



KOVÁŘK

7/2026

cena: 10 Kč
27. července 2026

MĚSÍČNÍK ODBOROVÉHO SVAZU KOVO

str. 4

Činnost regionálních
pracovišť za první
pololetí

str. 6

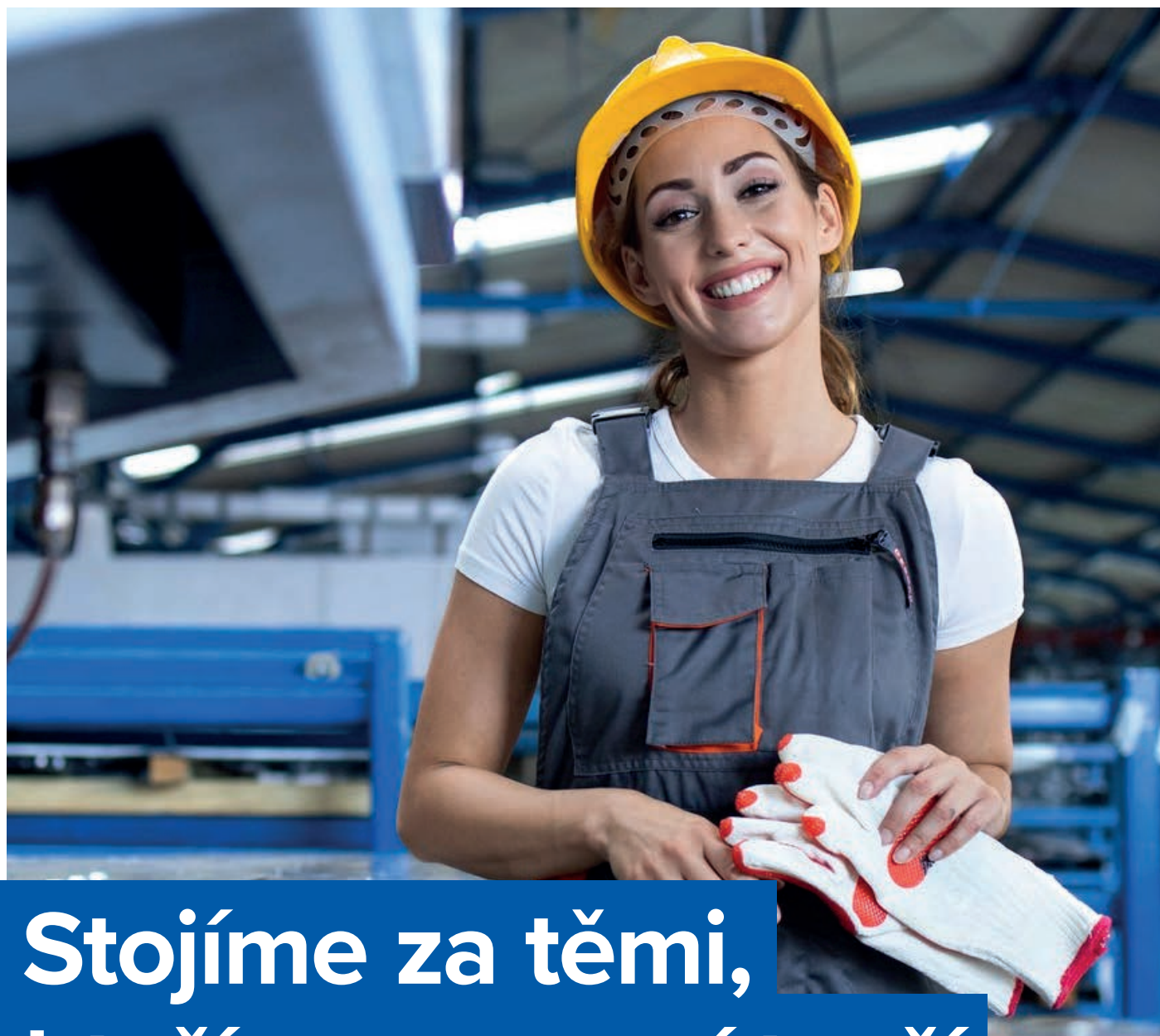
Členské příspěvky
zřejmě opět daňově
zvýhodněny

str. 10

Seminář v Inzelli: Inspirace
i nové impulzy pro práci
s mladými odboráři

str. 15

Dědění a zápočet



**Stojíme za těmi,
kteří svou prací tvoří
hodnoty této země**

Obsah

Editorial **3**

Činnost regionálních pracovišť za první pololetí:
Nové základní organizace, podpora členů i kontroly BOZP **4**

Členské příspěvky zřejmě opět daňově zvýhodněny **6**

Třinečtí i letos poslali děti za letními zážitky **7**

Mladí lidé a pracovní právo:
OS KOVO pokračuje ve spolupráci se školami **7**

Myslete na zítřek, dokud máte sílu dnes **8**

V projektové činnosti pokračujeme i letos **9**

Seminář v Inzelli:
Inspirace i nové impulzy pro práci s mladými odboráři **10**

EU Inc.: Inovace, nebo cesta k obcházení pracovních práv? **12**

Vývoj inflace v červnu 2026 **13**

Přechod z invalidního důchodu do starobního **13**

Dědění a zápočet **14**



Adresa redakce a vydavatele:

OS KOVO

Táboritská 1000/23
130 00 Praha 3

IČO: 49276832

Redakce:

Jan Exner

šéfredaktor

T: +420 775 323 025

E: exner.jan@oskovo.cz

Miloslava Nováková

odborný administrativní pracovník

T: +420 775 670 721

E: novakova.miloslava@oskovo.cz

Grafická úprava:

Jakub Karman

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,

občas je třeba se pochválit, protože jinak si neuvědomujeme, kolik se nám toho daří, jak jsme silní a jak pracovití jsou naši kolegové a kolegyně ve fabrikách i malých podnicích. Přesně o tom je hlavní téma tohoto vydání, které připravil místopředseda OS KOVO Rudolf Procházka. Pamatujete, jak ministr práce Aleš Juchelka na sjezdu prozradil, že se po jednání s předsedou OS KOVO Romanem Ďurčem chystá na znovuzavedení možnosti odečíst odborové příspěvky ze základu daně? Tak těsně před vydáním tohoto Kováka proběhla schůzka předsedy s ministryní financí Alenou Schillerovou, na které se potvrdilo, že nejde jen o planý slib a už brzy se tím budou zabývat poslanci.

Když zmiňuji hlavní témata Kováka, rovnou můžu klidně prozradit to jedno z příštích. Bude to krize automotive, která přichází z Volkswagenu, a její dopad na český průmysl. O protestech v Německu můžeme číst i v českých mainstreamových médiích, která se obvykle moc nemají k tomu o podobných akcích informovat.

Shodou okolností se naši Mladí kováci na přelomu června a července účastnili semináře v německém Inzelli, odkud si přivezli inspiraci i nové impulzy pro svoji práci. Tomu také věnujeme v aktuálním vydání místo a těšíme se na další články nejen o přeshraniční spolupráci, ale také o tom, v čem mladí z IG Metall inspirovali. Protože oni mají opravdu co nabídnout. Mimochodem chystáme rozhovor s novým předsedou Mladých kováků Pavlem Pištěkem, na který nebyl kvůli sjezdu čas, respektive prostor.

Jsme v polovině prázdnin, a pokud je dovolená ještě před vámi, přeji vám, abyste si ji užili podle svých představ.

Přeji podnětné čtení

Jan Exner | tiskový mluvčí OS KOVO, šéfredaktor Kováka



ČÍSLO MĚSÍCE

Tolik lidí protestovalo v červenci před branami továren automobilky Mercedes-Benz. Organizovali je naši kolegové z odborového svazu IG Metall. Demonstrace proběhly ve městech Sindelfingen, Untertürkheim (Stuttgart), Rastatt, Bremen, Berlín, Hamburg či Düsseldorf a byly reakcí zaměstnanců na úsporná opatření firmy, odložení speciálních finančních bonusů a plány na zvýšení týdenní pracovní doby bez navýšení platu.

Činnost regionálních pracovišť za první pololetí

Nové základní organizace, podpora členů i kontroly BOZP



Rudolf Procházka
místopředseda OS KOVO

PRÁVNÍ PORADENSTVÍ

Regionální pracoviště průběžně poskytují právní poradenství členům odborového svazu i základním organizacím. Součástí této činnosti bylo zpracovávání odborných stanovisek, poskytování konzultací a metodické pomoci při řešení pracovněprávních i občanskoprávních záležitostí.

