



KOVÁK

1/2025

cena: 10 Kč
27. ledna 2025

MĚSÍČNÍK ODBOROVÉHO SVAZU KOVO

str. 4–5

Proč budou odbory protestovat

str. 10–11

Plakát demonstrace před Evropskou komisí

str. 14–16

PORADNA
Změna místa výkonu práce

str. 18

Před 35 lety vznikl Československý odborový svaz pracovníků kovoprůmyslu

V Bruselu i za Prahu!



FOTO: IndustriAll Europe

Obsah



Editorial **3**

Proč se odbory chystají před Evropskou komisí **4**

Odbory v THERMACUT vyjednaly plošné navýšení mezd o 6 % **6**

Jak to vypadá ve Zlínském kraji? **6**

Spolupráce a solidarita nezná hranic **7**

Mezinárodní solidarita se srbskými odboráři **8**

Vývoj inflace v prosinci 2025 **9**

Odečet členských příspěvků **9**

Plakát demonstrace před Evropskou komisí **10–11**

Mateřská dovolená v roce 2025 **12**

Změna sídla OS KOVO ve stanovách svazu **13**

Změna místa výkonu práce **14**

Průkaz energetické náročnosti budovy (PENB) **17**

Před 35 lety vznikl Československý odborový svaz
pracovníků kovoprůmyslu **18**

Křížovka **19**

Adresa redakce a vydavatele:

OS KOVO

Táboritká 1000/23
130 00 Praha 3

IČO: 49276832

Redakce:

Jan Exner

šéfredaktor

T: +420 775 323 025

E: exner.jan@cmkos.cz

Miloslava Nováková

odborný administrativní pracovník

T: +420 775 670 721

E: novakova.miloslava@cmkos.cz

Grafická úprava:

Jakub Karman

Redakční uzávěrka je ve čtvrtek
před dnem vydání v 11 hodin.

Tisk:

Triangl, a.s.

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.
ISSN - 0332-9270
MK ČR E 4605



www.oskovo.cz

Editorial



Milí čtenáři, kováci, kolegové a kolegyně,

dovolte mi, abych vás uvítal v běžícím procesu změny časopisu Kovák. Držíte v ruce první číslo měsíčníku, který už nyní doznává změn nejen v periodicitě. Posouváme se k magazínové kvalitě, jakou mají některé odborové svazy v zahraničí – já si rád listuji v rakouském Solidarität, německém Metall nebo belgickém De Nieuwe Werker. Ty jsou mi v rámci možností inspirací.

Z Kováka, na který jste zvyklí, chceme nadále čerpat to dobré, co nabízel, budeme se ho jen snažit dělat ještě čtivější, chystáme nové pravidelné rubriky a pracujeme na grafice, která jej jen zatraktivní.

Nicméně stále jsme v procesu nebo, jak se občas říká, procházíme porodními bolestmi.

Co se ale určitě nezmění, je komunikace s vámi, zájem o zpětnou vazbu, o vaše informace, kde se co podařilo nebo naopak, a ještě lépe – zájem o články od vás, z vašich pracovišť i mimo ně, pokud pořádáte nějaké společné aktivity.

Doufám, že budete spokojeni a budete se těšit na další čísla časopisu, který informuje, podporuje i inspiruje a chce v tom být ještě lepší.

Jan Exner | tiskový mluvčí OS KOVO, šéfredaktor Kováka



Odešel bývalý místopředseda ČMKOS

JUDr. Vít Samek

V polovině ledna jsme se dozvěděli velice smutnou zprávu, že odešel skvělý člověk, odborář a odborník na slovo vzatý, bývalý místopředseda ČMKOS JUDr. Vít Samek. S Vítkem byla bezvadná spolupráce a byl připravený vždy pomoci, což může potvrdit i řada členů a členek našeho odborového svazu. Na lepších podmínkách zaměstnanců mu upřímně záleželo. Prosíme, věnujte mu tichou vzpomínku.

Proč se odbory chystají před Evropskou komisí

Za záchranu evropského průmyslu. Takový je motiv demonstrace, kterou IndustriAll Europe svolala na 5. února do Bruselu. Má podpořit výzvu k proaktivnímu a silnému plánu na udržení a vytvoření dobrých pracovních míst v průmyslu v Evropě.

Stovky členů a členek OS KOVO se jí zúčastní spolu s odboráři z Německa, Francie, Španělska, Maďarska, Itálie, Polska, ale samozřejmě také ze Slovenska. Uskuteční se několik týdnů před schvalováním tzv. dohody o čistém průmyslu Evropskou komisí (EK).

Právě proto se v ten den sejdou u Berlaymontu v Bruselu, kde EK sídlí.

Podle IndustriAll Europe mezi lety 2008 a 2023 bylo v EU ztraceno 2,3 miliónu pracovních míst ve výrobě včetně téměř miliónu pracovních míst ve výrobě od roku 2019. Letos na podzim pohrozily tisíce dalších společností uzavřením závodů, omezením výroby a zablokováním provozoven. Celý rozsah krize je maskován krátkodobými smlouvami a zkrácenou pracovní dobou, což by mohlo vytvořit až 4,3 miliónu pracovních míst.

Restrukturalizace neprobíhá pouze v tradičních sektorech a segmentech, ale také v nových průmyslových odvětvích, která byla oslavována jako tvůrce pracovních míst budoucnosti – zasaženy jsou jak závody se spalovacími motory, tak závody a dodavatelé elektrických vozidel.

IndustriAll Europe upozorňuje, že EU propadá aktu bezohledné sebesabotáže – zpřísňuje svá fiskální pravidla a omezuje investiční možnosti v době, kdy jsou potřeba. Na druhou stranu nadnárodní společnosti prosazují strategie maximalizace zisku založené na zhoršování podmínek zaměstnanců a deregulaci, zatímco nedostatek pracovních sil a dovedností nadále ničí průmysl.

Po celé Evropě se konají stávky a demonstrace, které bijí na poplach. Jednou z nich bude demonstrace ve středu 5. února v Bruselu.

Požadavky IndustriAll Europe najdete na plakátu (strana 10 a 11).



Roman Ďurčo:

Už se na to nemůžeme dívat

„Stejně jako další svazy hlásící se k IndustriAll Europe se ani my už nemůžeme dívat na to, co se odehrává v automobilovém průmyslu nebo konkrétně v České republice v ocelářském průmyslu. Výroba spadla na polovinu, nepokryváme už ani spotřebu České republiky, situace ohledně energií je pro naše podniky velmi těžká. Když jsou u nás energie jedny z nejdražších v Evropské unii, ztrácíme konkurenceschopnost,“ říká předseda OS KOVO Roman Ďurčo, který bude v Bruselu pochopitelně také. Podle něj celé Evropské unii ujel vlak i v elektromobilitě – elektroauta se neprodávají a lidé na ně ani nemají.

