

2

Historicky první kolektivka v Metransu

3

Rozhovor s mediátorem při zamrzlém vyjednávání Leo Luzarem

4

Rovné odměňování žen a mužů – jeden z cílů EU

Tlak odborů ve Foxconnu se vyplatil. Mzdy zvýší nad inflaci



Více než půl roku trvalo intenzivní a velmi napjaté vyjednávání o změnách v kolektivní smlouvě se společností Foxconn. Po dvou měsících, kdy se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů zasekli na mrtvém bodě, museli využít zprostředkovatele.

„Nejdříve proběhlo se zaměstnavatelem osm kol jednání. Poté následovala žádost na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o přidělení zprostředkovatele. První online schůzka proběhla v polovině června, kde se ladily technické záležitosti a zprostředkovatel nadeřoval, jaké podklady potřebuje dodat od obou stran sporu. Následovalo dalších sedm kol jednání spolu s ním. Na posledním z nich v polovině srpna došlo k finální dohodě,“ popisuje předseda ZO OS KOVO Tesla Pardubice **Tomáš Formánek**.

Spor byl hlavně o růst mezd zaměstnanců v roce 2024. Do jednání přes zprostředkovatele odbory vstupovaly s požadavkem růstu mezd o 9 %, zatímco firma navrhovala 3,75 %.

„Zaměstnavatel nejevil žádnou snahu zvýšit svůj návrh, naopak požadoval po odborové organizaci, aby ona slevila ze svých požadavků. Odborová organizace však již dvakrát svůj návrh snížila a odmítala jednostranně ustupovat. Jednání přes zprostředkovatele tuto patovou situaci odšpuntovalo a jsme přesvědčeni, že výrazně přispělo k dosažení dohody,“ uvedl Tomáš Formánek.

15 kol jednání!

Co odbory pro zdejší pracující díky svému tlaku získaly? „Finální dohodu, tedy 5,5 % pro dělnické profese a 5 %

pro technickohospodářské pracovníky považujeme za přijatelný konsensus. Naše představy byly samozřejmě trochu vyšší, ale výsledná dohoda alespoň lepší životní úroveň zaměstnanců po dvou letech propadu. V předchozích dvou letech jsme sice dojednali vyšší navýšení mezd, které však nepřekonallo inflaci. V letošním roce, ač je navýšení mezd nižší, s velkou pravděpodobností inflaci překoná,“ zhodnotil předseda základní organizace a dodal: „Chtěl bych poděkovat všem členům výboru naší základní organizace za jejich práci pro zaměstnance. Málokdo ocení, že se zúčastnili 15 kol vyjednávání, mnohdy ve svém volném čase, a spousty přípravých jednání, která jednáním se zaměstnavatelem předcházela.“

Jan EXNER



Pardubická pobočka Foxconnu

FOTO – Archiv OS KOVO

Historicky první kolektivní smlouva v českořebovském Metransu



Skvělá věc ve prospěch zaměstnanců se podařila odborům ve firmě Metrans Česká Třebová. Na zdejším terminálu kombinované dopravy v úterý 20. srpna slavnostně zástupci odborů a zaměstnavatele podepsali kolektivní smlouvu. Uzavřena je na delší období, a to od 1. září letošního

roku do konce prosince 2026, s tím, že o některých bodech lze jednat průběžně každý rok.

Odborový svaz zde působí již pět let prostřednictvím Seskupení členů OS KOVO. Vzájemná spolupráce se rozvíjela pozvolna a postupně prostřednictvím pracovních schůzek a vyvrcholila podpisem smlouvy.

„Musíme ocenit zaměstnavatele za vstřícný přístup v rámci kolektivního vyjednávání, ochotu jednat a naslouchat,“ uvedla po podpisu kolektivky **Eva Pražáková**, která je pověřena vedením OS KOVO k zastupování uvedeného seskupení členů při jednání se zaměstnavatelem. Také předseda představenstva **Peter Kiss** výsledek vyjednávání ohodnotil: „Děkujeme zástupcom OS KOVO, osobně paní Mgr. Pražákové a pánu Rudolfovi

Procházekovi (vedoucí RP, pozn. red.). Jednání bolo vždy konstruktívne, na partnerskej úrovni a podpísaná kolektívna zmluva je výsledkom tohto partnerského vzťahu. Vďaka patrí i našim kolegom, ktorí sa na kolektívnom vyjednaní, ale i na všetkých stretnutiách za uplynulé roky spolupráce aktívne zúčastňovali.“ (red)



V Liberty dostane do konce října výpověď 1600 lidí

Huť Liberty Ostrava, která je v úpadku, začala s rozdávaním výpovědí. Během dvou měsíců ji opustí 1600 zaměstnanců. Lidé si mohou vybrat, zda dodrží dvouměsíční výpovědní lhůtu, nebo odejdou hned. Původně mělo výpověď dostat 2300 lidí. Vzhledem k tomu, že od rozhodnutí propouštět odešlo z podniku k pátku 23. srpna 700

zaměstnanců, dostane výpověď 1600 pracovníků. Většina provozů Liberty Ostrava stojí od loňského prosince, kdy společnost Tameh Czech zastavila dodávky energií kvůli neuhrazeným pohledávkám.

Policie prověřuje podezření z tunelování britského podnikatele Sanjeeva Gupty. Reagovala tak mimo jiné na

výzvu předsedy našeho odborového svazu **Romana Ďurča**. „Chtěl bych vyzvat k tomu, aby policie jednala, aby prověřila vyvedení osmi miliard korun ze společnosti Liberty,“ řekl předseda na lednové tiskové konferenci. Národní centrála proti organizovanému zločinu zatím nikoho neobvinila.

(ex, ČTK)

Kovácký tábor uprostřed vysočinských lesů

Zážitky, ze kterých „budou žít“ celý rok do příštích prázdnin, si odvezlo zhruba 600 účastníků tří běhů letního dětského tábora v rekreačním středisku ZO OS KOVO ŽĎAS

v Zubří u Nového Města na Moravě. Nic, co patří k prázdninovým pobytům v přírodě, nescházelo: celotáborové soutěže a hry, fotbal, plavání, paddleboardy, lodičky či pouť s vel-

kou spoustou stanovišť po celém areálu, kde děti sbíraly body, které pak v dobrůtkovém bufetu vyměnily za sladkosti, rozlučková diskotéka a ohňostroj. (ex)



Zprostředkovatel kolektivního vyjednávání Leo Luzar

Než pálit mosty je lepší stavět nové i tam, kde je nikdo nečeká

Kdo s patovou situací při kolektivním vyjednávání nemá zkušenosti, si jako já dosud myslel, že zprostředkovatele – mediátora zástupcům zaměstnanců a zaměstnavatelů dohazuje jen ministerstvo práce, ale ono existuje více možností. Jak to je?

