

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 3/2017, vyšlo dne 9. 9. 2017, ročník IV.

ZDARMA

Ing. Alena Chládková

Mateřská a rodičovská dovolená

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Oddlužení po novele insolvenčního zákona

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Odměňování „brigádníků“ a „klasických“ zaměstnanců

Dílčí novela zákoníku práce účinná od 29. 7. 2017

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Investujeme do vzdělání zaměstnanců

- lze naše investice ochránit?

Simona Valášková

Sociální zabezpečení, důchodové a zdravotní pojištění osob celodenně pečujících o své blízké

JUDr. Petr Bukovjan

Novinky a problémy v náhradním plnění

JUDr. Marie Salačová

Další nejasnosti k poskytování cestovních náhrad

Ing. Miluše Procházková

K daňovému zvýhodnění na dítě v roce 2017

Mgr. Dagmar Hošková

Chyby zaměstnavatelů při přijímacím pohovoru a rady uchazečům, jak při pohovoru uspět

Doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Proč se personalisté nemohou obejít bez znalosti psychologie?

Otázky a odpovědi

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Vzdělávejte se s námi



Patron tohoto čísla:

Mgr. Dagmar Hošková

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]



Vážení věrní i neustále přibývající noví čtenáři našeho čtvrtletníku,

dovolená i prázdniny utekly jako voda a my se opět vracíme na svá profesní místa k plnění pracovních povinností.

Náš bulletin Vám opět přináší spoustu zajímavých

článků z oblasti personální a mzdové praxe ale i nabídku seminářů k personální a mzdové práci, již tradiční rubriku otázek a odpovědí včetně stručného přehledu právních předpisů, které vyšly ve Sbírce zákonů.

Již v minulém čísle jsem Vás seznámila s naší novinou, profesním uskupením **Unie personalistů, z. s.**, kde jsme v počátcích naší činnosti, stále přijímáme nové členy a snažíme se, aby pro vás členství v Unii bylo přínosné. Jakýkoliv námět na zlepšení či rozšíření činnosti Unie vítáme, neboť jejím cílem je napomáhat právě Vám.

Další novinkou naší nabídky jsou **snídaně pro personalisty a mzdové účetní**. Mottem těchto snídaní je: Setkání nad zákoníkem práce tak trochu jinak. Cílem je řešení aktuálních problémů a otázek z praxe účastníků. Snídaně budou probíhat jako neformální setkání a volná diskuse účastníků a lektorů nad problémy z praxe u kulatého stolu. Chybět nebude ani upozornění na aktuální rozhodovací praxi soudů. Nejbližší plánované termíny ranních setkání jsou tyto:

- **Brno** (Hotel Grand - hned naproti Hlavnímu vlakovému nádraží či naproti autobusovému nádraží U Grandu), termín: **11. září 2017** (7.30 – 8.45 hod.),

- **Praha** (Hotel SOVEREIGN, Politických vězňů 16; hotel tvoří roh ulice Opletalova a ulice Politických vězňů – vchod z ulice Politických vězňů), termín: **22. září 2017** (7.30 – 8.45 hod.).

Podrobné informace a přihlášky k těmto ranním setkáním naleznete na našich webových stránkách a my se již nyní velmi těšíme na začátek dne s Vámi při diskusi nad problematikou aktuálních otázek pracovního práva.

A co je novinkou tohoto podzimního vydání? Na přání Vás, našich klientů, zařazujeme semináře k problematice zákoníku práce **realizované v omezené skupině posluchačů, a to do max. 5 osob**, aby účastníci mohli v průběhu kurzu řešit i některé otázky personální praxe ze svých pracovišť. Podrobnou nabídku těchto speciálů naleznete opět na našich webových stránkách.

Dále bych ráda upozornila na celou řadu seminářů, které jsme zařadili na druhou polovinu roku k aktuálnímu tématu **změn schválených od 1. 7. 2017 a od 1. 1. 2018**. Nabídku kurzů naleznete také na našich webových stránkách.

Vážení čtenáři, přeji Vám příjemné podzimní dny a těším se na viděnou na některém z naší organizovaných seminářů.

Děkujeme za Vaši přízeň.

V úctě

Ing. Irena Spirová, LL.M.

[obsah]

Rozhovor s patronem.....	str. 3
Úvodní slovo patrona.....	str. 3
Mateřská a rodičovská dovolená	
Ing. Alena Chládková.....	str. 4 - 6

Novinky a problémy v náhradním plnění	
JUDr. Petr Bukovjan.....	str. 7

Oddlužení po novele insolvenčního zákona	
Mgr. Pavel Gottwald, MBA.....	str. 8

Odměňování „brigádníků“ a „klasických“ zaměstnanců	
JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA.....	str. 9

Dílčí novela zákoníku práce účinná od 29. 7. 2017	
JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA.....	str. 10

Investujeme do vzdělání zaměstnanců - lze naše investice ochránit?	
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 11 - 12

Sociální zabezpečení, důchodové a zdravotní pojištění osob celodenně pečujících o své blízké	
Simona Valášková.....	str. 13

Další nejasnosti k poskytování cestovních náhrad	
JUDr. Marie Salačová.....	str. 14 - 15

K daňovému zvýhodnění na dítě v roce 2017	
Ing. Miluše Procházková.....	str. 16

Chyby zaměstnavatelů při přijímacím pohovoru a rady uchazečům, jak při pohovoru uspět	
Mgr. Dagmar Hošková.....	str. 17 - 18

Proč se personalisté nemohou obejít bez znalosti psychologie?	
Doc. PhDr. František Vizdal, CSC.....	str. 19 - 20

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky	
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 22

OTÁZKY A ODPOVĚDI

Kde v zákoníku práce najdeme upravený tzv. home-office?	
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 21

NABÍDKA SEMINÁŘŮ

Aktuální nabídka seminářů.....	str. 25 - 27
--------------------------------	--------------

ODDECHOVÁ RUBRIKA

Pěkný domov.....	str. 24
Najdi 5 rozdílů.....	str. 28
Představujeme nového lektora.....	str. 28



AD REM – Vychází 4x ročně | **Vydavatel:** TSM, spol. s r. o., IČ: 00208914, DIČ: CZ00208914, Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov | **Číslo:** 1 | **Vyšlo:** 9. 9. 2017
Ev. číslo MK: E 21745 | **ISSN:** 2336-5099 | **Šéfredaktor:** Ing. Irena Spirová, LL.M
Redakční rada: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Katarína Konečná, Hana Skřivánková, JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA

Prispěvatelé tohoto čísla: JUDr. Petr Bukovjan, Mgr. Pavel Gottwald, Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, Mgr. Dagmar Hošková, Ing. Alena Chládková, Ing. Miluše Procházková, JUDr. Marie Salačová, JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA, Simona Valášková, Doc. PhDr. František Vizdal, CSC.
e-mail redakce: adrem@tsmvyškov.cz
 Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků a článků.

Ad rem je ochrannou známkou vzdělávací agentury TSM, spol. s r. o.

