

**4-5**
**Němečtí odboráři se školili v Plzni**
**6**
**Roční bonus zaměstnance**
**8**
**Novela zákoníku práce a kolektivní vyjednávání**

## OS KOVO pomohl už desítkám rodin s následky povodní. A pomáhá dál



Předseda ZO OS Kovo Brembo Ostrava Pavel Pištěk předává darovací šek s podporou Jakubovi Bradovi (vpravo), kterému vodní živel zatopil dům. FOTO: OS KOVO



Jeden večer si Jakub Brada s rodinou a přáteli užíval na zahradě svého částečně rekonstruovaného starobohumínského domu narozeninovou párty, další dny už po ní pluli hasiči na člunech a pomáhali v ulici s evakuacemi. „*My se tomu nejhoršímu vyhnuli. Když začala stoupat voda, přemístili jsme se ke tchánovi, který bydlí nedaleko. Když jsem se druhý den ráno přišel podívat na náš dům, zahrada už byla pod vodou a s ní sklep i patro, které jsme nedávno rekonstruovali,*“ popsal nám. Další den vodní živel řádlil i v místech tchánova domu. Azyl Jakubovi Bradovi a jeho rodině nyní poskytují přátelé v Ostravě. Škodu na svém domově zatím nedokáže odhadnout, následky záplav se teprve sčítají a je otázkou, jestli například ještě nepopraskají podlahy...

Podobný osud potkal v polovině září spoustu rodin po celé zemi. Mnohým z nich OS KOVO pomáhá postavit se znovu na nohy. Solidarita mezi odboráři je důležitá a přirozená, jak poznamenává místopředseda svazu a člen komise živelních pohrom Ivo Kužel. Tato komise může z Konta živelních pohrom vyplatit podporu členům.

„V současné době řešíme poskytnutí sociálních podpor členům postiženým povodněmi, kdy je převážná většina z Moravskoslezského a Olomouckého kraje. Zatím jsme přijali 44 žádostí o poskytnutí pomoci

a k 1. říjnu bylo poskytnuto 34 sociálních podpor. Od léta byla z konta živelních pohrom vyplacena částka pomoci ve výši 1 162 000 korun. Nyní řešíme dalších 6 žádostí, které přišly koncem minulého týdne,“ uvedl Ivo Kužel.

Počet žádostí ale není konečný, situace v postižených regionech se vyvíjí, někteří postižení se teprve nyní vrací domů a zjišťují stavy majetku. „Proto očekáváme, že i v pozdější době mohou další žádosti o poskytnutí podpory přicházet. Zde je důležité říct, že není žádný termín, v jaké době je nutné podat žádost o poskytnutí

sociální podpory. Vše záleží na možnostech a práci výboru základní organizace či seskupení členů, kdy dostanou podklady a kdy podají žádosti prostřednictvím členů. Je nutné se obracet na svá příslušná regionální pracoviště, která dle jednotlivých krajů poskytují pomoc a poradí, jak postupovat v případě podkladů nutných k podání žádosti. Vedoucí regionálních pracovišť zabezpečují svou práci nejen poradenství v této oblasti, ale jsou také společně s členy předsednictva OS KOVO členy komise dle působení v jednotlivých krajích,“ dodal Ivo Kužel. (ex)

> pokračování ze str. 1

Zničená spodní patra domů, vytopené sklepy, narušená statika budov, zařízení, která s sebou voda odnesla... Následky se sčítají a odboráři, kteří to odnesli nejhůře, mohou s pomocí nejen státu, ale i svého svazu počítat. Snímky jsou z fotodokumentace některých žádostí a ukazují, s čím se musí majitelé domů vypořádat.



Stanislavu Lojkáskovi voda zatopila celé přízemí domu. I on získal z Konta živelních pohrom podporu.

FOTO: OS KOVO



Vodní živel zaplavil sklep a vstupní prostory domu.

FOTO: OS KOVO



Zdejší zatopený sklep se bude dlouho vyklízet.

FOTO: OS KOVO



Následky řádění na zahradě a v podzemních prostorách domu.

FOTO: OS KOVO



Na stěně kulturního domu Metropol v Českých Budějovicích, jehož majoritním vlastníkem je OS KOVO, byla slavnostně odhalena pamětní deska pplk. Ludvíka Engela, zdejšího rodáka, který padl při osvobození Československa v roce 1945. Akce se zúčastnili také předseda OS KOVO Roman Ďurčo a místopředseda Ivo Kužel. FOTO: Jan Exner



V pražském Kongresovém centru Olšanka se konalo dvoudenní zasedání Výboru industriAll Europe pro průmyslovou politiku. Vystoupil na ní i předseda OS KOVO Roman Ďurčo. Podrobnější informace přineseme v příštím vydání Kováka. FOTO: Jan Exner



# Němečtí odboráři se školili v Plzni

V polovině září Plzeň hostila Vzdělávací kurz pro členy odborových organizací z Německa pořádaný spolkem Arbeit und Leben Thüringen (Práce a život) z německého Erfurtu (více o spolku na [arbeitundleben-thuringen.de](http://arbeitundleben-thuringen.de)). Šestnáct účastníků v průběhu celého týdne čekal náročný program spjatý s poznáváním nejen města, ale především se získáváním podstatných informací o působení odborových organizací u nás.



Účastníci vzdělávacího kurzu v Plzni.