Jde o tzv. zapsané mediátory, mezi které patřím i já. Máme státní zkoušku složenou na ministerstvu spravedlnosti. Může nám přidělit práci soud nebo nás může oslovit jakákoli organizace či jednotlivec. Mediace má totiž širší záběr v oblasti mezilidských vztahů, firemních problémů či emočně-sociálních vazeb. To je rozdíl oproti zprostředkování, které se týká hlavně kolektivního vyjednávání. Velmi důležitý je čas, který mnohdy bohužel slouží i jako nátlakový prvek. Na přidělení zprostředkovatele ministerstvem práce se musí čekat a může to trvat i více než 60 dní. Takže doporučuji začít rovnou oslovením zprostředkovatele ze seznamu a ideálně i se zkušeností zapsaného mediátora.



FOTO – Archiv Leo Luzara

Pokud vás někdo osloví, jaký bývá váš první krok?

Snažím se získat informace od obou stran sporu. Osvědčilo se mi číst výroční zprávy zaměstnavatelů, dohledat si vyjádření jejich představitelů, jak se chlubí svou prací nebo naopak co říkají o rizicích. To jsou věci, které následně dokreslují celkový obraz k vyjednávání a umožní více nastínit postoje, pozice a východiska. Mediátor může být obrovským přínosem pro obě strany, které se

často kvůli osobní nevraživosti nebo své provozní slepotě stále točí kolem stejných otázek, aniž by si uvědomily, že je možno rozšířit náhled v širším kontextu. Mnohdy se totiž stává, že se soustředí na jedno číslo, které bývá jen imaginární. Když ho rozložíte na mzdové kategorie, určíte, zda se jedná o pevnou či pohyblivou část mezd nebo zda jde o plošné navýšení či jednorázovou kompenzaci, je toho mnohem více k vyjednávání. Jsou tam i další možnosti příspěvků a benefity. Prostě v kolektivním vyjednávání je možné dohodnout vše, co nezakazuje zákon.

Například?

Pro matky samoživitelky nebo mladé lidi je výhodnější mít více volného času a jinou organizaci práce než třeba dostat pětistovku navíc. Dítě nebo rodiče onemocní a může si bez problémů vzít volno formou sick day. Může to být i hromadná doprava, kvalitní stravování nebo káva zdarma. Dnes se lidé dívají na svůj čas v práci i v rámci celkového pohledu na život. I to vyvažování, hledání možností a kompromisů je smyslem moderního kolektivního vyjednávání.

Jaké další výhody přináší zprostředkovatel, mediátor?

Třeba ty, že zaměstnanci stále zůstávají v pozici podřízených k managementu a vnitřně mohou mít obavu být více otevření a více požadovat, protože jim to může uškodit. Mnozí se také setkali s nátlakem. Zprostředkovatel za ně může vlastně nést „kúžli na trh“ a svou osobností a postoji uhladit nerovnosti bez obav, že se po něm pak někdo bude vozit. A taky se nejedná o žádnou nákladnou službu, osobně se řídím odměnou dle zákona č.2/1991.

A když se ani s vámi vyjednávání nedovede do zdárného konce?



FOTO – Archiv Leo Luzara

Pokud ani zprostředkovatel neuspěje, tak mohou odboráři vyhlásit stávkou dle zákona. Ale stále věřím, že vždy je cesta k jednání a kompromisu. Než pálit mosty je lepší stavět nové a třeba i tam, kde je nikdo nečeká.

Lepší je tedy tomu předejít a dosáhnout všeho v mezích sociálního dialogu, případně ve spolupráci s vámi.

Přesně tak. To koneckonců mohou potvrdit i některé organizace OS KOVO. A jsem připravený spolupracovat s dalšími, které se třeba dostanou do zdánlivě patové situace.

Jan EXNER

Ing. et Ing. Leo Luzar, Ph.D.

zprostředkovatel kolektivního vyjednávání dle zákona č.2/1991 Sb.

u Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

zapsaný mediátor dle zákona č. 202/2012 Sb.

u Ministerstva spravedlnosti ČR

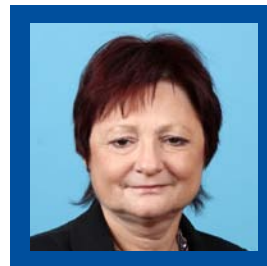
leo.luzar@me.com +420606238707



Mzdy

Ing. Alena Paukrtová

úsek předsedy OS KOVO



Rovné odměňování žen a mužů – jeden z cílů EU na pracovním trhu

V loňském roce přijal Evropský parlament a Rada novou SMĚRNICI EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Směrnice musí být implementována do právních řádů členských států do 7. června 2026. MPSV již v současné době připravuje návrh zákona, který by ji implementoval do našeho právního řádu.

Cílem směrnice je posílit rovnost v odměňování žen a mužů. Zákaz diskriminace a rovné zacházení je obsaženo v mnoha světových i evropských dokumentech. Ustanovení o zákazu diskriminace na základě pohlaví o rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci nalezneme v listině základních práv EU. Také Evropský pilíř sociálních práv zahrnuje mezi své zásady rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže a právo na stejnou odměnu za stejnou práci.

Nicméně realita je stále jiná, odměny za práci žen a mužů se stále značně liší. Z dostupných statistik za rok 2022 vyplývá, že hrubé výděly žen v EU27 jsou v průměru o 12,7 % nižší než výděly mužů. V tomto ukazateli se jednotlivé země výrazně liší, rozdíl se pohybuje od -0,7 % v Lucembursku až po 21,3 % v Estonsku. Země Vídeňského memoranda (Rakousko, Německo, ČR, Slovensko, Slovensko a Maďarsko) se s výjimkou Slovinska nemají čím chlubit – rozdíl ve výdělcích se pohybuje mezi 17,5 až 18,4 %. Za ČR je ve statistikách Eurostatu uvedena hodnota 17,9 %. I když se situace v EU za posledních 10 let zlepšila – rozdíl se ze 16,0 % snížily na 12,7 % – je k rovnosti ve výdělcích stále ještě daleká cesta.