[úvodní slovo patrona]

Milé čtenářky, milí čtenáři,

redakční rada Ad rem mě požádala, abych se tentokrát stala patronkou zářijového čísla časopisu. Samozřejmě mě potěšila důvěra, kterou jsem dostala, zároveň mě trochu zatížila odpovědnost, s kterou chci k tomuto úkolu přistoupit. I když třetí letošní číslo vychází až v září, nyní, při jeho přípravě jsou prázdniny v plném proudu a také já se věnuji příjemným prázdninovým činnostem - odpočinek u bazénu a sportovní aktivity v přírodě, které s manželem střídáme s péčí o naše předškolní vnoučata. V době, kdy už nemusíme svůj letní program řídit podle školních prázdnin vlastních dětí, necháváme delší dovolené spojené s cestováním mimo prázdninové měsíce. Dovolená je však přesto pro většinu „zhavé“ téma právě v tomto letním období - a to pomínu všechna úskalí, která číhají na personalistu, či zaměstnance a kterým se jistě věnují kolegové při výkladu zákoníku práce. Co však nelze pominout, podle mých zkušeností, je nutnost, či dokonce povinnost, strávit alespoň dva týdny dovolené bez pře-

rušení, aby měl šanci dostavit se „ozdravný účinek“. Ozdravný účinek pro naši fyzickou i psychickou kondici, který se může hodit, až se budeme potýkat s pracovními, soukromými či zdravotními problémy, číhající na nás během roku. A samozřejmě nezáleží příliš na místě, kde dovolenou strávíme, ani na ceně, teplotě vzduchu či vody, ale především na tom, s kým takovou dovolenou prožijeme. S partnerem, dětmi, kamarády Užít dovolenou podle představ všech zúčastněných je však celkem oříšek, na tom se pravděpodobně s některými z vás shodneme. Nedávno jsem slyšela v rozhlasu svého bývalého kolegu, psychologa, jak se v rozhovoru s redaktorem zamýšlel právě na téma dovolené, resp. jak prožít dovolenou, aby splnila očekávání a zda vyřeší společná dovolená partnerské problémy... Dozvěděla jsem se, že je vhodné např. trávit část dovolené odděleně a udělat si dovolenou i od partnera, dětí, rodiny, že prochází-li vztah partnerů vážnou krizí, společnou dovolenou se nic nevyřeší, spíše naopak. Hovořili také o tom, že není vhodné brát na dovolenou dítě „jako stmelovač“ a zaznělo mnoho dalších zajímavých informací, rad



Mgr. Dagmar Hošková

Má bohaté praktické zkušenosti s personálními procesy, dlouholetá vedoucí personálního oddělení NBÚ Praha

a doporučení. Telefonické reakce posluchačů vzápětí potvrzovaly či odmítaly doporučené postupy, volající uváděli, jak jejich dovolená proběhla úplně jinak, úplně s jiným výsledkem....No, jak se říká, není na světě člověk ten, aby se zavděčil lidem všem. A proto já pro jistotu žádný osvědčený způsob trávení dovolené nedoporučuji a doufám, že jste si dovolenou užili podle svých představ, načerpali energii, optimismus a dobrou náladu do dalších měsíců, kdy nás čeká...“co nás vlastně čeká?“

[rozhovor s patronem]

Paní magistro, co Vás přivedlo k tomu, věnovat se ve své profesní dráze právě personální oblasti?

Myslím, že to byla souhra okolností, náhodných setkání nebo možná osud. Shodou náhod jsem se dostala k spolupráci s Hlavní redakcí vzdělávacích pořadů Československé televize, dále vystudovala obor výchova a vzdělávání dospělých na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy a pak už byl jenom krok k personalistice. Pracovala jsem ve státních institucích v oblasti vzdělávání a poté ve funkci vedoucí personálního pracoviště. A rozhodnutí to bylo výborné, protože na této práci mě baví a zajímá všechno. Kontakt se zaměstnanci, kolegy, manažerské rozhodování, spolupráce na právních předpisech, výběr zaměstnanců, tvorba vzdělávacích programů atd. A přitom nepřetržitě nasávání nových informací ze všech souvisejících oblastí - právo, řízení, psychologie, komunikace...

Jak jste se dostala k lektorské činnosti?

Po mnoha letech práce ve vedoucích funkcích jsem se rozhodla změnit životní rytmus a dopřát si „vlastní organizaci času“. Lektorská práce, se kterou jsem se potkávala již dříve i ve své manažerské pozici, mi to umožňuje. Také se domnívám, že podělit se o zkušenosti, znalosti, dovednosti - pokud je o ně zájem - je do určité míry povinností. A proto jsou moje pracovní zkušenosti také základem mojí lektorské činnosti, přednášky zaměřuji na „práci s lidmi“, řízení, hodnocení, komunikační dovednosti.

Jak trávíte volný čas, jak relaxujete?

Žádné výjimečné aktivity nečekejte. Samozřejmě rodina. Nevím, zda je to zrovna „volnočasová aktivita“, ale času zabere opravdu hodně, to asi potvrdí každá žena. Manžel, děti, vnoučata, rodiče... Jsem ráda, když jsou moji blízcí v pohodě a tak

se snažím k tomu přispět. Ráda sportuji - lyže, kolo, golf, plavání, samozřejmě na úrovni přiměřené možnostem. Ráda jdu na koncert, do divadla, na výstavu. S manželem vyjíždíme na cesty po Evropě i za oceán.....A také si ráda něco zajímavého a inspirujícího přečtu, beletrii i odborné časopisy - třeba Ad rem.

Otázky pokládala:

Hana Skřivánková

Členka redakční rady Ad rem



Mateřská a rodičovská dovolená

Ing. Alena Chládková

Mateřská a rodičovská dovolená patří mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, při kterých je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v rozsahu stanoveném pracovněprávními předpisy. Budu se zabývat těmito překážkami z pohledu zákoníku práce a doplním některými z častých dotazů z praxe.



Právní úprava

- § 47, § 53 odst. 1 písm. d), § 54, § 55 odst. 2, § 191, § 195 až 198, § 212 odst. 1, § 216 odst. 2, § 217 odst. 5 a § 348 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- § 32 až § 38 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

- § 30 až § 32 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Komu a v jaké délce přísluší

Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Její délka závisí na počtu současně narozených dětí. Pokud se ženě narodí 1 dítě, má právo na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů. Porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Žádná výjimka už neplatí pro osamělé matky.

Mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28 týdnů, popř. 37 týdnů. Pokud vyčerpala zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popř. 31 týdnů.

Upozornění

Dle ustanovení § 195 odst. 5 zákoníku práce mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Pokud by dítě zemřelo v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené, poskytuje se mateřská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

Právo na mateřskou dovolenou má dle ustanovení § 197 odst. 1 zákoníku práce též zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory. V takovém případě se mateřská dovolená poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů. Pokud zaměstnankyně převzala 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 31 týdnů ode dne převzetí dítěte, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská dovolená a její nevyčerpaná část se zaměstnankyni poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Pokud by k převzetí

dítěte do dočasné péče kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu, došlo z jiných než zdravotních důvodů nebo se zaměstnankyně přestala o dítě starat, mateřská dovolená jí po dobu, po kterou o dítě nepečuje, nepřisluší.

Otázka 1: Zaměstnankyně pracuje na důležité odborné pozici. Nastoupila mateřskou dovolenou až 2 týdny před očekávaným dnem porodu a porodila 3 dny před termínem. Domnívám se, že celková délka její mateřské dovolené bude 2 týdny + 3 dny před porodem a 22 týdnů po porodu, tedy celkem 24 týdnů a 3 dny. V současné době (dítě má 3 měsíce) jedná zaměstnankyně s vedením firmy o práci z domu na poloviční úvazek. Dnem, kdy by začala pracovat, by jí skončila mateřská dovolená?

Odpověď:

Co se týká celkové doby mateřské dovolené v délce 24 týdnů a 3 dny, máte pravdu. Pokud by se zaměstnankyně rozhodla nastoupit do práce na stejnou pracovní pozici před uplynutím této doby, končí jí posledním dnem před návratem do práce mateřská dovolená. Není rozhodující, že bude vykonávat práci z domu ani to, že bude pracovat na kratší pracovní úvazek, ale to, že bude vykonávat u stejného zaměstnavatele stejnou práci v pracovním poměru, ze kterého čerpala mateřskou dovolenou.

Otázka 2: Měla bych dotaz, týkající se ženy na mateřské dovolené. Již jsme řešili případ, že pro nás koná práci na zkrácený úvazek naše zaměstnankyně, která pobírá rodičovský příspěvek, tedy je už na rodičovské dovolené. Můžeme ale uzavřít „klasický“ pracovní poměr na plný úvazek s maminkou, která pobírá u jiného zaměstnavatele peněžitou pomoc v mateřství

a potom si požádá o rodičovský příspěvek? O dítě se jí bude starat matka. Údajně se chtěla vrátit předčasně do práce, ale vzala za ni náhradu, takže o ni nestojí. V případě, že je to možné, mělo by být v pracovní smlouvě uvedeno, že se jedná o souběžný pracovní poměr?

