

3

Letos oslavila 100 let, na odbory nezapomíná

6

Právní aspekty svátku a souběh s dovolenou v praktických příkladech

8

Co je průměrný výdělek

Nechají politici pracující dřít do úmoru?



FOTO: Freepic.com/AI

„Doufáme, že poslanci vycítí sociální napětí mezi zaměstnanci a postaví se na správnou stranu,“ pronesl v minulém týdnu při tiskové konferenci Průmyslové aliance odborových svazů (PAOS) předseda OS KOVO Roman Ďurčo. Tou správnou stranou myslel zaměstnance v náročných profesích i ostatní pracující ve věku, kdy by měli mít po dlouhých letech práce právo na odpočinek. Tématem tiskovky byla důchodová „reforma“.

Ta se pochopitelně konala v reakci na schvalování tohoto kontroverzního zákona, respektive na pozměňovací návrh předsedů poslaneckých klubů ODS Marka Bendy a TOP 09 Jana Jakoba, kteří přišli s nápadem výrazně omezit počet lidí z náročných profesí s nárokem na předčasné penze bez zkrácení. Původní návrh čtyřkoalice počítal s tím, že by se tato možnost týkala profesí, jež jsou ve čtvrté rizikové skupině a v části třetí skupiny, tedy v těch nejrizikovějších a nejnámáhavějších povoláních. Řeč je asi o 120 tisících lidech, podle kritizova-

ného návrhu by šlo jen o asi 12 tisíc lidí, pouze ze čtvrté skupiny.

Vládní důchodová „reforma“ počítá s postupným zvyšováním věku odchodu do penze o měsíc ročně, a to až do stropu 67 let. Ani s tím odbory samozřejmě nesouhlasí. V předminulém týdnu ji dolní komoře doporučil schválit sněmovní sociální výbor. Pozměňovací návrh Bendy a Jakoba tam naopak podporu nezískal.

„Mysleli, že pokud se tedy opravdu zvýší věk odchodu do důchodu – s tím samozřejmě nesouhlasíme – bude brán aspoň ohled na lidi v náročných profesích. My vidíme, co se ode-

hrává v průmyslu. Každý den v nějakém podniku řešíme, že zaměstnanec pozbyde zdravotní způsobilost, čili neprojde preventivní prohlídkou, protože má různé choroby a není schopen dál vykonávat práci v těch náročných profesích,“ řekl Roman Ďurčo. „Není zkrátka možné, aby náročné profese zvládali do 66 nebo 67 let. Z toho důvodu absolutně nemůžeme souhlasit s tím, že by byli vyňati lidé z kategorie číslo tři. Naopak chceme, aby tam spadalo podstatně více zaměstnanců. A pořád říkáme, že pokud zaměstnavatel, který provozuje náročné profese, bude za tyhle zaměstnance přispívat do systému, může to být rozpočtově neutrální,“ dodal.



FOTO: Jan Exner

Spolu s dalšími předsedy sdruženými v Průmyslové alianci odborových svazů vyzval všechny parlamentní strany k jednání. Od výzvy už proběhlo několik schůzek. Vyslyšela ji Alena Schillerová (na snímku) při jednání s PAOS), která vede

Montérky na poslance stále čekají

Když vylezla ven zpráva o „pozměňovák“ z dílny šéfů poslaneckých klubů ODS Marka Bendy a TOP 09 Jana Jakoba, předseda OS KOVO Roman Ďurčo na to veřejně reagoval výzvou, že si mají alespoň vyzkoušet práci lidí, které chtějí nechat pracovat do 67 let. „Mám pro ně v Ostravě pořad nachystané dva kusy montérek, aby mohli přijít a minimálně na pár dní si zkusit práci v náročných profesích, aby si to dokázali představit. Například většina ocelářů a hutářů spadá do kategorie tři. Takže tímto bych chtěl pány Jakoba a Bendu znovu pozvat na severní Moravu. Jsme připraveni jim poskytnout veškerý servis, který mají zaměstnanci, tak ať si to přijdou vyzkoušet na vlastní kůži,“ zopakoval.

› pokračování ze str. 1

poslanecký klub ANO, Tomio Okamura šéfující zákonodárcům SPD, předsedové klubu KDU-ČSL Aleš Dufek a STAN Viktor Vojtko. První dva požadavky odborů jednoznačně podporují, i s dalšími však byla konstruktivní a vstřícná debata. Pirátští zákonodárci v minulých dnech

také vydali podpůrné stanovisko. „Právo na předčasný důchod pro náročné profese je spravedlivé a správné. Do debaty o důchodové reformě jsme vstupovali s cílem chránit právo lidí pracujících v náročných podmínkách na předčasný důchod. Mysleme na skláře, oceláře, těžaře nebo dělníky, kteří pracují

v extrémních teplotách či podmínkách a nemohou pokračovat až do vysokého věku,“ prohlásil jejich dosluhující šéf Ivan Bartoš.

Tzv. reformou penzí se sněmovna zabývala minulý týden, k závěrečnému hlasování však ještě nedošlo. Jen páteční debata trvala skoro pět hodin. (ex)

Ustanovení Komise pro Stanovy OS KOVO pro období do IX. sjezdu OS KOVO

S vědomím blížícího se IX. sjezdu OS KOVO provedla 6. rada OS KOVO na svém jednání v Jihlavě dne 12. 6. a 7. rada OS KOVO na svém jednání v Praze dne 16. 10. 2024 ustanovení a změny ve složení Komise pro Stanovy OS KOVO.

Dále byl schválen Statut Komise pro Stanovy OS KOVO, který vám rovněž předkládáme, poněvadž patří mezi základní dokumenty Komise a slouží také pro práci jejích členů.

Nejdůležitějším úkolem komise, kterým bude příprava znění novely Stanov OS KOVO pro IX. sjezd OS KOVO, se komise bude zabývat, stejně jako v minulosti zpracováním návrhů výkladu Stanov pro Radu OS KOVO, která je bude jako poslední před IX. sjezdem projednávat a doporučovat delegátům sjezdu k projednání a schválení.

Jednotlivá krajská sdružení nominovala do komise své zástupce, které Rada OS KOVO jako řádné členy a náhradníky schválila.

Je potěšující konstatovat, že nyní má v Komisi své zastoupení většina krajských sdružení v rámci OS KOVO.

Znění Statutu:

STATUT

Komise pro Stanovy OS KOVO

I. OS KOVO na základě ustanovení § 20 odst. (3) písm. k) Stanov OS KOVO zřizuje pro období do IX. sjezdu OS KOVO „Komisi pro Stanovy OS KOVO“.

II. Posláním Komise pro Stanovy OS KOVO je:

a) zpracování stanovisek a doporučení Radě OS KOVO k návrhům na změny Stanov OS KOVO,

- které může Rada OS KOVO provádět v období mezi sjezdy,
- b) zpracovat pro jednání IX. sjezdu OS KOVO návrh novely Stanov OS KOVO,
- c) zpracovat vyjádření a doporučení pro příslušné orgány OS KOVO, které jsou oprávněny podle Stanov řešit spory mezi ZO OS KOVO a členy OS KOVO, mezi ZO OS KOVO navzájem, mezi ZO OS KOVO a OS KOVO, nebo mezi uvedenými subjekty a třetími osobami,
- d) připravovat pro jednání orgánů OS KOVO výklad sporných interpretací Stanov OS KOVO.