Podle zpracovaných analýz brání uplatňování zásady stejné odměny především nedostatečně transparent-

ní systémy odměňování, nedostatečná právní jistota ohledně pojmu práce stejné hodnoty a procesní překážky, kterým oběti diskriminace čelí. Zaměstnanci také nemají k dispozici informace, které potřebují, aby se mohli úspěšně obrátit na soud z důvodu porušení zásady stejné odměny, chybí zejména informace o úrovních odměňování u kategorií pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. A právě na tyto oblasti zacílila přijatá směrnice. Směrnice tedy stanoví minimální požadavky pro posílení uplatňování zásady stejné odměny pro muže i ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „zásada stejné odměny“), a to zejména prostřednictvím transparentnosti odměňování a posílených mechanismů prosazování.

Směrnice se vztahuje na zaměstnavatele jak v soukromém, tak veřejném sektoru a zahrnuje zaměstnance ve všech formách zaměstnání. Mzdou se rozumí jak základní mzda, tak i veškeré příplatky, bonusy či prémie, případně další hmotné nebo finanční výhody poskytované zaměstnancům. Pro posouzení, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty,

musejí systémy odměňování umožňovat posouzení toho, zda se pracovníci nacházejí ve srovnatelné situaci, pokud jde o hodnotu práce, na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií dohodnutých se zástupci zaměstnanců, pokud jsou tito zástupci k dispozici. Tato kritéria zahrnují dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky a případně jakékoli další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici.

Směrnice přináší zaměstnancům nová práva vztahující se k oblasti odměňování. Vznikne jim např. právo mít přístup ke kritériím používaným pro stanovení mzdy. Zaměstnanci budou dále oprávněni zaměstnavatele písemně požádat o informaci o rozmezí výše mezd ve své kategorii a o průměrné mzdě ve své kategorii podle pohlaví. A zaměstnavatel bude povinen této žádosti vyhovět. Naopak již nebude možné ukládat zaměstnancům povinnost mlčenlivosti o výši jejich mzdy. Směrnice totiž výslovně uvádí, že „pracovníkům nesmí být bráněno v tom, aby sdělovali informace o své odměně pro účely prosazování zásady stejné odměny“.



FOTO: Pexels

Zaměstnavatelé budou muset předávat inspekci práce velmi podrobné informace o rozdílech ve mzdách žen a mužů, např. budou reportovat o rozdílu v odměňování žen a mužů podle kategorií zaměstnanců a zaměstnankyň v členění podle běžné základní mzdy a doplňkových/variabilních složek. Podávání zpráv bude dobrovolné pro podniky do 100 zaměstnanců, naopak podniky s alespoň 250 zaměstnanci budou zprávy podávat každoročně. Čl. 9 odst. 6) směrnice výslovně uvádí, že přesnost informací potvrdí vedení zaměstnavatele po konzultaci se

zástupci zaměstnanců. Pokud z předložené zprávy vyplyne u kterékoli kategorie zaměstnanců neodůvodněný rozdíl ve výši 5 % a více, bude nutné do šesti měsíců od data předložení zprávy zjednat nápravu. Nedojde-li k ní, vznikne zaměstnavateli povinnost provést tzv. společné posouzení se zástupci zaměstnanců. Účelem tohoto posouzení pak bude odstranění objektivně neodůvodněných rozdílů.

Na závěr tedy shrnutí nových práv, která ze směrnice vyplývají pro zástupce zaměstnanců, v našem případě především pro odbory:

- Dohodnutí objektivních a genderově

neutrálních kritérií pro posouzení práce stejné hodnoty.

- Společné posuzování v případě 5% a vyšších rozdílů ve mzdách žen a mužů (a neodstranění těchto rozdílů do šesti měsíců od předložení zprávy zaměstnavatelem)
- Zaměstnanci budou moci požadovat, aby jim byla informace o rozmezí výše mezd a průměrných mezd dle kategorií byla sdělena prostřednictvím zástupců zaměstnanců.

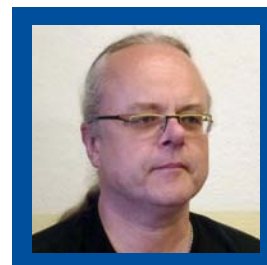
Díky těmto novým pravomocem se zvýší informovanost odborových organizací o odměňování zaměstnanců, což by mohlo obecně zvýšit jejich prestiž.



Okénko do regionu

Mgr. Radek Zákon

vedoucí Regionálního pracoviště
pro Ústecký a Liberecký kraj



Jak se žije v podhůří Krušných a Jizerských hor...

Naše pracoviště

Územní pokrytí našich služeb je zajištěno prostřednictvím činnosti Regionálního pracoviště OS KOVO Ústí nad Labem s detašovaným pracovištěm v Liberci. Zaměstnanci pracoviště v Ústí nad Labem poskytují poradenskou, konzultační a metodickou pomoc v oblastech BOZP, práva, ekonomiky, mezd a pojištění, vzdělávání a školení, hospodaření ZO, kolektivního vyjednávání a zajištění činnosti ZO na území Ústeckého a Libereckého kraje. Pracoviště v Liberci poskytuje poradenskou, konzultační a metodickou pomoc v oblastech ekonomiky, mezd a pojištění, kolektivního vyjednávání a zajištění činnosti ZO a SČ pouze na území Libereckého kraje.

Tým RP UL pracuje ve složení Pavla Kricnerová jako odborně administrativní pracovnice pro back office našeho RP UL a pro hospodaření a účetnictví ZO a SČ v Ústeckém a Libereckém kraji, Ludmila Vágnerová, DiS., jako specialista a inspektorka BOZP pro ZO a SČ v Ústeckém a Libereckém kraji, Ing. Bohuslav Chudárek jako specialista pro ekonomiku, mzdy a kolektivní vyjednávání pro ZO a SČ v Libereckém kraji, Ing. Jiří Linert jako specialista pro ekonomiku, mzdy a kolektivní vyjednávání pro ZO v Ústeckém kraji, JUDr. René Švec jako specialista pro právo a kolektivní vyjednávání pro ZO a SČ v Ústeckém

a Libereckém kraji a Mgr. Radek Zákon jako vedoucí RP UL se zaměřením na pracovněprávní vztahy a kolektivní vyjednávání pro ZO a SČ v Ústeckém a Libereckém kraji. Současně Mgr. Zákon zastupuje OS KOVO v Regionální radě ČMKOS Ústeckého kraje a v Poradním sboru Úřadu práce pro Ústecký kraj.

Funkcionáři v regionu

V poslední době se v našich regionech potýkáme s malým počtem plně uvolněných funkcionářů, což vnáší problémy do možnosti obsazování zástupců jednotlivých regionů (VO) v orgánech OS KOVO. Toto se dlouhodobě projevuje konkrétně ve VO 1522 (Chomutov – Louny – Most), kde již delší dobu hledáme zástupce, který by byl zaměstnavatelem bez problémů uvolňován k výkonu funkce.