Odpověď: Sjednat takový pracovní poměr nepochybně lze. Zákoník práce již neupravuje nic takového jako „vedlejší pracovní poměr“, nepoužívá ani termínu „souběžný pracovní poměr“, takže to nebudete do pracovní smlouvy uvádět. Zaměstnanec může mít více pracovněprávních vztahů jak u jednoho, tak u různých zaměstnavatelů, délka úvazku není omezena. Každý pracovněprávní vztah se posuzuje samostatně.

Sjednání dalšího pracovního poměru s Vámi nebude mít vliv ani na pobírání peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku. Peněžítá pomoc v mateřství nenáleží za období, za které náleží zaměstnankyni započitatelný příjem z činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění, ze které je peněžítá pomoc poskytována, nebo nemocenské, s výjimkou těch příjmů, které zaměstnankyni náleží i za dobu mateřské dovolené, aniž v této době vykonávala tuto činnost, za kterou jí náleží započitatelný příjem. Pokud jí tedy peněžítá pomoc v mateřství náleží z pracovního poměru u jiného zaměstnavatele a vydělává si u Vás, měly by být podmínky zákona splněny.

Co se týká pobírání rodičovského příspěvku, výdělečná činnost omezena není, rodič musí jen splnit podmínku osobní celodenní a řádné péče o dítě. Tu lze zajistit i péčí jiné zletilé osoby, v případě zmíněné zaměstnankyně její matkou.

Návrat do zaměstnání, ochrana ve vztahu ke skončení pracovního poměru

Pokud bude chtít zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nastoupit znovu do zaměstnání, má zaměstnavatel dle ustanovení § 47 zákoníku práce povinnost zařadit ji na její původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí ji zaměstnavatel podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě.

Zaměstnankyni na mateřské dovolené poskytuje zákoník práce specifickou ochranu ve vztahu ke skončení pracov-

ního poměru. Čerpání mateřské dovolené je ochrannou dobou ve smyslu ustanovení § 53 zákoníku práce o zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem. Výpověď nemůže dát zaměstnavatel v této době ani z důvodu, pro který by jinak mohl se zaměstnankyní rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením. Byla-li dána zaměstnankyni z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, skončí dle ustanovení § 54 písm. c) zákoníku práce výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou. Zákaz výpovědi se samozřejmě nevztahuje na výpověď danou zaměstnankyni pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) zákoníku práce (tedy pro rušení zaměstnavatele nebo jeho části).

Jak stanoví § 55 odst. 2 zákoníku práce, zaměstnavatel nemůže se zaměstnankyní na mateřské dovolené ani okamžitě zrušit pracovní poměr.

Otázka 3: Zaměstnankyni bylo prokázáno závažné porušení pracovní kázně (nastoupila do práce pod vlivem alkoholu). V té době byla však těhotná, takže jsme jí nemohli dát výpověď, a to ani v době následného čerpání mateřské dovolené. Teď jí mateřská dovolená končí a zaměstnankyně nás požádala o čerpání dovolené na zotavenou v rozsahu 5 dní z loňského roku a celých 25 dní z roku letošního, celkem tedy 30 dní dovolené. Pak nastoupí na rodičovskou dovolenou. Dovolenou jí musíme dle zákoníku práce poskytnout a platit jí náhradu mzdy. Můžeme jí dát v době čerpání dovolené výpověď? Výpověď bychom jí předali v dubnu, výpovědní doba začne běžet v květnu, ale začátkem června nastoupí na rodičovskou dovolenou. Jak to bude dál?

Odpověď: Ano, v době těhotenství a po dobu mateřské dovolené nemůžete dát zaměstnankyni výpověď ani pro závažné porušení povinností, vztahuje se na ni ochranná doba. V době čerpání dovolené jí výpověď předat můžete, ale protože výpovědní doba neuplyne před nástupem na rodičovskou dovolenou, dostane se v době rodičovské dovolené opět do ochranné doby a pracovní poměr jí neskončí. Ochranná doba (rodičovská dovolená) se do výpovědní doby nezapočítá. Pracovní poměr jí skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po nástupu do práce po rodičovské dovolené. Ledaže by vám za-

městnankyně sdělila, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Peněžítá pomoc v mateřství

Po dobu mateřské dovolené pobírá žena zpravidla dávku nemocenského pojištění, konkrétně peněžítou pomoc v mateřství. Musí ovšem splňovat podmínky stanovené v zákoně o nemocenském pojištění. To ale neznamená, že poskytování peněžité pomoci v mateřství je striktně vázáno na mateřskou dovolenou. Peněžítá pomoc v mateřství je něco jiného než mateřská dovolená, a to i přesto, že jejich doby trvání (pobírání) se ve valné většině případů shodují.

Právo na mateřskou dovolenou ve smyslu ustanovení § 195 zákoníku práce má zaměstnankyně bez ohledu na to, jestli jí vznikl nárok na peněžítou pomoc v mateřství (pokud ne, může od narození dítěte pobírat rodičovský příspěvek). Právo na mateřskou dovolenou je totiž spojeno s existencí pracovního poměru, s porodem a péčí o narozené dítě.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Komu a v jaké délce přísluší

Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni (zaměstnanci) k prohloubení péče o dítě a na jejich žádost. Matce dítěte se rodičovská dovolená poskytuje po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Upozornění

Mnozí zaměstnanci si pletou poskytování rodičovské dovolené s pobíráním rodičovského příspěvku dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Rodičovskou dovolenou není možné automaticky spojovat s poskytováním rodičovského příspěvku. Mohou nastat případy (a v praxi jsou docela časté), kdy zaměstnanec nebude čerpat rodičovskou dovolenou a bude mu náležet rodičovský příspěvek, jakož i naopak.

Riziku rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci se vystavují zaměstnanci, kteří se nehodlají vrátit po uplynutí doby 3 let věku

dítěte do zaměstnání, protože se domnívají, že stále čerpají rodičovskou dovolenou a nemůže se jim nic stát. Je samozřejmě možné požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu až třeba do 4 let věku dítěte. Pokud ale zaměstnavatel takové žádosti nevyhoví, měl by zaměstnanec nastoupit do práce.

Stejně jako u mateřské dovolené i na rodičovskou dovolenou má dle ustanovení § 197 odst. 1 zákoníku práce právo též zaměstnanec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

V takovém případě se rodičovská dovolená poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Zaměstnankyni, která čerpala ode dne převzetí dítěte mateřskou dovolenou, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Totožnou právní úpravu jako u mateřské dovolené obsahuje zákoník práce v ustanovení § 198 i pro rodičovskou dovolenou. Jde o přerušeni rodičovské dovolené, o případ, kdy zaměstnanci po určitou dobu rodičovská dovolená nepřísluší a kdy dítě zemře v době čerpání rodičovské dovolené (viz výše).

Návrat do zaměstnání, ochrana ve vztahu ke skončení pracovního poměru

V případě návratu zaměstnance do zaměstnání po vyčerpání rodičovské dovolené má zaměstnavatel povinnost zařadit jej podle podmínek pracovní smlouvy (v souladu se sjednaným druhem a místem výkonu práce), nikoliv však na původní práci a pracoviště, jako je tomu po skončení mateřské dovolené nebo u muže po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (viz výše).

Rovněž zaměstnancům na rodičovské dovolené přísluší podle zákoníku práce zvýšená ochrana ve vztahu ke skončení

pracovního poměru. Čerpání rodičovské dovolené je ochrannou dobou ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce o zákazu výpovědi, s výjimkami dle § 54 zákoníku práce (na rozdíl od mateřské dovolené se ochrana nevztahuje ani na výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce, tedy pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, ledaže by šlo o rodičovskou dovolenou zaměstnance-muže do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).

Ani se zaměstnancem na rodičovské dovolené nemůže zaměstnavatel dle § 55 odst. 2 zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr. Na rozdíl od čerpání mateřské dovolené přichází v úvahu, aby zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem v případě, kdy by jinak použil okamžitého zrušení pracovního poměru, tento pracovní právní vztah výpovědi. Zde se zákaz výpovědi neuplatní.