V pracovněprávní oblasti byly nejčastěji řešeny otázky týkající se vzniku, změn a ukončení pracovního poměru, výpovědních důvodů podle zákoníku práce, nároků na odstupné, pomoci s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání, pomoci při návratech z dlouhodobé pracovní neschopnosti nebo rodičovské dovolené, převádění na jinou práci, převodů zaměstnanců mezi pracovišti a organizačními změnami u zaměstnavatelů. Opakovaně byly konzultovány případy zaměstnanců, kteří obdrželi výpověď z důvodu nadbytečnosti nebo dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti, přičemž byla posuzována zákonnost postupu zaměstnavatele a rozsah nároků zaměstnanců.

Řešily se rovněž případy týkající se překážek v práci, náhrad mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, čerpání dovolené a správného rozvržení pracovní doby. Zaměstnanci se obraceli na regionální pracoviště např. v souvislosti s nařizováním práce přesčas nad zákonný rámec, změnami směn bez projednání v dostatečném předstihu nebo při sporech o proplácení přesčasové práce. V několika případech bylo poskytováno poradenství v souvislosti s uzavíráním

dohod o částečné nezaměstnanosti a změnami organizace práce vyvolanými poklesem zakázek.

Občanskoprávní poradenství se týkalo zejména problematiky sousedských a rodinných vztahů, společného jmění manželů, dědických řízení, spotřebitelských sporů, nájemních vztahů a vymáhání pohledávek. Členům byly poskytovány informace o jejich právech a doporučovány vhodné postupy při řešení konkrétních životních situací.

Porušování odborářských práv a diskriminace

Ze strany zaměstnavatele došlo k neoprávněnému otevření kanceláře a kovové skříňky odborové organizace. Zaměstnavatel neshledal protiprávnost takového postupu. Následně mu bylo zasláno písemné upozornění o porušování práv odborů, GDPR a ochrany majetku s tím, že zaměstnavatel nakonec uznal pochybení a došlo k nápravě včetně výhodnějších podmínek pro práci odborů.

Uznání nemoci z povolání

Poskytovatel pracovní lékařské služby vydal posudek se závěrem, že dotčená pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilosti pro výkon dosavadní práce z obecné nemocnosti. RP zpracovalo žádost o uznání nemoci z povolání, která byla následně příslušným oddělením nemocí z povolání uznána.



► pokračování ze str. 4

Činnost	Počet celkem
Počet kontrol BOZP	302
Poskytnutí právního poradenství	1331
Součinnost s KV (účast nebo pomoc ze strany RP)	461
Počet založených SČ nebo ZO	9 SČ / 1 ZO

Odstranění ukazatele bezúrazovosti z kritérií odměňování

V rámci probíhajícího dialogu se zaměstnavatelem se podařilo úspěšně revidovat kritéria pro poskytování variabilních složek mzdy. Nově byl z těchto parametrů zcela vyřazen ukazatel bezúrazovosti na pracovišti. Vazba mzdových nároků na absenci pracovních úrazů dlouhodobě představovala problematický aspekt, který mohl motivovat k nehlášení pracovních úrazů. Při argumentaci jsme se opřeli o odborné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které tento postup označilo za nesouladný se zákoníkem práce.

Zásah do úpravy základních mezd

Díky spolupráci s Oblastním inspektorátem práce v Ostravě se podařilo zastavit úpravu základních mezd v rámci postupu mezi operátorskými třídami, jak směrem nahoru, tak i opačně v návaznosti na docházku zaměstnanců (nemocenská, OČR).

Zrušení vadného lékařského posudku

Díky poskytnuté právní pomoci se podařilo dosáhnout zrušení vadného lékařského posudku, na jehož základě zaměstnavatel odmítal přidělovat našemu členovi práci. Následně se s využitím právních stanovisek a dalšího jednání se zaměstnavatelem podařilo zajistit jeho návrat do pracovního procesu. I v dalších několika případech se podařilo zvrátit hrozící ukončení pracovního poměru.

Uznání a odškodnění pracovního úrazu

Díky úzké spolupráci specialisty na BOZP, právníka a odborových funkcionářů se podařilo prosadit uznání a následné odškodnění pracovního úrazu. Jednalo se o mimořádně složitý případ, kdy úraz nebyl řádně nahlášen a zaměstnankyně uplatnila svůj nárok na odškodnění až téměř rok od jeho vzniku.

Zpochybnění vnitřního předpisu

Podařilo se zpochybnit návrh vnitřního předpisu, který spojoval kariérní postup a mzdové zařazení s nepřiměřenými kritérii docházky a umožňoval netransparentní snižování pracovního zařazení. Odbory hájily spravedlivé a nediskriminační podmínky odměňování zaměstnanců.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Specialisté RP na požádání poskytují součinnost při kolektivním vyjednávání, ať už osobní účastí na vyjednávání, konzultací obsahu KS nebo přípravou podkladů. Ing. Brožek z centrály OS KOVO doposud vypracoval 17 analýz ekonomického stavu firem. Nutno podotknout, že za rok 2025 bylo z uvedených analýz zpracováno celkem 61 a růst žádostí se

očekává především ve druhé polovině roku se zahájením kolektivních vyjednávání.

Hlavní přínosy činnosti:

- konzultace a metodická podpora v oblasti kolektivního vyjednávání
- odborné posouzení obsahu kolektivních smluv
- zpracování ekonomických podkladů pro odborové organizace
- vyhodnocení hospodářské situace vybraných zaměstnavatelů jako podklad pro další odborovou činnost

Oblast BOZP a příklady z praxe

Specialisté BOZP provádějí pravidelné kontroly za účelem zjištění stavu v uvedené oblasti v jednotlivých firmách v rámci jejich působnosti. V několika firmách se podařilo zajistit vyplacení náhrady za praní osobních ochranných pracovních pomůcek v adekvátní výši, nastavit systém pracovnílékařských prohlídek tak, aby byly prováděny pokud možno v pracovní době, dohodnout provedení měření rizikových faktorů na pracovištích atd.

Překračování hygienických limitů

Během jedné z kontrol inspektor zjistil, že na konkrétní pracovní pozici dochází k překračování hygienického limitu pro lokální svalovou zátěž. Přestože měření toto riziko jasně prokázalo, v praxi chyběly povinné bezpečnostní přestávky. Chyba se okamžitě začala řešit s vedoucím výroby. Ukázalo se, že protokoly z měření se kvůli komunikačnímu šumu nedostaly ke správným lidem, a odpovědný vedoucí tak nemohl práci organizovat v souladu s ochranou zdraví. Po rychlé nápravě a úpravě norem mají nyní zaměstnanci (v souladu s kolektivní smlouvou) každé dvě hodiny nárok na desetiminutovou bezpečnostní přestávku.

Neoprávněný provoz jeřábů

U jednoho ze zaměstnavatelů bylo zjištěno dlouhodobé porušování právních předpisů spočívající v absenci revizí jeřábů po dobu přesahující tři roky. Současně nebylo zajištěno ani povinné periodické školení jeřábníků a vazačů. S ohledem na závažnost zjištěného stavu byl se zaměstnavatelem projednán okamžitý postup nápravných opatření. Inspektor stanovil lhůtu tří měsíců k odstranění nedostatků s tím, že v případě nečinnosti bude podán podnět k prošetření na příslušný orgán státního odborného dozoru (OIP). Následná kontrola potvrdila, že zaměstnavatel splnil všechny uložené povinnosti: personál byl řádně proškolen, funkční jeřáby prošly revizemi a opotřeбенá či nepoužívaná zařízení byla odstavena z provozu. Aktivní a důsledný zásah svazového inspektora tak vedl k úspěšnému vyřešení dlouhodobého zanedbávání bezpečnosti práce.

Odškodnění pracovních úrazů

Svazový inspektor BOZP zasáhl v případě vážného pracovního úrazu dolní končetiny, který zaměstnankyně utrpěla při střetu dvou paletových vozíků. Zaměstnavatel se bezprostředně po incidentu pokusil zprostit části odpovědnosti a navrhl krácení odškodnění s odkazem na zavinění ze strany poškozené. Následné šetření svazového inspektora odhalilo systémové pochybení na straně organizace práce. Analýza vnitropodnikového dopravního řádu prokázala, že zaměstnavatel v něm neměl nijak upravena pravidla přednosti v jízdě. Odpovědnost za úraz tak nesl plně zaměstnavatel, který nezajistil bezpečný provoz vozíků.

» pokračování ze str. 5

Na základě těchto zjištění bylo pochybení zaměstnankyně zcela vyloučeno a odškodnění úrazu bylo uznáno v plné výši.