Obdobně se nedaří v rámci regionů aktivovat činnost mladých kováků, což na úrovni základních organizací není až takový problém a v jednotlivých základních organizacích jich působí řada.

Činnost odborových organizací

V regionech, které spadají pod naše RP UL, působí k měsíci srpnu 2024 celkem 77 základních organizací, tři seskupení členů a několik individuálních členů evidovaných při RP, rozmístěných ve čtyřech volebních obvodech a dvou kraj-

ských sdruženích, kde je organizováno necelých 7 000 členů. Za rok 2023 bylo do těchto organizací a seskupení přijato 562 nových členů.

Většina základních organizací a seskupení členů z našich regionů jsou menší subjekty s počtem členů do 100, navíc ve většině případů s neuvolněným funkcionářem v čele. To samozřejmě klade specifické nároky na požadované služby včetně zastupování při jednáních o pracovněprávních záležitostech se zaměstnavatelem a při vyjednávání kolektivních smluv. Řada organizací již zahájila proces vyjednávání návrhu kolektivní smlouvy na období od roku 2025 a některé si vyžádaly přímou pomoc a podporu našeho RP, takže se podílíme nejenom na zpracování písemných připomínek k obsahu, rozsahu a kvalitě návrhu kolektivní smlouvy, ale i se osobně účastníme kolektivního vyjednávání jako členové vyjednávacích skupin za odbory.

Vzdělávání

V průběhu roku 2024 probíhají podle plánu vzdělávání RP UL školení a semináře, a to za účasti lektorů ze zaměstnanců KHS a OIP.

Naší prioritou pro rok 2024 je zajistit kompletní agendu povinných dokumentů a podkladů jednotlivých ZO pro účely naplnění povinnosti zveřejnění ve společném rejstříku.



Právo

JUDr. Bc. Aneta Pospíšilová,

právnička RP OS KOVO
Hradec Králové



Pružné rozvržení pracovní doby – jde o výhodu pro zaměstnance, či nikoli?

V práci mám pružné rozvržení pracovní doby – od 9 hodin do 12 hodin se jedná o základní pracovní dobu, od 6 hodin do 9 hodin a od 12 hodin do 18 hodin máme stanovenou volitelnou pracovní dobu. Často musím chodit k lékaři na vyšetření, a to např. i odpoledne. Mám pak problém se splněním měsíčního fondu pracovní doby. Proč to tak je?

M. D., Hradec Králové

Pružné rozvržení pracovní doby je upraveno v § 85, § 97 a § 98 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), z čehož i vychází následující text. Tento institut pracovního práva je projevem flexibility pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec se spolupodílí na rozvrhování své práce a zaměstnanec má šanci více přizpůsobit dobu vykonávání práce svým potřebám.

V rámci pružného rozvržení pracovní doby, jak jste již naznačila, existuje více úseků pracovní doby – základní a volitelné. Jejich začátek a konec určuje zaměstnavatel. V rámci základního úseku je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat práci, v rámci volitelného úseku pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby, přičemž délka směny stále nesmí přesáhnout 12 hodin. Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období, jehož délku je zaměstnavatel povinen určit (maximálně 26 týdnů, resp. kolektivní smlouvou lze dohodnout vyrovnávací období na 52 týdnů).

V určitých případech se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní. Jedná se o:

- pracovní cestu zaměstnance
- dobu čerpání dovolené
- nutnost zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven
- provozní důvody
- dobu důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a
- další případy určené zaměstnavatelem

Pro tyto případy je zaměstnavatel povinen určit předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn.

Výhody flexibility, které pružné roz-



FOTO: Pexels

vržení pracovní doby poskytuje, ale mnohdy upozadují problémy, které některým zaměstnancům přináší nutnost uplatnění překážky v práci na straně zaměstnance (kromě překážek v práci podle § 191 a 191a ZP – viz výše, např. dočasná pracovní neschopnost). Je nutné rozlišovat mezi překážkami v práci na straně zaměstnance, které jsou vymezeny na dobu nezbytně nutnou, a mezi těmi, které jsou vymezeny přesnou délkou nezbytně nutné doby. Překážky v práci na straně zaměstnance se totiž posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasahují do základní pracovní doby. Pouze u překážek v práci na straně zaměstnance vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno nebo jde-li o činnost v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a) ZP (vybraná činnost zástupců zaměstnanců), se posuzuje jako výkon práce celá tato doba (v závislosti na předem stanoveném rozvržení týdenní pracovní doby do směn). Jedním dnem se rozumí prů-

měrná délka směny vyplývající ze stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby. V této souvislosti upozorňuji mj. na nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NV č. 590/2006 Sb.“).

Koncepce totiž vychází z principu, že by daná překážka v práci měla být řešena pokud možno mimo pracovní dobu. A jelikož s rozvrhování pracovní doby může zaměstnanec lépe disponovat, musí si ji naplánovat tak, aby byl schopen naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu v rámci vyrovnávacího období. Laicky řečeno, co nebude odpracováno jeden den, musí se napracovat jiný den (co se volitelného úseku pracovní doby a překážek v práci na straně zaměstnance vymezených nezbytně nutnou dobou týče).

Pro lepší představu uvádím následující příklady:

Zaměstnanec je v dočasné pracovní neschopnosti. Jelikož je tato překážka v práci jmenována v § 85 odst. 5 písm.

e) ZP, pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní a bude se postupovat podle předem stanoveného rozvržení týdenní pracovní doby do směn.

Zaměstnanec čerpá jeden den pracovního volna na vlastní svatbu. Jde o překážku v práci na straně zaměstnance upravenou v bodě 5. Přílohy k NV č. 590/2006 Sb. s přesně vymezeným rozsahem trvání nezbytně nutné doby. Za výkon práce se bude posuzovat v souladu s § 97 odst. 2 a 4 ZP celá tato doba, tedy v konkrétním případě doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.

Vyšetření, ošetření a doprovod rodinného příslušníka k vyšetření, ošetření dle bodu 1. a 8. přílohy k NV č. 590/2006 Sb. a je souvislosti s pruž-

ným rozvržením pracovní doby pro zaměstnance pravděpodobně nejčastěji problematickou překážkou v práci. V souladu s § 97 odst. 1 ZP se budou jako výkon práce posuzovat pouze v rozsahu, v jakém zasáhnou do základní pracovní doby, tedy ve vašem případě do doby od 9 hodin do 12 hodin. Ohledně zbytku pracovní doby bude muset dojít k „napracování“ jindy v rámci vyrovnávacího období.

