

3

 Mladí lidé
chtějí lepší život

7

 Mzda za
práci přesčas

8

 Reklamační
řízení v praxi

11

 Virtuální návštěvy
elektráren

Představitelé OS KOVO jednali s finskými kolegy

Jednání průmyslových svazů České republiky



Společné foto účastníků jednání. Uprostřed předseda OS KOVO Roman Ďurčo.
FOTO: OS KOVO

Dne 6. října 2023 se uskutečnilo v Praze v hotelu Amarilis jednání představitelů OS KOVO a finského průmyslového svazu.

Předmětem jednání byla témata týkající se průmyslu a aktuální politické situace v České republice a Finsku. Tato mezinárodní jednání jsou velmi důležitá pro koordinaci a společný postup v rámci sociálního dialogu na evropské úrovni, zejména při jednání IndustriAll Europe a EU. Bylo to již druhé

jednání s finskými kolegy v letošním roce. Jsme velmi rádi, že jsme v takovémto kontaktu s kolegy ze skandinávských zemí a prohlubujeme tím mezinárodní spolupráci. V následujícím období nás čekají ještě další mezinárodní jednání s kolegy z různých zemí.

(Bc. Roman Ďurčo, předseda OS KOVO)



Zakládající předsedové PAOS.
FOTO: OS KOVO

Dne 3. 10. 2023 se v Praze v kongresovém centru hotelu Olšanka sešli zástupci průmyslových odborových svazů a založili platformu hájící zájmy pracujících v průmyslu v rámci Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS).

Zakládajícími členy jsou předsedové Roman Ďurčo (OS KOVO), Karel Klusák (Odborový svaz ECHO), Pavel Zítka (OS Stavba), Tomáš Vančura (NOS PPP) a Rostislav Palička (OS PHGN). S dalšími průmyslovými svazy budou zakládající předsedové v nejbližší době jednat, a to i se svazy mimo strukturu ČMKOS. Důvodem založení průmyslové aliance odborových svazů je silnější hlas v jednání se zástupci Úřadu vlády České republiky i zaměstnavatelů, jako je Svaz průmyslu a dopravy České republiky či Hospodářská komora České republiky. Členové průmyslové aliance požadují razantnější přístup při prosazování práv poctivě pracujících lidí. Další jednání Průmyslové aliance odborových svazů (PAOS) je naplánováno ještě v měsíci říjnu. Na programu bude zejména aktuální situace v českém průmyslu, který se nachází ve velmi obtížném období. Kolegové se dohodli, že zastupování v rámci PAOS bude koordinovat předseda OS KOVO Roman Ďurčo.

(Bc. Roman Ďurčo, předseda OS KOVO)



Mgr. Martin Slanicay, Ph.D.

specialista pro ekonomiku
a mzdy, KV RP Zlín

Doporučení návrhů do kolektivního vyjednávání na rok 2024

Pomalou, ale jistě se blíží hlavní vyjednávací sezona, jelikož většina kolektivních smluv je sjednána na období kalendářního roku. V tomto článku si probereme možná doporučení pro kolektivní vyjednávání v letošním roce. Některá tato doporučení jsou povahy dlouhodobé, jelikož se opakují v podstatě každoročně, některá jsou nová a vyplývají především z aktuální novely zákoníku práce.

Úvodem chceme připomenout, že kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. To znamená, že k zahájení kolektivního vyjednávání nepostačuje předložit pouze soupis požadavků odborové organizace, ale je nutné zaměstnavateli předložit písemný dokument obsahující plné znění celého návrhu kolektivní smlouvy. Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost. Strany jsou povinny zahájit vyjednávání nejpozději 60 dní před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy.

Mzdový vývoj

Odborové organizace zpravidla vyjednávají o mzdovém růstu pro všechny kategorie zaměstnanců. Uplatňuje se princip spravedlivé distribuce mzdového růstu, přičemž lze kombinovat nebo střídat mzdový nárůst v nominálním a procentuálním vyjádření.

Návrhy jsou obvykle tvořeny podle hospodářských výsledků společnosti a dosahované míry inflace v uplynulém období.

Doporučuje se vést kolektivní vyjednávání s ohledem na ekonomickou situaci podniku a odvětví a relativně vysokou míru inflace tak, aby se udržela reálná hodnota průměrné nominální mzdy v roce 2024 ve srovnání s rokem 2023. To znamená, že by se odborové organizace při vyjednávání měly snažit o růst mezd alespoň na úrovni dosahované míry inflace, vyjádřené pomocí indexu spotřebitelských cen. Při jednání dbejte na to, aby nedocházelo k omezování benefitů pro zaměstnance. Cílem je zvýšit podíl základní (tarifní) mzdy na celkové mzdě.

Příplatky

Odbory by měly dbát na průběžnou valorizaci příplatků za práci, které jsou vyjádřené v nominální výši (tj. v korunách a ne v procentech). Ty je důležité průběžně navyšovat tak, aby kvůli inflaci nedocházelo k jejich reálnému snižování. Doporučujeme podívat se na to, kdy byly tyto příplatky naposled valorizovány, a navrhnout jejich navýšení alespoň o výši inflace za dané období.