„Z České republiky a Slovenska pojedou do Bruselu velká delegace, zhruba tisíc lidí. Podobně to bude i z dalších zemí, sejdou se tisíce odborářů. Pokud se k tomu postaví všechny evropské odbory stejně jako my, demonstrace bude mít opravdu hojnou účast.“

Evropskou komisi chceme zejména vyzvat k tomu, aby nás přizvala k jednání v rámci celoevropských odborů a aby na něm zazněl náš názor. Naší prioritou je ochránit v Evropě pracovní místa i evropský trh. Pokud budeme daleko zelenější než ti ostatní, budeme na to vynakládat obrovské prostředky a ztratíme pracovní místa, nebudeme už schopni vrátit se zpět. A v České republice jsou subdodavatelské firmy daleko více ohroženy než ty, které v jiných zemích dodávají přímo finální produkty. Evropské komisi je třeba říci, že takhle už to dál nejde. Chceme dát najevo, že s tím, co se odehrává, nesouhlasíme,“ dodal Roman Ďurčo.



Odbory v THERMACUT vyjednaly plošné navýšení mezd o 6 %

Mgr. Martin Slanicay, Ph.D. | specialista pro ekonomiku, mzdy a KV, RP Zlín

Letošní výsledek kolektivního vyjednávání ve firmě THERMACUT, k. s., je o to cennější, že i v předchozích dvou letech se zde podařilo vyjednat slušné mzdové navýšení. Zaměstnavatel si uvědomuje, že investice do lidí jsou dobře investované peníze a že je to důležitý krok k posílení konkurenceschopnosti firmy.



Kolektivní smlouva v této firmě je také na velmi dobré úrovni. Příplatky za práci v noci a ve směnném režimu jsou sjednány v nadstandardní výši. Zaměstnanci mají nárok na celou řadu nejrůznějších benefitů. Sociální a společenská odpovědnost firmy se projevuje např. tím, že v kolektivní smlouvě jsou sjednány odměny za pracovní a životní jubilea, odměny při odchodu do důchodu a při narození dítěte a pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec zákona při složitých životních situacích zaměstnanců.

Spolupráce prospívá oběma stranám

THERMACUT, k. s., je tak příkladem firmy, kde funguje vzájemná spolupráce mezi vedením a odbory. Projevuje se to i tím, že obě strany na pravidelných měsíčních schůzkách řeší společně provozní záležitosti. Zaměstnanci to oceňují, protože k nápravě provozních problémů tak dochází relativně rychle a zaměstnanci se nebojí na případné problémy upozornit.

Jak to vypadá ve Zlínském kraji?

O to se zajímal i Deník, který oslovil tamního vedoucího regionálního pracoviště Davida Šrotta. V tomto kraji působí OS KOVO u 70 zaměstnavatelů a vyjednává za více než 20 000 zaměstnanců.

OTÁZKA DENÍKU:

Jak byste zhodnotili dosavadní průběh kolektivního vyjednávání? Máte už někde dojednáno?



Mgr. David Šrotta

vedoucí regionálního pracoviště OS KOVO pro Zlínský kraj

Odpověď Davida Šrotta:

Aktuálně nejčastěji sjednáváný růst osobních a mzdových nákladů se pohybuje okolo 6 % (sečteno veškeré navýšení plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci). Daří se sjednávat nárůst počtu dnů pracovního volna s náhradou mzdy (odpracované roky, věk zaměstnanců, sickdays) a zvyšovat hodnotu noční práce růstem příplatků.

Velkou radost mám z uzavřené smlouvy ve firmách skupiny MESIT, kterou vlastní skupina OMNIPOL s českými vlastníky. Tam se naši organizaci v čele s Josefem Poláškem podařilo vyjednat navýšení základních mezd o 6 %, navýšení příplatků, odměn a celou řadu dalších věcí. Podle našich interních propočtů odpovídá dojednaný balík 12% navýšení! Uzavřené vyjednávání je i v Aircraft

Industries, a. s., dřívějším LETu Kunovice, což je další velká firma vlastněná skupinou OMNIPOL, kde je sjednaný velmi slušný výsledek, a to přes 10 % celkově. Dojednáno máme v Teknia Uher-sky Brod, a. s., kde jsme se domluvili na zavedení 13. a 14. mzdy. V minulém roce jsme tam domluvili příplatek za noční práci ve výši 50 % průměrného výdělku a zavedení pěti dnů zdravotního volna, tzv. sickdays. Dohodnutí jsme i v PWO Czech Republic, a. s., což je úspěšná firma sídlící ve Valašském Meziříčí, kde souhrnné navýšení dělá 6,4 %. Další úspěšná vyjednávání proběhla např. ve firmách THERMACUT, k. s., a peform Brumov, s. r. o. Velmi dobrého výsledku jsme dosáhli také v greiner packaging Slušovice, s. r. o.

Spolupráce a solidarita nezná hranic

Ke konci loňského roku se uskutečnila schůzka zástupců základních organizací odborového svazu KOVO v Bosch Powertrain s.r.o. v Jihlavě se zástupci odborového svazu IG-Metall z Bosch Hildesheim a Bosch Buehl.



Zleva: Francesco Tramonti (Bue, EWC), Stefan Stoermer (HiP), Andreas Wolf (EM/PJ-EA), Petr Nesměrák (JhP, EWC), Ladislav Melichar (JhP), Roman Bence (JhP)

Jednání iniciovali kolegové z Evropské rady zaměstnanců na základě dění v rámci skupiny Bosch BBM. Transformace, jejíž dopady na zaměstnanost se začínají projevovat v plné síle, totiž přímo ohrožuje tisíce lidí. Jestliže vezmeme v potaz i dění v rámci dodavatelských řetězců, pak se dění v automobilovém průmyslu a průmyslu v Evropě obecně dotkne života miliónů lidí. Rušením pracovních míst totiž nejsou ohroženi jen zaměstnanci, ale přímo i jejich rodiny. Jak je to možné? Protože právě tito zaměstnanci mnohdy přinášejí do rodinného rozpočtu největší část rodinných příjmů. To je dáno tím, že poměrně vysoké mzdy ve společnosti Robert Bosch nastavily v minulosti vyšší životní standard našich zaměstnanců a jejich rodin.

To je ostatně naprosto v pořádku. Kdo jiný by měl táhnout ekonomiku svojí kupní silou, když už ne zaměstnanci nadnárodních společností, kteří se hlásí mezi TOP společnosti průmyslového světa.