Pokud by nedošlo k naplnění průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období, je třeba se domluvit se zaměstnavatelem, jak bude nastalá situace řešena, bude to záviset na okolnostech. Teoreticky může být posouzena situace jako neplacené volno apod., ale může se jednat v určitých případech i o neomluvenou absenci.

Pro některé zaměstnance tedy bude pružné rozvržení pracovní doby výhodou, pro některé nikoli. V této souvislosti lze upozornit alespoň na § 241 odst. 2 ZP, podle kterého požádají-li určití zaměstnanci (těhotné, zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let a zaměstnanci, kteří jsou pečující osobou o osoby v II.–IV. stupni závislosti) o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Jinou vhodnou úpravou stanovené týdenní pracovní doby by mohlo být, aby se na zaměstnance nevztahovalo pružné rozvržení pracovní doby, ale aby pracoval podle předem pevně stanoveného rozvrhu pracovních směn.



Právo

JUDr. Marie Stodolová

právnička Praha



Rozdíl mezi insolvencí, oddlužením a exekucí

Jaké jsou rozdíly mezi insolvencí, oddlužením a exekucí? Nyní snad má být schválena změna při osobním bankrotu. Čeho se týká?

J. K., Příbram

Insolvence, tedy **dlužníkův úpadek**, se řeší prostřednictvím insolvenčního zákona. Úpadek dlužníka, jeho zadlužení, lze řešit více způsoby. Jedná se o oddlužení (osobní bankrot), konkurs a reorganizaci. Rozhodujícím faktorem je především status dlužníka – **fyzická nebo právnická osoba**. Insolvence je tedy označení pro různé způsoby řešení dluhů.

Oddlužení – osobní bankrot

Osobním bankrotem se řeší úpadek fyzických osob, tedy běžných lidí.

V okamžiku, kdy má dlužník více věřitelů (nejméně dva), jejichž pohledávky jsou více než 30 dní po splatnosti, má možnost svou situaci řešit prostřednictvím oddlužení.

V rámci oddlužení dlužník splácí po dobu tří nebo pěti let své závazky, nad čímž dohlíží insolvenční soud a správce. Celé oddlužení je ukončeno **osvobozením dlužníka** od placení dosud nesplacených pohledávek.

Splátky v oddlužení jsou přesně definovány zákonem a vycházejí z výpo-

čtu výše čisté mzdy a vyživovaných osob. Po poslední novele insolvenčního zákona nemá dlužník již povinnost v průběhu oddlužení uhradit minimálně 30 % z celkových závazků. Minimální měsíční výše splátek musí však dosahovat cca 2 200 Kč. Toho lze dosáhnout i u nízkopříjmových občanů.

Konkurs

Prostřednictvím konkursu může své dluhy řešit jak fyzická, tak právnická osoba. Pro fyzickou osobu to však nemá žádné opodstatnění, neboť všechny výhody obsahuje výše popsáné oddlužení.

V rámci konkursu jsou věřitelé uspokojováni především z prodeje movitého a nemovitého majetku dlužníka a jsou zároveň prováděny sračky ze mzdy. Nevýhodou konkursu však je, že po ukončení řízení není dlužník osvobozen od placení zbývajících neuhrazených pohledávek jako v případě oddlužení. Neuhrazené dluhy mu nejsou prominuty a věřitelé je i nadále vymáhají.

Reorganizace

Úpadek u velkých podniků a společností lze řešit prostřednictvím reorganizace, kdy se pohledávky uspokojují postupně při zachování provozu dlužníkovy podniku.

Novela insolvenčního zákona má snadněji oddlužit lidi v exekuci. Zásadní změnou je zkrácení doby osobního bankrotu **ze současných pěti let na tři roky**. Zpřísní se však některá pravidla, což zhorší podmínky pro starobní a invalidní důchodce. **Měla by začít platit pravděpodobně od 1. září 2024.**

Poslanci s tříletým zpožděním schválili novelu insolvenčního zákona. Zkrácení oddlužení z pěti na tři roky v novele zůstalo, nicméně je to vyváženo mnoha zpřísněními, neboť zástupci věřitelů měli řadu připomínek a požadovali přísné podmínky.

Česko mělo nejpozději od července 2021 zavést nová pravidla pro oddlužení podnikatelů. Povinnost přinesla směrnice, která ve všech zemích Evropské unie sjednocuje pravidla. Ministerstvo spravedlnosti však do návrhu novely

přidalo i kratší oddlužení pro všechny dlužníky – tedy i pro ty, kteří nepodnikají. Právě to zásadně zdrželo její schválení.

Soud na začátku insolvenčního řízení určí, **kolik má dlužník za tři roky splatit**. Nemá žádný limit, cílem tedy může být i více procent z dlužné částky, než je dosavadních alespoň 30 %. Soud by měl vycházet z příjmů dlužníka a výše jeho dluhů. Podle schválené novely má vzít v úvahu také výši minimální nebo zaručené mzdy.

V průběhu **oddlužení** (osobního bankrotu) pak má soud sledovat, jak dlužník své závazky plní. Pokud plnění klesne o 25 % stanovené splátky za tři po sobě jdoucí měsíce, bude muset dlužník vysvětlit, proč tomu tak je. Když to neobhájí, tak mu soud oddlužení zruší nebo se mu prodlouží až o 12 měsíců – takže místo tří let bude splácet i čtyři roky.

Každý rok má dlužník dokládat přehled veškerých příjmů, např. výplatní pásky, daňová přiznání, výpisy z účtů, dary i dědictví. **Dědictví přitom nesmí odmítnout**. Tedy nesmí se třeba domluvit s bratrem, že se dědictví napíše pouze na něj a on mu pak část vyplatí bokem. Pokud něco zatají a jeho jednání vyjde najevo, opět se mu oddlužení zruší.

Další novinkou je povinnost zaměstnavatele poskytovat součinnost insolvenčnímu správci. Tedy doložit, kolik dlužník vydělává, ale i to, jaký je zaměstnanec a jak pracuje.

Pro dlužníky ve **starobním** a **invalidním** důchodu druhého a třetího stupně je novela naopak přísnější. Možnost tříletého oddlužení totiž mají už teď. Od příštího roku na ně dopadnou nové zpřísnující podmínky.

Novela zavádí tzv. **adekvátní příjem**. Soudu nebude stačit jen zákonná



FOTO: Pixabay

srážka, ale bude se dívat i na to, jaké má člověk vzdělání, jaký je jeho věk, v jakém oboru pracuje a v jakém bydlí regionu. A podle toho stanoví, jaký by měl mít adekvátní příjem. Není možné, aby třeba vysokoškolák šel do oddlužení s minimální mzdou.