Rodičovský příspěvek

Jak bylo výše uvedeno, rodičovský příspěvek je dávkou nikoliv nemocenského pojištění, ale státní sociální podpory, přičemž jeho poskytování je na čerpání rodičovské dovolené nezávislé. Na tom nic nemění skutečnost, že rodičovský příspěvek pobírá zaměstnanec zpravidla v době, kdy zároveň čerpá rodičovskou dovolenou.

Podmínky nároku na rodičovský příspěvek poskytovaný Úřadem práce jsou upraveny v ustanovení § 30 a následujících zákona o státní sociální podpoře.

Otázka 4: Zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou a ráda by nám vypořádala formou některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Musí být i v tomto případě práce na dohodu jinak druhově vymezena, nebo rozhoduje to, že v pracovním poměru je na rodičovské dovolené a ve skutečnosti tedy nevykonává práci?

Odpověď: Ano, musí. Zákoník práce ve svém § 34b odst. 2 jasně stanoví, že „zaměstnanec v dalším základním pracovní právním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny“. Nehraje přitom roli skutečnost, že v prvním z pracovní právních vztahů zaměstnanec fakticky práci nevykonává, protože čerpá rodičovskou dovolenou.

Je třeba si uvědomit, že rodičovská dovolená má také svůj právní význam a záko-

ník práce s ní spojuje některé důležité věci, např. ochranu před skončením pracovního poměru výpovědí (až na výjimky) nebo okamžitým zrušením. Kdybychom připustili, že Vaše zaměstnankyně bude v rámci pracovního poměru čerpat rodičovskou dovolenou, ale tytéž práce by vykonávala v jiném pracovní právním vztahu, popřeli bychom podstatu zmíněné překážky v práci. Pokud Vám tedy chce zaměstnankyně během péče o své dítě vypomáhat, a to ve vztahu k práci, kterou jinak koná v pracovním poměru, lze to vyřešit dohodou o změně pracovní smlouvy časově omezené na kratší pracovní úvazek. Každopádně to ale bude znamenat, že jí v této souvislosti skončí rodičovská dovolená. Pobírat rodičovský příspěvek jako dávkou státní sociální podpory může i nadále, na to nemá výdělečná činnost žádný vliv.

Otázka 5: Matce končí 15. srpna, kdy má dítě 3 roky, rodičovská dovolená. Má ale další dítě, které bude mít letní prázdniny ve škole, proto s ním i s tím menším - školka je také zavřená - potřebuje být doma. Snažila se se zaměstnavatelem, ke kterému se má po rodičovské dovolené vrátit, dohodnout na jakékoliv možnosti, neplacené volno, apod., ten však trvá na tom, aby v půli srpna nastoupila a v létě žádnou dovolenou nečerpala. Co v tomto případě může žena udělat? Existuje nějaká zákonná cesta, která jí pomůže, kterou může využít? Nastoupila by potom k zaměstnavateli ráda, ale až skončí prázdniny.

Odpověď: Zaměstnankyně může zaměstnavatele požádat o neplacené volno, záleží ale na něm, zda její žádosti vyhoví. Pokud nedojde k dohodě a ona do práce nenastoupí, pak to zaměstnavatel bude zřejmě vykazovat jako neomluvené zameškání práce. Otázkou ale je, zda by to vedlo k rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel by měl zvážit především své provozní možnosti a také to, jestli zaměstnankyně neměla jinou možnost.

Ing. Alena Chládková

Odborná poradkyně pro personalistiku a odměňování, členka Kolegia expertů AKV Praha, zkušená lektorka s dlouholetou praxí.

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Vedení personální agendy a odměňování
29. 11. 2017 Brno

Novinky a problémy v náhradním plnění

JUDr. Petr Bukovjan

Pod číslem 206/2017 byl ve Sbírce zákonů publikován zákon, kterým se mění hned několik právních předpisů, s nimiž zaměstnavatelé přicházejí do styku, především pak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZOZ“). Jednou z oblastí, kterých se změny týkají, je plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, konkrétně pak tzv. náhradní plnění (§ 81, § 83 a § 84 ZOZ). Účinnost těchto změn nastane ke dni 1. 10. 2017.



Nejprve pro připomenutí. Náhradní plnění je způsob, jakým mohou zaměstnavatelé s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců větším než 25 plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Spočívá v odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. Co přesně se změní?

- Podmínka zaměstnávání více než 50% zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, je u dodavatele navázána nikoliv již na průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, ale na **průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců v kalendářním čtvrtletí předcházejícím kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém došlo k odebrání výrobků, služeb nebo realizaci zakázek**. To si musí zaměstnavatel jako odběratel pohlídat.

- Do nabytí účinnosti novely platilo dle ustanovení § 81 odst. 3 a § 83 ZOZ, že zaměstnavatel je povinen vést o poskytnutém náhradním plnění evidenci a v rámci písemného ohlášení místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce o plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvést o něm požadované údaje

(zjednodušeně od koho, co, za jakou cenu, kdy a na základě jakého dokladu bylo odebráno). Tyto povinnosti už zaměstnavatelé mít za rok 2017 nebudou. **Evidence náhradního plnění bude totiž nově vedena elektronicky v evidenci spravované Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a údaje do ní budou vkládat dodavatelé výrobků, služeb nebo zakázek.**

- Podle přechodného ustanovení k novele jsou dodavatelé povinni údaje o již poskytnutém náhradním plnění za rok 2017 vložit do elektronické evidence vedené MPSV **do 60 dnů ode dne nabytí účinnosti zákona, tj. do 29. 11. 2017**. Pro údaje o novém náhradním plnění platí **lhůta 30 dnů od jeho zaplacení**. Dodržení této lhůty je důležité i pro zaměstnavatele jako odběratele. Pokud totiž nebude ze strany dodavatele dodržena, **nepůjde o náhradní plnění** ve smyslu zákona a zaměstnavatel si je nebude moci uplatnit pro účely plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. To zvyrazňuje důležitost výběru dodavatele a odpovídající nastavení smluvních podmínek s ním (včetně případných sankcí), protože **ne všechny potřebné údaje budou v elektronické evidenci veřejně přístupné**. Na to ostatně upozorňuje též materiál MPSV uveřejněný na jeho Integrovaném portálu www.portal.mpsv, rubrika Zaměstnanost - Pro zaměstnavatele a podrubrika Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

- Ačkoliv zákon s tím přímo nepočítá, ze zdrojů na MPSV vyplývá, že **o vložení plnění bude elektronicky zpraven také zaměstnavatel jako odběratel, aby potvrdil správnost vložených údajů**. Tím pádem

bude mít zaměstnavatel alespoň základní informaci o tom, jestli dodavatel zmíněnou lhůtu dodržel.

- Součástí elektronické evidence bude též **čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením**. To je údaj důležitý pro zaměstnavatele (odběratele) mj. s ohledem na výpočet náhradního plnění. Stejně tak si bude moci zaměstnavatel kontrolovat v elektronické evidenci (i když zákon tuto obsahovou náležitost evidence nepochopitelně nezmiňuje výslovně), **nakolik je na straně dodavatele průběžně naplňován maximální limit pro náhradní plnění**, tj. 36násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného dodavatelem v předchozím kalendářním roce. Jen upozorňuji, že v současné době je Parlamentem České republiky projednávána další novela zákona o zaměstnanosti, která má **tento limit snížit na 28násobek dotčené částky** a která přinese další změny v zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

JUDr. Petr Bukovjan

Specialista na pracovní právo s praxí v kontrolní činnosti, člen Kolegia expertů AKV Praha

Nejblíže kurzy s lektorem:

Vybrané problémy v oblasti pracovního práva se zaměřením na legislativní změny

11. 10. 2017 Praha

25. 10. 2017 Brno

Oddlužení po novele insolvenčního zákona

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

V roce 2016 jsme se na stránkách tohoto časopisu mohli dočíst o připravované novele insolvenčního zákona, která měla zavést největší změny v úpravě insolvencí od zatím poslední velké novely insolvenčního zákona z roku 2014. K 1. 7. 2017 tato novela provedená zákonem č. 64/2017 Sb. nabyla účinnosti. Jakkoli je bezesporu tato novela vítána odbornou veřejností, tak se již po velmi krátké době začínají projevovat komplikace, zejm. pro zájemce o povolení oddlužení.