Společně s kolegy jsme strávili celý den plánováním společné evropské solidární politiky zástupců zaměstnanců společnosti Bosch. Úspěch jedněch totiž nesmí být prohrou jiných. A solidarita neznámá jen mlčení nebo přikyvování, ale také aktivní pomoc tomu, kdo ji právě potřebuje.

To, že společnost Bosch těží ze vzájemného soupeření jednotlivých závodů Bosch o to, kdo přežije (v korporátním žargonu – perspektiva lokality), nás jako zaměstnance nesmí rozdělit.

Nesmíme se nechat vmanipulovat do situace, kdo víc ohne svůj hřbet a skloní se před tlakem na personální náklady, ten uspěje. Otázka personálních nákladů ve výrobních závodech společnosti Bosch je totiž managementem na všech úrovních společnosti prezentována jako úhelný kámen budoucnosti lokality. Modla nekonečného růstu profitu tesaň korporáty v rámci jejich konkurenčního boje nesmí být přenášena mezi zaměstnance jako jejich vlastní konkurenční boj. Zaměstnanci na svoje bedra nemožou brát riziko podnikání zaměstnavatelů, pokud jej nemohou ve všech aspektech přímo ovlivnit, natož u nadnárodních společností.

Cíli zaměstnavatelů, rozdělit a panuj, se musíme jako evropští zaměstnanci společně postavit. Kdo jiný než my, střední třída, kteří jsme dosud v rámci ekonomiky pomáhali nivelizovat mzdové průměry, oddělovat chudobu od luxusu a starosti o budoucnost našich dětí od nezkroutných plánů neustálého hospodářského růstu, totiž bude v budoucnu v Evropě kupovat produkty firem, které se dnes staví proti nám, svým zaměstnancům.

Je třeba ukázat, co slovo solidarita znamená v praxi. Je třeba namísto pouhého mluvení začít konat. Zajímejme se o svoji budoucnost, dokud je čas. Pomáhejme slabším a těm, kteří se v těžké situaci právě nacházejí. Protože nevíme, kdy přijde náš čas a budeme čekat na pomoc ostatních.

Stůjme při sobě a podporujme se. Nenechme se zaměstnavateli rozdělit a rozhádat. Španěl, Ital, Francouz, Němec i Čech totiž mají bez ohledu na svoji národnost stejnou radost i starosti.

My všichni chceme práci a za to adekvátní mzdu. To není luxus. To je naše právo!

Petr Nesměrák

Mezinárodní solidarita se srbskými odboráři

V druhé polovině listopadu 2024 se sešla globální odborová síť Hyundai/Kia, Konfederace nezávislých odborových svazů Srbska, společně s Nezávislým svazem kováků Srbska, IndustriALL Global Union a industriAll European Trade Union, aby vyjádřily svou solidaritu s pracovníky Yury v Srbsku v jejich boji za uznání odborů, spravedlivější mzdy a slušné pracovní podmínky.



FOTO: Mgr. Dana Sakařová

Konfederace nezávislých odborových svazů Srbska a Nezávislý svaz kováků Srbska hostily setkání celosvětové sítě odborů automobilek Kia a Hyundai, které koordinuje IndustriALL Global Union. Je to poprvé, co se síť setkala v zemi, kde není výrobní závod korejského výrobce vozidel, což zdůrazňuje význam celého dodavatelského řetězce a potřebu globálního organizování pracovníků, protože Kia a Hyundai jsou primárními zákazníky společnosti Yura v Srbsku.

Pracovní práva v jihokorejské společnosti Yura, která působí prostřednictvím továren Leskovac, Niš a Rača, byla vážně ohrožena kvůli vylučování odborů, minimálním mzdám, odpírání pracovní neschopnosti, špatným hygienickým podmínkám, a dokonce i fyzickým útokům vůči zaměstnankyním.

Tento boj přesahuje místní význam; je příkladem solidarity pro pracovníky v továrnách Yura po celém světě, stejně jako pro všechny zaměstnance v dodavatelských řetězcích Kia a Hyundai a automobilový průmysl jako celek.

Minimální mzdy, odpírání pracovní neschopnosti, špatné hygienické podmínky i fyzické útoky vůči zaměstnankyním.

Během setkání zúčastněné odbory ze Srbska, Koreje, České republiky, Slovenské republiky, Turecka, Indonésie, Indie, USA a Brazílie posílily a rozšířily své sítě, aby si mohly vzájemně poskytovat praktickou podporu. Organizace výroby prostřednictvím sítě dodavatelů a klientů má často za následek zhoršení pracovních podmínek mnoha zaměstnanců. Jde však o významný krok v odborové spolupráci, který se posouvá od horizontálního propojení mezi odbory v rámci těžké nadnárodní korporace k vertikálnímu propojení s odbory mezi dodavateli této korporace.

Zaměstnavatelé jsou přímo propojeni při zavádění obchodních strategií a výrobních projektů a nepřímo v neustálé komunikaci prostřednictvím vyjednávání o ceně za vzájemně poskytované služby. Proto je nezbytné, aby se odbory napříč hodnotovým řetězcem spojily a společně definovaly, co představuje spravedlivé rozdělení bohatství v rámci těchto hodnotových řetězců.

Kromě toho by v souvislosti s procesy náležité péče v oblasti lidských práv měly všechny zúčastněné strany v rámci globálních dodavatelských sítí úzce spolupracovat na zlepšení pracovních podmínek všude. To vyžaduje odbory, které mohou kolektivně mluvit za zaměstnance, a spravedlivé kolektivní vyjednávání.

Zástupci odborů se dohodli, že budou nadále sledovat vývoj ve společnosti Yura a podporovat pracovníky a odboráře v jejich boji za lepší podmínky. Pokud to bude nutné, vyvinou tlak na vedení Hyundai a Kia, aby organizovali své obchodní operace způsobem, který zajistí důstojné pracovní podmínky pro pracovníky dodavatelských firem.

Vývoj inflace v prosinci 2024

Inflace vyjádřená indexem spotřebitelských cen domácností celkem dosáhla v prosinci 2024 proti stejnému období minulého roku hodnoty **103,0 %**. Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v prosinci 2,4 %.

Inflace za rok 2024 tedy činí 2,4 %.

Ing. Alena Paukrtová
ÚP OS KOVO



FOTO: Depositphotos.com



DAŇOVÁ ODPOVĚDNA

Odečet členských příspěvků

Jindřiška Plesníková | specialista úseku odborové politiky OS KOVO

Jako každý rok přišlo ze mzdové účtárny k podpisu prohlášení poplatníka k ročnímu zúčtování mzdy. Vzhledem k tomu, že se stále mění daňové zákony, chceme se zeptat, zda i za rok 2024 budeme moci odečítat členské příspěvky, popřípadě zda se nevalorizovala maximální výše odečitatelné částky. Za jaké období se odpočítávají členské příspěvky? Je to leden až prosinec (kalendářní rok), nebo prosinec předchozího roku až listopad roku 2024?