III. Složení komise

předseda komise:

- místopředseda OS KOVO

členové komise:

- pověřený právník OS KOVO
- zástupci KS OS KOVO

Předseda komise má právo k projednávání jednotlivých problémů, návrhů, nebo požadavků na výklad stanov atp. přizvat odborné poradce z řad zástupců KS OS KOVO v Radě OS KOVO, zmocněnců KS OS KOVO, členů orgánů OS KOVO, ZO OS KOVO, případně dalších odborníků z řad zaměstnanců OS KOVO.

IV. Náklady na jednání komise nese OS KOVO.

Složení Komise pro Stanovy OS KOVO pro období do IX. sjezdu OS KOVO

předseda komise: Ing. Ivo Kužel
členové komise: JUDr. Jiří Podhajský

místopředseda OS KOVO
pověřený právník OS KOVO

Mgr. Vladimír Plachta
Mgr. Ladislav Sejkora
Mgr. Eva Pražáková
Miroslav Novotný, DiS.
Bc. Tomáš Grepl, DiS.
David Olša
Josef Antoniv
Bc. David Štrott
Bc. Jiří Řihout
Jiří Halama
Josef Dudík
Jiří Krutílek
Ing. Milan Bureš
Patrik Fupšo

pověřený právník OS KOVO
KS OS KOVO Kraje Vysočina
KS OS KOVO Pardubického kraje
KS OS KOVO Královéhradeckého kraje
KS OS KOVO Jihomoravského kraje
KS OS KOVO Olomouckého kraje
KS OS KOVO Středočeského kraje
KS OS KOVO Zlínského kraje
KS OS KOVO Jihočeského kraje
KS OS KOVO kraje Praha
KS OS KOVO Moravskoslezského kraje
KS OS KOVO Moravskoslezského kraje
KS OS KOVO Plzeňského a Karlovarského kraje
KS OS KOVO Moravskoslezského kraje

náhradníci členů komise z některých KS OS KOVO:

Stanislav Jindra, BBus. KS OS KOVO Jihočeského kraje
Zdeněk Štoviček KS OS KOVO Královéhradeckého kraje
PhDr. Ing. Martin Rohm, LL.M. KS OS KOVO Plzeňského a Karlovarského kraje



Pevně věřím, že komise bude jednat s návrhy, které jsou již nyní možná připraveny mezi našimi členy a funkcionáři, s rozvahou, věcně a s jasnými argumenty. Všichni víme, že doba od minulého sjezdu se změnila. Změnila se nejen v otázce dalšího směřování OS KOVO, v otázce působení prostřednictvím členské základny, ale také v otázce působení ekonomiky, v otázce vnějších vlivů, které podstatně ovlivňují naši činnost. Všichni si musíme být vědomi toho, že ke všem návrhům musíme přistupovat věcně a že pouze shoda a podpora přijatých návrhů, zapracovaných k přijetí změny stanov, může být prospěšná pro celý Odborový svaz KOVO a jeho členy.

Místopředseda OS KOVO Ing. Ivo Kužel

Letos oslavila 100 let, na odbory nezapomíná

Je stále čilá a plná energie, cítí se velmi dobře po fyzické i duševní stránce. Kdo by jí hádal století. A přesto, přesně tento úctyhodný věk Františka Spoustová letos oslavila společně s kuřimskými kováky.

Její záviděníhodnou vitalitu potvrzuje i to, že skoro nikdy nechybí na setkání seniorů se zpěvem a tanečky v kuřimském kulturáku. „Účastní se také pravidelně setkání bývalých odborářů TOS Kuřim v rekreačním středisku Brněnská přehrada, kde byla i letos a tam také dostala dárky od naší odborové organizace,“ řekl nám předseda ZO OS KOVO TOS Kuřim **Petr Bělský**.

Františka Spoustová se narodila 14. září 1924 a do Kuřimi se přestěhovala těsně po druhé světové válce ve svých pětadvaceti letech. Do odborů vstoupila o deset let později. Celý svůj profesní život pracovala v tamním TOS ve výdejné náradí.

V současnosti si samozřejmě užívá zaslouženého odpočinku. Odpočinek v jejím podání ale neznamená nečinnost,

obhospodařováá zahrádku u svého domu. A už teď ví, že pro příští rok bude vysazovat nové jahody. (ex)



Františka Spoustová (vlevo) na akci bývalých zaměstnanců odborářů TOS Kuřim.

FOTO: Petr Bělský

Mladí kováci si zvolili novou místopředsedkyni

V polovině října proběhlo letos už třetí zasedání Komise mladých OS KOVO. Uskutečnilo se v Hotelu Silma v Rychvaldě a mezi nejzásadnější, co se při něm událo, byla dovolba vedení, konkrétně místopředsedkyně. Tou se stala **Kristýna Schejbalová**.



(Zleva) Petr Paták, Michaela Badurová – HR Manažerka Brembo Czech, Soňa Kejmarová a Tomáš Lyach z centrály OS KOVO, místopředseda OS KOVO Ivo Kužel, Maurizio Villa – CGM (Country General Manager) Brembo Czech s.r.o., předseda Mladých kováků Kamil Diviak, Pavel Pištěk, zmocněnec KS MSK OS KOVO Petr Lichnovský a Stanislav Macek. Před nimi klečí nová místopředsedkyně Mladých kováků Kristýna Schejbalová a Jana Oceňáškova. FOTO: OS KOVO

Rozhovor s mladou brusířkou ARGO-HYTOS, s.r.o., Vrchlabí, která teď bude mít také vliv na posilování mladého hlasu v odborech, přineseme v některém z příštích čísel Kováku.

Na setkání dorazili také předseda OS KOVO Roman Ďurčo i místopředseda Ivo Kužel, ale také zmocněnec pro Moravskoslezský kraj Petr Lichnovský.

Návštěva závodu Brembo Czech

Mladí odboráři měli jedinečnou příležitost navštívit závod Brembo Czech, předního světového výrobce brzdových systémů pro automobilový průmysl, kde je osobně přivítal CGM Maurizio Villa a HR manažerka Michaela Badurová.

Ti provedli delegáty celou historii společnosti a nabídli jim i pohled na inovace a směr, kterým má společnost v plánu se ubírat.

Exkurze poskytla hluboký pohled do moderních výrobních procesů a technologií, které firma využívá. Brembo je známé svou špičkovou technologií v oblasti automatizace a digitalizace výroby, což bylo pro mladé delegáty velmi inspirující.

Během prohlídky se účastníci seznámili s plně automatizovanými montážními linkami a robotickými systémy, které zajišťují vysokou efektivitu výroby a zároveň přispívají ke kvalitě a bezpečnosti finálních produktů.

Být aktivními hráči

Komise mladých OS KOVO plánuje rozšířit své aktivity do dalších regionů a pokračovat ve vzdělávání mladých pracovníků o jejich právech. Současně chce být aktivním hráčem v debatě o spravedlivé transformaci průmyslových odvětví, a to zejména s ohledem na moderní technologie a jejich vliv na zaměstnanost.



V popředí sedí předseda OS KOVO Roman Ďurčo (vpravo), naproti němu předseda Mladých kováků Kamil Diviak. FOTO: OS KOVO

Setkání v Ostravě ukázalo, že mladí lidé v odborech mají nejen chuť, ale i schopnost řešit výzvy budoucnosti.

Komise mladých OS KOVO pokračuje ve své cestě s jasným cílem – posílit hlas mladých lidí v odborech a přispět ke spravedlivé a udržitelné budoucnosti českého průmyslu.

Pavel Pištěk, předseda ZO OS KOVO Brembo Ostrava a člen Mladých kováků



Okénko do regionu

JUDr. Anna Komárková

vedoucí
RP OS KOVO Olomouc



Regionální pracoviště OS KOVO v Olomouci (dále jen „RP“) pomáhá organizovat a zajišťovat základní činnost Krajského sdružení OS KOVO Olomouckého kraje a jednoho společného volebního obvodu. Členové OS KOVO v působnosti RP Olomouc jsou evidováni ve 32 základních organizacích (dále jen „ZO“) celkem u 59 zaměstnavatelů.