FOTO: OS KOVO

## Kdo se zúčastnil

Vzdělávací kurz organizačně zajišťovali referenti zmíněného spolku Práce a život Martin Anders, který je odpovědný za vzdělávání dospělých, a Kathrin Heinrich, odborná sociální poradkyně působící v Erfurtu, členka Odborů vzdělávání, vědy a výzkumu. Katja Nonn je v Erfurtu koordinátorkou projektů a aktivní členkou odborové organizace působící v rámci Sjedenocného odborového svazu služeb/Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di. Achim Schumann působí jako QC specialista v Hürthu. Andreas Rehwald působí jako kontrolor kvality a je aktivně zapojen v činnosti odborové organizace spadající pod největší německý odborový svaz kovoprůmyslu/Industriegewerkschaft Metall ([igmetall.de](http://igmetall.de)) – Volkswagen Kassel. Peter Wendt pracuje jako vedoucí personálního oddělení se zaměřením na digitalizaci a systematizaci ocelové výroby v Eisenhüttenstadtu a je aktivně zapojen do činnosti odborové organizace v rámci IG Metall ([igmetall.de](http://igmetall.de)). Con-

stanze Truschzinski pracuje v komunální samosprávě Pößneck a je aktivně zapojena do činnosti odborové organizace v rámci Sjedenocného odborového svazu služeb/Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di. Lars Vollmer je sociálním pracovníkem aktivně odborově činným v Dortmundu. Torsten Larche působí v odborech jako uvolněný člen Podnikové rady TELECOM ve Weimaru, Německý odborový svaz/Deutsche Gewerkschaftsbund /DGB ([dgb.de](http://dgb.de)). Na neformální úvod navázala první vzdělávací den odborná přednáška věnovaná hlavním otázkám spjatým s významem České republiky jako členské země Evropské unie. V rámci přednášky byla účastníkům kurzu představena obecně a v historickém kontextu činnost sdružování do odborových organizací v České republice založená na principu profesním a odvětvovém. Pozornost byla zaměřena také na Odborový svaz KOVO, jeho historii, organizační uspořádání a význam v celorepublikovém spektru působení odborů u nás.

## Plzeňské „erpěčko“ pomáhalo

Regionální pracoviště OS KOVO poskytovalo organizační podporu za přispění členů našich odborových organizací. Předseda ZO OS KOVO ŠKODA DOPRAVNÍ TECHNIKA Milan Šubrt nám zprostředkoval návštěvu závodu Škoda Transportation, a. s. Spolu s průvodcem závodem provedl Josef Vogeltanz, který je místopředsedou této organizace. Praktická prohlídka závodu přispěla k doplnění teoretických předpokladů doplněných o praktické zkušenosti vzájemně vyměňovaných v diskusi s dalšími zástupci českých odborových organizací: Hana Mádlová ze ZO OS KOVO ŠKODA DOPRAVNÍ TECHNIKA, Martin Röhm, předseda ZO OS KOVO WITTE CZ, Milan Bureš, předseda ZO OS KOVO ROTAREX TACHOV, a Jan Babnič, předseda ZO OS KOVO HLS Plzeň. Hlavní otázky zaměřené na činnost odborových organizací se probraly ve středu právě po praktické exkurzi a návštěvě závodu ŠKODA TRANSPORTATION, a. s. Směřovaly především k charakteru orga-



Jedna z debat.

FOTO: OS KOVO

nizovanosti zaměstnanců v odborových organizacích, výši odváděných členských příspěvků, servisu a službám poskytovaným členům odborové organizace.

Pozornost jsme zaměřili také na proces uzavírání kolektivních smluv a na to, jaké praktické zkušenosti mohou pozitivně či negativně ovlivňovat průběh kolektivního vyjednávání. V neposlední řadě byla diskuse věnována rovněž společenskému významu činnosti odborových organizací v rámci tripartity na regionální a celostátní úrovni. Diskutovalo se o srovnatelnosti pracovních a mzdových podmínek z pohledu nastavení a výše minimálních mezd v České republice a v Německu.

podmínek pomáhají přispět ke zlepšování takového vnímání především mezi mladými lidmi.

Informace z běžného pracovního života vyměňované na vzájemné bázi o soukromém a pracovním životě v Čechách a v Německu přispěly k srovnání života obyčejných lidí na obou stranách státní hranice.

#### Spolupráce i v budoucnosti

Pobyt německých odborářů naplnil očekávání spjatá s možností prohlubování kvalifikace, která umožní navázat na aktivity protkané obdobnými zkušenostmi spjatými s péčí o členy odborových organizací v České republice a v Německu. V neposlední řadě taková

výměna informací přispívá k rozšíření spektra informací potřebných pro kolektivní vyjednávání na úrovni odvětví, profesí či podniků v rámci příhraniční spolupráce v evropském regionu.

Závěrečný večer byl spjat se společnou večeří a mimo jiné návštěvou pivovaru. Poslední páteční den proběhl s cílem zhodnotit a zrekapitulovat celkově týden jako základ případné úvahy o navázání dalších aktivit na úspěšné položené základy česko-německé spolupráce. Setkání bylo zhodnoceno účastníky jako zdařilé a přínosné a většina účastníků by ráda na získané přátelství navázala další budoucí spoluprací.

*Ilona Kostadinová,  
právnick OS KOVO RP Plzeň*

#### Jak je to u nich? Jak je to u nás?

Jak vyplynulo z postřehů účastníků, je potřeba zdůraznit historické provázání západních Čech se sousedním Německem. Náš západní soused je ekonomicky silnější, s čímž souvisí i silné postavení odborových organizací. Diskuse se proto vedla i nad významem pojetí a výše nastavené hranice minimální mzdy u nás a v Německu a v kontextu srovnatelnosti pracovních podmínek v České republice a v Německu, resp. v zemích Evropské unie.