Výplata náhrady ztráty na výdělku

Zaměstnanec po vážném pracovním úrazu zůstal v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel uplatňoval nezákonnou praxi, kdy kompenzace a odškodnění vyplácel až zpětně po úplném ukončení neschopnosti. Zaměstnanec se tak po třech měsících pobírání pouhých nemocenských dávek dostal do vážných finančních potíží (neschopnost splácet hypotéku a hradit běžné výdaje). Po konzultaci se svazovým inspektorem byl zaměstnavatel upozorněn na znění § 271m odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen vyplácet náhradu za ztrátu na výdělku pravidelně jednou měsíčně (pokud nebyl dohodnut jiný termín výplaty). Zaměstnavatel na základě intervence pochybení uznal, okamžitě zaměstnanci doplatil dlužnou náhradu za uplynulé tři měsíce a po zbytek pracovní neschopnosti již plnil svou povinnost měsíčně. Tímto zásahem se podařilo stabilizovat sociální situaci zaměstnance a předejít jeho potenciálnímu dluhovému zatížení.

Specialisté se dále nad uvedený počet kontrol BOZP ve firmách účastní šetření pracovních úrazů a provádějí poradenskou činnost.

NOVÉ ZÁKLADNÍ ORGANIZACE NEBO SESKUPENÍ ČLENŮ

Za první pololetí letošního roku bylo založeno celkem deset nových odborových organizací – devět seskupení členů (SČ) a jedna základní organizace (ZO).

V jednom případě má nově založené SČ OS KOVO na Brněnsku již 80 členů, přičemž organizovanost činí cca. 40 %. Dále byla dne 1. dubna 2026 založena ZO OS KOVO na Vysočině, aktuálně má již 68 nových členů.

Uvedené číselné údaje vycházejí zejména ze svodků činnosti regionálních pracovišť. Nezahrnují však řadu běžných operativních konzultací a rad poskytovaných v terénu, při jednáních s odborovými funkcionáři ani časté konzultace v rámci školení. Skutečný rozsah poskytované odborné podpory je proto ve skutečnosti ještě výrazně širší, než vyplývá z uvedených statistik.

Jsem přesvědčený, že tento výčet dostatečně odpovídá na otázku potřebnosti odborových organizací a jejich činnosti i do budoucna. Členům OS KOVO máme co nabídnout.

Závěrem bych rád poděkoval za práci zaměstnancům na regionálních pracovištích a centrále OS KOVO, ale i všem ZO, SČ a jednotlivým členům za spolupráci.

Členské příspěvky zřejmě opět daňově zvýhodněny



FOTO: Ministerstvo financí ČR



FOTO: Ministerstvo financí ČR

Jedna z do očí bijících nespravedlností bude s největší pravděpodobností napravena. Pokud návrh projde celým legislativním procesem, budou si členové odborů opět moci odečíst odborové příspěvky ze základu daně. Tuto možnost zrušila minulá vláda Petra Fialy v rámci konsolidačního balíčku. Zaměstnavatelům daňový odpočet zůstal, odborářům nikoli. „To jsem považoval za nespravedlivé a jsem rád, že se otevírá cesta k nápravě,“ uvedl předseda OS KOVO Roman Ďurčo, který se na tom domluvil s ministryní financí Alenou Schillerovou. Podporu této změně už dříve po setkání s předsedou OS KOVO vyjádřil také ministr práce Aleš Juchelka. „Členské příspěvky odborům si zaslouží brzké obnovení daňového zvýhodnění,“ uvedla po schůzce, která se konala 22. července, Alena Schillerová. „S paní ministryní jsme zároveň jednali i o dalších důležitých tématech, mimo jiné o dřívějším odchodu do důchodu zaměstnanců v náročných profesích. V debatě o nich budeme dál pokračovat,“ dodal Roman Ďurčo.

(ex)

Třinečtí i letos poslali děti za letními zážitky



FOTO: ZO OS KOVO Třinecké železářny

I v letošním roce ZO OS KOVO Třinecké železářny zajistila pro děti zaměstnanců několik prázdninových ozdravných pobytů, které jim dávají možnost prožít letní čas v krásném prostředí, poznat nové kamarády a odvézt si domů spoustu nezapomenutelných zážitků. Koncem června a začátkem července se uskutečnily pobyty ve slovenském Žiaru a v polských Rowech u Baltského moře. Ve dnech vydání Kováka si děti užívaly v Bulharsku u Černého moře, odkud pochází i tato malá fotoreportáž, a na začátku srpna letní ozdravné pobyty



vyvrcholí v rekreačním středisku Zálesí v Budišově nad Budišovkou, které je již řadu let oblíbeným místem pro závěr prázdninových turnusů. (red)

Více fotek z pobytů najdete na webu www.oskovo.cz v sekci AKTUALITY ve stejnojmenném článku.

Mladí lidé a pracovní právo: OS KOVO pokračuje ve spolupráci se školami

Regionální pracoviště OS KOVO České Budějovice se i v tomto roce zapojilo do osvětové činnosti na středních odborných školách v Jihočeském kraji. Vedoucí regionálního pracoviště Pavlína Jirková společně s odborovým právníkem Mgr. Janem Machem navštívili Střední odborné učiliště v Blatné, kde se setkali se studenty závěrečných ročníků. Součástí programu byla také účast předsedy ZO OS KOVO DURA Blatná Pavla Rathouského a místopředsedy Jaroslava Slavíka.



FOTO: Regionální pracoviště OS KOVO České Budějovice

Studentům byly představeny základní informace z oblasti pracovního práva, se kterými se setkají při vstupu na pracovní trh. Přednáška byla zaměřena především na pracovní smlouvu, vznik a ukončení pracovního poměru, hledání zaměstnání, pracovní pohovor i základní práva zaměstnanců. Velký přínos měla praktická část vedená zástupci odborové organizace ZO OS KOVO DURA, kteří studentům přiblížili konkrétní zkušenosti z pracovního prostředí a vysvětlili význam odborů v praxi.

„Tyto prezentace již přinášejí konkrétní výsledky. Několik studentů, kteří po ukončení studia nastoupili do společnosti DURA Blatná, se následně stalo členy odborové organizace,“ uvedl Pavel Rathouský. I to potvrzuje, že mladí lidé mají zájem o informace týkající se pracovních práv i možnosti odborové ochrany.

O vstupu do prvního zaměstnání

Druhé setkání proběhlo na SOU v Lišově, kde byli studentům představeny základy pracovního práva a informace, které budou potřebovat při vstupu do prvního zaměstnání. Aktivní přístup a zájem studentů o tuto problematiku vedly následně k další samostatné prezentaci předsedkyně ZO OS KOVO Eaton Suchdol nad Lužnicí Václavy Schreibové. Ta budoucím kuchařům, čalouníkům, pečovatelkám a prodavačkám přiblížila nejen pracovní smlouvy a pracovní podmínky, ale také práva zaměstnanců, možnosti obrany v pracovněprávních vztazích a význam odborů v praxi.

Součástí obou setkání byla také diskuse o významu odborů a jejich úloze při ochraně práv zaměstnanců. Aktivní přístup studentů potvrdil, že mladí lidé mají zájem orientovat se ve světě práce a rozumět svým právům i povinnostem ještě před vstupem do zaměstnání. (pj)

Myslete na zítřek, dokud máte sílu dnes

Každý z nás jednou zestárne. To není pesimismus, ale neúprosná životní realita. Přesto se při kolektivním vyjednávání až příliš často zapomíná na ty, kteří mají za sebou desítky let poctivé a tvrdé práce. Na lidi, jejichž tělo už prostě v padesáti nebo šedesáti letech nestíhá vražedné pracovní tempo jako ve třiceti. Odbory v Bosch Jihlava se proto rozhodly jednat. Výsledek? Revoluční předdůchodový program, který mění životy a ukazuje cestu celému OS KOVO.



FOTO: OS KOVO

Cesta proti proudu a předsudkům

Nebylo to jednoduché. Prosadit zásadní změny vyžaduje odvahu a pevnou vůli. Základní organizace OS KOVO v Bosch Jihlava vedené předsedy Romanem Bencem a Ladislavem Melicharem musely svést těžkou bitvu. A nešlo jen o tvrdá jednání s managementem u kulatého stolu.

„Museli jsme překonávat i skeptické názory ve vlastních řadách. Narazili jsme na lidi, kteří podobná opatření považovali za zbytečný luxus, nebo na ty, kteří bláhově věřili, že se jich stárí a únava nikdy týkat nebudou,“ ohlíží se za náročným obdobím vedení jihlavských odborů. O to větší hodnotu má skutečnost, že se předdůchodový program podařilo úspěšně protlačit přímo do nové kolektivní smlouvy.