V KS OS KOVO Olomouckého kraje je zmocněncem kol. Zdeněk Zecha, předseda ZO OS KOVO UNEX Uničov, a dva zástupci VO pro oblast Olomoucko I a Olomoucko II, kol. Ivan Příbyl, předseda ZO OS KOVO M.L.S. Holice, a pro oblast Přerovsko a Prostějov, kol. David Olša, předseda ZO OS KOVO Meopta Přerov.

Poradenská a vzdělávací činnost RP

RP v současné době poskytuje konzultační a poradenskou činnost ZO a členům OS KOVO v oblasti pracovního práva, kolektivního vyjednávání, mzdové problematiky, ekonomiky a také v oblasti hospodaření a vedení účetnictví ZO. Na tyto oblasti jsou zaměřeny i semináře, které pro naše členy každoročně zajišťujeme.

V oblasti poskytování právní pomoci řešíme dotazy, a to nejen z oblasti pracovněprávní, ale dochází i k nárůstu dotazů z oblastí soukromého práva. Právní pomoc poskytovaná našim ZO spočívá i v zajišťování aktualizace údajů základních organizací ve spolkovém rejstříku, včetně změn personálního obsazení ve statutárních a kontrolních orgánech jednotlivých ZO.

BOZP

BOZP v působnosti RP Olomouc je nadále zajišťováno specialistou BOZP z RP Ostrava, kol. Stanislavem Šmidem.

V měsíci květnu proběhlo tradiční školení BOZP pro zástupce jednotlivých ZO. Účastníci byli seznámeni s novinkami v legislativě BOZP, byly vysvětleny novelizace stávajících předpisů a současně byly průběžně zodpovězeny konkrétní dotazy.

V průběhu roku měli zástupci z jednotlivých ZO možnost konzultovat

dílčí dotazy ze všech oblastí BOZP. Nejčastěji se dotazy týkaly oblasti pracovních podmínek, v letních měsících zejména podmínek práce v tepelné zátěži, nároku na bezpečnostní přestávky a pitný režim. Časté dotazy byly i ohledně kategorizace prací, nároku na bezpečnostní přestávky a příplatku za ztížené pracovní prostředí. I v rámci školení bylo zástupcům jednotlivých ZO připomenuto, že je možno zasílat návrhy nových kolektivních smluv na specialistu BOZP, který posoudí jednotlivá ustanovení kapitol týkajících se BOZP a dle potřeby navrhne případné úpravy nebo doplnění. V rámci návštěv specialisty BOZP na RP Olomouc jsou také projednávány a konzultovány dotazy zástupců nebo členů ZO a vyměňovány zkušenosti a postřehy z jednání a kontrol BOZP. tv letošním roce byly provedeny čtyři kontroly BOZP a další jsou ještě v plánu.

Kolektivní vyjednávání

Vyjednávání kolektivních smluv na rok 2024 proběhlo standardně. Většina firem se potýká s nedostatkem zakázek a výhled do budoucna mají nejistý. Hromadné propouštění zaměstnanců se zatím neplánuje, hojně se však využívá dohod o částečné nezaměstnanosti. To se odrazilo i v dosažených výsledcích kolektivního vyjednávání. Průměrné navýšení mezd, které bylo vyjednáno, činí rovných 5 %. U některých zaměstnavatelů to bylo v rozmezí 5 až 8 %, avšak máme i zaměstnavatele, u kterých byla dána přednost udržení zaměstnanosti před navýšováním mezd.

Pouze ve společnosti DT Výhybkárna a strojírna, a.s., vyjednávání neproběhlo a došlo zde k vyhlášení časově neomezené stávkové pohotovosti. Jejím důvodem je propad reálné mzdy zaměstnanců, který započal již v roce 2021.

Kolektivní vyjednávání na rok 2025 se teprve rozjíždí. V tomto roce bude opět velmi náročné, protože firmy se musí stále potýkat s vysokými náklady na energie, materiály a nakupované služby, a navíc se dá očekávat, že bu-

dou argumentovat i nižší mírou inflace v tomto roce.

RP napomáhá našim základním organizacím při přípravě a uzavírání kolektivních smluv, a to jak konzultacemi se členy vyjednávacích týmů, tak i přímou účastí na kolektivním vyjednávání.

Hospodaření ZO

V oblasti hospodaření základních organizací odborná administrativní pracovníce RP Olomouc provádí konzultační činnost, pomoc při vedení účetnictví a kontroly dle ustanovení § 29 Stanov OS KOVO. Dále průběžně aktualizuje elektronickou evidenci členů a zajišťuje distribuci členských průkazů.

Rada KS OS KOVO Olomouckého kraje pravidelně zasedá dle schváleného plánu v sídle RP Olomouc. Proběhlo již tradiční společné zasedání VO OS KOVO Olomouckého kraje v penzionu Majorka Slatinice ve dnech 25. 10. až 26. 10. 2024. V měsíci listopadu ještě připravujeme seminář zaměřený na aktuality v oblasti pracovního práva. Na konci roku nás čeká poslední letošní zasedání Rady KS OS Olomouckého kraje.

Nedávné povodně zasáhly v polovině září zejména Moravskoslezský a Olomoucký kraj a nevyhnuly se ani našim členům hlavně na Jesenicku. Členové evidovaní v ZO OS KOVO Řetězárna Česká Ves dodnes sčítají škody a snaží se s nimi vypořádat. Komise OS KOVO poskytování sociální podpory při odstraňování důsledků živelních pohrom (dále jen „Komise OS KOVO“) doposud obdržela z této ZO 10 žádostí členů o sociální pomoc z Konta živelních pohrom, a není to konečné číslo. Polovina žádostí členů ZO již byla Komisí OS KOVO projednání vyřizována a přiznané částky sociální podpory mají členové postižení živelní pohromou již na svých účtech. Chceme na tomto místě poděkovat členům Komise OS KOVO v Praze za rychlé vyřizování nemalého množství žádostí členů OS KOVO ze všech povodněmi postižených oblastí.

Workshop industriAll Europe a IndustriALL Global k due diligence v oblasti lidských práv

Odbory zintenzivňují úsilí, aby zajistily, že rámce náležité péče v oblasti lidských práv (HRDD) povedou ke smysluplnému zlepšení podmínek pracovníků v odvětví základních kovů. Na workshopu IndustriALL Global Union a industriAll Europe, který se konal v Praze ve dnech 3. až 4. října, se shromáždili zástupci odborů z celého světa, aby se zabývali notoricky známými riziky tohoto odvětví pro práva a bezpečnost zaměstnanců. Akce podporovaná Evropskou komisí se zaměřila na to, jak mohou odbory aktivně utvářet procesy HRDD a hnát společnosti k odpovědnosti.



Workshop industriAll Europe a IndustriALL Global k due diligence v oblasti lidských práv, Praha.

FOTO: OS KOVO

S novými právními rámci, jako je směrnice Evropské unie o náležité péči o udržitelnosti podniků (CSDDD), která vstoupí v platnost, budou nadnárodní společnosti čelit zvýšenému tlaku na řešení porušování lidských práv ve svých globálních dodavatelských řetězcích. Sektor kovů, který zahrnuje ocel, hliník a další základní kovy, je obzvláště náchylný k porušování předpisů kvůli svým složitým dodavatelským řetězcům, nebezpečným pracovním prostředím a vykořisťovatelským praktikám při těžbě surovin.