K. M., Kutná Hora

Pro roční zúčtování, popřípadě pro daňové přiznání za rok 2024 již nelze uplatnit odpočet zaplacených členských příspěvků členem odborové organizaci.

Tato možnost byla dána naposledy za období roku 2023 a byla zakotvena v ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění, a to konkrétně v § 15 odst. 7. Způsob

prokazování (potvrzení) je zakotven v ustanovení § 38 písm. j. S účinností od 1. ledna 2024 bylo toto ustanovení v zákoně o daních z příjmů zrušeno.



industriAll
EUROPEAN TRADE UNION



5. února 2025 / BRUSEL

DEMONSTRACE ZA ZÁCHRANU EVROPSKÉHO PRŮMYSLU

PŘIPOJTE SE!

V důsledku chybějící jasné evropské průmyslové strategie a plánu, špatných podnikových rozhodnutí a zaostávání investic do průmyslu není deindustrializace jen hrozbou, ale stále více realitou.

5 okamžitých opatření k zamezení deindustrializace

1. Moratorium na seřtování průmyslových aktiv a nucené propouštění
2. Investice do potřeb sociální a čisté transformace
3. Využití sociálních podmínek při zadávání veřejných zakázek k zajištění poptávky a investic do lokalit
4. Využití zbývajících fondů EU na obnovu

5 investičních požadavků

1. Dobrý průmyslový pracovní kompas pro spravedlivý přechod: investice do práva na školení
2. Průmyslový plán pro dobrou průmyslová pracovní místa v Evropě: investiční plán se sociálními podmínkami pro všechny veřejné prostředky a podporu
3. Právo na energii pro dobrou průmyslová pracovní

a současného rozpočtu EU k překlenutí mezery v investicích

- 5.** Opatření k zajištění odolnosti evropského průmyslu včetně opatření k řešení globálních nadměrných kapacit a nespravedlivého obchodu, k zajištění investic do evropských transformujících se průmyslových odvětví

místa a dobré zivot: investice do sítí a infrastruktury

- 4.** Demokracie v práci pro dobrá pracovní místa v průmyslu: investice do kolektivního vyjednávání a participace pracovníků
- 5.** Dobrá pracovní místa v průmyslu jsou zaručena v celém globálním dodavatelském řetězci: investice do rovných podmínek

Společně můžeme budovat odolnou, udržitelnou Evropu s dobrými průmyslovými pracovními místy pro všechny!

Bližší informace k účasti na demonstraci vám poskytne váš regionální pracovník OS KOVO



**PRÁVO**

Mateřská dovolená v roce 2025

JUDr. Marie Stodolová | právnička, Praha

Jaké jsou podmínky pro přiznání podpory na mateřské dovolené v roce 2025?

K. S., Kolín

Mateřská, tedy oficiálně peněžitá pomoc v mateřství, je dávka, která nahradí příjem v době, kdy nepracujete, ale věnujete se péči o narozené dítě. Můžete na ni nastoupit už šest týdnů nebo dva měsíce před porodem, podle toho, jak se sama rozhodnete.

Pokud čekáte jedno miminko, bude mateřská trvat skoro sedm měsíců. U dvojčat nebo trojčat je to déle než devět měsíců. Výše mateřské podpory závisí na předchozím příjmu. Čím více jste vydělávala, tím víc dostanete. Ale pozor, je tam strop. **V roce 2025 nemůžete dostat víc než 57 060 Kč měsíčně.**

Abyste dostala mateřskou, musíte být nemocensky pojištěná. **To znamená, že za vás zaměstnavatel platí sociální pojištění.** Nestačí být pojištěná jen chvíli, **musíte mít odpracováno alespoň 270 dní (tedy devět měsíců)** za poslední dva roky před nástupem na mateřskou.

Další důležitou věcí je, že v den nástupu na mateřskou musí u vás trvat pracovní poměr. Ale nebojte se, i když v těhotenství o práci přijdete, máte půl roku ochrannou lhůtu. **To znamená, že když nastoupíte na mateřskou do 180 dní od konce práce, peníze dostanete.** Jen si dejte pozor na načasování – na mateřskou se chodí už šest až osm týdnů před porodem.

Nyní vás bude zajímat, z čeho se dávka mateřské podpory vypočítá. Když pracujete na dohodu, dávejte si pozor na výši výdělku. **U dohody o pracovní činnosti je hranice 4 500 Kč měsíčně, u dohody o provedení práce 11 500 Kč.** Pokud vyděláváte méně, zaměstnavatel za vás neplatí nemocenské pojištění a nemáte nárok na mateřskou. Např. když jste měla plat

18 tisíc hrubého, dostanete na mateřské 12 450 Kč. Při platu 40 tisíc to bude 27 630 Kč, a když jste brala 50 tisíc, dostanete 34 tisíc. **Maximálně můžete dostat 57 060 Kč.** Od ledna 2025 se můžou některým maminkám dávky trochu zvýšit, záleží na tom, kolik braly předtím.

Na mateřskou nemusí chodit jenom matka, může ji vystřídat i otec nebo manžel, i když není biologický otec. **Musí ale splnit stejné podmínky jako máma – být nemocensky pojištěný alespoň 270 dní** za poslední dva roky a v den nástupu na mateřskou mít práci.

Otec může být na mateřské kratší dobu než matka – **s jedním dítětem 22 týdnů, s dvojčaty nebo trojčaty 31 týdnů.** Může nastoupit až po šestinedělí. Když matka vyčerpá nějaké dny před porodem nebo během šestinedělí, otci se o to jeho doba zkrátí. **Když se rodiče domluví na střídání, musejí to dát písemně na papír.**

Podpis matky musí být ověřený – buď u notáře, na CzechPointu, nebo na odboru sociálních dávek. K tomu ještě musíte vyplnit speciální formulář pro odbor sociální. Domluvit se na střídání můžete nejpozději sedm týdnů po porodu a musí to být alespoň na týden.

V papírech musí být všechno důležité – kdo jsou rodiče, kdy se miminko narodilo a od kdy otec na mateřskou nastupuje.

Kromě mateřské a rodičovské existuje ještě otcovská – to je dávka pro čerstvé otce, kteří chtějí být doma hned po porodu. Aby ji dostali, musejí být také nemocensky pojištěni.