Pro Odborový svaz KOVO je velkým tématem příplatek za noční práci, jelikož noční práce prokazatelně poškozuje zdraví zaměstnanců. Dopady zahrnují poruchy spánku a biologických rytmů, vyšší riziko vzniku duševních poruch, zvýšená rizika zdravotních problémů, zejména kardiovaskulárních onemocnění, cukrovky a některých druhů rakoviny. Noční práce může vést k problémům ve vztazích a osobním životě. Dlouhodobým cílem odborů je proto minimalizovat objem noční práce. Odbory by měly požadovat, aby negativní dopady noční práce byly zaměstnancům alespoň částečně kompenzovány vyšší hodnotou příplatku za noční práci, než je zákonem stanovena minimální hranice (tj. 10 % průměrného výdělku).

Práce na dálku

Novela zákoníku práce počítá s náhradou nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele, viz § 317 ZP. Podle této novely přísluší zaměstnanci buď úhrada prokazatelně vynaložených nákladů (komplikované), nebo paušální částka náhrady nákladů, minimálně ve výši podle § 190a odst. 3 ZP (aktuálně 4,60 Kč za hodinu). Novela zákoníku práce ovšem umožňuje, aby se zaměstnavatel

dohodl se zaměstnancem na nevyplácení této náhrady. Doporučujeme sjednat v kolektivní smlouvě ustanovení o tom, že zaměstnavatel bude proplácet náhrady nákladů paušální částkou.

Odměny za darování krve

Doporučujeme sjednat v kolektivní smlouvě odměny za darování krve, např. ve výši 500 Kč pro bezpříspěvkového dárce za každý provedený odběr krve. Je vhodné to doplnit také dalšími odměnami při udělení medaile prof. Janského. Jedná se o: (i) Bronzovou medaili prof. Janského za 10 bezpříspěvkových odběrů, (ii) Stříbrnou medaili prof. Janského za 20 bezpříspěvkových odběrů a (iii) Zlatou medaili prof. Janského za 40 bezpříspěvkových odběrů.

Doprovod dítěte do první třídy ZŠ

Doporučujeme sjednat v kolektivní smlouvě ujednání, že zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku při doprovodu dítěte v den nástupu do první třídy základní školy. Ve Zlínském kraji bylo toto poprvé sjednáno v kolektivní smlouvě firem skupiny MESIT a myslíme si, že by se tím mohly ostatní odborové organizace a zaměstnavatelé inspirovat. Nástup do první třídy je totiž důležitou událostí v životě dítěte a je vhodné, aby jeho rodiče mohli být u toho. Jedná se o překážku na straně zaměstnance, která nebude využívána příliš často a je v principu nezneužitelná.

Nároky zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen na základě posouzení rizik a platných legislativních požadavků poskytnout zaměstnancům k ochraně jejich života a zdraví vhodné

› pokračování ze str. 2

osobní ochranné pracovní prostředky, ochranné nápoje a dle druhu práce z hlediska znečištění i vhodný druh mycích, čisticích a desinfekčních prostředků včetně dvou textilních ručníků za rok pro práce nečisté a velmi nečisté. Doporučujeme sjednat v kolektivní smlouvě konkrétní počty jednotlivých druhů OOPP a MČDP, na které bude mít během roku zaměstnanec nárok.

Zákoník práce dále stanovuje, že o očistu osobních ochranných pracovních prostředků nebo pracovních

stejnokrojů pečuje zaměstnavatel a že nemůže tyto náklady přenášet na zaměstnance. V mnoha případech je běžnou praxí, že zaměstnavatel dává zaměstnancům pouze prací prášek.

Z našeho pohledu je toto nedostačné, jelikož to nezahrnuje náklady na vodu, elektřinu, amortizaci pračky atd. Nehledě na to, že tato praxe vyžaduje vlastnictví pračky, což je diskriminační vůči zaměstnancům, kteří z nějakého důvodu pračku nevládnou. Doporučujeme proto sjednat

v kolektivní smlouvě ujednání, že zaměstnavatel bude zaměstnancům poskytovat kompenzaci za očistu OOPP formou finančního příspěvku například ve výši 350 Kč měsíčně, vždy však se souhlasem se zaměstnancem. Alternativně by tato náhrada mohla být také vyjádřena jako korunový příspěvek za jednotlivé odpracované směny, například 30 Kč/směna. Zaměstnanec má ovšem právo tuto ujednání odmítnout a požadovat po zaměstnavateli očistu těchto oděvů.

Bouřky opět způsobily značné škody na majetku

Bohužel i v září rádíly napříč Českou republikou velké bouřky spojené s teplým počasím. Jedna taková zasáhla i česko-polské pomezí, kde žije člen OS KOVO Marek Pitrasz, kterého navíc podobná událost zasáhla již před dvěma roky. Dne 14. září se nad oblastí přehnala velká bouře, která změnila ulice v rozvodněnou řeku a našemu členovi velká voda zaplavila sklepní prostory s technickým

zázemím, naštěstí po zkušenostech z minulosti již nebyly škody tak velké, nicméně bylo potřeba vše vydezinfikovat, vysušit a částečně obnovit malbu apod. Na fotografii je zachycen předseda ZO OS KOVO ŽDB Group Aleš Spiewok při předávání symbolického šeku na 6 000 korun Marku Pitraszovi jako sociální výpomoc z Konta OS KOVO pro živelní události.