Účastníci workshopu zdůraznili, že HRDD je mocný nástroj schopný transformovat firemní přístupy k těmto rizikům. Odvětví je stále více sledováno, přičemž mnoho zúčastněných stran požaduje lepší ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků a silnější environmentální záruky pro zaměstnance i okolní komunitu.

Vzhledem k tomu, že počet zákonů HRDD v Evropě i mimo ni roste, jsou odbory v pozici, kdy hrají klíčovou roli při zajišťování toho, že tyto rámce vedou ke skutečné akci. Účastí v každé fázi procesu HRDD – od hodnocení rizik po vyjednávání akčních plánů – mohou odbory upřednostňovat práva pracovníků.

Jakmile vstoupí v platnost zákony HRDD, jsou odbory odhodlány volat společnosti k odpovědnosti a zajistit, aby náležitá péče v oblasti lidských práv nebyla pouze o ochraně podniků před právními riziky, ale také o ochraně zaměstnanců před vykořisťováním a újmou. To představuje významný krok směrem k větší firemní odpovědnosti a lepší ochraně pracovníků v sektoru základních kovů i mimo něj.

Bez plné účasti odborů hrozí, že se due diligence stane prázdňým slibem

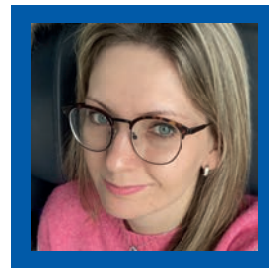
Diskuse na workshopu se také soustředila na nutnost, aby odbory sledovaly dodržování předpisů ze strany společností a zajistily, aby byly prosazovány všechny závazky podniků v oblasti lidských práv, zejména v odvětvích, kde pracovníci čelí nejvyšším rizikům.

Workshop je součástí širší iniciativy vedené IndustriALL Global Union a industriAll Europe s cílem vybudovat odborovou kapacitu ve vysoce rizikových odvětvích, včetně textilního, těžebního průmyslu a dodavatelů pro automobilový průmysl. Během příštích dvou let podobné akce vybaví odborové předáky nástroji potřebnými k prosazování HRDD na jejich pracovištích. Tato iniciativa vyvrcholí velkou konferencí v roce 2026, kde zástupci odborů budou sdílet strategie a doporučení s politiky.

Mgr. Dana Sakařová,
OS KOVO International Secretary



Právo



Mgr. Lada Blažková

právnička RP OS KOVO
v Ostravě

Právní aspekty svátku a jeho souběhu s dovolenou v praktických příkladech

Jako každý rok i letos se setkáváme pravidelně s dotazy ohledně problematiky svátků, jejich náhrad, souběhu svátků s dovolenou apod. Právní úprava nám to příliš neulehčuje a v některých otázkách může docházet k nejasnostem.

K. H., Ostrava

Nejdiskutovanější oblastí je podle mého názoru tzv. souběh svátku a dovolené, na jehož problematiku dopadá ust. § 219 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „ZP“), které zní následovně: „Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, **nezapočítává se mu do dovolené**; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo **určeno na jeho žádost**. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by případdo doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.“

Poslední novelizace tohoto ustanovení proběhla zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinného od 1. 1. 2021. I zde se můžeme setkat s různými právními názory či nejasnostmi v aplikační praxi, proto se pokusím danou problematiku přiblížit na praktických příkladech.

1) Zaměstnanec pracuje v rovnoměrně rozvržené pracovní době v pětidenním pracovním týdnu od pondělí do pátku. Svátek připadne na středu, která je pro zaměstnance dnem pracovním. Zaměstnanec v tento den nepracoval v důsledku svátku.

Nebyť svátku, zaměstnanec by do práce přijít musel a pracoval by. V tomto případě nemůže nést zaměstnanec důsledky toho, že nepracuje, a zákon ho proto chrání pravidlem, že tato doba se považuje za výkon práce dle ust. § 348 odst. 1 písm. d) ZP a posuzuje se jako **odpracovaná a přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku** dle ust. § 115 odst. 3 ZP. Zaměstnanec

tedy v tento den nepracuje ani nečerpá dovolenou, ani zde není možné požadovat po zaměstnanci, aby si tuto dobu nadpracoval. Domnívám se, že správné posouzení shora uvedeného v praxi nečiní potíže.

Obdobně se situace posoudí i u zaměstnance pracujícího v **nerovnoměrně rozvržené pracovní době**. Pokud má zaměstnanec v jednom konkrétním týdnu směny rozvrženy na pondělí, úterý, pátek, sobotu a neděli a svátek připadne např. na úterý (v jehož důsledku nepracoval), bude posouzení shodné s předchozím případem, tzn. tato doba se považuje za výkon práce a posuzuje se jako **odpracovaná a přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku** dle ust. § 115 odst. 3 ZP.

2) Zaměstnanec pracuje v rovnoměrně rozvržené pracovní době v pětidenním pracovním týdnu od pondělí do pátku. Svátek připadne na sobotu, která je pro zaměstnance dnem nepracovním.

Tato situace se v praxi jeví jako nejjednodušší. Zaměstnanec podle rozvrhu týdenní pracovní doby neměl pracovat ani nepracoval a v tento den čerpal zpravidla nepřetržitý odpočinek v týdnu. Zjednodušeně řečeno, zaměstnanec o nic nepřichází, do jeho práv z pohledu pracovní doby (stejně jako odměňování) se svátek nijak nepromítá a **nemá žádný právní význam**.

Obdobně se situace posoudí i u zaměstnance pracujícího v **nerovnoměrně rozvržené pracovní době**. Pokud má zaměstnanec v jednom konkrétním týdnu směny rozvrženy na pondělí, úterý, pátek, sobotu a neděli a svátek připadne např. na středu nebo čtvrtek, bude posouzení shodné s předchozím případem, tzn. **svátek nebude hrát žádnou roli**.

Souběh svátků a dovolené

3) Zaměstnanec pracující v nepřetržitém provozu má v den svátku plánovanou směnu a zaměstnavatel mu určil na tento den čerpání dovolené.

Podle ust. § 219 odst. 2 ZP: „Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, **nezapočítává se mu do dovolené**.“

Toto pravidlo platí i pro zaměstnance, kteří mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, a vztahuje se na všechny zaměstnance bez ohledu na to, v jakém režimu z hlediska délky a rozvržení stanovené týdenní pracovní doby pracují.

Podle nedávného rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1299/2021 určil-li zaměstnavatel zaměstnanci pracujícímu v nepřetržitém provozu, kterému podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn připadla směna na svátek, na tento den (svátek) čerpání dovolené, ve svém důsledku se tímto způsobem sám (na základě vlastního rozhodnutí) „vzdal“ možnosti přidělovat v tento den (ve svátek) tomuto zaměstnanci práci, přestože mu na tento den v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určil směnu. V takovém případě není opodstatněné, aby byl zaměstnanec upřen den pracovního klidu v podobě svátku, jenž v tento den svědčí zaměstnancům, u kterých je jinak (nebyť svátku) tento den jejich obvyklým pracovním dnem, **a aby se mu tento den započítával do dovolené**, neboť rovněž tento zaměstnanec by jinak (nebylo-li by mu zaměstnavatelem určeno čerpání dovolené) byl povinen v tento den směnu určenou v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn odpracovat (tento den by tedy za obvyklého běhu okolností byl jeho pracovním dnem). Na tohoto zaměstnance se vztahuje obecně

ci ve firmách

7 819 Kč vyšší mzdu

stnavatelů,

ry nejsou.

ivní vyjednávání!

H, SPOLEČNĚ DOSÁHNEME VÍC!