Změna sídla OS KOVO ve stanovách svazu



Ivo Kužel
místopředseda OS KOVO

Na říjnovém zasedání v Praze provedla Rada OS KOVO úpravu stanov, a to s platností od 1. ledna 2025. Konkrétně ke změně došlo v § 1 a § 35 a) a týká se změny sídla OS KOVO po prosincovém přestěhování na adresu Táboritská 1000/23, Praha 3, 130 00 – do administrativní části budovy hotelu Olšanka. Zveřejňujeme pouze výstup ze Stanov, paragrafy, kterých se změna týká. Úplné znění je na našem webu www.oskovo.cz v záložce Dokumenty OS KOVO.



FOTO: OS KOVO

Stanovy Odborového svazu KOVO

ČÁST PRVNÍ

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Název, sídlo a základní charakteristika odborového svazu

1. Odborový svaz má název „Odborový svaz KOVO“, jako zkratky se používá označení „OS KOVO“.
2. Sídlem OS KOVO je Táboritská 1000/23, Žižkov, 130 00 Praha.
3. OS KOVO je odborovou organizací působící na celém území České republiky.
4. OS KOVO je právnickou osobou a má právní osobnost.
5. OS KOVO má své orgány a organizační jednotky. Struktura OS KOVO je určena těmito Stanovami Odborového svazu KOVO (dále jen „Stanovy“).
6. OS KOVO je jediným právním nástupcem Odborového svazu KOVO v ČSFR na území České republiky.
7. Znak OS KOVO v závazném provedení je přílohou těchto Stanov.

§ 35 a)

Úpravy těchto Stanov provedené Radou OS KOVO

Ustanovení § 6, § 12 odst. 2 a § 26 odst. 2.1 novelizované usnesením 5. zasedání Rady OS KOVO ze dne 5. října 2006 nabývají platnosti okamžikem přijetí usnesení o schválení novelizace Stanov OS KOVO a účinnosti dnem 1. ledna 2007.

Upravené a nové znění ustanovení § 3 odst.1 Stanov OS KOVO nabývá platnosti a účinnosti dnem schválení Radou OS KOVO, to je dnem 3. října 2007.

Ustanovení § 12 odst. 2 a § 26 odst. 2.1 novelizované usnesením 11. zasedání Rady OS KOVO ze dne 16. října 2008 nabývají platnosti okamžikem přijetí usnesení o schválení novelizace Stanov OS KOVO a účinnosti dnem 1. ledna 2009.

Ustanovení § 12 odst. 1, § 12 odst. 2 b) a § 16a odst. 1 novelizovaná usnesením 5. Rady OS KOVO ze dne 11. března 2015 nabývají platnosti okamžikem přijetí usnesení o schválení novelizace Stanov OS KOVO a účinnosti dnem 16. března 2015.

Ustanovení § 20 odst. 3 l) schválené usnesením 11. Rady OS KOVO ze dne 25. března 2021 nabývají platnosti a účinnosti okamžikem přijetí usnesení o schválení změny Stanov OS KOVO.

Ustanovení § 1 odst. 2 schválené usnesením 7. Rady OS KOVO ze dne 16. října 2025 nabývá platnosti okamžikem přijetí usnesení o schválení novelizace Stanov OS KOVO a účinnosti dnem 1. ledna 2025.

PORADNA | PRACOVNÍ PRÁVO

Změna místa výkonu práce

Zaměstnavatel postavil novou halu, kam bude stěhovat výrobní stroje, a nyní nám dává podepsat dodatky k pracovním smlouvám, kde se mění místo výkonu práce ze staré haly na novou. Nová hala stojí v jiném městě, než ve kterém je stávající hala, kde aktuálně pracujeme. Jaké máme možnosti a co pro nás změna místa výkonu práce znamená?

J. M., Plzeň





Mgr. Ilona Kostadinovová

specialista právník,
RP OS KOVO Plzeň



PhDr. Martin Rohm, LL.M.

předseda Základní odborové
organizace OS KOVO WITTE CZ,
zástupce v Krajském sdružení
Plzeňského a Karlovarského kraje
OS KOVO



FOTO: Depositphotos.com

S obdobnými dotazy, které se týkají změny místa výkonu práce, se v poslední době setkáváme často. Zaměříme se proto nejprve na právní úpravu místa výkonu práce a různé situace, se kterými se zaměstnanci mohou setkat při jeho změně.

Místo výkonu práce

Nejprve definujeme místo výkonu práce. Podle § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění (dále též jen „ZP“), se jedná o místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce pro zaměstnavatele vykonávána. Místo výkonu práce je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy vedle druhu práce a dne nástupu do práce. Místo výkonu práce musí být tedy prakticky vždy písemně sjednáno již při vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě.

Místo nebo místa výkonu práce sjednaná a vymezená v pracovní smlouvě

V praxi je možno se setkat s vícero možnostmi vymezení místa výkonu práce. Nejčastěji se lze setkat s místem výkonu práce na konkrétní adrese (např. adresa zaměstnavatele), v rámci obce, kraje nebo širšího území (např. několik krajů, nebo dokonce celá Česká republika). Místo výkonu práce hraje v pracovněprávním vztahu zásadní roli, protože vymezuje prostor, kde zaměstnanec vykonává svou práci podle pokynů zaměstnavatele. Definice místa výkonu práce v pracovní smlouvě má vliv na povinnosti obou smluvních stran a ovlivňuje řadu praktických a právních otázek v pracovním poměru. Mezi nejdůležitější základní povinnost ovšem patří, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci v místě, které je dohodnuto v pracovní smlouvě, a zaměstnavatel má povinnost v tomto místě zaměstnanci práci přidělovat.

Změna místa výkonu práce

Pokud chce zaměstnavatel změnit místo výkonu práce, musí se se zaměstnancem na takové změně písemně dohodnout (dohoda o změně místa výkonu práce), místo výkonu práce nemůže zaměstnavatel jednostranně změnit. Místo výkonu práce představuje podstatnou smluvní náležitost pracovní smlouvy a lze ho měnit pouze za předpokladu, že se na tom smluvní strany dohodnou a že dohoda bude uzavřena svobodně a vážně a nikoli v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek.

Podívejme se tedy nyní na konkrétní změny místa výkonu práce, se kterými se lze v praxi setkávat:

- Změna místa výkonu práce **v rámci obce**, např. pokud se zaměstnavatel stěhuje z jednoho konce obce na druhý. Přestože se jedná o změnu v rámci stejné obce, tato změna adresy společnosti v pracovní smlouvě může mít určité dopady na zaměstnance, a to zejména delším dojížděním, s čímž mohou souviset vyšší náklady.