Finanční pomoc ve výši 6 000 Kč předal Aleš Spiewok do rukou Marku Pitraszovi.
Foto ZO OS KOVO

Zasedání Komise mladých v Českých Budějovicích: Mládež, odbory a spolupráce

Mladí lidé mají svůj hlas a jsou ochotni pracovat na lepší budoucnosti svého života. To bylo patrné na nedávném zasedání Komise mladých v Českých Budějovicích. Tato akce byla obohacena spoluprací s regionálním pracovištěm OS KOVO, které uspořádalo školení zaměřené na odbory a jejich důležitost.



FOTO: Lukáš Greiner

Školení bylo příležitostí pro mladé lidi z místních základních organizací, aby se dozvěděli více o odborech, jak mohou ovlivnit pracovní otázky

a pracovní podmínky. Tato událost zdůraznila spolupráci mezi mládeží a odbory při řešení výzev, kterým mládež čelí.

Zasedání Komise mladých ukázalo, že mladí lidé jsou ochotni a připraveni podílet se na změně ve svém okolí. Jejich energie a zapojení jsou inspirující a slibují lepší budoucnost pro všechny. Komise mladých v Českých Budějovicích představila nadšení a energii mladých lidí, kteří chtějí přispět k lepší budoucnosti.

Toto setkání bylo inspirativní pro všechny zúčastněné a doufám, že se tato spolupráce bude nadále rozvíjet pro blaho nejen regionu.

Na závěr jsme konstatovali, že bychom potřebovali i zástupce z Plzeňského a Karlovarského kraje. Rádi mezi sebe přivítáme mladé kolegyně i kolegy, kteří by se chtěli aktivně podílet na budoucnosti OS KOVO.

Lukáš Greiner
předseda Komise mladých ZO OS KOVO
Třinecké železárně

Čerství absolventi škol jdou na dračku

České firmy hlásí v poslední době enormní poptávku po čerstvých absolventech škol. A to nejen vysokých, ale i středních. Tento trend v zásadě kopíruje celkovou situaci na trhu práce. Mnozí mladí už zaměstnání mají a ti, kteří se sháněním otáleli, nebudou zřejmě hledat dlouho. Kvalifikovaných lidí je delší dobu zoufalý nedostatek, a šance jsou tak opravdu vysoké.



FOTO: Pixabay

„Velké podniky, které poptávají i stovky kandidátů z řad absolventů, nejsou výjimkou,“ uvedl například Martin Jánský, generální ředitel společnosti Randstad Česká republika. Podle něj firmy o vysokoškoláky opravdu stojí – snaží se nalákat nejen čerstvé absolventy, ale pravidelně loví už mezi těmi, kteří ještě studují. Úzce spolupracují se školami a poskytují studentům takzvané trainee programy, během nichž si samy vychovávají budoucí odborníky v konkrétním pracovním prostředí.

Bez praxe do praxe

Pro studenty je to skvělý způsob, jak nabourat obávaný začarovaný kruh – nemám praxi, a bez ní mě nikdo nezaměstná. „Studenty vysokých škol, stážisty nebo trainees u nás zařazujeme podle oboru, aby si zvyšovali kvalifikaci a získali praktické zkušenosti. S touto „výchovou“ expertů od jejich vysokoškolského mládí máme ty nejlepší zkušenosti. Dokládá to i fakt, že aktuálně jsou v top vedení firmy tři takoví, kteří u nás začali ještě jako studenti vysoké školy či úplně čerství absolventi,“ potvrzuje Eva Svobodová, tisková mluvčí Uniqa pojišťovny.

Dobrou zkušenost s vlastní „výchovou“ lidí mají i ve firmě Alpha Czech, která se zabývá výrobou izolačních náterů. „Spolupracujeme mimo jiné se Západočeskou univerzitou v Plzni nebo Univerzitou Pardubice. Pomáhají nám v rámci servisní činnosti při výzkumu a zároveň využíváme jejich studenty, kteří jsou u nás v průběhu studií na praxi. Část z nich po škole zaměstnáme,“ říká Peter Vavrda, CEO společnosti.

Nezkušenost jako bonus

Proč mají firmy takový zájem o mladé lidi? Kromě síly jako takové vítají právě i věk, jemu úměrný pohled na svět a odpovídající (ne)zkušenost. „Rádi dáváme šanci mladým, kteří nemají tolik zkušeností. Pokud jdou tito lidé do většího týmu a budou mít nadřazeného, který má prostor se jim věnovat, je to skvělá příležitost k rozvoji pro obě strany. Absolventi většinou přinášejí do týmů čerstvý vítr, jsou otevřenější změnám a mohou být hnacím motorem inovací,“ vysvětluje Martina Machová, HR ředitelka Sodexo Benefitů.

Jsou přirozeně obory, v nichž je o pracovníky nouze, a pak ty, jejichž studenti musí pro své uplatnění přece jen vyvi-

nout více aktivity. Trh aktuálně hladoví zejména po absolventech technických oborů, jako je stavebnictví či strojírenství. Žádání jsou i lidé z odvětví ekonomických a ze zdravotnictví.