Zákonodárce se v úmyslu omezit (ne-li zcela odstranit) působení „oddlužovacích“ společností při vypracovávání návrhů na povolení oddlužení vydal cestou stanovení taxativního výčtu subjektů oprávněných sepsat a podat za dlužníka návrh na povolení oddlužení. Nově tak návrh na povolení oddlužení může být dle ust. § 390a ins. zákona sepsán a za dlužníka podán pouze advokátem, notářem, soudním exekutorem nebo insolvenčním správcem, popř. akreditovanou osobou. Dlužník sám může návrh sepsat a podat pouze v případě, že má právnické nebo ekonomické vzdělání v magisterském studijním programu nebo vykonal zkoušku insolvenčního správce. Zákonodárce navíc současně stanovil maximální možnou výši odměny za sepsání a podání insolvenčního návrhu pro advokáty, notáře, soudní exekutory a insolvenční správce. Tato odměna tak může činit maximálně 4 000 Kč bez DPH, resp. 6 000 Kč bez DPH v případě společného oddlužení manželů. Jiné plnění, např. za poradu s klientem, těmto osobám již nenáleží. Navíc si tento nárok na odměnu můžou uplatnit pouze jako pohledávku postavenou na roven pohledávkám za majetkovou podstatou a to ve lhůtě pro podávání přihlášek pohledávek. Akreditovaným osobám pak nárok na odměnu nepřisluší vůbec a sepsání a podání návrhů na povolení oddlužení tak mohou činit pouze bezplatně.

Výše uvedená právní úprava sice skutečně omezila subjekty, které až do po-

loviny letošního roku poskytovaly služby v oblasti oddlužení, mnohdy za částky v násobcích aktuální maximální možné odměny, nicméně současně významně ztížila zájemcům o oddlužení přístup k němu. Skupina dlužníků, kteří by chtěli dosáhnout povolení oddlužení a měli požadované vzdělání, resp. zkoušku insolvenčního správce a mohli si tak návrh na povolení oddlužení sepsat a podat sami, je mizivá a většina je tak odkázána na výše uvedené profese. Ze strany těchto profesí však lze spatřovat spíše nezájem. Primární důvod je zřejmý, bez ohledu na to, zda jde advokáta nebo třeba insolvenčního správce. Nízká odměna a odložení její úhrady, kdy i samotná úhrada může být nakonec nejistá. Navíc, u advokátů je zde další faktor, který části z nich přímo znemožňuje tuto činnost vykonávat. Jde o střet zájmů v případech, že advokát současně zastupuje věřitele dlužníka, který má zájem o sepsání a podání návrhu na povolení oddlužení. U soudních exekutorů pak do hry vstupuje i skutečnost, že zahájení insolvenčního řízení fakticky dopadá na jejich činnost, neboť po zahájení insolvenčního řízení nelze provádět exekuci a sepisováním a podáváním návrhů na povolení oddlužení by tak exekutoři sami sebe nebo své kolegy mohli připravovat o příjmy v rámci exekučních řízení.

Lze samozřejmě jen uvítat omezení činnosti různých subjektů, které v rámci oddlužení poskytovaly mnohdy ne zcela odborné služby za mnohdy značné peníze,

nicméně na druhou stranu, při taxativním stanovení subjektů oprávněných sepsat a podat návrh na povolení oddlužení, je také nutné učinit tuto činnost ekonomicky zajímavou. Aktuálně tomu tak není a velmi brzy se tak projevil problém, na který nejenom autor již v průběhu legislativního procesu upozorňoval, tedy značně ztížený přístup dlužníků k oddlužení, resp. sepsání a podání návrhu na povolení oddlužení. Jsem tak toho názoru, že v poměrně brzké době lze očekávat navýšení zákonem stanovené maximální odměny.

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Právník v praxi se zaměřující na pojištění a insolvenční právo

Nejbližší kurzy s lektorem:

Insolvenční řízení - základní otázky úpadkového práva - velká novela

- 22. 9. 2017 Ostrava
- 12. 10. 2017 Olomouc
- 13. 10. 2017 České Budějovice
- 17. 10. 2017 Praha
- 19. 10. 2017 Brno

Odměňování „brigádníků“ a „klasických“ zaměstnanců

Za stejnou práci stejná mzda/odměna – je tomu tak vždy?

JUDr. Irena Valíčková MBA
JUDr. Adam Valíček, MBA

Ve své praxi se často setkáváme ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců s dotazy, zda lze považovat za nerovné zacházení, když zaměstnavatelé odměňují stejnou práci jinak u zaměstnanců konajících práci na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, a jinak u zaměstnanců konajících práci na základě pracovní smlouvy. Jde o nerovné zacházení?

Jako příklad můžeme uvést situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance konající práci na pozici např. úklidových prací, kdy tato zaměstnankyně či zaměstnanec se pohybuje na hranici zaručené mzdy, která je sjednána formou měsíční mzdy. Na straně druhé pak stojí zaměstnanci tzv. brigádníci konající pro téhož zaměstnavatele práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, kdy tito zaměstnanci mohou být odměňováni mzdou vyšší, než zaměstnanci v pracovním poměru konající práci na základě pracovní smlouvy. Proč tomu tak je?

Častým argumentem ze strany zaměstnavatelů je odpověď, že v případě, kdy by zaměstnanci konající práci na základě dohody o provedení práce (tzv. DPP) poskytovali pouze minimální mzdu, kterou je třeba respektovat i v případě těchto brigádníků, a jež činí 66 Kč za hodinu, pak by o takovou práci nebyl ze strany zaměstnanců zájem. Pokud by zaměstnanec – brigádník chodil na výpomoc například na 3 hodiny denně a byl by odměňován například minimální mzdou ve výši 66 Kč za hodinu, pak je v praxi dle tvrzení řady zaměstnavatelů obtížné najít zaměstnance, kteří budou za zaměstnáním (tedy k výkonu práce v rozsahu tří hodin) dojíždět na své náklady, přičemž jejich příjem bude činit necelých 200 Kč na den. Z tohoto důvodu proto zaměstnavatelé často odměňují zaměstnance konající práci na základě například dohody o provedení práce mzdou vyšší než zaměstnance v pracovním poměru. V praxi jsme řešili ale

i opačné příklady, kdy zaměstnavatelé odměňovali „brigádníky“ mzdou značně nižší než zaměstnance v pracovním poměru, a to konkrétně například u grafiků či v IT společnostech. Zaměstnanci, kteří byli na pozici studentů, pracovali za nižší odměny než zaměstnanci v pracovním poměru.

V praxi proto často vyvstává otázka, zda zaměstnavatel může z různých důvodů odměňovat rozdílně zaměstnance konající práci na základě pracovní smlouvy a zaměstnance konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle současné právní úpravy platí, že jednotliví zaměstnavatelé jsou podle § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, povinni poskytovat všem svým zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody. Nikde v zákoně však není upraveno, zda je možno rozdílně odměňovat právě zaměstnance konající práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy DPP a DPČ) a na základě pracovní smlouvy, a to právě z výše uvedených důvodů.

V praxi nikdo nepochybuje, že rovnost v odměňování musí být u zaměstnanců konajících práci na základě stejného pracovního vztahu. Ale plyne tato povinnost i tehdy, pokud je práce vykonávána v rozdílných pracovních vztazích? Autoři se domnívají, že z uvedeného ustanovení vyplývá, že rovnost v odměňování

musí zaměstnavatel uplatňovat u všech zaměstnanců, a to bez ohledu na to, zda je závislá práce vykonávána v různých pracovních vztazích. Autoři se domnívají, že toto kritérium nemůže samo o sobě založit nesrovnalost pracovních podmínek. Je třeba zkoumat, zda byla naplněna kritéria uvedená v ustanovení § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to v každém jednotlivém případě. Jako příklad by dle názoru autorů bylo možno uvést, že je dána jiná odpovědnost zaměstnance, jiná složitost práce, vyžadována jiná kvalifikace, případně jsou dány různé pracovní režimy vyplývající z rozvržení pracovní doby např. do směn, dnů pracovního klidu (např. víkendy, svátky), noční práce, různá intenzita prováděných prací apod. Z praktického hlediska lze pak poukázat na skutečnost, že zaměstnanci v pracovním poměru mohou mít jiné bonusy, čímž mají kompenzovanu nižší mzdu (v situaci, kdy jsou odměňováni nižší mzdou než „brigádníci“).