**Zaměstnanci ve t
mají ročně až o 93
než u zamě
kde odbor**

Podpořte kolekti



JE DŮLEŽITÉ BÝT V ODBORECH

**firmách s odbory
828 Kč vyšší mzdu
stnavatelů,
ry nejsou.**

ivní vyjednávání!

H, SPOLEČNĚ DOSÁHNEME VÍC!



**Zaměstnaní
s odbory mají až o 7
než u zaměstnanců
kde odborů není**

Podpořte kolektivní



JE DŮLEŽITÉ BÝT V ODBORECH

› pokračování ze str. 6

pravidlo, že **svátek má přednost před dovolenou**.

Zde se občas v praxi setkáváme s nesprávným postupem zaměstnavatelů, který je však nutné odmítnout s odkazem na shora uvedené ustanovení zákoníku práce, případně rozsudek Nejvyššího soudu.

Z pravidla o nezapočítávání svátku do dovolené existuje jediná výjimka, a to v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na **jeho žádost** – více příklad č. 4.

4) Zaměstnanec pracující v nepřetržitém provozu má plánovanou směnu na den svátku a pouze v tento den chce čerpat dovolenou.

Zaměstnancům pracujícím v nepřetržitém provozu (nebo vykonávajícím některou z prací uvedených § 91 odst. 4 ZP) zaměstnavatel **může** nařídit směnu i na den svátku, přičemž jim za to náleží náhradní volno s náhradou mzdy či příplatek ve výši průměrného výděлку, pokud byl dohodnut.

Ve znění zákoníku práce účinném do 31. 12. 2020 nebylo možné čerpat dovolenou v den svátku za žádných okolností, což mohlo přinášet v praxi potíže. Pokud namísto práce rozvržené na den svátku chtěli zaměstnanci čerpat dovolenou, museli zpravidla tento požadavek řešit změnou rozvrhu a výměnou směn mezi zaměstnanci. Některé názory připouštěly v těchto případech čerpání dovolené v den svátku, nebyly však v praxi jednoznačně přijímány. Právní úprava účinná od 1. 1. 2021 **rozlišuje mezi dovolenou určenou na žádost zaměstnance** (schválenou zaměstnavatelem).

Pokud tedy má zaměstnanec sám zájem na tom, aby namísto výkonu práce ve svátek čerpal dovolenou, sám o ni požádá a zaměstnavatel této žádosti vyhově, **jedná se o čerpání dovolené ve dni svátku v souladu s ust. § 219 odst. 2 ZP**. Pravidlo o nezapočítávání svátku do dovolené se neuplatní proto, že by jinak zaměstnanec musel plánovanou směnu odpracovat a s tímto vědomím zaměstnanec sám zažádal o dovolenou. Čerpání dovolené se mu tedy odečte z jeho zbývajících výměru dovolené. V případě, že se zaměstnanec nedostavil na plánovanou směnu ve svátek a nepožádal předem zaměstnavatele o čerpání dovolené, může zaměstnavatel posuzovat zameškanou směnu jako neomluvenou absenci. V těchto případech se právní názory

příliš neliší, byť se v praxi setkáváme s různým postupem zaměstnavatelů.

5) Zaměstnanec pracující v nepřetržitém provozu má plánovanou směnu na den svátku a čerpá dovolenou v delším časovém období schválenou zaměstnavatelem na jeho žádost.

V čem se však **právní názory liší**, je situace, kdy zaměstnanec pracující v nepřetržitém provozu čerpá souvisle dovolenou v délce dvou týdnů (určenou na žádost zaměstnance). V rámci těchto dvou týdnů má ve dnech svátků 5. 7. a 6. 7. plánovanou směnu. Jak by v tomto případě měly být posuzovány dny 5. 7. a 6. 7., když zaměstnanec souvisle před svátky i po nich čerpá dovolenou, o kterou sám požádal? Měly by se tyto dny odečíst z dovolené, nebo by měly být posuzovány dle ust. § 115 odst. 3 ZP, tedy propočteny jako svátek?

Podle převažujících právních názorů v případě **dovolené v rozsahu více dnů** by se měly dny svátků posuzovat jako **tzv. placené svátky podle ust. § 115 odst. 3 ZP**.

Tento názor zastává například Kolegium Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (dále jen „AKV“), které svůj názor odůvodňuje takto: „AKV dlouhodobě prosazovala, aby novela zákoníku práce obsahovala výslovné pravidlo týkající se možnosti čerpání dovolené také ve svátek. Její iniciativa započala už v roce 2015, kdy byla ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) vyzvána k tomu, aby předložila své náměty na koncepci novely zmíněného právního předpisu. AKV už tehdy navrhovala doplnění ustanovení § 219 odst. 2 ZP o výjimku z obecného pravidla pro případ, jestliže zaměstnanec čerpá dovolenou jen v den svátku. Je zřejmé, že MPSV se při zpracování návrhu novely zákoníku práce **námětem ze strany AKV inspirovalo**. O tom svědčí též důvodová zpráva k návrhu zmíněné novely, z níž vyplývá, že nové pravidlo o možnosti čerpání v dovolené v den svátku dopadá na případy, kdy **dovolená bude poskytnuta pouze na den svátku a pouze v tento den ji bude zaměstnanec čerpat**. Skutečnost, že v konečném znění textu zákona se slovo ‚pouze‘ neobjevilo, dle názoru Kolegia ničeho nemění na tom, že **započítat příslušný počet hodin do dovolené a zaplatit zaměstnanci odpovídající náhradu mzdy (platu) za čerpání dovolené lze právě a jenom v případě, že zaměstnanec požádal o čerpání dovolené výhradně na den svátku**.“ [1]

Obdobný právní názor zastává i JUDr. Dominik Brůha, Ph.D. Podle něj „**ani absence slova ‚pouze‘ v dílci zákona však nic nemění na tom, že započítat přísluš-**

ný počet hodin do dovolené a zaplatit zaměstnanci odpovídající náhradu mzdy (platu) za čerpání dovolené lze právě a jen v případě, že zaměstnanec požádal o čerpání dovolené izolovaně na den svátku.“ [2]

V aplikační praxi se můžeme setkat i s názory, podle kterých v případě čerpání dovolené v delším časovém období, do něhož připadá svátek a zaměstnanec má plánovanou směnu, by se měl odečíst z dovolené. Tyto názory doporučuji odmítnout s odkazem na výše uvedené zdroje či důvodovou zprávu novelizovaného ustanovení.

Závěrem

Aby bylo možné správně posoudit svátky a pracovní právní nároky zaměstnance, je nezbytné zjistit detailně skutkový stav. Především ověřit, jakou práci zaměstnanec vykonává (včetně režimu), jaký by měl svátek vliv na rozvrženou směnu – tzn. jestli se jedná se o jeho obvyklý pracovní den, či nikoliv a zda došlo k výkonu práce v den svátku. V případě souběhu svátku a dovolené (příklad č. 3, 4 a 5) je dále rozhodné, zda byla v den svátku čerpána dovolená a z jakého důvodu – jestli na žádost zaměstnance či ji určil sám zaměstnavatel. V této souvislosti je dále relevantní zjistit, zda byla dovolená čerpána pouze izolovaně v den svátku nebo v delším časovém období. To jsou faktory významné pro další posouzení, zdali má být nepřítomnost zaměstnance posouzena dle pravidel uvedených v ust. § 115 odst. 3 zákoníku práce (placený svátek) nebo zda se bude odečítat z dovolené.