› pokračování ze str. 15

- Při změně místa výkonu práce **do jiné obce** dochází k významnější změně oproti změně místa výkonu práce v rámci stejné obce. Tato změna může mít pro zaměstnance větší dopad, především kvůli času strávenému na cestě, což může mít vedle zvýšených nákladů na dojíždění i negativní dopad na jeho osobní volno a život.
- Změna místa výkonu práce **do jiného kraje** obvykle pro zaměstnance znamená delší vzdálenost dojíždění do nového místa výkonu práce a více času potřebného na dopravu tam a zpět, zvýšení nákladů na dojíždění, negativní dopad na jeho osobní volno, případně i potřebu přestěhování zaměstnance.
- Změna místa výkonu práce, která je sjednána na **vícero krajů, nebo dokonce na celé území České republiky**, představuje zásadní změnu pro zaměstnance, protože bude spojena s dlouhým dojížděním, nebo dokonce nutností přestěhování se. Taková změna může výrazně ovlivnit nejen pracovní, ale i osobní život zaměstnance.

Pokud není v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno konkrétní adresou, ale širším územím, jako je např. celá obec, kraj, nebo dokonce celé území České republiky, jedná se o širší, flexibilnější formu určení místa výkonu práce. Toto vymezení má významné důsledky pro práva a povinnosti pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Zaměstnanec nemá v tomto případě právní možnost odmítnout výkon práce na jiném místě v rámci obce, kraje nebo celé České republiky, pokud je toto místo (nebo vícero míst) v souladu se sjednanou pracovní smlouvou. Zde je nutno zohlednit skutečnost, že v souladu s § 34 odst. 1 písm. b) ZP musí zaměstnanec v těchto místech vykonávat práci pro zaměstnavatele v souladu s ujednáním v pracovní smlouvě a nemůže výkon práce v těchto místech odmítnout.

Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad

Mezi doplňkové náležitosti pracovní smlouvy se řadí tzv. pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad upravené v § 34a ZP. Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než na jednu obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než na jednu obec. Podle toho pak zaměstnanci přísluší náhrada cestovních výdajů při pracovní cestě mimo toto pravidelné pracoviště v souladu s ustanovením o pracovní cestě § 42 ZP v souvislostech s § 152 ZP a § 156 odst. 1 písm. a) a b) ZP, jízdní výdaje a jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny.

Zaměstnanec nesouhlasí se změnou místa výkonu práce

Jaké má zaměstnanec možnosti, pokud se změnou místa výkonu práce nesouhlasí? Jelikož jsou pracovněprávní vztahy postaveny na smluvním základě, má zaměstnanec možnost změnu místa výkonu práce odmítnout. Zaměstnavatel nemá právo ho k této změně nutit nebo ho za odmítnutí změny postihovat (např. okamžitým zrušením pracovního poměru). Zaměstnanec je povinen nadále vykonávat svou práci na původním místě, které bylo dohodnuto v pracovní smlouvě.

Výpověď nebo dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodu přemístění zaměstnavatele

Pokud je výkon práce na takovém místě nadále nemožný, může zaměstnavatel situaci řešit tak, že dá zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. b) ZP z důvodu organizační změny na straně zaměstnavatele, tedy přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Toto ustanovení umožňuje zaměstnavateli ukončit pracovní poměr, pokud se např. rozhodne přesunout provozovnu a již nemá pro zaměstnance práci na původním místě výkonu práce. V případě výpovědi podle § 52 písm. b) zákoníku práce z důvodu organizační změny spočívající v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části běží zaměstnanci výpovědní doba (nejméně dva měsíce, pokud není v pracovní smlouvě sjednána výpovědní doba delší).

Zaměstnanec má nárok na zákonné odstupné z důvodu ztráty zaměstnání bez jeho zavinění z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části podle délky trvání pracovního poměru, v souladu s ustanovením § 67 odst. 1 ZP, a to v následující výši:

- jeden násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele méně než jeden rok
- dva násobky průměrného měsíčního výdělku, pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jeden až dva roky
- tři násobky průměrného měsíčního výdělku, pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele déle než dva roky

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou ale také dospět k dohodě o rozvázání pracovního poměru podle § 49 ZP. I v tomto případě musí být dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena ze strany zaměstnance svobodně a vážně a nikoli v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek. Dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být vždy dobrovolná. Stejně jako když zaměstnanec dostane z důvodu přemístění zaměstnavatele od zaměstnavatele výpověď, má zaměstnanec i v případě dohody o rozvázání pracovního poměru právo na zákonné odstupné za stejných podmínek a ve stejné výši jako při výpovědi z organizačního důvodu, pokud důvodem ukončení pracovního poměru je právě změna místa výkonu práce z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Na tomto místě je vhodné podotknout, že v kolektivních smlouvách může být ujednáno odstupné vyšší nad zákonem stanovené částky a v praxi se s tím lze velmi často setkávat.

Závěr

Závěrem bychom chtěli apelovat na zaměstnance, kteří se se změnou místa výkonu práce setkali nebo setkají, aby rezolutně neodmítali změnu místa výkonu práce, ale zkusili se nejdříve se zaměstnavatelem domluvit na podmínkách, které by pro ně byly akceptovatelné. Může se např. jednat o příspěvek zaměstnavatele na dojíždění, zkrácení pracovní doby, možnost alespoň částečné práce na dálku (tzv. home office) atd. Při těchto jednáních může být rovněž velmi nápomocná odborová organizace, pokud u zaměstnavatele působí. Odborová organizace má zpravidla silnější vyjednávací možnosti a může pro zaměstnance v souladu se změnou místa výkonu práce vyjednat vyšší „benefity“, které mohou převážit nevýhody vlivem delšího dojíždění do změněného místa výkonu práce. Ideální situace v praxi nastane tehdy, pokud se takové „benefity“ zakotví do kolektivní smlouvy.



PRÁVO

Průkaz energetické náročnosti budovy (PENB)

JUDr. Marie Stodolová | právnička, Praha

V médiích se nyní často zmiňují o průkazu energetické náročnosti budovy (PENB), hlavně v souvislosti s prodejem bytu. Co tento průkaz obnáší?

J. B., Příbram

Průkaz energetické náročnosti budovy (PENB) je dokument, který hodnotí, **jak efektivně budova nakládá s energií**, a poskytuje přehled o roční spotřebě energií na provoz daného objektu. Tento „energetický štítek“ slouží k tomu, aby vlastníkům i potenciálním uživatelům – kupcům nebo nájemníkům – **poskytl jasnou informaci o tom, kolik energie bude potřeba** pro vytápění, chlazení, ohřev vody, větrání a osvětlení budovy.

Energetická náročnost je vyjádřena škálou tříd od A (velmi úsporná) až po G (mimořádně nevhodná), podobně jako u spotřebičů. Tato klasifikace může ovlivnit hodnotu nemovitosti a bývá často klíčovým faktorem při rozhodování zájemců, kteří chtějí mít přehled o nákladech na energii.