Vždy tedy bude třeba dle názoru autorů zohledňovat kritéria uvedená v ustanovení § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a kontrolovat, zda jde o mimo jiné o práci stejné hodnoty, odpovědnosti, složitosti, namáhavosti, zda je práce konaná ve stejných podmínkách, při stejné či srovnatelné výkonnosti, výsledcích apod.

Dílčí novela zákoníku práce účinná od 29. 7. 2017

JUDr. Irena Valíčková MBA
JUDr. Adam Valíček, MBA

Mnoho z nás jistě bedlivě sleduje velkou novelu zákoníku práce, která měla být účinná ke dni 1. 4. 2017 a jež je stále projednávána v Poslanecké sněmovně. Neměla by nám však uniknout i jiná novelizace, a to zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, tedy i zákoník práce.

Za zmínku tento zákon stojí zejména pro ty, kteří se pohybují v oblasti agenturního zaměstnávání, a to buď přímo jako agentura práce, nebo jako uživatel, u něhož tito zaměstnanci vykonávají práci. Jak je uvedeno v důvodové zprávě k tomuto zákonu, zavádí se nové ustanovení § 307b zákoníku práce, jehož prostřednictvím se v agenturním zaměstnávání zamezí obcházení právních předpisů zejména na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.

Toto nové ustanovení stanoví pro agenturu práce a uživatele povinnost, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Základním pracovněprávním vztahem zákoník práce nemyslí pouze pracovní poměr, ale rovněž i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy nám známou dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. V praxi mnohdy docházelo k situacím, ve kterých měl zaměstnanec uzavřenou dohodu o provedení práce se zaměstnavatelem, a k tomu zaměstnavateli, nově v pozici uživatele, byl rovněž přiřazen agenturou práce. Takovému zaměstnanci nebyly propláceny přesčasy, neboť pokud konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vykázála se tato činnost jako výkon práce na základě uzavřené dohody. Novela tak reaguje na obcházení těch ustanovení zákoníku práce, která slouží k ochraně zaměstnance, přičemž zaměstnanec bude u uživatele vykonávat práci pouze

na základě přidělení agenturou práce, a v kalendářním měsíci může být k uživateli přidělen jen jednou agenturou práce. V případě porušení této povinnosti hrozí uživateli a agentuře práce pokuta až do výše jednoho milionu korun.

Nejblíží kurzy s lektory:

Pracovněprávní dokumentace a aktuální soudní judikatura

14. 9. 2017 Brno
22. 9. 2017 Praha
30. 11. 2017 Olomouc

Zákoník práce - novelizace zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů

13. 10. 2017 Brno
20. 10. 2017 Praha
9. 11. 2017 Olomouc
13. 11. 2017 České Budějovice
8. 12. 2017 Praha

Komplexní průvodce zákoníkem práce - celodenní školení

21. 9. 2017 České Budějovice
25. 10. 2017 Ostrava
14. 11. 2017 Brno
24. 11. 2017 Praha
28. 11. 2017 Vyškov

Zákoník práce a personalistika individuálně pro úzkou skupinu účastníků

2. 11. 2017 Brno
7. 12. 2017 Praha



JUDr. Irena Valíčková, MBA

advokátka, členka redakční rady časopisu Ad Rem, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, členka akreditační komise MV ČR, členka Rady expertů Unie personalistů, externí vyučující na VUT Brno, spoluautorka pracovněprávních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.

JUDr. Adam Valíček, MBA

advokát, člen redakční rady časopisu Ad Rem, člen Kolegia expertů AKV Praha, člen Rady expertů Unie personalistů, autor odborných článků, spoluautor pracovněprávních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.



Valíček & Valíčková
trvale spolupracující advokáti

JUDr. Adam Valíček, MBA, advokát

Dřevařská 855/12, Brno
Tel: + 420 603 822 267
Pobočka: Dukelská 117/12, Vyškov

JUDr. Irena Valíčková, MBA, advokátka

Kobližná 47/19, Brno
Tel: +420 607 270 689
Pobočka: Dukelská 117/12, Vyškov

www.brno-advokatnikancelar.cz
www.pracovni-pravo.cz

Investujeme do vzdělání zaměstnanců – lze naše investice ochránit?

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Mít kvalifikované a vzdělané zaměstnance je bezesporu to, co je pro každého zaměstnavatele velmi důležité. Proto zaměstnavatelé dbají na to, aby se zaměstnanci pravidelně vzdělávali. V praxi pak jako nejčastější formu odborného rozvoje zaměstnanců rozlišujeme prohlubování a zvyšování kvalifikace. Často se však také stává, že zaměstnavatelé tyto formy odborného rozvoje zaměňují.



Prohlubování kvalifikace (§ 230 zákoníku práce)

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování (pokud k prohlubování kvalifikace dochází mimo sjednané místo práce, má zaměstnanec rovněž nárok na cestovní náhrady). Zákoník práce dále stanoví, že zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce, kdy s ohledem na tuto skutečnost je zaměstnavatel oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Charakteristické pro prohlubování kvalifikace je zejména toto:

- K prohlubování kvalifikace nejčastěji dochází na různých školeních a kurzech (kupř. personalistka navštíví kurz zaměřený na nejčastější chyby při ukončování pracovního poměru; pravidelné školení řidičů z povolání apod.).
- Prohlubování kvalifikace zaměstnanec obecně potřebuje pro výkon své práce, podstata kvalifikace zaměstnance se nemění, zůstává stejná, zaměstnanec bude nadále konat sjednanou práci (personalistka bude mít stále stejný sjednaný druh práce).

Zvyšování kvalifikace (§ 231 zákoníku práce)

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, její získání nebo rozšíření. V souladu se zákonem je zvyšováním kvalifikace studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvýšením kvalifikace se podstata zaměstnancovy kvalifikace změní, což znamená, že po zvýšení kvalifikace by zaměstnanec mohl konat i jinou než sjednanou práci. Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za podmínek stanovených v ust. § 232 zákoníku práce (účast na zvyšování kvalifikace se nepovažuje za výkon práce; s výjimkou náhrady mzdy nebo platu zaměstnavatel hradí náklady spojené se zvyšováním kvalifikace pouze na základě dohody se zaměstnancem).

Charakteristické pro zvyšování kvalifikace je zejména toto:

- Zvýšení kvalifikace zaměstnanec pro výkon sjednané práce v zásadě nepotřebuje (existují však i výjimky – kupř. již zmíněné studium za účelem dosažení vyššího stupně vzdělání, které je vždy považováno za zvýšení kvalifikace).
- Zaměstnavatel není automaticky povinen zaměstnanci zvyšování kvalifikace umož-

nit, naproti tomu zaměstnavatel není ani oprávněn zvyšování kvalifikace zaměstnanci uložit. Typickým příkladem je studium zaměstnance na vysoké škole.

Jde o prohlubování nebo zvyšování kvalifikace?

Lze konstatovat, že základním kritériem pro posouzení, zda se jedná o prohlubování či zvyšování kvalifikace, je druh práce, který je sjednán v pracovní smlouvě. Zjednodušeně řečeno a zobecněno, čím šířeji bude druh práce v pracovní smlouvě sjednán, tím pravděpodobněji půjde o prohlubování kvalifikace. Dalším rozlišovacím znakem je to, že pokud je daná forma vzdělání nezbytná pro výkon práce dle pracovní smlouvy, pak se zpravidla jedná o prohlubování kvalifikace. Pokud naopak na základě získaného vzdělání bude zaměstnanec moci vykonávat kvalifikovanější práci, pak se pravděpodobně bude jednat o zvyšování kvalifikace. Příkladem může být situace, kdy jeden zaměstnanec má sjednán druh práce *řidič*, druhý zaměstnanec má sjednán druh práce *řidič městské hromadné dopravy* a třetí zaměstnanec má sjednán druh práce *řidič trolejbusu*. Ve všech třech případech jde o platně sjednané druhy práce. Pokud si zaměstnanec udělá řidičské oprávnění skupiny T (traktor a pracovní stroje samojízdné), pak se v případě prvního druhu práce bude jednat o prohlubování kvalifikace, ve druhém a třetím případě o její zvýšení.