Na základě shora uvedeného lze uzavřít, že problematika souběhu svátků a dovolené byla vždy komplikovanější a ani poslední novelizace ust. § 219 odst. 2 zákoníku práce nám **nedává jednoznačnou odpověď např. v otázkách souvislého čerpání dovolené v delším časovém období** (viz příklad č. 5). V této otázce bych uvítala novelizaci předmětného ustanovení, které se sjednotí např. s důvodovou zprávou, a bude tak postaveno najisto, jaký byl úmysl zákonodárce.

Zdroje:

[1] Výkladová stanoviska AKV (XXVII.).

[2] BRŮHA, D. Čerpání dovolené v den svátku v příkladech. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer. Roč. 2021, č. 45, s. 40. ISSN 0032-6208.

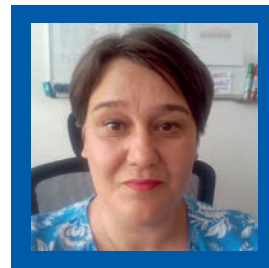
Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



Daňová odpověď

Olga Grancová, BBA

specialistka pro ekonomiku,
mzdy a KV, RP České Budějovice



Průměrný výdělek

Zajímá mě, jak se určí výše náhrady mzdy za dovolenou. Mzdová účetní v naší firmě mi řekla, že z průměrného výdělku. Co je průměrný výdělek, k čemu slouží průměrný výdělek a jak se počítá? K. C., České Budějovice

Průměrný výdělek slouží k výpočtům v rámci mzdového účetnictví, např. pro určení výše náhrady mzdy za dovolenou, výše náhrady mzdy za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény, pro určení výše odstupného apod.

Průměrný výdělek se zjišťuje vždy k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a k 1. říjnu kalendářního roku a zohlední se přitom příjem za předchozí kalendářní čtvrtletí.

Průměrný výdělek se totiž dle ustanovení § 354 odst. 2 zákoníku práce zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

Průměrný výdělek se zásadně počítá za předchozí kalendářní čtvrtletí předcházející skutečnosti, kvůli které se zjišťuje průměrný výdělek. Jde-li třeba o dovolenou čerpanou ve třetím kalendářním čtvrtletí, pak bude o výši náhrady mzdy rozhodovat průměrná mzda dosažená ve druhém kalendářním čtvrtletí.

Podle ustanovení § 353 odst. 1 zákoníku práce průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtovaného zaměstnanci k výplatě

v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se přitom dle ustanovení § 353 odst. 2 zákoníku práce považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. Ne doba, za kterou náležela náhrada mzdy nebo platu. Podle ustanovení § 354 odst. 1 zákoníku práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

Výše průměrného výdělku je tak odvozena od výše hrubé mzdy (vyplácené v soukromém sektoru) nebo hrubého platu (poskytovaného zaměstnancům státní a veřejné správy a služeb), který byl zaměstnanci zúčtován k výplatě v tzv. rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným obdobím je přitom zásadně kalendářní čtvrtletí, které bezprostředně předchází době, za niž má zaměstnanec nárok na peníze, které se právě odvozují od průměrného výdělku.

Pro účely výpočtů průměrného výdělku se sečtou všechny složky mzdy poskytnuté zaměstnanci za výkon práce: především základní mzda, dále pak

příplatky mzdy za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v sobotu a v neděli, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Naopak se nezahrnují ostatní příjmy zaměstnance, které nejsou odměnou za výkon práce, zejména jde o veškeré náhrady mzdy, např. za dovolenou nebo za dobu překážek v práci. Náhrady mzdy se tedy nepočítají z předchozích náhrad mzdy. Nezahrnují a nezohledňují se příjmy jako cestovní náhrady nebo odměny vyplácené na životní jubileum apod.

Pro některé případy platí výjimky, kdy je rozhodné období určeno jinak, například:

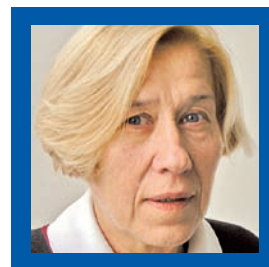
- Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.
- Při uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období.
- Jestliže zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.



Právo

JUDr. Marie Stodolová

právnička, Praha



Co znamená vnos majetku

Co znamená „vnos“ do společného majetku? Můj kamarád se rozvádí a jeho advokát tvrdí, že má nárok na úroky z tohoto majetku, který do manželství vložil. K. S., Příbram

Nejprve bychom si měli ujasnit, co vlastně tento „vnos“ představuje?

Zákon č. 89/2012, občanský zákoník, účinný od 1. 1. 2014, jednoznačně stanoví, že **vnosy do společného jmění manželů, aneb hodnota toho, co z výhradního majetku manžela bylo vynaloženo na společný majetek (tzv. vnos) anebo na-**

opak ze společného majetku na výhradní majetek manžela (tzv. zápočet), se při vypořádání SJM započítává zvýšená nebo snižená podle toho, jak se ode dne vynaložení majetku zvýšila nebo snížila hodnota té součásti majetku, na niž byl náklad vynaložen (viz ust. § 742 odst. 2 občanského zákoníku).

Pokud tedy jeden z manželů investoval ze svého výhradního majetku, např. do nemovitosti, která se stala součástí SJM, a hodnota této nemovitosti se do dne vypořádání SJM zvýšila (často několikanásobně), **zvýšila se takto i hodnota jeho vnosu.** V takovém případě se hovoří o tzv. **valorizaci** ➔

› pokračování ze str. 8

vnosu – zvýšení jeho hodnoty (pozn.: v případě snížení hodnoty vnosu hovoříme o tzv. **redukci vnosu**). Stejná praxe zde byla i před přijetím nového občanského zákoníku – ten měl naopak postavit zákonnou valorizaci vnosů najisto, když do té chvíle byla stanovena pouze soudní judikaturou. **Vnosy i zápočty se tedy automaticky valorizovaly.**

Občanský zákoník tedy na první pohled neponechával prostor pro jiný postup. Ovšem v roce 2022 **Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 22 Cdo 1172/2022 ze dne 27. 9. 2022** nově určil, že nárok na valorizaci vnosu ze zákona automaticky nevzniká a podmínkou pro uplatnění valorizace je **existence takové dohody manželů.**

Ačkoliv se věc týkala investice ze SJM do výhradního majetku manžela (tzv. zápočtu), uvedené závěry se dle Nejvyššího soudu měly použít i při vypořádání investice z výhradního majetku do SJM (vnosu). Svě závěry Nejvyšší soud odůvodňoval tak, že se jedná o darování „*sui generis*“ (**svěho druhu**), ke kterému dochází během fungujícího manželství, kdy není problém, aby se manželé na valorizaci vnosu či zápočtu dohodli. O návratnosti takové investice obvykle dle Nejvyššího soudu neuvažují, neboť ji provádějí v době fungujícího manželství, kdy jsou schopni se na nakládání se společným majetkem dohodnout.

Nejvyšší soud však zcela opomíjí skutečnost, že takový záměr manželů trvá zpravidla pouze právě za podmínky trvání fungujícího manželství. Nekonfliktní situace rovněž manželé zpravidla ani příliš nemotivuje k tomu, aby dohody pro případ rozvodu manželství uzavírali a aby tak činili v písemné, tedy prokazatelné formě. S rozvodem manželství tak pochopitelně vzniká zcela nová, mnohdy konfliktní, situace, kterou je třeba spravedlivě vypořádat. **K tomu sloužilo mj. ust. § 742 odst. 2 občanského zákoníku stanovující pravidlo valorizace vnosů, které však Nejvyšší soud učinil obsoletním, když dospěl k závěru, že text zákona je formulován příliš široce, a tak je třeba ho výkladově zúžit.**

Ve shodě s uvedeným i následujícími rozhodnutími Nejvyššího soudu, která valorizaci vnosů a zápočtů nepřipouštěla, pokud zde nebyla **taková dohoda manželů**, tak do dnešních dnů postupovaly i soudy okresní a krajské, a ust. § 742 odst. 2 občanského zákoníku se tedy neaplikovalo.