Účastníci diskutovali o více oblastech pracovního i soukromého života. Mnoho sociálních výhod plyne z fungujícího kolektivního vyjednávání odborových organizací. Pro činnost odborových organizací je tak vnímání veřejnosti velmi důležité. A praktické zkušenosti implementované do konkrétní podoby nastavení pracovních



Neformálně pojatý večer na závěr v jedné z plzeňských restaurací.

FOTO: OS KOVO



## Mzdy



**Ing. Jiří Linert**

specialista pro ekonomiku, mzdy  
a kolektivní vyjednávání, RP OS KOVO  
Ústecký a Liberecký kraj

# Roční bonus

**Momentálně jsem ve výpovědi, kterou jsem podala z vlastní vůle. Tento měsíc se vyplácel roční bonus, který jsem nedostala, protože ve mzdovém předpise máme uvedeno níže zmíněné...**

**K. M., Děčín**

## Mzdový předpis zaměstnavatele – výtah:

### Pro rok 2021 a další platí pro výplatu bonusu tyto podmínky:

- Vyplacení ročního bonusu závisí na hospodářském výsledku společnosti a ročním hodnocení zaměstnavatele.
- Výše bonusu je stanovena ze základní průměrné hrubé mzdy daného roku,
- hodnotícím obdobím je kalendářní rok.
- Výplata bonusu se uskuteční s výplatou mzdy za březen následujícího roku.
- Zaměstnanci, kteří odpracují více než 3 měsíce a méně než 12 měsíců,

dostanou alikvótní částku vypočteného bonusu.

- Pro výplatu bonusu musí být zaměstnanec v době výplaty bonusu zaměstnancem společnosti, nesmí být ve výpovědní lhůtě nebo neukončí v měsíci výplaty pracovní poměr.

**V roce 2023 jsem odpracovala celý rok. Cíle jsem splnila a hodnocení jsem obdržela stejné jako 90 % ostatních zaměstnanců. Dotaz směřuje k tomu, jestli zaměstnavatel tím, že mi bonus nevyplatil, neporušil zásady rovného zacházení při odměňování za práci?**

**L. M., Liberec**

### Právní rámeček:

K posouzení dotazu využijeme:

- § 109 odst. 1a a 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplňků (dále jen ZP)
- § 1a odst. 1 písm. e) zák. č. 262/2006 Sb., ZP
- § 16 ZP
- § 5 odst. 1 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON, ve znění pozdějších změn a doplňků (dále jen AZ)
- Zpráva ze šetření veřejné ochránčyně práv (viz její zpráva ze dne 9. dubna 2015, sp. zn. 265/2015/VOP)
- § 346b odst. 1 ZP
- § 113 odst. 1 až 4 ZP
- § 110 odst. 1 a 2 ZP
- § 141 odst. 1 a 2 ZP
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004
- Výklad z PRAKTICKÉ PERSONALISTIKY 7–8/2023 – NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. srpna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005
- § 24 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen ZIP)
- § 26 odst. 1 písm. c) a odstavec 2 písm. c) (ZIP)

noví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.

- (2) Mzda je peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

### ad b) § 1a odst. 1 písm. e) ZP

e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

### ad c) § 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon (108).

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnaní nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

### ad d) § 5 odst. 1 AZ

(1) Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumějí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

### ad e) Zpráva ze šetření veřejné ochránčyně práv

„Prémie jsou odměňováním ve smyslu § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona, a proto i pro jejich přiznání platí, že s touto složkou nelze nakládat zcela libovolně a přiznávat ji netransparentně, bez jakýchkoli pravidel. Zákaz diskriminace se

## › pokračování ze str. 6

vztahuje na všechny složky mzdy, nárokové i nenárokové.“

**ad f) § 346b odst. 1 ZP**

(1) Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.

**ad g) § 113 odst. 1 až 4 ZP**

- (1) Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem či určuje mzdovým výměrem, není-li v odst. 2 stanoveno jinak.
- (2) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.
- (3) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
- (4) Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

**ad h) § 110 odst. 1 a 2 ZP**

- (1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- (2) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

**ad i) § 141 odst. 1 ZP**

(1) Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

**ad j) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004**

„Nenároková složka mzdy je tedy charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka mzdy povahu nároku pouze fakultativního. Tuto povahu však ztrácí v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne

o přiznání tohoto nároku zaměstnanci. Po takovém rozhodnutí (kdy a zda je učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele) se povaha tohoto nároku mění, neboť jsou splněny všechny podmínky pro poskytnutí této složky mzdy a zaměstnavatel je povinen takový nárok (složku mzdy) zaměstnanci poskytnout.“

**ad k) Výklad z PRAKTICKÉ PERSONALISTIKY 7–8/2023 – NENÁROKOVÉ SLOŽKY MZDY**

„Jak již název nenároková složka mzdy napovídá, jedná se o složky (laicky řečeno lze hovořit i o „částech“) mzdy, na které zaměstnanci nemají nárok „automaticky“, ale k jejich přiznání a poskytnutí musejí přistoupit další podmínky více či méně se odrážející v pracovním výkonu každého zaměstnance a kolektivu jako celku. Logika věci tedy napovídá, že na rozdíl od základních („pevných“) složek mzdy jsou pravidla pro její poskytování volnější. Jak nicméně vyplývá z dalšího výkladu, tuto volnost nelze v žádném případě zaměňovat za svévolnost.“