Poloviční práce, plná výplata. Sen? Ne, realita v Bosch!

Princip celého programu je odzbrojujícím způsobem jednoduchý, ale jeho dopad na každodenní život zaměstnanců je obrovský.

Tři roky před odchodem do starobního důchodu může zaměstnanec přejít na poloviční pracovní úvazek. Za tuto poloviční porci práce ale pobírá plnou, stoprocentní mzdu. Ve výjimečných případech, na kterých se shodnou odbory se zaměstnavatelem, lze do tohoto komfortního režimu naskočit dokonce už čtyři roky před penzí.

Pro tátu nebo mámu od rodiny, kteří celý život stáli u mašin nebo na linkách, to znamená jediné: možnost dokončit svou profesní kariéru důstojně, bez neustálého strachu, že je

zničené zdraví nebo vyčerpání donutí odejít na pracák nebo do předčasného důchodu s obří finanční sekerou.

Benefit je to ale i pro samotnou firmu. Ta nepřichází o své nejuvěrnější lidi skokově. Zkušení matadoři zůstávají na pracovišti v klidnějším režimu a mají čas i energii předávat své neocenitelné know-how a zkušenosti mladší generaci, která nastupuje na jejich místa.

Kolektivní smlouva není jen o stovkách v základu

Přesně taková korporátní opatření dávají odborové práci ten nejhlubší smysl. Kolektivní smlouva totiž nesmí být jen cárem papíru o inflačním navýšení mezd a stravenkách. Je to v první řadě ochranný štít. Nástroj, který musí chránit člověka v každé profesní i životní etapě – od mladého nováčka až po unaveného veterána.

V době, kdy česká populace rapidně stárne a politici neustále posouvají věkovou hranici pro odchod do důchodu, musí být ochrana zasloužilých zaměstnanců absolutní prioritou číslo jedna pro každého odboráře.

Jihlavský Bosch ukázal, že to jde. Nastavil zrcadlo a vyslal jasný signál. Nečekejme, až se problém s věkem dotkne nás samotných. Skutečně dobré kolektivní smlouvy se netvoří pro to, co je dnes. Tvoří se pro budoucnost. Inspirujme se v Jihlavě a dokažme, že odbory OS KOVO mají sílu měnit životy k lepšímu!

Roman Bence

II. ZO OS KOVO Bosch

Ladislav Melichar

ZO OS KOVO Odbory Bosch Jihlava

V projektové činnosti pokračujeme i letos



Projektová činnost se stala nedílnou součástí aktivit OS KOVO, a to s příchodem předsedy Romana Ďurča a s podporou celého výkonného vedení svazu. OS KOVO se tedy zařadilo mezi svazy, které chtějí aktivně využívat možností čerpání fondů pro tvorbu a realizaci projektů. Projekty jsou důležitou součástí činnosti OS KOVO, umožňují čerpat prostředky jak na národní úrovni prostřednictvím vyhlašovaných grantů z národního rozpočtu ČR přes MPSV, tak rovněž využívat prostředky z evropského sociálního programu a účastnit se evropských projektů jako partner či koordinátor.

INNOSAFE 2025

Základem je vždy vytvoření kvalitního projektu z daných tematických oblastí či tvorba vlastního projektu. V roce 2025 jsme realizovali náš pilotní projekt v oblasti prevence rizik BOZP s názvem INNOSAFE 2025, který se prioritně zaměřoval na BOZP oblast, umožnil realizaci mnoha speciálních seminářů s tematikou BOZP, tisk speciálních vydání časopisů na dané téma z oblasti BOZP, rovněž se vytvořila interaktivní forma těchto časopisů atd.

Nebojme se digitalizace

Na tento projekt navazuje další z oblasti prevence rizik NEBOJME SE DIGITALIZACE 2026. Ten se primárně zaměřuje na propojení BOZP a nových technologií jako AI, nástup robotizace a automatizace, využití nových technologií v oblasti prevence rizik. Rovněž tento projekt umožní v letošním roce realizaci speciálních seminářů s tematikou BOZP a nových trendů a dále je cílem vytvořit sekce BOZP na svazovém portálu OS KOVO, kde bychom rádi seznamovali členy i funkcionáře s aktuálními problémy v oblasti BOZP, statistikami pracovních úrazů, náměty našich svazových inspektorů BOZP, výsledky jejich činnosti a v neposlední řadě také s informacemi o realizovaných či chystaných seminářích BOZP.

V současné chvíli je již odeslán Projekt BOZP 2027 s tematikou digitalizace a využití AI v oblasti prevence rizik a čeká se na připomínkové řízení a schválení v rámci MPSV. Pevně věříme, že bude schválen a umožní plynule navázat na Projekt 2026, prohloubit téma využití AI a nových technologií pro přímý výkon kontrol BOZP svazových inspektorů a rozšířit obzory všem zájemcům o toto téma z řad OS KOVO i mimo něj.

Pro spravedlivou transformaci

Co se týká projektu s využitím evropského sociálního fondu, je v realizaci evropský projekt SEAD, který započal 1. května 2025 a bude ukončen i s prezentací výsledků v Bruselu v květnu 2027. Zde je OS KOVO jako koordinátor všech zúčastněných partnerů, jsou pořádány workshopy, tréninky, kde jsou zvaní i zástupci OS KOVO z oblasti AUTOMOTIVE i hosté mimo svaz,

např. zástupci managementu firem AUTOMOTIVE či zástupci vládních organizací pro tuto oblast. Tento projekt je zaměřen na proces spravedlivé transformace, ekologicko-sociální aspekty této transformace, dále proces automatizace, robotizace a dekarbonizace v rámci AUTOMOTIVE výroby.

Tento proces je v rámci projektu sledován ve třech zemích: ČR, Slovensko a Maďarsko. Na projektu spolupracuje celá řada subjektů z Evropy, každý má svou roli – od sběru dat přes analýzu až po vyhodnocení a návrh opatření a řešení. V červnu jsme byli osloveni jako největší odborový svaz, zda bychom se zúčastnili evropského projektu s názvem AI-UNION. Na základě této výzvy jsme odeslali projektový záměr. Cílem bude posílení schopností odborových organizací a zástupců zaměstnanců efektivně a eticky využívat umělou inteligenci při zastupování pracovníků a zapojení do sociálního dialogu o digitální transformaci. Projekt přispěje k posílení sociálního dialogu, kvalitnější ochraně zaměstnanců a spravedlivému zapojení odborů do utváření budoucnosti práce v éře umělé inteligence.

Jsmo rádi, že se na takto významných projektech evropských i národních můžeme podílet, přinášet prostředky k realizaci mnoha významných setkání, seminářů, workshopů apod. Na druhé straně jde rovněž o prestiž a jsme rádi, že OS KOVO zde hraje významnou roli jako zástupce zaměstnanců ČR. Budeme se i nadále snažit být součástí těchto projektů jako OS KOVO, a pokud možno i rozšířit účast i o jiné tematické oblasti, které jsou důležité a aktuální.

Děkujeme rovněž celému VV OS KOVO za možnost vytvářet tyto projekty a za podmínky pro realizaci těchto projektů, které považujeme za velmi důležitou součást činnosti a prezentace OS KOVO směrem dovnitř i navenek. Rovněž přejeme mnoho sil nově zvolenému VV, které vzešlo z červnových voleb, a pevně věříme, že i nadále bude pokračovat skvělá spolupráce a podpora projektové činnosti OS KOVO.

Bc. René Toř
specialista na projektovou činnost a BOZP

Ing. Tomáš Lych
specialista pro evropské fondy

Seminář v Inzelli

Inspirace i nové impulzy pro práci s mladými odboráři



Ing. Soňa Kejmarová, MSc.

specialista koordinátor náboru
OS KOVO

Na přelomu června a července se v německém Inzelli uskutečnil třídní mezinárodní seminář skupiny Vídeňského memoranda. Měla jsem možnost se ho zúčastnit společně s dalšími zástupci mladých OS KOVO – Kamilem Diviakem (BOSCH), Pavlem Pištěkem (BREMBO) a Ing. Tomášem Lyachem. Během tří dnů jsme se setkali s mladými odboráři z několika evropských zemí, abychom společně diskutovali o budoucnosti odborového hnutí, sdíleli zkušenosti a hledali nové cesty, jak oslovit mladou generaci.