Kvalifikační dohoda

V praxi se může vyskytnout situace, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou, že zaměstnanec podstoupí zvýšení kvalifikace, a zaměstnavatel se zaváže k úhradě nákladů spojených se zvýšením kvalifikace. Naproti tomu však požaduje, aby u něj zaměstnanec „na oplátku“ určitou dobu setrval v zaměstnaneckém poměru (příklad: zaměstnavatel uhradí top managerovi studium MBA). V tomto případě je ideální sjednat kvalifikační dohodu, kterou upravuje ust. § 234 a násl. zákoníku práce. Ten stanoví následující:

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance

setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

Kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace, ovšem pouze tehdy, kdy předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace dosahují alespoň 75.000,- Kč; v takovém případě ale nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit. Další podmínky uzavření kvalifikační dohody upravuje zákoník práce v příslušných ustanoveních.

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

advokátka, členka Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (AKV), členka redakční rady časopisu pro personalisty a mzdové účetní Ad rem, členka Rady expertů Unie personalistů, Regionálního sdružení personalistů v Brně a Sdružení personalistů při OHK; spolupracovnice Wolters Kluwer a. s. v on-line poradně Otázky & odpovědi

Nejblíží semináře s lektorkou:

Právní minimum pro personalisty - včetně tzv. koncepční novely zákoníku práce

22. 9. 2017 Ostrava
12. 10. 2017 Olomouc
19. 10. 2017 Brno
16. 11. 2017 Ostrava



UNIE PERSONALISTŮ

UNIE PERSONALISTŮ, z. s.

nabízí svým členům:

- Členství v prestižním profesním spolku, setkávání s lidmi z oboru (personalisté, mzdové účetní, lektori, advokáti a jiní).
- Zvýhodněnou cenu na školeních určených pro personalisty a mzdové účetní pořádaných vzdělávací agenturou TSM, spol. s r.o. (sleva 20 % z ceny kurzu). Aktuální nabídka kurzů, na které se sleva vztahuje, je publikována na stránkách Unie.
- Pravidelný odběr čtvrtletníku (poštou či e-mailem) Ad rem – K věci – pro mzdovou a personální praxi.
- Meetingy – pravidelná setkání s kolegy z oboru řízení lidských zdrojů, personalistiky a mzdového účetnictví – sleva 20 % z ceny setkání.
- Konzultace a právní poradenství z oblasti pracovního práva za individuální cenu dle rozsahu problému se zohledněním členství organizace či jednotlivce v Unii – poradenství bude poskytováno našimi lektory, z nichž část působí i v advokacii.
- Zvýhodněnou cenu za paušální právní poradenství pro členy Unie.
- Možnost přístupu k aktuálním stanoviskům a problémovým okruhům pracovněprávní praxe.
- Osvědčení o členství v Unii na příslušný kalendářní rok.

**Přihlášky prosím zasílejte na e-mail: info@uniepersonalistu.cz
Podrobné informace naleznete na webu: www.uniepersonalistu.cz**

Přidejte se k nám!

Sociální zabezpečení, důchodové a zdravotní pojištění osob celodenně pečujících o své blízké

Simona Valášková

Stojíte právě před rozhodnutím, zda se vzdát svého zaměstnání a začít celodenně pečovat o svého zdravotně postiženého příbuzného (nejčastěji se jedná o manžela, rodiče nebo potomka) nebo svěřit péči o ně cizím lidem, např. ústavnímu zařízení?



Je to rozhodnutí nelehké a závažné. Pokud se vám nepodaří skloubit časově náročnou péči se zaměstnáním, vyberete si první variantu a zůstanete se svým blízkým doma, budou pro vás užitečné následující informace týkající se sociálního zabezpečení, důchodového a zdravotního pojištění po dobu péče.

Příspěvek na péči

Lidé nacházející se v této životní situaci mají při splnění zákonných podmínek nárok na příspěvek na péči. Podmínky poskytování pomoci a podpory osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči upravuje **zákon č. 108/2006 Sb.**, o sociálních službách, a to především v ustanovení § 7. Výši příspěvku řeší dle stupně závislosti potřebné osoby § 11. Bližší informace týkající se příspěvku na péči získají zájemci na každé krajské pobočce Úřadu práce příslušné bydliště osoby závislé na péči. Jak vyplývá z § 2 uvedeného zákona, má každá osoba nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství o možnostech řešení nepříznivé sociální situace.

Důchodové pojištění

Na podobné životní situace myslí také **zákon č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění a vymezuje ve svém § 12 tzv. **náhradní doby pojištění** a v § 5 odst. 1 písm. s) okruh takto pojištěných osob. Náhradní doby jsou období, která se započítávají do doby pojištění potřebné pro přiznání důchodu, přestože v nich lidé nepracují (nejsou výdělečně činní) a neodvádí pojistné. A právě péče o osoby závislé je jednou z nich. Doba péče považovaná za tzv. náhradní dobu pojištění:

- doba osobní péče o osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci druhé osoby

v I. stupni závislosti (lehká závislost)

- doba osobní péče o osobu jakéhokoli věku, která je závislá na pomoci druhé osoby ve II., III. nebo IV. stupni závislosti (středně těžká, těžká a úplná závislost). Započítává se doba péče o osoby blízké a od 1.7.2001 také o jiné než blízké osoby žijící ve společné domácnosti.

Doba péče se pro účely důchodového pojištění hodnotí v plném rozsahu, tj. jako doba zaměstnání nebo doba samostatné výdělečné činnosti. Pro stanovení osobního vyměřovacího základu se hodnotí jako doba vyloučená. V případě, kdy se doba péče kryje se zaměstnáním nebo s výkonem samostatné výdělečné činnosti, pečující osobě se započítá výhodnější variantu (buď příjmy z výdělečné činnosti, nebo doba vyloučená).

Osoba blízká a společná domácnost (vymezuje § 24 zákona o důchodovém pojištění): blízkou osobou je v zásadě rodinný příslušník. Zákon o důchodovém pojištění uvádí, že jde o manžela nebo manželku, příbuzného v řadě přímé, dítě vlastní, osvojené nebo dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů, dále o sourozence, zeťe, snachu nebo manžela rodiče, a to kteréhokoli z manželů.

Společnou domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhradují náklady na své potřeby. Po skončení péče o závislou osobu je nutné se obrátit nejpozději do dvou let od skončení péče na Okresní správu sociálního zabezpečení (v Praze Pražskou, v Brně Městskou). Ta o době a rozsahu péče vydá rozhodnutí, které je podkladem pro budoucí zhodnocení péče o závislou osobu jako doby důchodového pojištění. Toto rozhodnutí lze vydat nejdříve po skončení péče, nebo v době jejího

trvání za situace, že pečující osoba v této době podává žádost o přiznání důchodu.

Zdravotní pojištění

Také **zákon č. 48/1997 Sb.**, o veřejném zdravotním pojištění, pamatuje na tyto případy a v ustanovení § 7 odst. 1 písm. g) uvádí, že stát je plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu za tyto pojištěnce: osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), a **osoby pečující o tyto osoby, a osoby pečující o osoby mladší 10 let, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost)**. Poslední uvedená kategorie osob je v zákoně zakotvena až od 1. 1. 2008.

Pokud u pečující osoby nedochází k souběhu zaměstnání s péčí, musí sama oznámit příslušné zdravotní pojišťovně skutečnosti rozhodné pro zařazení do kategorie osob, za které platí pojistné stát.

Simona Valášková

Specialistka s dlouholetou praxí v oblasti mzdové agendy.