**ad l) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004**

„Z tohoto pohledu je především významné rozlišení, zda požadované plnění představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. nárokovou složku mzdy), nebo zda jde o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok – bez ohledu na splnění dalších sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku mzdy). Tato, na druhém místě zmíněná (nenároková), složka mzdy je tedy charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka mzdy povahu nároku pouze fakultativního.“

**ad m) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. srpna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005**

„Zaměstnavatel se může podle rozhodovací praxe Nejvyššího soudu dopustit porušení této povinnosti dvěma způsoby – buď nerovně zacházení může vycházet přímo z chybně formulovaného vnitřního předpisu či smlouvy (např. zaměstnavatel stanoví pravidlo, že se nenároková složka mzdy neposkytne zaměstnanci, jenž se nachází ve výpovědní době), nebo z praxe zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel bez přiléhavého věcného důvodu neposkytne jednomu srovnatelnému zaměstnanci nenárokovou složku mzdy, např. roční odměnu.“

**ad n) § 24 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., ZIP**

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba

se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že:

- a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání
- b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce)
- c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů
- d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu
- (2) Za přestupek podle odst. 1
- a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč
- b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč

**ad o) § 26 odst. 1 písm. c) a odst. 2 písm. c) (ZIP)**

- (1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že:
- c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku
- (2) Za přestupek podle odst. 1
- c) písm. b), c), f), g), i), l), m) a n) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč

**Odpověď:**

Při odměňování zaměstnanců je nutno rozlišovat nárokovou a nenárokovou složku mzdy. Rozdíl spočívá v tom, zda je zaměstnavatel povinen mzdovou složku zaměstnanci při splnění případných podmínek vyplatit nebo zda vyplacení i přes splnění podmínek závisí na jeho uvážení. Vždy je tedy třeba stanovit, jedná-li se o nárokovou či nenárokovou složku, zejména v návaznosti na již přijatá soudní rozhodnutí (judikáty), o něž se budeme opírat i v našem stanovisku.

Právo na nárokovou složku mzdy vzniká při splnění sjednaných či stanovených podmínek výkonu práce, kdy není vyžadováno žádné další rozhodnutí zaměstnavatele. Je tedy nutné splnit definované podmínky. Následně je pak zaměstnavatel povinen v souladu s § 141 odst. 1 ZP vyplatit zaměstnanci příslušnou mzdu (odměnu) nejpozději do posledního dne následujícího kalendářního měsíce po vzniku nároku. Někteří zaměstnavatelé však tuto povinnost porušují tím, že např.

› pokračování ze str. 7

roční odměny vyplácejí až se mzdou za únor či březen následujícího kalendářního roku (i když nárok vznikl již na konci předcházejícího kalendářního roku splněním daných podmínek), a nedodržíjí tímto splatnost mzdy.

Právo na nenárokovou složku mzdy vzniká tehdy, je-li přijato (schváleno) rozhodnutí zaměstnavatele, že bude tato složka mzdy vyplacena. Za nenárokovou složku mzdy lze považovat obecný příslib poskytnutí roční odměny, který není konkrétně definován a jehož přiznání a výše záleží na rozhodnutí zaměstnavatele (je tedy podmíněna konstitutivním rozhodnutím zaměstnavatele) a je jako nenároková složka mzdy definován v interním systému odměňování (pracovní smlouva, vnitřní předpis atd.). Zde není splatnost mzdy problémem, protože její vyplacení se váže k termínu rozhodnutí zaměstnavatele.

V praxi se však často zaměňuje „nenárokovost“ s „negarantováním“ odměny, kdy je definice v interním systému odměňování upravena tak, že jde vlastně o odměnu nárokovou, závislou na splnění stanovených nebo sjednaných podmínek, a teprve v dalším je bez bližšího upřesnění uvedeno, že jde o odměnu nenárokovou.

Jiná výše odměny, či dokonce její nepřiznání musí být odůvodněné pouze kritérii uvedenými v zákoníku práce, tedy odlišnou složitostí, odpovědností a namáhavostí práce, jinými pracovními podmínkami, za kterých je konána, nebo rozlišnými pracovními výsledky daného zaměstnance (viz § 110 ZP).

K otázce, zda lze podmínit nárok na přiznání roční odměny tím, že zaměstnanec do dne vyplacení roční odměny neskončí pracovní poměr nebo není ve výpovědní době, se jednoznačně vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1486/2005 ze dne 24. srpna 2006, kde stanovil, že takový postup lze kvalifikovat jako nerovný vůči zaměstnancům (nerovné odměňování za práci – viz § 16 odst. 1 ZP a navazující zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení, tzv. antidiskriminační zákon), pro který nejsou dány omluvitelné objektivní důvody. Jelikož roční odměna je nepochybně plněním, které je poskytováno v souvislosti s prací vykonanou v daném roce, a tuto práci zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil až v roce následujícím, dle stanovených podmínek vykonal a podmínky splnil, lze jen obtížně hledat objektivní důvod

k odlišnému zacházení mezi takovými zaměstnanci.

V souladu se shora uvedeným a v souvislosti s obsahem 2.4 Mzdového předpisu konstatujeme, že nepřiznání roční odměny zaměstnanci, který splnil podmínky související s výkonem práce v daném kalendářním roce, a tato mu nebyla vyplacena v následujícím kalendářním roce z důvodu toho, že byl dotčený zaměstnanec ve výpovědní době, je neoprávněné a dotčený zaměstnanec má nárok na vyplacení předmětné roční odměny.