Program semináře byl nabitý od prvního do posledního dne. Vedle workshopů a skupinových diskusí jsme měli možnost vyslechnout si řadu inspiračních přednášek odborníků, kteří se věnovali aktuálním tématům z oblasti pracovního trhu, sociálního dialogu, evropské politiky i postavení mladých lidí ve společnosti. Velkým přínosem bylo, že přednášky nezůstaly pouze u teorie. Na každou z nich navazovala živá diskuse, během níž jsme mohli porovnat zkušenosti jednotlivých zemí a otevřeně mluvit o problémech, se kterými se ve své každodenní odborové práci setkáváme.

Přestože každý stát funguje v jiných podmínkách, velmi rychle se ukázalo,

že výzvy, kterým čelíme, jsou překvapivě podobné. Jak přivést do odborů mladé lidi? Jak je motivovat, aby byli aktivní? Jak s nimi komunikovat způsobem, který je osloví? To jsou otázky, které řeší kolegové napříč Evropou stejně jako my.

Právě sdílení zkušeností bylo jednou z nejcennějších částí celého semináře. Bylo inspirativní slyšet, jaké projekty fungují v jednotlivých zemích, ale také zjistit, že ani ostatní odborové organizace nemají univerzální recept. Každá hledá vlastní cestu, přesto nás všechny spojuje stejný cíl – vybudovat silnou generaci mladých odborářů, která bude aktivně utvářet budoucnost odborového hnutí.

Jedním z hlavních témat byla budoucí mezinárodní spolupráce. Ve skupinách jsme společně hledali způsoby, jak zajistit, aby naše spolupráce neskončila odjezdem z Inzelli. Shodli jsme se na potřebě pravidelných online setkání několikrát do roka, vytvoření společného komunikačního kanálu, sdílení dobré praxe i organizování výměnných návštěv mezi jednotlivými zeměmi. Zazněly také návrhy na pořádání mezinárodních mládežnických kempů, vznik pracovních skupin zaměřených na konkrétní témata nebo každoroční osobní setkání, které by se pokaždé konalo v jiné hostitelské zemi.



► pokračování ze str. 10

Velmi zajímavou součástí semináře bylo také seznámení s fungováním německých odborů. Měli jsme možnost vidět, jak systematicky pracují s mladými lidmi, jaké vzdělávací programy organizují nebo jaké zázemí mají pro svou činnost vytvořené. Jejich přístup ukazuje, jak důležitá je dlouhodobá práce s mladou generací a jak velký význam má investice do jejího rozvoje.

Bylo by naivní tvrdit, že se můžeme s německými odbory v současnosti srovnávat. Fungují v odlišných podmínkách, mají dlouholetou tradici i výrazně

širší možnosti. O to více ale mohou být inspirací. Z Inzellu jsme si odvezli řadu konkrétních nápadů i motivaci pracovat na tom, aby se práce s mladými odboráři v OS KOVO dále rozvíjela a postupně se přibližovala tomu nejlepšímu, co jsme měli možnost u našich německých kolegů poznat.

Osobně mě potěšilo především to, jak otevřená atmosféra během celého semináře panovala. Nikdo si nehrál na to, že má všechna řešení. Naopak, každý byl ochotný sdílet nejen své úspěchy, ale i zkušenosti s tím, co se nepovedlo.

Právě díky tomu byly diskuse upřímné, praktické a inspirativní.

Domů jsme si neodvezli jen nové kontakty a příjemné vzpomínky. Přivezli jsme si také nové pohledy na práci s mladými lidmi, inspiraci pro naši další činnost a přesvědčení, že mezinárodní spolupráce má skutečný smysl. Pokud chceme, aby odbory byly silné i za deset nebo dvacet let, musíme dát prostor mladé generaci, učit se jeden od druhého a nebát se přicházet s novými nápady. A právě k tomu byl seminář v Inzellu skvělou příležitostí.



FOTO: Komise mladých OS KOVO a IG Metall

EU INC.: INOVACE, NEBO CESTA K OBCHÁZENÍ PRACOVNÍCH PRÁV?

Evropská komise letos představila návrh nového právního rámce pro podnikání nazvaný „EU Inc.“. Jde o tzv. „28. režim“ evropského práva obchodních společností, který by existoval vedle národních právních forem firem ve všech členských státech EU. Cílem je usnadnit rozvoj startupů a rychle rostoucích podniků prostřednictvím jednotných pravidel platných v celé Evropské unii. Kritici však varují, že návrh může mít dalekosáhlé důsledky nejen pro podnikatelské prostředí, ale také pro zaměstnance, odbory a fungování evropského sociálního modelu.



Jedna firma pro celou Evropu

Podle Evropské komise má EU Inc. odstranit administrativní překážky, které dnes komplikují přeshraniční podnikání. Nová forma společnosti by umožnila založit firmu během 48 hodin, kompletně digitálně a za jednotných podmínek. Podnikatelé by nemuseli opakovaně předkládat stejné údaje různým úřadům, protože by fungoval princip „jednou a dost“.

Na první pohled jde o logický krok směrem k modernizaci evropského trhu. Návrh však vyvolává otázku, zda rychlost a jednoduchost nebudou vykoupeny oslabením kontrolních mechanismů a ochrany zaměstnanců.

Riziko regulatorní turistiky

Jedním z nejdiskutovanějších bodů návrhu je možnost svobodně si zvolit stát, ve kterém bude mít společnost své sídlo, bez ohledu na to, kde skutečně podniká. Firma by tak mohla mít administrativní sídlo například v zemi s mírnější regulací, zatímco její zaměstnanci by pracovali jinde.

Podle kritiků by to mohlo vést k tzv. regulatorní arbitráži. Společnosti by si vybíraly jurisdikce s nejnižšími požadavky na informování zaměstnanců, zastoupení pracovníků ve vedení firem nebo kolektivní vyjednávání. V důsledku by vznikl tlak na snižování standardů ochrany zaměstnanců napříč Unií.

Dopad na kolektivní práva zaměstnanců

Odbory upozorňují, že návrh sice deklaruje zachování individuálních pracovních práv, mnohem méně však řeší práva kolektivní. Jde například o fungování podnikových rad, evropských rad zaměstnanců nebo zastoupení pracovníků ve správních a dozorcích orgánech společností.

Zvláštní obavy vyvolává možnost obcházet pravidla pro zaměstnanecké zastoupení tím, že firma zvolí sídlo v zemi, kde podobná povinnost neexistuje. Zaměstnanci pracující v jiných členských státech by tak mohli přijít o práva, která by jinak měli podle domácí legislativy.

Digitální efektivita versus kontrola

Komise staví návrh na maximální digitalizaci. Registrace, hlasování akcionářů i likvidace společnosti mají probíhat převážně online. Odpůrci však upozorňují, že dvoudenní lhůta pro registraci nemusí poskytovat dostatek času pro důkladné ověření identity zakladatelů, kontrolu proti praní špinavých peněz nebo ověření skutečné ekonomické činnosti společnosti.

Existují obavy, že nový systém by mohl usnadnit vznik tzv. schránkových společností, které formálně sídlí v jednom státě, ale fakticky působí jinde. Takové struktury jsou dlouhodobě spojovány s daňovou optimalizací a komplikovanějším vymáháním pracovních či sociálních práv.

Akcie místo mezd?

Součástí návrhu jsou také evropské zaměstnanecké akciové programy (EU-ESO). Ty mají pomoci startupům přilákat talentované pracovníky tím, že jim nabídnou podíl na budoucím úspěchu firmy. Myšlenka je atraktivní zejména v technologickém sektoru, kde jsou podobné programy běžné.

Odbory však upozorňují na několik problémů. Návrh výslovně nezakazuje nahrazovat část mzdy akciovými opcemi. V krajním případě by tak zaměstnanci mohli dostávat nižší mzdu výměnou za příslib budoucích výnosů z akcií. Zároveň nesou značnou část podnikatelského rizika, aniž by měli odpovídající vliv na řízení společnosti.

Hrozba pro evropský sociální model?

Odbory bohužel dospěly k závěru, že současná podoba návrhu není pouze nástrojem pro podporu inovací. Pokud nebude doplněna o silnější ochranné mechanismy, může se stát prostředkem k systematickému obcházení pracovněprávních pravidel a oslabení sociálních standardů v Evropské unii.

Zastánci EU Inc. argumentují, že Evropa potřebuje jednodušší podmínky pro vznik a růst firem, aby obstála v globální konkurenci. Kritici naopak varují, že konkurenceschopnost nesmí být budována na úkor práv zaměstnanců a transparentnosti podnikání.

Debatu o podobě evropského „28. režimu“ tak bude v následujících měsících jedním z nejvýznamnějších střetů mezi snahou o deregulaci a ochranou sociálních práv v Evropské unii.