Základní podmínky pro dlužníka, který chce vstoupit do oddlužení:

- musí mít dluhy u minimálně dvou věřitelů
- v prodlení se splácením musí být po dobu delší než 30 dnů
- musí mít stálý a dostatečný příjem

Tzv. super přednostní postavení má nadále **výživné**. Dlužník musí nejprve zaplatit dlužné výživné, až pak začíná splácet dluhy ostatním věřitelům. Veškeré splátky, které dotyčný platí, se tedy nejprve použijí současně na náklady řízení, což je 1 000 Kč měsíčně, a na výživné. Až poté na splátku ostatních dluhů. Zároveň se prostřednictvím správce platí běžné výživné. A to i v době schvalování oddlužení, což trvá půl roku. Dosud to tak nebylo.

Dluh na náhradě škody na zdraví se oddlužit nedá. Poškození lidé se tedy nemusejí bát, že se dlužník z těchto dluhů vyváže. Po skončení oddlužení dále musí tento dluh platit – vlastně se

vrací zpět do exekuce, ale už jen s touto pohledávkou.

Přísnější podmínky budou mít lidé s vícečetnými exekucemi. Pokud mají čtyři a více exekucí, mají **nově povinně platit dvě třetiny čistého zbytku mzdy**, aby měli motivaci podat na sebe insolvenční návrh a řešit své dluhy komplexně v oddlužení. Dosud je právě to, že lidem s exekucemi zůstává více peněz než lidem v oddlužení, důvodem, proč řada dlužníků nechce jít do insolvence.

„Dvě třetiny se budou srážet v případě, že jde o výkon rozhodnutí nařizovaný a prováděný soudem, exekuci vedenou soudním exekutorem, daňovou exekuci nařizovanou a prováděnou správcem daně a exekuci nařizovanou a prováděnou správním orgánem,“ upřesňuje ministerstvo.

Tato nová úprava se ale nevztahuje na zadlužené starobní důchodce nebo invalidní důchodce ve druhém nebo třetím stupni, pokud jedna třetina srážena ze mzdy nedosahuje 1 089 Kč. „Tato výjimka přispívá k ochraně zranitelných skupin povinných, kteří nemají takový příjem, aby svou situaci mohli řešit oddlužením,“ vysvětluje ministerstvo v návrhu.



Práva spotřebitele

JUDr. Zdeňka Vejvalková

specialistka na spotřebitelské a občanské právo, Brno



Peníze omylem odeslané na jiný účet

Zaslal jsem omylem peníze na jiný účet, než jsem měl. Spíše náhodou se mi podařilo získat své peníze zpět. Vím, jak je jednoduché se do této situace dostat. Bylo by možné popsát, jaké možnosti v takovéto situaci člověk má, aby nepropadal panice?
U. V., Brno

Taková situace je velmi nepříjemná a komplikovaná. Přitom se to skutečně

může stát každému z nás, stačí roztržitost, spěch, únava a překlep v čísle

úctu je na světě. Zjistit majitele účtu, na který jste poslali omylem peníze,

není jednoduché. Banka musí respektovat zákon o bankovním tajemství. Výjimkou je, kdybyste jasně prokázali, že jste chybou utrpěli škodu. Můžete se spojit s bankou a zjistit, jakou šanci máte ve vašem konkrétním případě.

Pokud jste peníze odeslali na neexistující číslo účtu, jde o nejlepší variantu. V tomto případě je dostanete do několika dní nazpět, protože finanční transakci není možné provést.

Špatná je situace v případě, že jste platbu odeslali na existující jiný účet. Jestliže peníze již z účtu odešly, je třeba ihned kontaktovat banku. Ta vám sdělí, co potřebuje, aby mohla jednat. Bude potřebovat vámi napsanou žádost o vrácení chybně zadané platby. Odkáže vás asi na formulář „Žádost o vrácení chybně zadané platby“.

Banka může zaslat příjemci vašich peněz výzvu, aby neoprávněně přijaté peníze vrátil. Když příjemce peníze nevrátí ani po vyzvání bankou, můžete zajít na PČR. Po prošetření policií je třeba se obrátit na soud. Nelze předvídat rozhodnutí soudu, ale v tomto případ-

ně asi rozhodne ve váš prospěch. Vámi žalovaná strana – příjemce vaší platby – bude muset vrátit celou částku i s úroky, navíc bude povinen zaplatit soudní výlohy včetně advokátní pomoci.

Pokud bude nutné podat soudní žalobu, rozhodně doporučuji oslovit advokáta, který se touto problemati-

kou zabývá, a sjednat si jeho služby. Seznam advokátů, jejich sídlo i právo, jímž se zabývají, najdete na internetu.

Jak uvádím, jde o poměrně nepřijemný problém, který se může i pro táhnout. Nečekejte na nic, jednejte ihned a s advokátem dotáhněte vše do konce.



FOTO: Pixabay

Pozor na podvodné e-shopy a jejich triky!

Co mám dělat, když jsem si objednala zboží z e-shopu, zaplatila, ale zboží jsem neobdržela? Nekomunikují se mnou. Volala jsem na uvedené číslo, ale hovor nikdo nebral. Budu vděčná za každou radu. Jak se tomu vyhnout pro příště?
E. S., Brno

V dnešní době je třeba být na internetu opatrný. Podvodníci se činí a hodně lidí jim může sednout na lep. Obávám se, že pokud budete úspěšná při vymáhání své pohledávky, bude se to rovnat zázkru. Přesto doporučuji na internetu projít diskuze o e-shopu, kde jste si zboží objednala, a zaměřit se na podvodné firmy. Pokud jste naletěla, máte možnost obrátit se na orgány činné v trestním řízení. Záleží na ceně vaší objednávky. Většinou jde o trestný čin podvodu, ale je na Policii ČR a na státním zastupitelství, jak šetření vyhodnotí.

Varování do budoucna aneb co dělat pro odhalení podvodníků

1. Pozor na nízkou cenu! Příliš nízká cena je varující zdvižený prst! Ten nám přímo doporučuje: „Hledej, co o mně říkají jiní spotřebitelé.“
2. Pozor na platbu předem! Může se stát, že narazíte na podvodníka, který přijme platbu, aniž by měl v úmyslu vám zaslat zboží. Mám obavu, že jde i o váš případ. Nejspo-

lehlivější ochranou je nenakupovat tam, kde požadují platbu předem! Raději si zaplatit za dobírku nějakou korunu než přijít o mnohonásobně vyšší částku. Nakupte raději v internetovém obchodě, který znáte nebo který doporučil dobrý známý. Nereagujte ani na výmluvy a nabízené slevy za platbu předem!