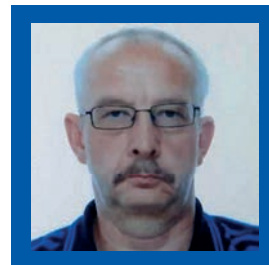
„Se změnami v oblasti technologií se v posledních letech ještě více zvýšily možnosti uplatnění v oblasti IT, datové analytiky, umělé inteligence a dalších digitálních oborů. Podle našeho průzkumu se v Česku nyní s největším nedostatkem talentů potýká sektor komunikační služby, dále pak obchod a služby, informační technologie, doprava, skladování a automotive,“ vypočítává Lenka Vokáčová, manažerka pro sociální odpovědnost ManpowerGroup.

Pokud zaměstnavatelé v těchto oblastech podnikání najdou správného uchazeče, pak jsou obvykle ochotní i královsky platit. „Mzdové nároky mladých rostou a podniky se jim snaží přiblížit. V IT a technických oborech anebo ve firmách, kde je důležitá znalost cizích jazyků, si mohou vydělat i o pětinu více, než kolik činí průměrná mzda absolventů v daném regionu,“ konstatuje Jitka Kouba Součková, marketingová ředitelka personální agentury Grafton Recruitment. (pok, ČTK)



Právo Pracovní poměr

JUDr. Václav Havránek



právník, RP Praha
a Středočeský kraj

Změna doby trvání pracovního poměru (§ 65 zákoníku práce)

Slyšela jsem, že je možné převést pracovní poměr uzavřený na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou bez písemné smlouvy.

P. C., Libeň

Nejdříve je třeba pro úplnost uvést, že existuje pracovní poměr na **dobu neurčitou**, kdy není omezena doba trvání pracovního poměru, a pracovní poměr na **dobu určitou**, kdy je omezena doba trvání pracovního poměru. Rozdíl mezi nimi spočívá v tom, že **pracovní poměr na dobu určitou skončí sjednaným dnem**. Bez výslovného uvedení v pracovní smlouvě, že se sjednává pracovní poměr na dobu určitou, je pracovní poměr vždy uzavřen na dobu neurčitou. Zákoník práce stanoví maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou u téhož zaměstnavatele celkem na dobu nejvýše devíti let. (Nejdelší jednotlivý časový úsek činí tři roky a je možné jen dvojnásobné prodloužení.) K předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží, jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň tři let.

Jak bylo již uvedeno, pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby, ale též zejména dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou upravuje zákoník práce v § 65 takto:

- (1) Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem.
- (2) **Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.**

Vaše otázka směřovala tedy zřejmě k druhému odstavci **§ 65 zákoníku**



FOTO: Pixabay

práce. Základní podmínky použití tohoto ustanovení jsou:

- **Zaměstnanec pokračuje po uplynutí doby trvání pracovního poměru v konání prací.**
- **Pokračování prací musí být s vědomím zaměstnavatele (postačí nejbližší vedoucí zaměstnanec) a není v konání prací bráněno.**

K přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou nedojde, pokud zaměstnavatel zaměstnanci sdělil, že již nemá zájem, aby zaměstnanec v práci po uplynutí sjednané doby pokračoval, případně, že s dalším pokračováním prací nesouhlasí. (Typicky před koncem trvání pracovního poměru zaměstnavatel se zaměstnancem začne připravovat předání pracovní pozice, zápočtového listu, potvrzení o zaměstnání apod.). Rovněž k němu nedojde, pokud zaměstnavatel svůj nesouhlas s dalším výkonem práce neprojevil (s výkonem další práce souhlasil) v **důsledku omylu, který zaměstnanec u zaměstnavatele vyvolal (např. lstí).**

Pokud by zaměstnavatel se zaměstnancem před skončením pracovního poměru sjednaného např. na jeden rok sjednal dodatek o prodloužení o další

rok, pak platí tato dohoda a zaměstnanec pak nemůže tvrdit, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Využití ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce není v praxi příliš frekventováno a sám jsem se s ním dosud nesešel. Někdy je však vhodné sledovat, kdy končí zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou, a v případě nepozornosti zaměstnavatele, který nechá zaměstnance pracovat i po skončení pracovního poměru, je získán ze zákona pracovní poměr na dobu neurčitou a účastníci již nemusejí činit další právní jednání (právní úkony), není nutné potom dále sepisovat dohodou, která by upřesňovala, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou.

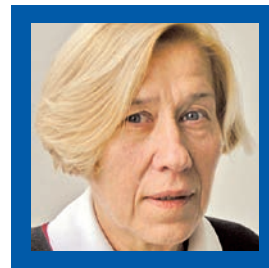
Samozřejmě doporučuji v případě využití ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce, aby si zaměstnanec všechny okolnosti preventivně poznamenal, zadokumentoval, zajistil pro případ pozdějších sporů (např. evidence docházky a evidence pracovní doby, písemné přidělení práce i na dobu skončení pracovního poměru na dobu určitou, úkolové listy, písemný rozvrh pracovní doby i na dobu po skončení pracovního poměru na dobu určitou, údaje o případných svědcích atd.).



Právo

JUDr. Marie Stodolová

právnička, Praha



Druh, družka a majetek

S družkou se rozcházíme a máme spolu osmiletého syna. Během společného soužití jsem koupil dům a splácím hypotéku, dům i hypotéku jsem si vzal pouze já. Družka si půjčila peníze a uhradila částku za instalaci topení do domu. Z domu se odstěhovala a nyní požaduje vrátit finance, které byly použity na instalaci topení. Nevím, zda má na to nárok a jak vůbec celou situaci řešit.