Zdroj: Marcus Meyer-Erdmann, „Innovation or Evasion? How the 28th Regime ‘EU Inc.’ Undermines Collective Rights and Shifts Corporate Risk on to Workers“, ETUI Policy Brief 2026/07

Mgr. Dana Sakařová
Specialistka mezinárodního odboru OS KOVO

Vývoj inflace v červnu 2026

Inflace vyjádřená indexem spotřebitelských cen domácností celkem dosáhla **v červnu 2026** proti stejnému období minulého roku hodnoty **101,5 %**. Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců oproti průměru předchozích 12 měsíců byla **v červnu 2,1 %**.

Ing. Alena Paukrtová
ÚP OS KOVO



FOTO: Depositphotos.com



JUDr. Marie Stodolová
právníčka, Praha

PRÁVO

Přechod z invalidního důchodu do starobního

Můžete mi podat informaci ohledně přechodu z invalidního důchodu do starobního? Je to automatický přechod, nebo o to musím žádat?

K. J., Příbram

Lidé, kteří pobírají invalidní důchod, často předpokládají, že se po dosažení jejich důchodového věku důchod automaticky změní na starobní. V praxi ale záleží na tom, zda splní podmínky a jak dopadne porovnání výpočtu. Rozdíl může být zásadní.

Při výpočtu starobní penze se nepostupuje automaticky, neboť ČSSZ nejprve zkoumá splnění podmínek pro přiznání starobního důchodu a poté se porovnává, která varianta je pro člověka výhodnější.

Lidé, kteří pobírají invalidní důchod prvního, druhého nebo třetího stupně, mohou o starobní důchod požádat stejně jako ostatní. Samotné pobírání invalidního důchodu tomu nebrání. Rozhodující je, zda člověk dosáhl

důchodového věku a získal potřebnou dobu důchodového pojištění.

U řádného starobního důchodu jde alespoň o **35 let pojištění**. U předčasného důchodu je nutné být nejvýše tři roky před dosažením důchodového věku a současně mít minimálně 40 let pojištění.

Pobírání samotného invalidního důchodu však potřebné roky vždy nezajistí. Právě tady lidé často chybují. Mají za to, že když už jim byl přiznán invalidní důchod, bude později automaticky splněna i podmínka pro starobní penzi. Tak to ale být nemusí. Pokud člověk pobírá invalidní důchod prvního nebo druhého stupně, tato doba se sama o sobě jako **doba pojištění nezapočítává**. Jestliže během této doby nepracuje nebo si neplatí dobrovolné důchodové

pojištění, mohou mu roky pro starobní důchod chybět.

U invalidního důchodu **třetího stupně** je situace příznivější. Tato doba se započítává v **rozsahu 80 %**. Ani tady ale neplatí, že každý automaticky splní všechny podmínky bez další kontroly. V praxi se proto vyplatí mít přehled o evidovaných dobách pojištění a nenechávat řešení až na poslední chvíli.

Když člověk o starobní důchod požádá, ČSSZ nejprve spočítá jeho výši. Tu pak porovná s invalidním důchodem, který už žadatel pobírá. Výsledek může dopadnout třemi způsoby.

- Jestliže vyjde starobní důchod vyšší, invalidní důchod zanikne a začne se vyplácet starobní penze.



► pokračování ze str. 13

- Pokud bude starobní důchod nižší, žádost se zamítne a člověku zůstane dosavadní invalidní důchod.
- Když budou obě částky stejné, žadatel si může vybrat, který důchod chce pobírat.

To je důležité praktické upozornění. Podáním žádosti si člověk obvykle nepohorší. Pokud totiž nově vypočtený starobní důchod nevyjde lépe, zůstává mu invalidní důchod.

Při stanovení starobního důchodu se nebere v úvahu jen běžný výpočet ze všech rozhodných výdělků. Zákon pamatuje i na situace, kdy člověk po přiznání invalidity pracoval méně nebo za nižší mzdu. Právě to bývá časté a bez zvláštního pravidla by mohl nový důchod vyjít zbytečně nízký.

Proto se mohou porovnávat dvě varianty. První vychází ze standardního

výpočtu podle rozhodných příjmů. Druhá pracuje s původním osobním vyměřovacím základem z doby, kdy byl přiznán invalidní důchod, a tento základ se přepočte na současnou hodnotu. Použije se ta možnost, která je pro žadatele výhodnější.

V praxi to může pomoci lidem, kteří měli před zdravotními problémy výrazně vyšší příjmy než později. Typickým příkladem je zaměstnanec, který po přiznání invalidního důchodu přešel na kratší úvazek nebo méně placenou práci. Při výpočtu starobní penze pak nemusí být automaticky znevýhodněn jen proto, že jeho pracovní možnosti byly omezené zdravotním stavem.

Ne každý pobírající invalidní důchod dosáhne včas na řádný starobní důchod. Pokud člověk nesplní potřebné podmínky, může mu **invalidní důchod zůstat**

až do 65 let. Teprve po dosažení tohoto věku se invalidní důchod automaticky změní na starobní důchod ve stejné výši. V takové situaci už není potřeba podávat žádost, změnu provede ČSSZ sama a následně zašle rozhodnutí.

To je podstatný rozdíl oproti běžné žádosti o starobní důchod po splnění standardních podmínek. Tam se výše nové penze počítá a porovnává.

Při automatické změně v 65 letech zůstává částka stejná, mění se jen typ vypláceného důchodu.

Největší chybou bývá přesvědčení, že invalidní důchod automaticky vyřeší i budoucí nárok na starobní penzi. Lidé by si měli včas ověřit hlavně to, kolik mají započtených let pojištění a zda jim některé doby nechybí. Důležité je to zejména u invalidního důchodu prvního a druhého stupně.

PRÁVO

Dědění a zápočet

JUDr. Marie Stodolová | právnička, Praha

Otec mi za svého života daroval rodinný domek, kde jsem mu napsal doživotní užívání, a za dva roky zemřel. Při dědickém řízení namítla moje sestra, aby na můj dědický podíl započítal notář i hodnotu daru. Co to znamená? To budu něco sestře platit?

S. Š., Kolín

Majetek, který rodič daroval svým potomkům za svého života, nebude samozřejmě předmětem dědictví. Darováním majetku za života se vyhnete jeho zahrnutí do **pozůstalosti** (to, co po zemřelém zůstalo a je součástí řízení o dědictví, které provádí notář).

Je nutné si uvědomit, že část tohoto darovaného majetku se i v dědickém řízení může objevit, a to v podobě institutu tzv. **započtení**. Započtení neboli **kolaci** rozlišujeme dvojího druhu – započtení na povinný díl (u nepominutelných dědiců, tj. fakticky dětí zůstavitele) a započtení na dědický podíl u ostatních dědiců v rámci pozůstalostního – dědického řízení. Předmět darování, resp. jeho hodnota tak může být později zohledněna při určení výše hodnoty majetku, kterou daný dědic – účastník dědického řízení získá v rámci dědění.

Jedním z důvodů neshod během pozůstalostního řízení **bývá darování** za života: bratr dostal krátce před otcovou smrtí dům – jak to, že má teď navíc dědit s ostatními sourozenci?! To

se bohužel skutečně občas stává: jeden z potomků „přesvědčí“ umírajícího rodiče, který trpí např. Alzheimerovou chorobou, že mu má darovat nemovitost. Další sourozenec/sourozenci se to ovšem dozví až během pozůstalostního řízení. V takovém případě lze samozřejmě napadnout **platnost darovací smlouvy**.

Neplatnost smlouvy lze žalovat i v případě, kdy mohl být dárce uveden v omyl či se ocitl pod psychickým nebo fyzickým nátlakem. Důvodem žaloby může být i tzv. darování v rozporu s dobrými mravy (pozor, jinak platné darování čehokoli pouze jednomu z více potomků nelze bez dalšího považovat za jednání v rozporu s dobrými mravy!).

Pokud se dědici k žalobě uchýlí, čeká je výzva v podobě náročného dokazování. Když soud žalobě vyhově (tj. darovací smlouva bude neplatná), dar se stane součástí pozůstalosti, a ta se celá rozdělí mezi dědice. Jestliže se ostatním dědicům z jakýchkoli důvodů nechce pouštět do soudního sporu, pak existuje varianta tzv. **započtení na dar**.

To v praxi znamená, že **dědický podíl** (na ten má za určité situace nárok manželka nebo jiná osoba povoláná k dědění) nebo **povinný díl**, který se vztahuje pouze k nepominutelným dědicům (potomci zemřelého a je jedno, zda manželské či nemanželské), se fakticky za určitých podmínek poníží o hodnotu poskytnutého daru (počítá se s hodnotou v době poskytnutí).