3. Nepřebírejte balík, pokud ho nezkontrolujete před dopravcem. Sice ho nepotěšíte, ale vy pak víte, co přebíráte. Dopravce je povinen vám zboží donést za první zamčené dveře vašeho domu a vyčkat, až si zásilku zkontrolujete. Pokud to odmítne a odjede, otevřete balík před svědky a na konkrétního dopravce si stěžujte jeho zaměstnavateli.
4. Něco málo k reklamaci. Zjistěte si předem, kde a jak můžete zboží reklamovat. Otevřete si stránky e-shopu a zkontrolujte, zda obsahují podrobné informace právě o podmínkách reklamace. Jde

o informaci, kterou vám musí prodejce poskytnout předem.

5. Povinnou informací je i to, že do 14 dnů máte právo od smlouvy odstoupit, a to bez udání důvodu. Po odstoupení musíte do 14 dnů vrátit zboží a prodejce má vrátit vámi zaplacenou cenu včetně dopravného. Pak nastává situace, jako by smlouva uzavřena nebyla, nemáte již žádné povinnosti.
6. **POZOR!** Možnost odstoupení do 14 dnů od převzetí zboží platí i tehdy, pokud si zboží vyzvednete v kamenném obchodě. Rozhodující je, že jste učinili objednávku na dálku (distanční smlouvu), tj. že jste si zboží objednali přes internet, katalog, telefonicky atd. Tvrzení opaku patří mezi figly, které prodejci využívají. Pokud na stránkách e-shopu tyto informace nenajdete, nesplnil prodejce svoji zákonnou povinnost a lze pochybovat o jeho solidnosti. V tomto případě doporučuji hledat jiného prodejce.

7. Nenechte se oklamat tím, když vám prodejce z ČR s informacemi v českém jazyce tvrdí, že nelze od smlouvy odstoupit, protože dodavatel je z jiného státu EU. I v tomto případě se e-shop musí řídit občanským zákoníkem, který možnost odstoupení dává všem zákazníkům, kteří uzavřeli smlouvu na dálku, tj. distanční.
8. Pozor! Jinak je tomu v případě zahraniční kontaktní adresy u českých e-shopů. Počítejte s tím, že za poštovné při odstoupení či vyřizování reklamace budete platit více peněz než při posílání balíku v ČR. Poštovné do zahraničí je dražší.
9. Čtete obchodní podmínky! Je nepříjemné číst několik drobným písmem napsaných stránek, ale vyplatí se to. Zvláště v případě e-shopů, u nichž nejsou dostupné informace o provozovateli. Co je třeba hledat právě v obchodních podmínkách? Zda se zde nachází adresa, na níž má spotřebitel uplatnit reklamaci. A hledejte i další výše uvedené informace a skryté sankce či poplatky. Pokud i zde informace chybějí, doporučuji hledat jiného prodejce.
10. Najdete-li na stránkách e-shopu pouze pár neúplných informací s gramatickými chybami, není jisté čemu důvěřovat. I v tomto případě

- doporučuji hledat jiného prodejce.
11. Pozor na ceny! Za pochybné lze považovat, že obchodník zvýší cenu, až když zboží vložíte do košíku. Po celou dobu objednávkového procesu je třeba cenu kontrolovat. Pokud se tak stane před objednáním, ihned zrušte objednávku. Jde o prodejce, který se vám snaží vnutit místo levného nabízeného zboží dražší variantu. V tomto případě doporučuji hledat jiného prodejce!
12. Na stránkách e-shopu hledejte také informace o rozsahu, podmínkách a způsobu, jak uplatnit práva z vadného plnění, když vám doručí

- zboží nefunkční nebo poškozené.
13. Vždy se vyplatí dávat pozor a dbát zvýšené opatrnosti. Z poraden vím, že nejvyšší ztráty a škody spotřebitelům způsobují právě podvodníci svými falešnými internetovými obchody.
14. Pozor též na telefonické kontakty, kdy vás může oslovit firma, která šikovně kladenými otázkami dosáhne toho, že smlouvu uzavřete po telefonu!

Toto je několik upozornění k základní ochraně před podvodníky. Vhodné je objednávat u prodejců již prověřených.
Dvakrát prověř, jednou objednej!



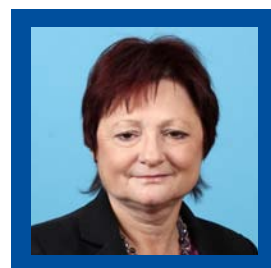
FOTO: Pixabay



Práva spotřebitele

Ing. Alena Paukrtová

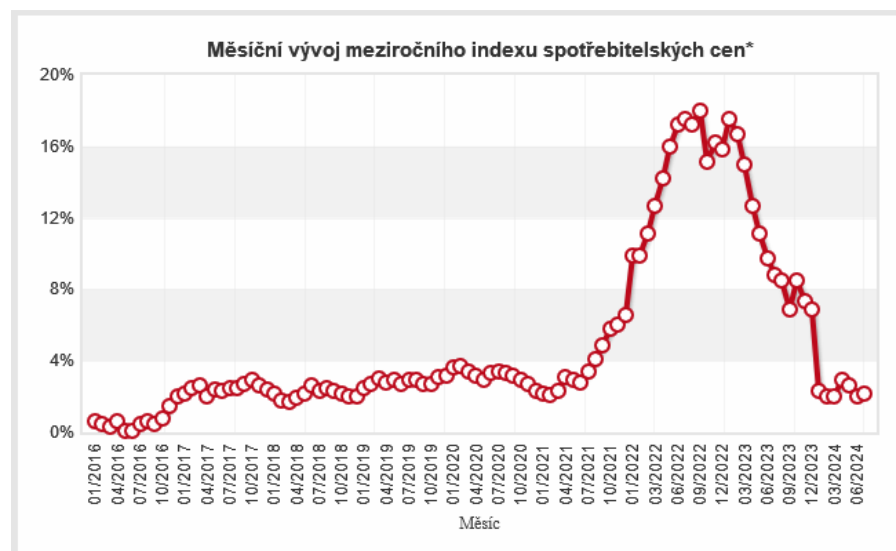
ÚP OS KOVO



Vývoj inflace v červenci 2024

Inflace vyjádřená indexem spotřebitelských cen domácností celkem dosáhla v červenci 2024 oproti stejnému období minulého roku hodnoty 102,2 %. Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v červenci 4,4 %.