K. B., Kladno

Místo tradiční svatby je stále více párů, které preferují „volné soužití“, a to i v případě, že se ze vztahu narodí děti. Důvodů pro a proti je mnoho. Jedním z nich je i majetek, dluhy, hospodaření s penězi a odpovědnost za závazky toho druhého.

Občanský zákoník na rozdíl od manželství nesezdané soužití nijak neupravuje.

Přestože nesezdaný vztah může být mnohaletý, nevzniká zde žádný společný majetek. Majetek je v tomto vztahu buď ve výlučném vlastnictví jednoho, nebo v **podílovém spoluvlastnictví** obou, pokud se na něj partneři složili a zakoupili jej společně.

Při rozchodu může vzniknout i písemná dohoda o rozdělení majetku. **Pokud k dohodě nedojde a neexistují důkazy o pořízení majetku, zůstane majetek ve vlastnictví toho, kdo jej i užívá.**

Péče o děti po rozchodu

Zde je opět nejlepší cestou uzavření písemné dohody o péči o dítě a výživném pro něj. Pokud dohoda není možná, bude se tato situace opět řešit soudně.

V nesezdaném soužití, na rozdíl od manželství, nevzniká zákonem stanovená vzájemná vyživovací povinnost. Výživné však může být dobrovolné.

Nejčastější příklady společného majetku

- Druh a družka si pořídí na hypotéku dům – oba jsou ve smlouvách uvedeni jako úplní nebo podíloví spoluvlastníci.
- Spojí své investice do vzniku nové věci – postaví dům, zrekonstruují byt nebo založí firmu.
- Převedení majetku jednoho do spoluvlastnictví druhého.
Kromě velkých investic se jedná také o menší náklady, jako je společný

nákup lednice, pohovky či dalšího vybavení bytu. Vždy je lepší mít doklad o nákupu a zaplacení v případě dělení majetku, nebo mít vlastnická práva ujednána písemně. Nikdy nevíte, jak se váš vztah vyvine.

Vzhledem ke skutečnosti, že právní řád neupravuje majetkové poměry ve vztahu druh–družka, v případě soudního řízení by se nejednalo o vypořádání majetku, ale v krajním případě jenom o bezdůvodné obohacení.

Jelikož jste výlučným vlastníkem rodinného domu, z tohoto domu ji nemusíte vyplácet. V případě, že by vaše družka prokázala, že peníze reálně investovala do vašeho domu, a nakonec vy sám tvrdíte, že část půjčky použila na instalaci topení, **může se jednat z vaší strany o bezdůvodné obohacení a tyto investice jí budete muset vrátit.**

Ohledně financí, které si půjčila, toto je její výlučný závazek a vy nemáte žádnou povinnost tento její závazek splácet.

Rozdělení majetku v nesezdaném soužití bývá zpravidla jednodušší. Co se týká bydlení v nájmu, byt bude opouštět ten, který není nájemcem, tj. nemá uzavřenou nájemní smlouvu (to platí i v případě úmrtí, kdy tento z partnerů nemá na bydlení žádný nárok).

Stejný postup je i v případě, pokud je nemovitost ve vlastnictví jednoho z partnerů.

Přihlášení k trvalému pobytu toho partnera, který se má ze společného bydliště vystěhovat, nemá žádný vliv na jeho nárok v bytě dále setrávat. Pokud nelze přítele/přítelkyni vystěhovat, lze odvolat souhlas s užíváním bytu či domu, a to nejlépe písemně k určitému dni.

Jestliže ani potom nedojte k opuštění bytu, přichází na řadu žaloba na vyklizení a soud s tím, že odcházející přítel/přítelkyně ponese veškeré

náklady na soudní řízení. Důležité je věnovat pozornost případnému promlčení nároků z partnerského vztahu.

Subjektivní promlčení lhůta k uplatnění nároků trvá tři roky.

Tato lhůta se využívá především k vrácení vzájemných majetkových vnosů, kdy se tyto nároky uplatňují z titulu tzv. **bezdůvodného obohacení** (typickým příkladem je společná investice do nemovitosti ve výlučném vlastnictví pouze jednoho z nich, čímž dochází k obohacení tohoto partnera na úkor druhého).

Zákon říká, že promlčení lhůta mezi manžely a osobami žijícími ve společné domácnosti neběží po dobu, co vztah trvá. **Je proto důležité pohledat si okamžik, kdy došlo k investici a ukončení společné domácnosti.** Počátek promlčení lhůty může být také odvislý od zániku předcházející dohody partnerů.

Málokdy nesezdaný pár věnuje pozornost případnému dědickému řízení. Před spolužijícími osobami mají při dědění podle zákona vždy **přednost potomci**; musejí se o pozůstalost dělit také s manželem či manželkou (pokud se případně družka nebo druh dříve nestihli nebo opomněli rozvést) a dále s rodiči nebo i sourozenci zesnulého partnera.

A to proto, že spolužijící osoby dědí až ve druhé nebo třetí dědické skupině. V první skupině dědí zůstavitelův manžel a děti (event. vnuci anebo pravnuci). Teprve nedědí-li potomci zůstavitele, dostává příležitost druh nebo družka.