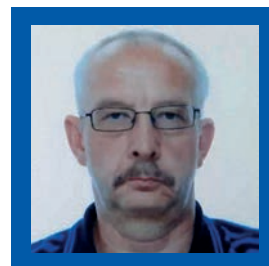
Pokud tedy zaměstnavatel předmětnou roční odměnu dotčenému zaměstnanci neprodleně neposkytne, platí, že zaměstnavatel tím, že nevyplatil roční odměnu za rok 2023, porušil ustanovení § 24 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen ZIP), o rovném zacházení při odměňování za práci. Dopusť se tím přestupku a hrozí mu pokuta až do výše 1.000.000 Kč. Tím, že nevyplatil odměnu s výplatou mzdy v měsíci lednu, porušil ustanovení § 141 odst. 1 ZP a dle § 26 odst. 1 písm. c) ZIP se jedná o přestupek, za který mu hrozí pokuta až do výše 2.000.000 Kč. Souběžně má dotčený zaměstnanec právo se domáhat vyplacení odměny soudní cestou.



## Právo

**JUDr. Václav Havránek**

právník, RP Praha  
a Středočeský kraj



## Novela zákoníku práce a kolektivní vyjednávání

Vedle již obecně známých schválených a platných změn zákoníku práce, jako jsou např. předvídatelná pravidla pro stanovení minimální mzdy, zrušení určené mzdy v soukromé sféře, zrušení písemného rozvrhu dovolené ve veřejném prostoru, příliš nezazněla změna pravidel kolektivního vyjednávání.

Tato změna vychází z požadavků evropské legislativy, která si klade za cíl vyřešit situaci, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Není nezajímavé, že ve Směrnici o přiměřených minimálních mzdách v EU se mimo jiné uvádí, že každý členský stát EU, v němž míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje 80 % (tedy i Česká republika), musí vytvořit rámec podmínek pro ko-

lektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi. Měl by být rovněž v tomto smyslu vypracován „akční plán pro kolektivní vyjednávání“ s cílem stanovení harmonogramu a konkrétních opatření na postupné zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami.

Problémy nastávaly především v situacích, kdy se různé odborové organizace působící u jednoho zaměstnavatele v rámci vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy neshodly na jejím obsahu. A to zejména v nerealistických očekáváních ohledně mezd, benefitů, délky dovolené, překážek v práci apod. O účelově založených odborových organizacích nemluvě, v tomto směru není

třeba se rozepisovat. V případě neshody ve společném postupu na straně odborových organizací nemohl zaměstnavatel kolektivní smlouvu uzavřít s žádnou z nich. Dosud platná právní úprava umožňovala kterékoli odborové organizaci – a to bez ohledu na její velikost v počtu zaměstnanců – zablokovat kolektivní vyjednávání.

Toto však novela zákoníku práce mění a určuje, že pokud se odborové organizace do 30 dnů od zahájení jednání nedohodnou, bude moci zaměstnavatel za splnění zákonných podmínek uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací s nejvyšším počtem členů, kteří jsou u daného zaměstnavatele zaměstnáni.



**Pro porovnání uvádím původní a nové znění předmětné části zákoníku práce.****§ 24 před novelou**

- (1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.
- (2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

**§ 24 po novele**

- (1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance.
- (2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.
- (3) Jestliže se odborové organizace neshodnou ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle odst. 2, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bez odkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací s nejvyšším počtem členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi majícími dohromady nejvyšší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud:
  - a) zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro na-



FOTO: Depositphotos

- lezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu podle odst. 2 zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu
  - b) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a)
  - c) zaměstnanci v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem podle odst. 4.
- (4) Kolektivní smlouva podle odst. 3 nemůže být uzavřena, pokud nadpoloviční většina všech zaměstnanců v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele podle odst. 3 písm. a) písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy, a toto prohlášení doručí zaměstnavateli.
- (5) Jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců v pracovním poměru ve svém prohlášení podle odst. 4 určí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou orga-
- nizací nebo těmito odborovými organizacemi.
- (6) Ostatní odborové organizace, které nemají nejvyšší počet členů v pracovním poměru nebo nebyly určeny nadpoloviční většinou všech zaměstnanců zaměstnavatele podle odst. 5, mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy podle odst. 3 nebo 5 a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat předložený návrh kolektivní smlouvy s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě sedmi dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen s ostatními odborovými organizacemi projednat před uzavřením kolektivní smlouvy.
- (7) Není-li kolektivní smlouva uzavřena postupem podle odst. 3 nebo 5 ve lhůtě do šesti měsíců ode dne, kdy podle odst. 3 písm. a) došlo k oznámení zaměstnancům, nebo ode dne, kdy podle odst. 4 a 5 bylo zaměstnavateli doručeno prohlášení zaměstnanců, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle odst. 3 nebo 5 zaniká.

Zdroj: 262/2006 Sb., zákoník práce (zakonyprolidi.cz)

Je samozřejmě patrné, že postup podle novely zákoníku práce bude nutno v praxi ověřit a prokázat si jím cestu, nicméně otevírá možnost uzavřít kolektivní smlouvu i tam, kde to dosud nebylo průchozí.

Dá se jistě očekávat i jistá aktivita některých zaměstnavatelů, kteří mají

o uzavření kolektivní smlouvy zájem. Na místě bude pečlivé pořizování zápisů z jednání a jejich dokumentování a uschovávání pro případné řešení sporů.