Ing. Alena Paukrtová, ÚP OS KOVO



Benefity



BENEFITY A STRAVENKY NA JEDNÉ KARTĚ

Více než 45 tisíc míst pro volný čas a stravování

Rekreace | Zdraví | Sport | Kultura | Vzdělávání

www.benefit.cz

◆	HL. MĚSTO GHANY	HLOUBKOMER	USÍNAT NAVZDY	ZAČÁTEK TAJENKY	◆	MPZ SLOVENSKA	LOTYŠSKÉ PLATIDLO	STAROEGYPT. BOHYNĚ VÁLKY	BĚLORUSKÝ SPISOVATEL	SORTA JAHOD	TELEFONNÍ ZKRATKA	PLOŠNÁ MÍRA	◆	NÁŠ MALÍŘ	MEZINÁRODNÍ KÓD NĚMECKA	SPZ PARDUBIC	ŘÍMSKY 60	
ČESKÁ FILMOVÁ SPOLEČNOST Z R. 1912					SLABOST								MPZ LETADEL LAOSU					
FINSKÉ SÍDLO					OBAL NA PŘENOS PALIVA Ž. JIMÉNO								ANGLICKY OČI SLOVENSKY ZBYTEK					
ŠLECHTICKÝ TITUL						TÍMTO ZPŮSOBEM STAROGERMÁN						KALKULÁČKY ČS. REŽISER BRĚTISLAV				STANNUM SN	STŘEDOVĚKÁ KLATBA	
VZÁCNOST							LET. SPOL. AUSTRÁLIE CIZOKRAJNÝ PLOD				RYBALKOVY INICIÁLY TUHLEN				ZN. VÁPNIKU ŽEN. JIMÉNO (6.4.)			
SESTRAXENIE								VRZÁNÍ ŽENSKÉ JIMÉNO (27.1.)						NÁŠ PĚVEC KONEC TAJENKY				
◆	TÍM SPÍŠE	PLOUTVONOŽCI TRPASLIČÍ PLANETA						ANGL. PŘÍLEHLÝ MEZIN. NORMALIZ. INSTITUT										
INIC. PAGANI NIHO			MALÍ KO-PYTNACI STAROČECH (ZAST.)							AMERICKÝ PODNIKATEL ŘÍMSKY 51						VLASTNÍ ATĚ	NĚMECKY TETA	
ANGL. TAKÉ					ANGL. ANDEĚL						VYDAT MALÝ STŮL							
BALETNÍ SUKĚNKA					KRASAVEC ŘEC. MYTHOLOGIE LETADLA							KARABÁC VTISK PRO ZAPAMATOVÁNÍ						
DRUHÁ TRÁVA NA LUKÁCH						ZN. KŘEMÍKU ČÁST JEVIŠTĚ		STARŠÍ VZTAŽNÉ ZÁJMENO	ZN. TELLURU JAP. VÁH. JEDNOTKA				FILIPÍN. OSTROV					
VLNĚNÁ LÁTKA						TYP KOTLE MILOSTNĚ TOUŽIT							PISEŘ DOPRAVNÍ PROSTŘEDKY					
◆	SÍDLO NA NOVÉ GUINEI	OŠKUBAT SVAŽUJÍCÍ SE TERÉN					ANTILOPA ZN. MOUKY								INIC. EINSTEINA MYTOLOG. KRASAVEC			
SPZ BRNĀ MĚSTA			INTERNET. VYHLEDÁVAC CHYBA ANG.					AUTOR "KAM S NÍM?" DRUH VIŠNĚ								JINÝM ZPŮSOBEM	DŮVĚRA V BOHA	
FR. PŘEDLOŽKA					UZENÝ SLEĎ	MOUČKA Z KURKUMY SPZ NÁCHODA				NÁŠ MATEMATIK AXIÁLNÍ								
SKLÁPĚČÍ OTOČNÝ LODNÍ JEŘÁB							ZN. MOLYBDENU				MALINOVÉ KEŘE							
OHLODAT							ANGL. POPEL EVROPANKY					ČLOVĚK NEVHODNÉHO CHOVÁNÍ	ISLAND. SÍDLO ROSTLINNÝ ALKALOID					
◆	PRACOVNÍK V KOTELNĚ	JEDEN Z RODIČŮ SNEČÍ DOMEK					UROVNEJ FINSKÉ SÍDLO									MODEL FORDU NĚM. JEN. JENOM		
SEVEROITAL. SÍDLO						TĚLNÍ TEKUTINA					TURECKÝ DŮVĚRNÍK					NORSKÉ JEZERO	PODNIK V ODOLENÉ VODĚ	
SPZ OLOMOUCE			MOJE OVOCNÁ ZAHRADA			ZAOBLENÁ VÝSKNUTÍ					VEJCORODÝ SAVEC KŮŘENOVÁ ZEMINA							
PRAŽSKÁ INFORMAČNÍ SLUŽBA				CHOCHOLATÝ PTÁK POPĚVEK						AKUMULÁTOR INIC. PETRA A KARLA								
JIHOEVROPAN					ANGL. RADOŠT				FRANC. PŘÍRODOVĚDEC 17. STOL.							NÁZEV HLÁSKY R		
NÁŠ HEREC					◆	POMŮCKA PRO LUSTĚNÍ: ASUM, RDPL, YEUX, ADJACENT, EATON, TUTU, ILIN, CHANT, NILGAU, BARKUNA, ASAR, PAPIN, RYKR, NEIAPA, BYKAV, ATIS			RODOVÉ SVAZY							NUŽE		

Vydává OSKOVKO > IČO: 49276832 > Redakční uzávěrka ve čtvrtek před dnem vydání v 11 hodin > www.oskovko.cz > Redakce: šéfredaktor Jan Exner, 775 333 025 exner.jan@cmkmos.cz; tajemnice Miloslava Nováková, 775 670 721, novakova.miloslava@cmkmos.cz > Adresa redakce a vydavatele: nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3 > Grafická úprava: Daniel Adam > Vydáno ve vydavatelsví Enigma, s. r. o. > Objednávky vřizuje redakce > Nevyžádané rukopisy, fotografie a kresby se nevracejí > Za obsah inzerce redakce nezodpovídá > Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta, s. p. - odštěpný závod - Praha, čj. nov. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996 > ISSN - 0332-9270 > MK ČR E 4605

SPRÁVNÉ ZNĚNÍ TAJENKY Z ČÍSLA 14: KDO PŘEMŮŽE SVŮJ HNĚV, TEN PŘEMŮŽE I NEPRÁTELE.
 V roce 2024 budeme s křížovkami i na dále pokračovat, pouze již nebudou výherní.