Tomuto nepřipustnému dotváření práva soudem však **nyní Ústavní soud**

svým aktuálním nálezem ze dne 11. 9. 2024 učinil přítrž. Konstatoval, že Nejvyšší soud popřel zákonodárcem zavedený princip a obecné výchozí pravidlo přetvořil ve výjimku, jejíž aplikaci podmiňuje dohodou manželů.

Ústavní soud tak tímto nálezem vrátil zákonnou valorizaci vnosů (a zápočtů) po několika letech zpět do pravidel vypořádání SJM. K valorizaci má podle Ústavního soudu docházet automaticky, zákon totiž žádnou předchozí dohodu manželů nepředpokládá.

V případě posuzovaném nyní Ústavním soudem se jednalo o vypořádání do SJM patřícího rodinného domu, který byl financován z výhradních prostředků manžela (ve výši 171 816 Kč). V době rozvodu měl dům hodnotu 9 800 000 Kč. Dle dosavadní judikatury založené na závěrech Nejvyššího soudu tedy měl manžel při absenci prokazatelné dohody o valorizaci vnosu nárok pouze na náhradu jím investované částky 171 816 Kč, zbývající hodnotu rodinného domu by si manželé rozdělili rovným dílem.

Dle Ústavního soudu, který nyní označil postup Nejvyššího soudu jako nepřipustné dotváření práva, se má naopak hodnota vnosu manžela automaticky valorizovat. Manžel by tak měl mít nárok na náhradu vnosu v celkové hodnotě rodinného domu, neboť uhradil 100 % jeho ceny při jeho pořízení.

Z uvedeného příkladu vyplývá, nalik zásadní změnu tento náleží Ústavního soudu přináší. Na základě dosavadní judikatury Nejvyššího soudu by měl manžel nárok na náhradu vnosu do SJM ve výši 171 816 Kč (zbývající hodnota se následně mezi manžele rozdělí rovným dílem); na základě tohoto nového přístupu pak manžel bude mít nárok na náhradu zhodnoceného vnosu ve výši 9 800 000 Kč.

Jde tak o zcela zásadní změnu pravidel pro vypořádání SJM, která po několika letech právní nejistoty vrací zpět zákonné pravidlo valorizace.

Nadto je třeba upozornit, že Nejvyšší soud má tendence nejen omezovat pravidla valorizace vnosů a zápočtů, ale některé investice do či ze SJM za vnos či zápočet ani nepovažuje, a při vypořádání SJM je tedy vůbec nezohledňuje. Obdobně překvapivý tak může být pro rozvádějící se manžele závěr, že splátky hypotečního úvěru nemovitosti ve vlastnictví druhého manžela nejsou zápočtem (či v opačné situaci vnosem), a tedy nijak se nenahrazují, pokud je jimi financová-

vána nemovitost, v níž manželé žijí, a pokud jsou v obdobné částce, kterou by bylo nutné vynaložit na zajištění stejného či podobného bydlení na základě nájmu.

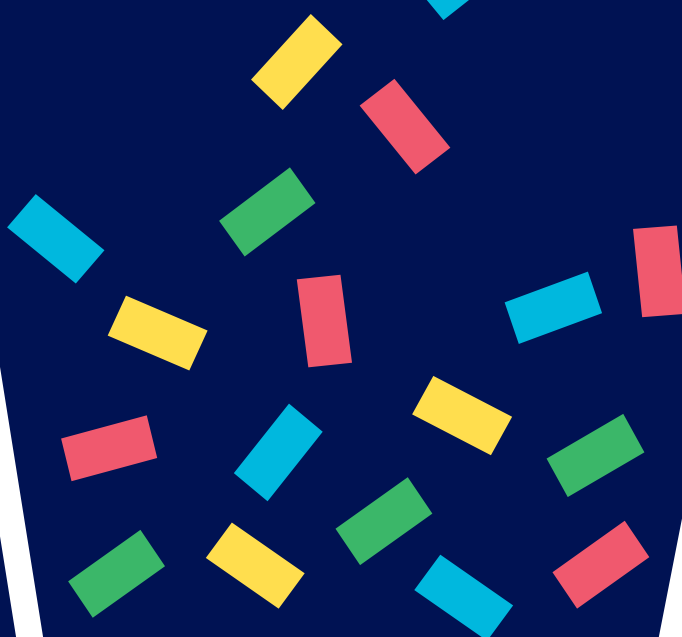
Nejvyšší soud totiž ve svém rozsudku sp. zn. 22 Cdo 3428/2020 ze dne 28. 1. 2021 dospěl k závěru, že **úhrada těchto splátek není zápočtem** (Nejvyšší soud nepřesně hovoří o „vnosu“ namísto „zápočtu“) **a nenahrazuje se, přestože úhradou těchto splátek dochází ke splácní úvěru manžela na pořízení nemovitosti v jeho výhradním vlastnictví. Dle Nejvyššího soudu totiž jde o finance vynaložené na potřeby života rodiny a rodinné domácnosti, které se při vypořádání SJM nenahrazují, přestože tímto způsobem mohl jeden z manželů druhému postupně splatit i celý hypoteční úvěr. Nejenže se tak tato investice nevalorizuje, ale ani nenahrazuje.** I v tomto případě tedy v důsledku absence dohody mezi manžely o způsobech vypořádání SJM a vzájemných závazků může při rozvodu manželství jednomu z manželů zůstat ve vlastnictví hodnotná nemovitost a druhý manžel, který se na splácní hypotečního úvěru nemovitosti ve vlastnictví manžela za trvání manželství (i ve větší míře než manžel, který je jejím vlastníkem) podílel, nemá nárok na žádné vyrovnání.

Závěr

Ovšem je třeba upozornit, že prokazování **výše vnosu, ale i jeho zhodnocení**, může být v některých případech, zejména v případě dlouho trvajících manželství, obtížné, či dokonce nemožné.

Manželé, kteří vnos do SJM nevložiteli, či jej nemají jak prokázat, anebo přispěli menším vnosem než druhý manžel, by tedy měli zpozornět. Pokud v daném případě nespátřují automatickou valorizaci vnosu jako spravedlivou, měli by se na vhodném způsobu budoucího vypořádání SJM s druhým manželem včas a v požadované formě dohodnout.

Některé z investic z výhradního majetku do SJM či ze SJM do výhradního majetku rovněž vůbec nemusí být posouzeny jako vnos či zápočet, tudíž se ani nenahrazují, ani nevalorizují (případ hypotečních splátek uvedený výše). V mnoha případech tak je vhodné přehodnotit současné majetkoprávní uspořádání a zajistit podmínky spravedlivého vypořádání SJM pro případ jeho budoucího zániku.



Namixujte si pestré benefity!

Nabídněte svým zaměstnancům jeden z nejoceňovanějších způsobů odměňování

Benefity Pluxee

- uplatníte na **více než 15 000 místech** po Česku
- můžete vyplácet **pravidelně i mimořádně**
- v **libovolné výši** a v rámci limitu s daňovým zvýhodněním – v roce 2024 do 21 983 Kč na zaměstnance a v roce 2025 do 23 278 Kč
- oceníte i díky moderním způsobům využívání – třeba **možnosti platit kartou nebo online**
- **zvýší spokojenost** a sníží fluktuaci zaměstnanců

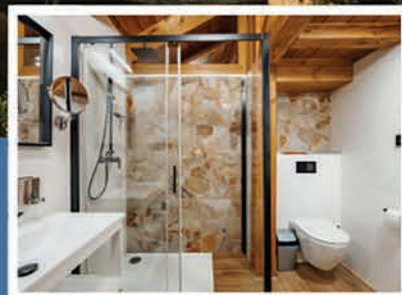
Jaké jsou nejoblíbenější možnosti využití benefitů?

