

pory v nezaměstnanosti a její výši. Nová úprava je účinná od 1. ledna 2026.

Srovnání staré a nové úpravy najdete v následující tabulce:

	Věkové hranice	Podpůrní doba v měsících (délka pobírání podpory)	Výše podpory (procentní sazba dosavadního průměrného měsíčního příjmu)
Stávající úprava (do 31. 12. 2025)	Do 50 let	2	65
		2	50
		1	45
Nová úprava (od 1. 1. 2026)	Do 52 let	2	80
		2	50
		1	40
Stávající úprava	50–55 let	2	65
		2	50
		4	45
Nová úprava	52–57 let	3	80
		3	50
		2	40
Stávající úprava	Nad 55 let	2	65
		2	50
		7	45
Nová úprava	Nad 57 let	3	80
		3	50
		5	40



**Jestliže zaměstnavatel pro-
jednal se zaměstnanci pře-
chod práv a povinností 30
dnů předem podle § 339
zákoníku práce, je tím na-
hrazena povinnost jednat
s odborovou organizací?**

Odpověď:

Nikoliv. Zákoník práce v § 339 stanoví:

„§ 339

1) Předem dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

a) stanovené nebo navrhované datum převodu, b) důvody převodu,

c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,

d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

2) Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v odstavci 1 nejpozději 30 dnů předem dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.“

Zaměstnavatel má tedy podle § 339 odst. 2 zákoníku práce povinnost informovat zaměstnance pouze v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace (ani rada zaměstnanců). Působí-li tam, zákon neupravuje informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci v tomto specifickém případě. Platí však obecná ustanovení ZP o informačních povinnostech zaměstnavatele (o mzdě, pracovní době, adrese pro doručování apod.). A infor-

mování zaměstnance v rozsahu podle § 339 ZP je rozhodující pro možnost zaměstnance, kdy může dát výpověď pro tento specifický důvod.

Informování zaměstnanců nenahrazuje jednání s odborovou organizací. Pokud zaměstnavatel informuje řádně a včas zaměstnance ale odborovou organizaci nikoliv, porušil tím zákoník práce, což ale nemá vliv na platnost převodu činnosti a přechod zaměstnanců.



**Máme v kolektivní smlouvě
nasmlouváno, že po roce
trvání pracovního poměru
se mzda zaměstnance
zvyšuje (podle pravidel
stanovených v kolektivní
smlouvě). Pokud budou**

převedení zaměstnanci pracovat u jiného zaměstnavatele, nemůže se stát, že jim nový zaměstnavatel navýšení nevyplatí s tím, že bude vyplaceno až po roce trvání pracovního poměru u něj? Nebo naopak, zaměstnancům zůstane mzda stejná a po roce trvání pracovního poměru u nového zaměstnavatele mají nárok na navýšení podle kolektivní smlouvy? A co kolegyně, která u nás nastoupila před půl rokem? Započítá se jí ten půlrok jako odpracovaný?

Odpověď:

Tak pro zaměstnance by jistě byla vítaná druhá varianta, o které se zmiňujete, tedy že by po roce pracovního poměru u nového zaměstnavatele dostali (druhé) navýšení. Takový výklad však bohužel nemohu poskytnout.

Zaměstnavatel nemůže zaměstnancům snížit mzdu z uvedeného důvodu, protože jde o nárok již jednou nabytý, tedy podmínka již byla splněna. A pracovní poměr neskončil převodem části provozu na jiného zaměstnavatele. Pracovní poměr jakož i práva a povinnosti z pracovní smlouvy nadále trvají, „pouze“ konkrétní subjekt na straně zaměstnavatele je jiný.

Z uvedeného vyplývá i postup vůči zaměstnankyni, jejíž pracovní poměr dosud netrval rok. Změní se jí zaměstnavatel, ale ne pracovní poměr, ten je stále stejný. Vzhledem k tomu, že jde o nárok z kolektivní smlouvy a ta bude platná ještě příští kalendářní rok (2026), zaměstnankyně naplní podmínku trvání pracovního poměru 1 rok a nárok na navýšení mzdy jí tak vznikne.



Měl by přejímající zaměstnavatel doložit před převodem formy odměňování, popřípadě konkrétní složky mzdy a jejich výši?

Odpověď:

Zákoník práce přímo takovou specifickou povinnost neukládá, protože z hlediska srovnání pracovních podmínek mohou nastat v zásadě dvě možnosti:

1) U nového zaměstnavatele jsou lepší pracovní podmínky a ty by měly platit i pro přecházející zaměstnance. V takovém případě je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance podle obecných ustanovení o informační povinnosti, např. o povinnosti informovat zaměstnance o mzdě, za kterou pracuje, a to před začátkem výkonu práce.

2) U zaměstnavatele jsou horší pracovní podmínky, zaměstnanec bude u nového zaměstnavatele pracovat za dosavadních podmínek podle kolektivní smlouvy. Až kolektivní smlouva skončí, bude zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o nových podmínkách. Ale k tomu dojde až bude zaměstnanec pracovat již u nového zaměstnavatele, není tedy důvod, aby byl informován před převodem.



**Mgr. Markéta Marinková,
právnička OS PHGN**

Co v současnosti probíhá v OKD

V OKD se poslední měsíce těží černé koksovateľné uhlí. K vydobytí posledních tří porubů zbývá ještě vytěžit přibližně 200 000 tun uhlí. Toho bude dosaženo na konci ledna 2026, kdy bude těžba na Dole ČSM ukončena. K 31. lednu odejde 750 zaměstnanců, po ukončení provozu úpravny uhlí k 28. únoru dalších 150.

Těžební společnost prostřednictvím programu Nová šichta jim pomůže najít novou práci. Zároveň s kmenovými zaměstnanci ukončí v OKD činnost i většina dodavatelů důlně-

stavebních prací. V provozu jsou nyní poslední tři poruby, z nichž dva budou dotěženy již v průběhu prosince. Za prvních deset měsíců letošního roku bylo vytěženo 985 tisíc tun uhlí. Na roční plán 1 145 000 tun tak zbývá vydobýt 160 000 tun.

V průběhu ledna vytěží horníci z posledního poruby ještě přibližně 40 tisíc tun uhlí. V prvním čtvrtletí 2026 odejde z OKD na 900 zaměstnanců, pro něž už firma nebude mít uplatnění. Vyplatí jim odstupné ve výši až 11násobku průměrného měsíčního výdělku, na což vynaloží více než 500 milionů korun.

Ve stejném období ukončí činnost i většina pracovníků dodavatelů důlně-stavebních prací.

Na útlumové práce bude OKD v počáteční fázi potřebovat zhruba 600 kvalifikovaných zaměstnanců s konkrétními odbornostmi, což bylo hlavním kritériem při určování nadbytečných pracovníků.

Po ukončení ražeb a vybavování porubů technologiemi k dobývání již letos z OKD z důvodu organizačních změn odešlo na 400 kmenových zaměstnanců a 260 pracovníků dodavatelů. Společnost aktuálně zaměstnává 2300 lidí, z nichž 1750 jsou kmenoví zaměstnanci. Průměrný věk kmenových zaměstnanců je 49 let. Průměrná měsíční hrubá mzda v roce 2024 činila 56 985 korun.

(red)

Měsíčník Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu



HORNÍK — GEOLOG — NAFTAŘ

Vydává: Odborový svaz PHGN, www.osphgn.cz

Editor: Petr Kolev, e-mail: petr.kolev9@gmail.com,

mobil: 739 534 611