Pokud bude s ohledem na případnou neshodu odborových organizací na společném postupu nutné zvolit

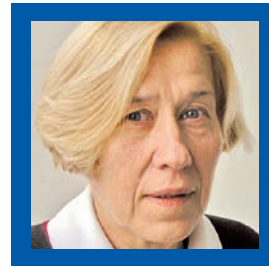
postup podle novely § 24 zákoníku práce, pak lze doporučit před samotným otevřením kolektivního vyjednávání v případě plurality odborových organizací, aby si odborová organizace ověřila v předstihu u zaměstnavatele, jakým způsobem prokazatelně ověřit počet členů tak, aby ji akceptoval.



## Právo

JUDr. Marie Stodolová

právnička, Praha



K. Š., Příbram

# Dědické řízení

*Jak probíhá dědické řízení a jak je to s vyděděním dítěte, které se nezajímá o rodiče?*



FOTO: Depositphotos

### Dědické řízení a vydědění

Dědické řízení upravuje občanský zákoník od § 1475 a násl.

Dědické právo se zabývá přechodem majetku zesnulého člověka (fyzické osoby) po jeho smrti na jiné fyzické nebo právnické osoby a dědí se jednak **ze závěti**, kdy o převodu majetku rozhoduje sám zemřelý – zůstavitel, a pokud nezanechá závět (také poslední vůli), tak se dědí ze zákona, kdy o přechodu majetku na jiné osoby **rozhoduje zákon** tím, že vymezí okruh osob a rozsah jejich práv k majetku zůstavitele.

Zásadně platí, že dědictví se nabyvá smrtí zůstavitele. Znamená to, že nezávisle na tom, zda se dědí ze závěti nebo ze zákona, nabyvá dědic majetku zůstavitele sice až po soudním řízení, ale **zpět k okamžiku, ve který zůstavitel skonal**.

Dědění je možné jak ze závěti, tak ze zákona, případně z obou důvodů (dědic ze zákona dědí jen část majetku zůstavitele a zbytek případně dědici nebo dědicům ze zákona).

Přednost má **dědic ze závěti**, byla-li zůstavitelem sepsána a odkazuje-li takto veškerý majetek. Nenabude-li majetek dědic ze závěti (závěť není, dědictví ze závěti nebylo přijato nebo bylo odmítnuto), nastupují místo něho dědici ze zákona. Dědictví, které nenabude žádný dědic, připadá státu jako tzv. odumrl.

Každý dědic může dědictví odmítnout. Dědí se totiž v zásadě veškerý majetek zůstavitele, a to **včetně jeho dluhů (pasiv)**, které, převyšují-li aktiva, dědic přejímá za zůstavitele a musí je hradit. Dědic může dědictví **odmítnout ústně** před notářem nebo písemným prohlášením, které notáři zašle. Za dědice může dědictví odmítnout i jeho zástupce, byl-li k tomu výslovně zmocněn v plné moci (nestačí tedy obecná plná moc). Odmítnout dědictví je možné jen **do jednoho měsíce** od dne, kdy notář dědice o právu dědictví odmítnout a následcích odmítnutí vyrozuměl.

Dal-li dědic svým počínáním (užíváním majetku, hrazením závazků apod.) najevo, že dědictví nechce odmítnout, již tak učinit nemůže, ani kdyby mu ještě neuplynula výše uvedená lhůta. Stejně tak nemůže dědic k odmítnutí dědictví připojit výhrady nebo podmínky ani jej nemůže odmítnout jen zčásti. Prohlášení o odmítnutí dědictví také nelze odvolat stejně jako prohlášení dědice, že dědictví neodmítá.

Způsobilý stát se dědicem není ten, **kdo se dopustil úmyslného trestného činu proti zůstaviteli, jeho manželu, dětem nebo rodičům anebo zavrženého jednání proti projevu poslední vůle zůstavitelovy. Může však dědit, jestliže mu zůstavitel tento čin odpustil.**

Zůstavitel také může určitého dědice (jenž by se stal dědicem ze zákona v ja-

kékoli dědické skupině) vydědit, **sepiše-li listinu o vydědění** a stane se tak z jednoho ze zákonných důvodů. Mezi ně patří, jestliže tento případný dědic v rozporu s dobrými mravy neposkytl zůstaviteli potřebnou pomoc v nemoci, ve stáří nebo v jiných závažných případech, případně o zůstavitele trvale neprojevuje opravdový zájem, který by jako potomek projevovat měl, jestliže byl odsouzen pro úmyslný trestný čin k trestu odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku nebo jestliže vede trvale nezřízený život.

Zůstavitel může výslovně stanovit, že účinky vydědění se vztahují i na děti a další případně nastupující potomky vyděděné osoby. Listina i vydědění a její zrušení musejí být provedeny obdobně jako závět a musejí obsahovat přesně vymezený důvod vydědění.

Dědic odpovídá do výše ceny nabytého dědictví za přiměřené náklady spojené s pohřbem zůstavitele a za jeho dluhy, které na něj přešly zůstavitelovou smrtí. Pokud nabylo dědictví více dědiců, odpovídá každý podle poměru toho, co z dědictví nabyl, k celému dědictví.

Převyšují-li dluhy dědictví jeho aktiva, mohou se dědici s věřiteli dohodnout o přenechání dědictví k úhradě dluhů. Tuto dohodu musí schválit soud, jenž tak učiní, neodporuje-li zákonu nebo dobrým mravům. Nedojde-li k této dohodě, musejí dědici plnit dluhy podle ustanovení občanského soudního řádu o likvidaci dědictví. Neodpovídají přitom věřitelům, kteří své pohledávky neoznámili přesto, že k tomu byli vyzváni na návrh dědiců soudem, jestliže byla uspokojením pohledávek ostatních věřitelů cena jimi nabytého dědictví vyčerpána.