Pokud by hodnota daru byla vyšší než dědický podíl připadající na dědice, tento nemusí nic vracet, ale ani nic dalšího nezdědí.

Zápočet na dědický podíl nebo povinný díl je důležitým prvkem v pozůstalostním řízení, které si klade za cíl spravedlivé rozdělení majetku mezi dědice. Uplatnění zápočtu na dědický podíl nebo povinný díl má zabránit případům, kdy je majetek jednoho dědice neodůvodněně zvětšen, a to na úkor ostatních dědiců. Institut započtení se proto snaží předejít tomu, aby konkrétní osoba ze strany zůstavitele profitovala dvakrát – jednou za života a podruhé po jeho smrti.



► pokračování ze str. 14

I tyto případy však mají svá specifika a lze je v rámci dobré přípravy ošetřit, včetně nastavení rozličných pravidel prostřednictvím závěti.

Pamatuje na ni § 1660 občanského zákoníku: „Na povinný díl (hovoříme o dětech) se započte i to, co nepominutelný dědic od zůstavitele bezplatně obdržel v posledních třech letech před jeho smrtí, ledaže zůstavitel přikáže, aby se započtení provedlo za delší dobu; potomku se kromě toho započte i to, co od zůstavitele bezplatně obdržel dědicův předek. Při započtení se však nepřihlíží k obvyklým darováním.“

Co to znamená v praxi: obdarovanému se sníží hodnota jeho povinného dílu, a tím pádem zbude více na ostatní dědice. Má to ovšem smysl jen v případě, že hodnota pozůstalosti převyšuje hodnotu daru. **Obdarovaný totiž v žádném případě nemá nic vracet, lze docílit nanejvýše snížení jeho podílu na majetku, který k datu úmrtí zůstavitel zanechal.** V případě, že hodnota pozůstalosti činí

300 000 Kč a jeden ze sourozenců dostal před smrtí od zůstavitel byt v hodnotě 3 000 000 Kč, pak se hodnota bytu započte do pozůstalosti tak, že se prostě přičte ke zbytku – vznikne tak částka 3 300 000 Kč. Pokud jsou sourozenci tři a dědí rovným dílem, pak podíl každého činí 1 100 000 Kč. Od této částky se obdarovanému sourozenci odečte hodnota daru, tj. 3 000 000 Kč. Vzhledem k tomu, že výsledek je záporný, tak dotyčný/á nezdedí nic (tj. nezíská z pozůstalosti nic dalšího – zákon metodou zápočtu jej považuje za „saturevaného“ a daným způsobem řeší nerovnost, která darováním před smrtí vznikla. Pozůstalost v hodnotě 300 000 Kč si dělí zbylí dva sourozenci rovným dílem.

Ještě bych ráda upozornila na jednu skutečnost, která s tímto problémem nesouvisí, ale není moc mezi lidmi známa. **Pokud mají manželé společný majetek, tzv. SJM, tak v případě, že jeden z manželů zemře, notář z moci úřední zjišťuje dotazem u bankovních ústavů, zda měl zesnulý u nich**

účet a jaký byl stav na tomto účtu ke dni úmrtí, a totéž zjišťuje i u pozůstalého manžela.

Setkala jsem se u klientů, které jsem zastupovala v dědickém řízení, s tím, že byli hodně nemile překvapeni, že budou vyplácet ostatní dědice i ze svého účtu. Z účtu zemřelého se odečte polovina, ta náleží manželce/manželovi. Druhá polovina se rozdělí mezi tři dědice – manželku/manžela a dvě děti, takže každý získá $\frac{1}{3}$ z ušetřené částky.

V praxi se vychází z toho, že polovina prostředků na účtu pozůstalého je jeho a z druhé poloviny dědí opět pozůstalý manžel a ostatní dědici, např. dvě děti. Manželka má na účtu 100 000 Kč, 50 000 Kč je jejích a ta druhá polovina se rozdělí opět mezi manželku a další dva dědice, tedy každý obdrží $\frac{1}{3}$ z 50 000 Kč. I když byl účet založený manželkou a na její jméno, tak na něj ukládala peníze společně.

Kdyby měli manželé společné jmění zrušené, tak by se dědilo jen z účtu zemřelého.



Odborový svaz KOVO hledá spolupracovníka na pozici

Účetní junior

pro pracoviště se sídlem Táboritská 1000/23, Praha 3

Co vás čeká:

- likvidace cestovních příkazů
- vedení skladu propagačních předmětů
- evidence příspěvků
- správa firemního pojištění

Jaké znalosti a dovednosti očekáváme:

- minimální znalosti podvojného účetnictví – vhodné pro absolventy
- znalost MS Office, zejména Excel
- SŠ ekonomického zaměření výhodou
- znalost programu Pohoda výhodou
- znalost účetnictví neziskových organizací výhodou
- spolehlivost, pečlivost, zodpovědnost, samostatnost

Co můžeme nabídnout:

- práci ve stabilní společnosti
- pracovní týden 37,5 hod.
- platové ohodnocení 42 000 Kč + 9 % odměny/měsíc
- benefity – stravenková karta, příspěvek na dovolenou, sick day
- nástup dle dohody nebo od 1. 10. 2026

Příhlášky do výběrového řízení se stručným profesním životopisem a motivačním dopisem zašlete na adresu:

Odborový svaz KOVO
Táboritská 1000/23, 130 00 Praha 3 – Žižkov
Nebo na e-mail: radejova.vaclava@oskovo.cz

Bližší informace na tel. čísle: 736 521 753 – Petra Šustrová, hlavní ekonom. www.oskovo.cz

Vybraní uchazeči budou pozváni k dalšímu jednání v sídle OS KOVO Praha.

Se všemi poskytnutými osobními údaji bude nakládáno v souladu s platnou legislativou o ochraně a zpracování osobních údajů.

Odborový svaz KOVO

Regionální pracoviště OS KOVO ve Zlíně
hledá novou posilu na pozici:

Specialista / Specialistka pro kolektivní vyjednávání



CO BUDE VAŠÍ HLAVNÍ ROLÍ:

- vedení kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu se zástupci zaměstnavatelů v regionu
- poskytování odborné metodické pomoci, poradenství a konzultačních služeb pro odborové organizace
- lektorská a vzdělávací činnost
- podpora a zajišťování činnosti svazu
- sebevzdělávání v ekonomické, pracovněprávní a sociální oblasti
- sledování legislativních změn a jejich aplikace do praxe

NABÍZÍME:

- nástupní mzdu ve výši 43.500 Kč + 9% prémie
- 5 týdnů dovolené + 4 dny zdravotní volno
- vzdělávání pro podporu odborného růstu
- zaměstnanecké sociální výhody a benefity
- příspěvek na penzijní/životní pojištění
- stravenky
- nástup od 01.09.2026 (případně dle dohody)

CO PRO TUTO PRÁCI POTŘEBUJETE:

- vzdělání VŠ nebo SŠ
- výborné komunikační, prezentační a vyjednávací dovednosti
- schopnost argumentovat
- organizační schopnosti a samostatnost
- znalosti v oblasti ekonomiky podniku a pracovního práva
- trestní bezúhonnost
- znalost práce na PC (MS Office)
- řidičský průkaz B
- znalost anglického jazyka výhodou

PŘIHLÁŠENÍ:

Pokud vás tato výzva zaujala, zašlete svůj životopis do 21. 08. 2026 na e-mail: **radejova.vaclava@oskovo.cz**

Máte dotazy k pracovní pozici? Rád vám je zodpoví Mgr. David Šrott na tel. čísle **+420 608 413 331** nebo na e-mailu **srott.david@oskovo.cz**

Odpovíme všem uchazečům. S vybranými kandidáty se rádi setkáme osobně v sídle Regionálního pracoviště OS KOVO Zlín (Gahurova 5265 – Dům kultury Zlín) v termínech 25.8. nebo 28. 8. 2026.

Se všemi poskytnutými osobními údaji bude nakládáno v souladu se zákonem.