FOTO: Depositphotos.com

Povinnost zajištění PENB je stanovena v **zákoně č. 406/2000 Sb., o hospodaření energií**. Tento průkaz je v České republice **vyžadován od roku 2013** a platí pro všechny nové stavby, rekonstrukce i **prodeje a pronájmy nemovitostí**. Průkaz musí být **vystaven autorizovaným energetickým specialistou** a jeho platnost je 10 let nebo do významných stavebních změn, které energetickou náročnost budovy zásadně ovlivní (např. zateplení nebo výměna topného systému).

Certifikát energetického hospodaření vyžadují rodinné a bytové domy, administrativní budovy, nemocnice, školní budovy, hotely, restaurace, sportovní haly, malo a velkoobchodní budovy a jiné budovy, které využívají energii. **Je povinný téměř pro všechny pronájmy i prodeje nemovitostí.**

Co to pro vás znamená? Pokud svůj byt nebo dům pronajímáte, **máte zákonnou povinnost předložit** nájemci platný PENB ještě před podpisem smlouvy. Bez něj vám hrozí pokuta až do výše 100 000 Kč, což rozhodně není částka, kterou by kdokoli chtěl riskovat.

Z této povinnosti jsou vyloučeny historické budovy a památníky, náboženské budovy, v nichž se odehrává obřad, dočasné budovy, průmyslové budovy a dílny, budovy s rozlohou menší než 50 m² užitné plochy a bytové budovy, které se nevyužívají celoročně.

Energetická náročnost zobrazuje reálné množství spotřeby energetických potřeb, které souvisejí s běžným užíváním budovy. Číselné ukazatele celkové spotřeby energie a tvorby CO₂ zobrazují výpočet per annum (neboli za rok).

Metoda výpočtu je přesně definována v prováděcí vyhlášce a vychází z exaktních technických norem. Certifikace efektivního hospodaření s energiemi je již nezbytnou součástí kolaudačního řízení, ale vyžaduje se **i při prodeji, koupi nebo pronájmu budovy**. Energetický certifikát vyjadřuje kvalitu budovy při spotřebě energií. Čím nižší spotřeba energií, a tedy hospodárnější objekt, tím nižší provozní náklady. Energetický certifikát zobrazuje i lepší technický stav.

Výhodou kategorizace budov je orientace na trhu s nemovitostmi, vědomí o energetické náročnosti budovy při prodeji, pronájmu nebo koupi. Primárním cílem certifikace je zvýšit zájem o koupi a stavbu nízkoenergetických domů, ovšem i o renovaci starších budov a jejich snížení spotřeby energie.

Objednávku a platbu za provedení energetické certifikace musí provést vlastník budovy. Vlastník je také povinen uchovávat tento certifikát po dobu jeho platnosti. Při prodeji budovy se odevzdává certifikát novému majiteli.

Při pronájmu je povinen vlastník budovy poskytnout nájemníkovi osvědčenou kopii platného energetického certifikátu. Kromě toho je vlastník povinen zajistit po významné obnově budovy regulované zásobování teplem, hydraulické vyvážení otopné soustavy budovy po každém zásahu do tepelné ochrany nebo do energetického vybavení budovy a umístit energetický štítek v prostoru budovy na místě přístupném všem uživatelům.

PENB nejčastěji vyžadují:

- **Potenciální nájemníci** – stále častěji se zajímají o energetickou náročnost bytu nebo domu, protože jim to pomáhá odhadnout náklady na vytápění a provoz. PENB vám může sloužit jako konkurenční výhoda, která nájemníka přesvědčí o výhodnosti vaší nemovitosti.
- **Úřady** – při kontrole splnění povinností v rámci pronájmu vám PENB mohou na vyžádání zkontrolovat inspekční orgány.

Před 35 lety vznikl Československý odborový svaz pracovníků kovoprůmyslu

Před čtvrt rokem jsme si připomněli 35 let od událostí listopadu 1989, které nastartovaly zásadní celospolečenské změny. Ty pochopitelně nemohly minout ani odbory. V těchto dnech si připomínáme nastolení nového kurzu, přechodu na zcela novou podstatu.

Mimořádný sjezd kováků v únoru 1990 se v Praze v tehdejšímu Parku kultury a oddechu Julia Fučíka konal ve velmi rušné atmosféře, poplatné porevolučnímu období plnému převratných změn.



Ve dnech 7. a 8. února 1990 se v Praze v tehdejšímu Parku kultury a oddechu Julia Fučíka (dnes Výstaviště Praha) konal mimořádný sjezd kováků. Jeho příprava po listopadové revoluci probíhala v rušném období. Rozhodující roli hrály stávkové výbory a Koordinační centrum stávkových výborů.

Jeho delegáti reprezentující všechny organizace, které se přihlásily k Odborovému svazu kováků, vyjádřili nedůvěru Akčnímu výboru ROH a zvolili nový ústřední výbor Odborového svazu KOVO, novou revizní komisi a delegáty na všesvazový (všeodborový) sjezd.

Sjezd schválil nový název Československý odborový svaz pracovníků kovoprůmyslu, nové samostatné stanovy (do té doby existovaly pouze stanovy Ústřední rady odborů), nové přerozdělení členských příspěvků: 75 % pro základní organizaci, 25 % pro odborový svaz. Ustavil také první profesní sekce a přijal mnoho dalších podmínek a zásad pro činnost svazu. Rozhodl, aby se další, tentokrát již řádný sjezd konal v roce 1991. Do čela svazu, který byl budován na dvoukomorové (národní) struktuře, byl zvolen ústřední výbor složený z volených členů předsednictev obou národních komor.


Předsedou svazu se tehdy stal Igor Pleskot, předsedou slovenské komory byl zvolen Alois Engliš, předsedou české komory byl zvolen Josef Brábník. Oba současně vykonávali funkci místopředsedů odborového svazu.

O vysoké úrovni a zodpovědnosti delegátů tohoto sjezdu svědčí i skutečnost, že OS KOVO byl jeden z mála odborových svazů, který se nerozpadl na malé svazy hájící jen zájmy úzkých profesních skupin.

Na základě rozhodnutí mimořádného sjezdu kováků se o rok později uskutečnil řádný sjezd. Ten se konal v Praze v Paláci kultury (dnešní Kongresové centrum) ve dnech 3. a 4. května. Sjezd schválil nový název svazu na Odborový svaz KOVO v ČSFR (Československá federativní republika), principy výstavby svazu, které jsou v podstatě platné dodnes – základní organizace – Mandátový obvod – Sdružení mandátových obvodů – Sjezd.

Současného názvu se náš svaz dočkal v dubnu 1993, ale to už je jiný příběh, k němuž se v Kováku určitě dostaneme.