Pokud **nabyde dědictví stát**, odpovídá za zůstavitelovy dluhy a za přiměřené náklady jeho pohřbu stejně jako dědic. Pokud není možné uhradit peněžitý dluh zcela nebo zčásti penězi z dědictví, může stát užít k úhradě i věci, které jsou předmětem dědictví, jestliže tyto věci svou hodnotou odpovídají výši dluhu. Odmítne-li věřitel přijetí těchto věcí, může stát navrhnout likvidaci dědictví.



## Práva spotřebitele



**JUDr. Zdeňka Vejvalková**

specialistka na spotřebitelské  
a občanské právo, Brno

## Kde může spotřebitel najít pomoc?

*Dostal jsem se do sporu s prodávajícím, který mi nechtěl vybalit spotřebič z krabice a ukázat, zda funguje. Stále častěji se stává, že i při objednávce na internetu se mě pokouší e-shop obelstít. Proto bych rád věděl, kdo se zabývá spory spotřebitele a prodejce, tedy kdo mi může pomoci, pokud se do takového sporu dostanu. Na co mám právo a jak a u koho se lze bránit.*

**K. R., Brno**



FOTO: Depositphotos

Pokusím se shrnout základní informace. Právní ochrana vám dává řadu možností. Najdete ji v občanském zákoníku a zákoně na ochranu spotřebitele. Pokud znáte svá práva, můžete se bránit jak podvodným obchodním praktikám, tak podvodům na internetu i při reklamcích. Je však třeba vědět, jak a kde se bránit, na co máte právo a jaké máte možnosti ochrany. Vám postačí základní přehled o tom, co můžete od prodejců či poskytovatelů služeb požadovat.

Pokud dojde ke sporu, vždy v prvé řadě pamatujte, že k výhře sporu potřebujete důkazy. Jsou nutné třeba při mimosoudním řešení sporu a o to více u jeho soudního řešení.

Mimosoudní řešení sporu zahrnuje veškeré možnosti spotřebitele, které má, aniž by hned utíkal na soud. Toto řešení je bezplatné a založené na základě objasnění věci, pochopení práva a dobrovolné nápravy věci. Smyslem je vždy smírné urovnání sporu! Pokud však některá strana nechce spor řešit dobrovolně, nezbyvá než se obrátit na soud, který jako jediný může spor direktivně rozhodnout.

K vaší snaze vyřešit spor mimosoudně přihlíží i soud. V jeho rozhodovací činnosti je také rozhodování o úhradě nákladů na soudní řízení, advokátní zastoupení, znalecké posudky atd. Jde o náklady nemalé a soud přihlíží právě k tomu, zda sporné strany měly snahu se domluvit mimosoudně. Pokud jeden z nich snahu neměl a soud rozhodne v prospěch strany druhé, je pravděpodobné, že ponese i náklady zde uvedené. O úhradu těchto nákladů pak musí spotřebitel soud požádat.

Kdo může pomoci?

V první řadě můžete zaslat tzv. předžalobní výzvu prodejci a navrhnout mu smírné řešení věci a způsob tohoto řešení. Tuto výzvu je třeba uschovat jako důkaz o vaší snaze se domluvit.

Pokud obchodník nebude reagovat nebo bude i nadále trvat na svém řešení věci, může se v rámci mimosoudního řešení věci do sporu vložit Česká obchodní inspekce (dále též ČOI).

**Řízení můžete zahájit jen na vlastní návrh:**

- ústně do protokolu

- písemně
- prostřednictvím on-line formuláře na [www.coi.cz](http://www.coi.cz)

**Z návrhu musí být jasné:**

- koho se spor týká
- co je podstatou sporu
- ČOI rozhodne, zda jde o spor, který může řešit. Poté by ČOI měla spor vyřešit do 90 dnů. Pokud by šlo o zvlášť složitou kauzu, může ČOI tuto lhůtu prodloužit o dalších 90 dnů.

**ČOI neřeší níže uvedené spory, které řeší specializované instituce:**

- Spor v oblasti finančních služeb máte možnost řešit s finančním arbitrem, jehož rozhodnutí je na úrovni rozhodnutí soudu.
- Spor v elektronických komunikacích a poštovních službách může řešit Český telekomunikační úřad.
- Spor v oblasti elektroenergií, plynárenství a teplotárenství lze řešit přes Energetický regulační úřad.

Bližší informace najdete na webových stránkách těchto organizací.