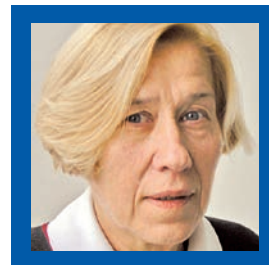
Musí se však o majetek podělit s manželem zesnulého (jemuž se dostane nejméně poloviny dědictví) a druhovými rodiči. Pokud zůstavitel nemá manželku a rodiče nedědí, zdědí majetek druh, ale musí se podělit se sourozenci zesnulého partnera, případně s dětmi těchto sourozenců.



Právo

JUDr. Marie Stodolová

právníčka, Praha



Mzda za práci přesčas sjednaná ve smlouvě

Při nástupu do zaměstnání jsem obdržel pracovní smlouvu a mzdový výměr, kde bylo uvedeno, že mzda za práci přesčas je již stanovena ve mzdě, a nemám tedy nárok ani na příplatek, ani na náhradní volno. Je tento postup zaměstnavatele správný?
P. J., Příbram



FOTO: Pixabay

Podle § 114 odst. 3 zákoníku práce za práci přesčas nepřísluší ani dosažená mzda, ani příplatek či náhradní volno, „je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas“.

Naprosto klíčové je zde pak slovo „sjednána“, neboť v tomto případě odkazuje zákonodárce na § 113 odst. 1 zákoníku práce, kde je jasně uvedeno, že mzda se **sjednává** (pouze) v pracovní smlouvě, takže i mzda za práci přesčas musí být sjednaná v pracovní smlouvě, a nikoli stanovena ve mzdovém předpisu či mzdovém výměru.

Pokud je ujednání o mzdě obsaženo například ve mzdovém výměru, užívá se spojení, že je mzda **určena**. Mzdový výměr tedy mzdu **určuje**, vnitřní předpis **stanoví** a konečně pracovní smlouva zase mzdu **sjednává**. Zde se ale spousta zaměstnavatelů dostává do problémů.

Pro zaměstnance je nejvýhodnější výše mzdy sjednaná v pracovní smlouvě, neboť případnou změnu mzdy musí zaměstnavatel projednat se zaměstnancem, který se změnou musí souhlasit.

Pro zaměstnavatele je výhodné určit zaměstnanci mzdu mzdovým výměrem (výši mzdy pak lze jednostranně změnit i bez souhlasu zaměstnance), ale nelze již do mzdy obsáhnout mzdu a příplatek za případnou práci přesčas, a pokud máte ve mzdovém výměru uvedeno, že je ve mzdě již stanovena i příplatek za práci přesčas, tak se jedná o **neplatné určení**.

Podstatné je, že zákon hovoří o **sjednání** mzdy s přihlédnutím k práci přesčas, nikoli o tom, že by mzda mohla být s přihlédnutím k práci přesčas stanovena či určena pouze zaměstnavatelem. Pokud tedy zaměstnavatel a zaměstnanec mzdu sjednají, mohou tak učinit již s přihlédnutím k případné práci přesčas.

Vy máte nárok na příplatek za práci přesčas, popř. čerpání náhradního volna, ovšem je nutné, abyste zaměstnavatele na neplatnost tohoto ujednání upozornil a nejlépe písemně.

Zákoník práce preferuje příplatek za práci přesčas a teprve poté čerpání náhradního volna. Ovšem na obojím je nutné se vzájemně dohodnout.

Účastníci pracovního vztahu si však musí současně sjednat „rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto“. Pokud by tedy mzda byla sjednána a bylo ujednáno i to, že při sjednání mzdy bylo přihlédnuto k práci přesčas, ale chybělo by **ujednání o rozsahu** práce přesčas, která je ve mzdě již zahrnuta (k níž bylo přihlédnuto), bylo by ujednání o přihlédnutí k práci přesčas **neplatné**.

Při sjednání mzdy je možné přihlédnout nejvýše k **150 hodinám práce přesčas** za kalendářní rok, jedná-li se o jiného než vedoucího zaměstnance. Jde-li o vedoucího zaměstnance, může být rozsah práce přesčas, k němuž se při sjednání mzdy přihlíží, vyšší, ovšem v mezích celkového rozsahu práce přesčas. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (§ 93 odst. 4 zákoníku práce). Pouze kolektivní smlouvou je možné toto období rozšířit až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Je vhodné poznamenat, že i práce přesčas zahrnutá ve mzdě je nadále prací přesčas. Platí tedy pro ni i zásada, že může být konána „jen výjimečně“ (§ 93 odst. 1 zákoníku práce) a že nařízená práce přesčas nesmí činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Práci přesčas nad limit uvedený v předchozí větě je možné konat pouze na základě dohody. Také práci přesčas zohledněnou ve mzdě je zapotřebí evidovat – § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 zákoníku práce.





Práva spotřebitele

Co mohu požadovat při reklamaci?

Chtěla jsem reklamovat v prodejně zakoupený robot. Myslela jsem, že jim robot vrátím a oni mi vrátí peníze. Došla jsem se do sporu s prodáváčem, který chtěl zboží zaslat na opravu. Co mám udělat, aby mi prodejna vrátila peníze a nechala si nekvalitní zboží?

J. F., Brno

JUDr. Zdeňka Vejvalková

specialistka na spotřebitelské
a občanské právo, Brno



FOTO: Pixabay

Nároky spotřebitele níže popíší, nejprve však připomenou, co je uvedeno v zákoně. Platí, že prodávající odpovídá kupujícímu za to, že zakoupené zboží při převzetí nemá vady.