(ex, tv)

**	LYŽAŘSKÝ VOSK	FRAN. MALÍŘ	PRVNÍ ČÁST TAJENKY	AUSTR. SÍDLO	**	ANGLICKY DIVADLO	MPZ INDONÉŠIE	LOKET	ČÁSTI TĚL	MALÉ CHIRUR- GICKÉ NOŽÍKY	SLOVEN. IROVÉ	KÓD KAIMAN- SKÝCH OSTROVŮ	**	NÁŠ SOCHAŘ	TA I ONA	MEXICKÁ AGÁVE	BERAN (Z LAT.)					
NÁSTROJE K SEČENÍ TRÁVY					NÁDOBA NA KVĚTINY								TRUP									
DŘEVINY BEZ KMENŮ					DOBYVATEL EVERESTU KÓD VÁNOČ. OSTROVA								NĚM. VRCHNÍ LOTERNÍ LÍSTEK									
ZŘENÍ PODSTATY							OBYVATEL RUSKA					ULPÍVATI NĚMECKÉ SÍDLO										
BOJOVÝ TVAR				OZNAČENÍ LETADEL MEXIKA			PRAŽSKÁ SPZ KÓD JAZYKA JAKUTŠTINY				MPZ JORDÁNSKA SEVERSKÉ M. JMÉNO				ZN. HELIA KONEC TAJENKY							
ANGLICKY JEDNA				ČÁST ÚST BĚLEHRAD- SKÝ VRCH				ANGLICKY ROKY SLOVEN. CO						DĚDINA UTRH- NOUTI								
**	DOHRO- MADY	ALŠOVÝ INICIÁLY POVLAK			HLUBOKÝ VÝMOL (NÁREČNĚ)				MEZINÁ- RODNÍ KÓD TOKELAU				CELNÍ KÓD UKRAJINY ČÁST PLIEŠOVCE			RUSKY TENTO	ŠPANĚL- SKY CELÁ					
SLOVEN- SKY ZPĚV					PŘEDPONA EKOLOG. VÝRAZŮ ZELENINA S VEJCI				BARMSKÝ OSTROV			PADAT Z MRAČEN OPAK SAMCE										
STROP- NICE						ODHAD VÝSLEDKU							PŘEDMĚSTÍ JOHANNE- SBURGU									
VÁHAT																		STARO- VĚKÝ ARMÉN				
DĚLNÍCI V LOMU																			VÍCEHLASĚ CÍRKEVNÍ SKLADBY			
HLAS SOVY				OBČANSKÝ PRŮKAZ FOTOGRAFIE (HOVOROVĚ)															DUSÍKATÁ SLOUČE- NINA		TRIKY	SPLAVIT
**	VELKÁ ŽÁBA	MPZ FINSKA AKKADSKÝ BŮH PLODNOSTI			ODRŮDA BRAMBOR	TEL. SPOL. KUVAJTU								KÓD KYPRU ZN. MANGANU	SPZ PRAHY NÁŠ SPISOVATEL							
JEREMI- ÁŠŮV MELODRAM							**	SPOL. KDE SE RUČÍ CELYM MAJETKEM	HAWAISKÝ KVĚTINOVÝ VĚNEC	SPZ. MĚLNÍK NÁZEV HLÁSKY			ŠANCE TANEČNÍK RICHARD 1963-2014									
OTRUBÝ (NÁŘ.)							DRUH JAVORU ČÁSTI DOBY KAMENNÉ						HUCULSKÝ KŮN ČALOUNĚNÉ SEDAČKY									
STŘELNÁ ZBRAŇ						FIBICHOVA SKLADBA SHORA							PROSTOR- VÝ ÚTVAR SLOV. CHYCENÝ									
SCHRÁNKY NA POPEL					OSAMOCENÍ REZERVACE U FRANT. LÁZNI					ZÁŘE ŘÍMSKÝCH 156				CENA AMER. FILMOVÉ AKADEMIE	PŘEDLOŽKA SPZ MICHÁ- LOVCE							
ŠPATNÝ				RUSKÉ VESNICE KÓD TIMORU					KOČÁR				OČIŠTĚN (VODOU)									
CITO- SLOVCE BOLESTI			NORSKÉ JEZERO RUSKÝ FIL- MOVÝ REŽI- SÉR						MEZINÁ- RODNÍ KÓD LITVY OPUHLINA				SOLMIZAČNÍ SLABIKA DOMÁCKY OTAKAR			PLANETKA	LOK					
**	KÓD JAZYKA THAJŠTINY	2. ČÁST TAJENKY POSLEDNÍ DEN V MĚSÍCI														VÝROBCE POČÍTAČO- VÝCH HER ANGL. NE						
SPZ TRUT- NOVA				OCHUCO- VATI SOLÍ NÁZEV PÍSMENE H							LÍH NACISTICKÁ TAJNÁ POLI- CIE ZKR.											
TRNITÁ DŘEVINA					DROŽ- KÁŘSKÁ ZAKÁZKA					OBAVA												
OÁZA V SAUDSKÉ ARÁBII					ÚTOK					PŘÍBUZNÝ				**	POMŮČKA K LUŠTĚNÍ: SOMA, IDEACE, NANI, RAČ, ALAROD, MOTETA, YEA, ORL, SOPR, METHÉ, LEI, TOSÉN, AMURRU, SOOS							

SPRÁVNÉ ZNĚNÍ TAJENKY Z ČÍSLA 21 a 22: **PŘÍJEMNÉ PROŽITÍ VÁNOC VÁM PŘEJE REDAKCE**

V roce 2025 budeme s křížovkami i na dále pokračovat, pouze již nebudou výherní.



Pluxee - váš partner pro zdraví

Jedna karta, jedna appka:
všechny oblíbené benefity na jednom místě



Nedělejte kompromisy. Získejte širokou nabídku benefitů na jedné kartě.

- **Dostupnější zdravotní péče** včetně nadstandardních lékařských služeb, dentální hygieny, výživových doplňků, zdravotního cvičení nebo nákupů brýlí a čoček
- Zkrášlení v rámci **estetické medicíny**
- **Zdravější stravování** díky nutričnímu poradenství nebo speciálním aplikacím
- Pravidelný **sport a pohyb**
- **Léčebné procedury** – lázně, fyzioterapie nebo rehabilitace
- Udržení **mentální pohody**

O 26,6 % více oproti mzdě

Až do limitu **69 835 Kč** příspěvek na benefity nepodléhá zdanění na straně zaměstnance. Oproti mzdě tak zaměstnanec získá minimálně **o 26,6 %** více a zaměstnavatel ušetří **5,7 %**.

Získejte
nezávaznou
nabídku
pro vaši firmu



pluxee.cz/zdravi-zamestnanci

pluxee