+420 608 413 331



srott.david@oskovo.cz

ROZVRH HODIN

PONDĚLÍ							
ÚTERÝ							
STŘEDA							
ČTVRTEK							
PÁTEK							



Třídní učitel/ka:

Termíny prázdnin ve školním roce 2026–2027:

1. pololetí od 1. září 2026 do 29. ledna 2027

- podzimní prázdniny od čtvrtka **29. října** do pátku **30. října 2026**
- vánoční prázdniny od středy **23. prosince 2026** do neděle **3. ledna 2027**
- vyučování po vánočních prázdninách od pondělí **4. ledna 2027**
- pololetní prázdniny v pátek **29. ledna 2027**

2. pololetí od pondělí 1. února do středy 30. června 2027

- velikonoční prázdniny od čtvrtka **25. března** do pondělí **29. března 2027**
- hlavní prázdniny od čtvrtka **1. července** do úterý **31. srpna 2027**

Jarní prázdniny v délce jednoho týdne jsou podle sídla školy stanoveny takto:

1. 2. - 7. 2. 2027

Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec, Semily, Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč, Žďár nad Sázavou, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Písek, Náchod, Bruntál

8. 2. - 14. 2. 2027

Mladá Boleslav, Příbram, Tábor, Prachatice, Strakonice, Ústí nad Labem, Chomutov, Most, Jičín, Rychnov nad Kněžnou, Olomouc, Šumperk, Opava, Jeseník

15. 2. - 21. 2. 2027

Benešov, Beroun, Rokycany, České Budějovice, Český Krumlov, Klatovy, Trutnov, Pardubice, Chrudim, Svitavy, Ústí nad Orlicí, Ostrava-město, Prostějov

22. 2. - 28. 2. 2027

Praha 1 až 5, Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov, Znojmo, Domažlice, Tachov, Louny, Karviná

1. 3. - 7. 3. 2027

Praha 6 až 10, Cheb, Karlovy Vary, Sokolov, Nymburk, Jindřichův Hradec, Litoměřice, Děčín, Přerov, Frýdek-Místek

8. 3. - 14. 3. 2027

Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín, Zlín, Praha-východ, Praha-západ, Mělník, Rakovník, Plzeň-město, Plzeň-sever, Plzeň-jih, Hradec Králové, Teplice, Nový Jičín

Vyučování ve školním roce 2027/2028 od středy **1. září 2027**



	VYDAVATEL TISKOPISU	TEMNÉ PLOCHY NA MĚSÍCI		ŠKOLNÍ POTŘEBA	ODVĚTVÍ	ROZVAŘENÉ ŠVESTKY	INICIÁLY TENISTY LENDLA	SAMUEL DOMÁCKY		RYBÁŘSKÁ SÍŤ	TERMIT	EVROPSKÁ UNIE ZKR.	TECHNICKÁ SPRÁVA SLUŽEB ZKR.		VYDÁVAT TEPLO	VLÁDCE	BEZKEMENNÉ DŘEVINY
INICIÁLY REŽISÉRA MOŠI			POPSÁNÍ						ČÁST ROSTLINY SLOVEN.					KÓD SLOVENSKÉ KORUNY			
SUMERSKÝ BŮH VOD			AFRICKÝ VÍR						VOJ. JÍDELNÍ MISKA					PLOŠNÉ MÍRY SLOVENSKY OBRNĚNEC			
MORAVSKÁ PŘEHRADA			PLOŠNÁ VÝMĚRA				POSILÁNÍ ASIJSKÉ MUŽSKÉ JMÉNO					VÝROBCE SKLA ROTACE MÍČKU					
AKVÁRIA PRO PLAZY								SUŠENKA					AMERICKÁ UNIVERZITA				
								NEKLID					SPADANÉ LISTÍ				
	SMRTELNÁ NEMOC	ŠPANĚLSKÝ URČ. ČLEN			ŘÍMSKÝCH 555				HLÁŠENÍ							3. DÍL TAJENKY	OZVĚNY
		1. DÍL TAJENKY			LOV				2. DÍL TAJENKY								
OZNAČENÍ OČITLIVOSTI FILMU				PLOD BRAMBORU						ZDRHOVADLA				CHEM. ZN. NEONU			
				ČES. OPER. SKLADATEL						HLAVNÍ MĚSTO MALEDIV				Z JAKÝCH DŮVODŮ			
INICIÁLY HERCE VYSKOČILA			KOŽEŠI- NOVÝ ŠÁL				MPZ SAN MARINA				SPĚŠNÉ						
			HEREC BRUCE ???				HOVOR. POZDRAV				JIHO- ASIJSKÝ STROM						
LOMEN						KOPAT HOVOROVÉ						ŽENSKÉ JMÉNO 10. 4.					
						MYSLIVECKÉ STANOVISTÉ						TESNÝ HOVOR.					
ZAÚPĚNÍ					PODOMEK								ROBIN DOMÁCKY				LETECKÉ JEDNOTKY
					NEŽLI								PŘED- LOŽKA				
	JEDENKRÁT NESROZU- MITELNÉ MLUVIT							DRUH SPORTOV. KALHOT						TENISOVÝ ÚDER			
								HÁZET						HUDEBNÍ ŽÁNŘ			
INICIÁLY HERCE ETZLERA			STROMOVÝ POROST				MOJI			DRUH PSA HOVOR.				INICIÁLY LIT. POSTAVY EYROVÉ			
			ASI				LESKLÝ NÁTĚR			ČÁST CHRAMU				UTÍKAT			
ZÁLOŽNÍ ZDROJ NAPÁJENÍ ZKR.				CHEMICKÝ PRVEK							ZÁSTAVA						
				STARÉ ČES. ZÁJMENO							POTULNÝ AMERICKÝ LOVEC						
PENIZE					PRODEJNÝ ELEKTRA							NEJPRVE					
					STÁT ZÁ- PADNÍ ASIE							INICIÁLY SKLADATELE LUŠKY					
NAŘÍKÁNÍ						VNITŘ. DU- ŠEV. OČISTA								INTERNET. DEBATA			
						BYV. ZKR. NAŠÍ REPUB.								Č. ZPĚVÁK KAREL ???			
SPOJKA A ANGLICKÝ				RODNÉ ČÍSLO ZKR.			VÝSLEDNÝ SOUČET						KALHOTY HOVOR.				
				PRACOVAT S ČASEM			UKAZOVACÍ ZÁJMENO						SPOLEČNĚ				
ZVUK TROUBENÍ			DÍL					ORGAN. PRO OSVOBOZENÍ PALESTINY				VÝMĚSEK TĚLA				OBILNINA	KMENOVÉ VLÁKNO
			ZIMNÍ VÝBAVA					BEZCENNÝ				MĚNĚ DOBŘE					
	HOBLINY	MILOSTNÁ POETICKÁ PÍSEŇ							HLASITÝ SMÍCH						INICIÁLY REŽISÉRA LIPSKEHO		
		POHNUTKA							ZVUK HODIN TIK ???					ČÁST VOZU			
ŠPRÝM					TEKUTÝ KOV ZN. HG					SLOŽUJÍCÍ K RŮSTU							
					JM. BOXERA TYSONA					VLOHA							
ZNIČENÍ LESA						JM. KRÁLŮ V NORSKU					ŘÍD. PRŮ- KAZ ZKR.			KŘÍK			
						ZNAČKA ATMOSFÉRY					KUCHYŇSKÁ POTŘEBA			KREMACE			
VÝROBCE SUŠENEK						NÁDOBA U STUDNY						INICIÁLY HERCE ŽAKOVA			TAK ANGLICKY		
						NĚMECKÁ PŘEDLOŽ. V						ZN. HOLMIA			NÁZEV HLÁSKY D		
INICIÁLY ZPĚVÁČKY URBÁNKOVÉ			PRACOVNÍ PORADA						NAHLÉDNUTÍ								POMŮCKA K LUŠTĚNÍ: EBOLA, LEE, MALE, MARE, MIKE, OLAF, RSM, UPS, YALE
ZNAČKA YARDU			TMAVÝ						MAJÍCÍ VELKOU DĚLKU STR. ROD								

SPRÁVNĚ ZNĚNÍ TAJENKY Z ČÍSLA 6:
HEZKÉ DNY DOVOLENÝCH VÁM PŘEJE REDAKCE.

V roce 2026 budeme s křížovkami i nadále pokračovat, pouze již nebudou výherní.

Největší pracovní riziko? Žízeň!



daňově
uznatelný
náklad

vitamaxima

Dodržte legislativní nařízení a dodejte svým zaměstnancům **tekutiny a minerály** s ochranným nápojem **Vitamaxima Strong**, který pomáhá hydratovat v průběhu pracovní doby.

- Vhodné za studena i za tepla, celoroční použití
- Praktické jednorazové balení na 1,5 l nápoje
- Neobsahuje více než 6,5 % hmotnosti cukru
- Obsahuje minerální látky
- Na výběr z několika příchutí

Rozpustná i koncentrovaná forma.



Pro více informací, objednávky a poptávky kontaktujte **obchodního zástupce.**
Antonín Klenot, tel.: 606 618 704, email: antonin.klenot@agfoods.eu.