Pokud jde o reklamaci, může spotřebitel v protokolu uvést, jak si ji přeje vyřídit, ale prodejce tím není vázán. Vyhovět může, ale nemusí. Pro něho platí zákon. Podle zákona je **primárním** nárokem spotřebitele **bezplatná oprava**, proto vám prodejce sdělil, že robot pošle na opravu. Zde tedy prodávající chybu neučil.

Záruční opravu hradí prodávající. Pokud by požadoval, aby byl jen část uhradil kupující, pak by se muselo jednat o opravu mimozáruční, a pro tu platí úplně jiná pravidla.

Prodávající robot zašle v záruční době na opravu. Pokud kupující není spokojen s provedenou opravou, je třeba **ihned** veškeré nedostatky prodejci sdělit a požadovat sjednání nápravy. Abyste tak mohla učinit, požadujte při předávání opraveného robotu, aby vám prodejce umožnil vyzkoušení funkčnosti. Bude-li něco v nepořádku, musí prodejce sjednat nápravu v rámci **30 dnů**, zákon tuto lhůtu stanoví prodejci k vyřízení reklamace. **Pokud v tomto termínu nápravu nesjedná, může kupující**

od smlouvy odstoupit. Až v tomto případě kupující vrátí zboží a prodávající uhradí jeho cenu.

Pokud tedy reklamaci prodejce stihne vyřídit do 30 dnů od uplatnění, ale neprovede opravu pořádně, znamená to, že nastala situace, jako by lhůta marně uplynula. Vzniká opět právo na odstoupení od smlouvy. Odstoupením nastává situace, jako kdyby smlouva neexistovala. Spotřebitel má právo požadovat vrácení kupní ceny a musí prodejci vrátit zakoupené a reklamované zboží.

PAMATUJTE! Zákonem je dán postup při uplatňování nároků, které může spotřebitel při reklamaci požadovat:

1. Primárně lze žádat bezplatnou opravu či výměnu za nový kus.
2. Teprve v případě, že oprava ani výměna zboží nejsou možné (např. prodejce již nemá stejné zboží k výměně, jak to požaduje zákon), vzniká spotřebiteli právo odstoupit od smlouvy.
3. Místo kteréhokoli z uvedených nároků si spotřebitel může vždy zvolit přiměřenou slevu z kupní ceny.

Když v reklamačním protokolu uvedete, že žádáte vrácení peněz, nemusí vám prodávající vyhovět. Záleží na tom,

zda je schopen zajistit řádnou opravu či výměnu reklamovaného zboží. Měl by však zjistit, zda s takovým způsobem vyřízení souhlasíte, nebo zda si přejete slevu z ceny.

Jiný postup uvádí zákon u zboží, u něhož se vyskytla vada do půl roku. Ten je výhodnější pro spotřebitele.

Jsou i závady, **za něž prodávající neodpovídá**, a to tehdy, když závada nebo poškození vzniklo:

- mechanickým poškozením zboží,
- prokazatelně nedovolenými zásahy do přístroje, živelnou katastrofou, mechanickým poškozením nebo byly-li odstraněny či poškozeny plomby v případě, že je zboží plombami opatřeno,
- elektrickým přepětím (viditelné spálené součástky nebo plošné spoje) s výjimkou běžných odchylek,
- prokazatelně nesprávným užíváním,
- užíváním v rozporu s návodem k použití nebo pokyny uvedenými na obalu nebo v záručním listu,
- prokazatelně používáním v podmínkách, které neodpovídají svojí teplotou, prašností, vlhkostí, chemickými a mechanickými vlivy prostředí, které je přímo výrobcem určeno nebo které jednoznačně vyplývá z povahy věci,
- prokazatelně neodbornou instalací a obsluhou,
- pokud předložený záruční list vyžaduje zjevné známky provedených změn údajů nebo je-li na zboží odlišné výrobní číslo od toho, jež je uvedeno v záručním listu,
- při opotřebením způsobeném obvyklým užíváním,
- užíváním v rozporu s obecně známými pravidly užívání.

V těchto případech prodejce reklamaci neuzná, musí však reklamaci řádně vyřídit písemnou formou s podrobným a zcela jasným vyjádřením důvodu neuznání.

Benefity

www.benefit.cz



BENEFITY A STRAVENKY NA JEDNÉ KARTĚ

Více než 45 tisíc míst pro volný čas a stravování

Klíčová budova Temelína prošla kontrolou



FOTO: Pixabay

Výměnu čtrnáctitunového lana v těchto dnech dokončili technici v nejdůležitější budově Jaderné elektrárny Temelín. Náročné práce jsou součástí programu, kterým energetici sledují stav klíčové ochranné budovy.

Měří 177,4 metru, váží jako devět osobních automobilů a tvoří ho 478 drátků. V ochranné budově kolem temelínského reaktoru (kontejnmentu) mají takových lan 132. Jednou za dvanáct let energetici vyjmou na každém bloku tři z nich, aby zkontrolovali jejich stav. „Máme určené oblasti, ze kterých lana vyndáváme. Jde o to, abychom ověřili stav lan v různých částech ochranné budovy. Lano teď bude čekat detailní analýza,“ konstatoval Ján Bulák, vedoucí pětičlenného týmu z ÚJV Řež, který výměnu mohutného lana zajišťuje.