◆	OZNAČENÍ NOREM NOVÉHO ZELANDU	LET. SPOL. ARGENTINY	CIKÁNKY	FR. ŘEKA	PRVNÍ ČÁST TAJENKY	O CO	◆	SOULAD	VODNÍ STAVBY	PLANETKA	MOUČKA Z KURKUMY	INIC. JANŽUROVÉ	◆	JEŠTEŘI	OSLOVAVAT 3. OS. J. Č.	ZNAČKA ELEKTRONIKY	FRANCOUZSKÝ DĚJSTVÍ
ARABSKÝ STÁT NA SEVERU AFRIKY							BARVA OLIVOVÁ						ŘEKA V DAHOME				
ČÁST SEMIL							HOROLOGUM KVĚTINY PLAMENKY						AUSTRALSKE JEZ DRUHÁ ČÁST TAJENKY				
◆	ZPŮSOB LOVU	MÍSTNÍ NÁR. VÝBOR BRAZIL. ŘEKA				HÝŘIL (OBEČNĚ)						VYKUKOVAT ANGL. ZVUK					
NÁŠ FILMOVÝ ARCHITEKT (RUDOOLF)						RUSKÉ SÍDLO ŘÁDNĚ					OPUKOVÁNÍ VZDUCHEM ČÁST VYSOKÉ PECE						
EPOCHY				OBRUŠOVÁNÍ ZEM. POVRCHU KAPUSTA					VRŠIT ŠÁLKY NA KÁVU							FINSKÉ JEZERO	RADIKÁL
OPERA ČÍN. (MALÝ TYP)			ROZMNŮŽOVÁNÍ BRITSKÝ OSTROV					SOUHV. VODNÍ HAD JM. FIN. ARCHITEKTA							PLANETKA PLOCHÝ PRÝMEK		
◆	OTOČNÉ NOSNÉ PLOCHY VRTULNÍKU	ŠROUBY AFRIC. SMRTELNÁ NEMOC						SBÍRKA DOKUMENTU RUSKÁ ŘEKA						AGENTURA PRŮZKUMU VEREJNÉHO MÍNĚNÍ			
ODEZVA NA POPUD							POLITIK FR. REVOLUCE CEST. AGENTURA							PAMĚŤ PC VYHLoubENÁ LEDOVCEM			
OTLUČENO						PANÍ-MÁMA						SLOVENSKÝ TRÍSKY JAPON. OSTROV					
SAVEC Z ŘÁDU ZAJÍCŮ						ODPLATY NEOBUTĚ					PŘÍPRAVEK PRO SILÁŽOVÁNÍ ČARA (LAT.)						
DOMÁCKY OLGA				MEXBIT FR. SÍDLO					PRAMEN VLASŮ NEPUKAVÝ PLOD							ČESKÝ ARCHITEKT	DĚJSTVÍ
SPZ RASTATT (NĚMECKO)			US ZPĚVAČKA POP-MUSIC GRAND PRIX					LOUDA V JIDLE MALÝ VÝTVOR							BELGICKÁ ŘEKA ZRNNÝ ZLEDOVATĚLÝ SNĚH		
◆	UŽITEK	ANGL. HOST KULATO						AKVARIJNÍ RYBKA PORCE						ŠMIK ÁZERBÁJDŽÁNSKÝ SPISOVATEL			
ORG. PRO OSVOB. PALESTINY				INIC. HERCE OLIVIERA DLABACÍ NÁSTROJE				VELKÁ NÁDOBA VZDÁLENOST									
NORMALIZAČNÍ OZNAČENÍ BRAZILIE			SPZ DOLNÝ KUBÍN			LEHKOATLETICKÁ DISCIPLÍNA ĎÁBLI							ČASNĚ ANG. ATOL V NÍZKÝCH OSTROVECH				
ANGL. ZKR. PŘETÍŽENÍ (OVERLOAD)			LÉČIVÁ BYLINA INIC. SMOLJAKA								NEJVYŠŠÍ MONGOLSKÝ BŮH KVŮLI					OVIN	PŘÍBUZNÁ
LYSÁ					NÁZEV HLÁSKY S VLASTNÍ ANĚ				OBDIVOVATEL VŠEHO MÓDNÍHO DOCELA						CHEM. ZN. NITONU VRAŽDA (ZAST)		
◆	VÍNO	ZAČÁTKY ZÁVODŮ SÚDÁNSKÉ POHOŘÍ							ODKUD NEJVYŠŠÍ GERMÁNSKÝ BŮH					ROZMACH SKLADBA PRO 2 NÁSTROJE			
ZN. CURIA			ARCHIT. ZESILENÉ ČELO DAM. LIKER NA TŘI					SKUTEČNÝ MEZINÁRODNÍ KÓD IRÁNU									
MPZ JORDÁNSKA				ZKOU-MADLO PŘEDLOŽKA									ŽLUTÉ BARVIVO SPZ VSETINA				
PŘÁTELE						ANGL. OBJEM. MÍRA					LÉPE						
ČÁST ŽALUDKU PŘEŽVÝ-KAVCŮ						SÍDLO NA SICÍLII					MPZ SÁRSKA						
																	POMŮČKA K LUŠTĚNÍ: CIDR, MORU, CRAN, ENNA, AURIN, NT, DÍŽE, AMASIL, EBANO, TOLAI, AERACE, SOTA, FLOXY, AMIXE, KYCHTA, DANTON

Vydává OS KOVO IČO: 49276832 > Redakční uzávěrka ve čtvrtek před dnem vydání v 11 hodin > www.oskovo.cz > Redakce: šéfredaktor Jan Exner, 775 323 025, exner.jan@cmkos.cz; tajemnice Miloslava Nováková, 775 670 721, novakova.miloslava@cmkos.cz > Adresa redakce a vydavatele: nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3 > Grafická úprava: Jakub Karman > Vydáno ve vydavatelství Enigma, s. r. o. > Objednávky výtisků redakce > Nevyžádané rukopisy, fotografie a kresby se nevracejí > Za obsah inzerce redakce nezodpovídá > Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta, s. p., odštěpný závod Praha, č.j. nov. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996 > ISSN - 0332-9270 > MK ČR E 4605

**SPRÁVNĚ ZNĚNÍ TAJENKY Z ČÍSLA 17:**  
**KAŽDÝ SI PŘEJE DLOUHO ŽÍT, ALE NIKDO NECHCE BÝT STARÝ.**

V roce 2024 budeme s křížovkami i nadále pokračovat, pouze již nebudou výherní.