- **Zdraví, relax i sport** – pohyb, odpočinek, ale také masáže, nákup zdravotních pomůcek, masáže a brýle nebo čochky
- **Kultura a vzdělávání** – pro milovníky umění, historie, hudby i na nákup vstupenek do ZOO nebo knih
- **Cestování a dobrodružství** – nevšední zážitky a dovolené v tuzemsku i zahraničí



pluxee.cz/pestre-benefity

**Získejte
nezávaznou
nabídku
pro vaši firmu**



**EXKLUZIVNÍ SLEVA 20%
PRO ČLENY OS KOVO
OD 2.9.-26.12.2024
VÍCE NA [HTTPS://CLEN.OSKOVO.CZ](https://clen.oskovo.cz)**



**APARTMÁNY NA BŘEHU LIPNA VE FRYMBURKU
V ALPSKÉM HORSKÉM STYLU
LAHEV PROSECCA NA UVÍTANOU
ZAPŮJČENÍ PADDLEBOARDU ZDARMA**

- ✓ KLIMATIZACE, WI-FI
- ✓ PARKOVÁNÍ, OHNIŠTĚ, GRILL
- ✓ WELLNESS, HOBBY SKLADY
- ✓ SOUKROMÁ OBLÁZKOVÁ PLÁŽ
- ✓ CELOROČNÍ SPORTOVNÍ VYŽITÍ

**+420 777 213 013
rezidencekupec@seznam.cz**

**REZIDENCE KUPEC
382 79 FRYMBURK
www.rezidencekupec.cz**

◆	VELKÉ PYTLE	LÉKY PROTI ŽALUDEČNÍ KYSELINĚ	MYS USA (HAVAJ)	DOVEDNOST	PRVNÍ ČÁST TAJENKY	◆	FRANC. VODA	OZN. LETADEL ISLANDU	AMERICAN (SLANG)	◆	SADY	SLOVEN. ČÍSLOVKA	AMNISTY INTERNACIONAL	◆	ČELÁDKA, CHASA	ATLETICKÝ VÝKON	KONČETINA
	PLOD DUBU						RUSKY TYTO				STOVKY				ČESKÁ STÁTNÍ NORMA		
	NA ONO MÍSTO (BÁSNICKY)						ZKR. AKCE ANTIFY SPISOVÁ ZNAČKA				PLANETKA ALPSKÁ HORSKÁ SKUPINA				PŘEDPONA EKOLOGIE LUŠTĚNINA		
	SPZ KLATOV			NĚMECKÝ BUDDVA BŮH NEBES				NETEŘE (KNIŽNĚ) ODEZVA					TRNITÁ DŘEVINA DRUHÁ Č. TAJENKY				
	JEMENSKÁ LET. SPOL.		DRUH PAPOUŠKA PLATIDLO MALAJSIE				ŽLUTOHN. SMĚSI NÁBYTKOVÝ OBCHOD					DRUH PALMY ZPŮSOB					
◆	ČESTNÝ ZAST. SEŤÍ SEMENE DO PŮDY						KOMIK ZDENĚK				SLADKOST POLKNUTÍ KOUŘE					DYNĚ	SCHOVAT
	CUKERNÝ ROZTOK						SPZ KARL. VARŮ LEHKÉ TOPNÉ OLEJE				HISTORIK UMĚNÍ ČIN. JEDN. VÁHY				ZDE JM. AMUND-SENA		
	POHOŘÍ NA KRĚTĚ			LATINSKY KOSTKY ELEKTRINA (ZAST.)				MYS SOUOS. KURILY PLAVIDLO ASIJSKÉ							HALAS, ŘEV		
	NĚM. ANO		ODVETA MOŘSKÝ PTÁK					Č. HEREČKA JANA CIZÍ Ž. JMÉNO							PODNIK V OSTRAVĚ ANGL. CESTA		
◆	ÚLOVEK	ALTOVÁ VIOLA PRUŽINY						FRANC. HRDINA PANÍ					NENASYTNÝ CIZÍ MUŽ. JMÉNO				
	KOMPLETNÍ						CHUCH-VALEC				FRANCOUZSKÝ CEPÍN MALÝ NOS						
	DOKTOR						Ž. JMÉNO 8.4. ZN. JAPON. TISKÁREN				DOZADU CHLAPÍK					DĚDINY	RAKOUSKÁ ŘEKA
	ITAL. HODINA			CHAPLINOVA ŽENA EU FEDERACE BOXU					ANGL. LIBRA OBUŠEK						ŘÍMSKÁ 6 SCHRÁNKA PLŽŮ		
	ZN. VOLTAMPÉRU		DIV. JMÉNO ČÁST KOLÍNA NAD RÝNEM					KURÝŘI KLADY							ZKR. VÁLEČ. LODÍ USA KÓD OMÁNU		
◆	ČIN. POUŠŤ	TLESKNUTÍ DĚTSKY NEMLUVIT PRAVDU						OCHRANA TĚL PTÁKŮ DUŠEVNO					AMINO-ALKOHOL				
	ANGL. ZEMĚ-KOULE						MALÝ HLODAVEC					MPZ SEV. MARIANY ZKR. PROCESORU				MPZ MALI	BRAZIL. FOTBALISTA
	ODEZVA						EGYPTSKÝ PRŮPLAV ČÁST ÚST				ANGL. STŘED ANGL. DUB						
	PLES			PRUDKÝ BĚH NABROUŠENÉ						ŘÍMSKÁ BOHYNĚ ÚRODY TOPINKA					VÝROBCE PROCESORU VRANÍK		
	ANGL. ONO		SKOŘÁPKOVÉ PLODY PROTIKLAD						NÁŠ ARABISTA INIC. KOŘINKOVÉ						UNIVERSITA V BRNĚ KOČKOVITÉ ŠELMY		
◆	SÍŤ DÁLK. KOSMIC. SPOJENÍ	OPATŘITÍ OSIVEM RUSKY TITO						DOUŠEK KÓD UZBEKISTÁNU					PREZENT PRKENNÝ STROP			SPZ TRENČINA	DLOUHOSRSTÝ TIBETSKÝ SKOT
	ANGL. HLOUBKA						POPELÁŘSKÉ AUTO				LESKY ZN. ASTATU						
	LETITÁ						ZKR. AMPÉR-ZÁVITU			ANGL. VÝPRODEJ					RUSKÁ ŘEKA MPZ NĚMECKA		
	BOHYNĚ VÍTĚZSTVÍ STARÝCH ŘEKŮ				◆		POMŮCKA K LUŠTĚNÍ: EDU, RMM, SNA, CPU, PIOLET, EREK, ORA, MLNA, AFA, ERI, YA, SLÁD, INN, PROA, LAE, SŮ			TELEFONNÍ ZKRATKA				ATLETICKÉ HÁZEČÍ NÁČINÍ			

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 vyřizuje 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 > ISNN - 0332-9270 > MK ČR E 4605

**SPRÁVNĚ ZNĚNÍ TAJENKY Z ČÍSLA 19:
ŽÁDNÝ VELKÝ DUCH NENÍ BEZ TROŠKY BLÁZNOVSTVÍ.**

V roce 2024 s křížovkami i nadále pokračujeme, pouze již nejsou výherní.