Během kontrol se odborníci z ÚJV Řež zaměřují především na odolnost vůči předpětí, materiálové vlastnosti nebo chemické složení.

Velmi náročná byla také instalace nového téměř čtrnáctitunového lana, které původní lano nahradilo. To se napíná na sílu, která by naráz zvedla šest stovek osobních automobilů. V mobilním velině vytaženém na střeše pětadesátimetrové ochranné budovy odborníci z ÚJV Řež sledují milimetry. „Po dosažení požadované hodnoty pak pět hodin předpětí sledujeme. Nesmí dojít k poklesu pod předepsanou hodnotu,“ doplňuje Ján Bulák. Celkově výměna jednoho předepínacího lana trvala dva týdny. Výsledky kontrol vyjmutého lana elektrárna předá Státnímu úřadu pro jadernou bezpečnost. Jeho inspektoři mimo jiné i údaje z takzvaných tenzometrů, které měří předpětí lan. „Tím státnímu dozoru dokladujeme požadované předepnutí ochranné obálky klíčové budovy, která odděluje reaktor od životního prostředí. Minimální požadovaná hodnota předpětí válcových lan je 840 tun, přičemž aktuální prů-

měrná hodnota je o padesát tun vyšší,“ uvedl Jan Kruml, ředitel Jaderné elektrárny Temelín.

Ochranná budova kolem reaktoru (kontejnment). Jde o klíčovou bezpečnostní bariéru, která odděluje reaktor od životního prostředí. Vypadá jako válec vysoký 56 metrů s průměrem 45 metrů. Betonové stěny jsou tlusté 1,2 metru. Vydrží silné zemětřesení, odolá tornádu nebo tlakové vlně po výbuchu. Dohromady jeho konstrukci vyztužuje 132 ocelových lan. Průměr lana je 20 centimetrů a je spleteno z 478 drátků. Délka se pohybuje od 95 do 190 metrů.

Od začátku roku elektrárna Temelín vyrobila 10,9 terawatthodiny elektřiny. Společně s Dukovany jde o zdroje, které produkují největší množství čisté elektrické energie a podílí se tak výraznou měrou na bezemisní výrobě Skupiny ČEZ. Ročně se díky jaderným elektrárnám nevypustí do ovzduší přibližně dvě desítky milionů tun CO₂. (pok)

Zdroj Skupina ČEZ

Vodní elektrárnu Lipno I navštívily do konce září téměř dva tisíce návštěvníků. Teď ČEZ na dálku zpřístupňuje Dlouhé stráně

Téměř 2 000 lidí si letos prohlédlo vodní elektrárnu Lipno I. Pro velký zájem ČEZ dokonce možnost nahlédnout do unikátního vodního díla o měsíc prodloužil. Celkově ČEZ pro veřejnost letos připravil 288 termínů. Energetici současně naznačují, že v prohlídkách by chtěli pokračovat v příštím roce. Teď naopak startuje už čtvrté pokračování Virtuálně v elektrárně, kdy ČEZ přes MS Teams představuje obě české jaderné elektrárny, obnovitelné zdroje, distribuci a nově i populární přečerpávací elektrárnu Dlouhé stráně.



Podívat se ke dvěma plně automatizovaným Francisovým turbínám v kaverně umístěné 160 metrů pod hladinou Lipna. Takovou možnost měli od ledna do března a od června do září zájemci o prohlídku unikátní vodní elektrárny. „Už druhý rok nás velmi těší zájem o exkluzivní prohlídku lipenské vodní elektrárny, proto jsme i letos v průběhu léta rozšířili kapacitu o zářijové termíny. I ty se zaplnily během několik dní. Máme tedy signály, že zájem trvá, a pokud to provozní podmínky elektrárny dovolí, rádi bychom v prohlídkách pokračovali i v příštím roce,“ uvedla Kateřina Bartůšková, vedoucí infocenter Skupiny ČEZ.

O jak speciální zážitek v případě lipenské elektrárny jde, potvrzují i reakce návštěvníků. „Na takový zážitek se nezapomíná. Měli jsme úpl-

ně perfektní paní průvodkyni, která nás provedla elektrárnou s naprosto profesionálním a přitom lidským výkladem. Myslím, že se nám všem ve skupině prohlídka moc líbila. Moc děkujeme za zážitek,“ posílá návštěvník z Českých Budějovic.

S koncem „reálné“ prohlídky jedné vodní elektrárny, ČEZ otvírá možnost „virtuální“ prohlídky jiné vodní elektrárny. V těchto dnech totiž energetici spouští čtvrté pokračování úspěšného programu Virtuálně v elektrárně. Ten vedle dosavadních jaderných elektráren, obnovitelných

zdrojů a distribuce, divákům nově představí přečerpávací elektrárnu Dlouhé stráně. „Hodinové teamsové vysílání z interaktivního televizního studia je primárně určeno pro základní a střední školy, ale samozřejmě nabízíme i termíny pro veřejnost, které budeme streamovat i na sociálních sítích,“ dodala Kateřina Bartůšková.

Samotné prohlídky jsou zdarma a probíhají prostřednictvím aplikace MS Teams. Více informací naleznou zájemci na www.virtualnevelektarne.cz.

(pok)

Zdroj: Skupina ČEZ. FOTO: Skupina ČEZ