Nejbližší semináře s lektorkou:

Aktuality ve mzdové účtárně - novinky a změny v roce 2017

25. 9. 2017 Brno
26. 9. 2017 Vyškov
25. 10. 2017 Praha
16. 11. 2017 Vyškov

Mzdové účetnictví pro začátečníky se zaměřením na srážky ze mzdy, exekuce

28. 11. 2017 Brno

Další nejasnosti k poskytování cestovních náhrad

JUDr. Marie Salačová



V poslední době praxe naznačila další problémy kolem poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců. Jedná se o situace, které nejsou výslovně řešené v zákoně a přiznávání předmětných náhrad musí být v podstatě vyvozeno ze zákonného textu, přesněji řečeno ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

První nejasnost, která se objevuje, vyplývá z častého dotazu, zda zaměstnanec, který je vyslán na delší pracovní cestu (např. na celý měsíc, tedy včetně víkendových dnů, tj. sobot a nedělí) má nárok na stravné a další náhrady i za víkendové dny, ačkoliv v tyto dny nepracuje?

K tomu je třeba uvést, že pokud je zaměstnanec svým zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu, je pro poskytování náhrad cestovních výdajů rozhodující doba trvání pracovní cesty, jak určil zaměstnavatel podle § 153 odst. 1 shora citovaného zákona. Podle tohoto ustanovení totiž platí, že podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel s tím, že přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. Současně je také stanoveno, že jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, předchozí písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

Z uvedeného tedy vyplývá, že jestliže zaměstnavatel vyšle zaměstnance na služební cestu tak, že její doba zahrnuje i víkendové dny (tj. soboty a neděle, popř. svátky), pak náhrady cestovních výdajů náleží zaměstnanci i za tyto dny, bez ohledu na to, zda v tyto dny pracuje či nikoliv, rozhodující je, že trvá pracovní cesta.

Zaměstnavatel má totiž bezpochyby možnost podle citovaného ustanovení rozhodnout o konkrétních podmínkách každé pracovní cesty zaměstnance tak, aby to pro něj bylo co nejvýhodnější, tedy pokud to pro něj je možné a přijatelné, že by určoval zaměstnanci jednotlivě kratší pracovní cesty od pondělí do pátku (tj. počátek v pondělí a ukončení v pátek) a pak by neposkytoval předmětné náhrady za víkendové dny. Samozřejmě že musí za takových okolností současně zhodnotit i ekonomickou stránku takové situace a je určitě pochopitelné, že při větších vzdálenostech přechodného pracoviště zaměstnance (tj. místa kam je zaměstnanec vyslán k plnění pracovních úkolů) toto zřejmě nebude možné právě s ohledem na vzniklé náklady na takovou pracovní cestu.

Další nejasností, která se objevuje, je otázka, jak postupovat v případě, když zaměstnanec v průběhu pracovní cesty onemocní nebo se mu stane nějaký úraz a je nezbytný jeho pobyt v nemocnici v místě přechodného pracoviště (tedy v místě, kam byl vyslán na pracovní cestu). Nejrůznější úvahy v praxi směřují nejčastěji k tomu, že je třeba počátkem onemocnění ukončit pracovní cestu zaměstnance, což je samozřejmě nesprávné, protože zaměstnanec si pracovní cestu nevymyslel, nýbrž byl na ni vyslán svým zaměstnavatelem a ani o nemoci nerozhodoval.

Pokud zaměstnanec v průběhu pracovní cesty onemocní nebo je dokonce nezbytná hospitalizace v nemocnici, musí zaměstnavateli předložit příčinné lékařské potvrzení

s tím, že nebyl schopný se vrátit z této pracovní cesty. Rozhodující je pak tedy zmíněný lékařský posudek v tom smyslu, zda se zaměstnanec musí po určitou dobu léčit v místě přechodného pracoviště a v takovém případě, pokud nebude hospitalizován, mu budou náležet také náhrady cestovních výdajů (stravné a další), neboť mu v souvislosti s touto skutečností budou vznikat i zvýšené výdaje při pracovní cestě, neboť ta nemůže být z důvodu nemoci ukončena. Pokud bude hospitalizován, bude mu náležet stravné, ale snížené (krácené) za tři bezplatně poskytnutá jídla v nemocnici (z nemocenského pojištění) a tedy mu bude doplaceno stravné ve výši 25 % za kalendářní den (samozřejmě za dny, kdy bude pobývat v nemocnici déle než 18 hodin v kalendářním dnu a za první a poslední den podle počtu hodin a poskytnutých bezplatných jídel). V případě, že by se jednalo o obdobné onemocnění při zahraniční pracovní cestě, je řešení situace obdobné, jen navíc by mělo být zaměstnanci přiznáno v určité výši kapesné na krytí případných nutných vedlejších výdajů osobního charakteru např. telefon, hygienické potřeby apod. Pracovní cesta zaměstnance (tuzemská i zahraniční) může být ukončena až návratem do místa bydliště.

Další nejasnost se týká použití silničního motorového vozidla při pracovní cestě zaměstnance, přesněji řečeno vyřešení poruchy na vozidle, např. odtah vozidla v průběhu pracovní cesty nebo odstranění nějaké poruchy, apod. Dotazy v této věci jsou obvykle ještě rozšířené v následujícím

směru – je možné do vnitřního předpisu zaměstnavatele uvést a za cestovní náhradu jako nutný vedlejší náklad vynaložený a vyúčtovaný zaměstnancem považovat výdaj za odtah nepojízdného služebního nebo soukromého vozidla, oprava závady vozidla, parkovné vozidla, apod.?

Řešení vychází ze skutečnosti, že zaměstnavatel dal souhlas zaměstnanci k použití předmětného vozidla při pracovní cestě. V této souvislosti je nepodstatné, zda se jedná o vozidlo služební nebo soukromé. V obojím případě, pokud dojde v průběhu pracovní cesty na vozidle k poruše, je zaměstnanec oprávněn nechat vozidlo opravit v nezbytně nutném rozsahu tak, aby bylo schopné dojezdu nebo pokud je to nutné odtáhnout. Samozřejmě, že oprava musí být doložena účtem u autoopravný nebo odtahové služby. Zejména u soukromých silničních motorových vozidel bude pečlivě hodnoceno a prověřováno, zda skutečně došlo pouze k nezbytně nutné opravě a nikoliv k rozsáhlejší opravě vozidla zaměstnance na úkor zaměstnavatele.

Velice často se objevuje problém s určením výše náhrady za roční dálniční známku při schváleném použití silničního motorového vozidla při pracovní cestě zaměstnance. Dotaz obvykle zní tak, zda je kupovaná dálniční známka nutným vedlejším výdajem nebo se bere, že tento druh výdaje je již obsažen v ceně základní náhrady za použití vozidla (v letošním roce 2017 v částce 3.90 Kč za 1 km)? Je možné uznat roční dálniční známku pro ČR, když u zaměstnance není důvod pro soukromou potřebu této známky. Roční známka vyjde mnohem levněji, než kdyby zaměstnanec kupoval např. měsíční (předpokládají se cesty minimálně jedenkrát za měsíc).

Výdaj za nákup dálniční známky z důvodu realizace pracovní cesty zaměstnancem soukromým silničním motorovým vozidlem se souhlasem zaměstnavatele, představuje nutný vedlejší výdaj, tedy jednu z nárokových náhrad cestovních výdajů, podle § 156 odst. 1 písm.e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Samozřejmě, že pokud má být předmětný výdaj podle citovaného ustanovení posuzován, musí být prokázán, tj. dokladem o nákupu příslušné dálniční známky v rámci vykonávané pracovní cesty. Je tomu tak proto, že citovaný zákon připouští podle § 164 pouze náhradu

prokázaného nutného vedlejšího výdaje.

Skutečnost, zda si zaměstnanec vůbec může při pracovní cestě realizované soukromým silničním motorovým vozidlem zakoupit dálniční známku a v jaké hodnotě a zda může při pracovní cestě použít komunikaci s označením dálnice, rozhoduje v rámci určení podmínek pracovní cesty podle ustanovení § 153 odst. 1 shora citovaného zákona výhradně a sám zaměstnavatel, a to v rámci zásady zvýšené pravomoci a odpovědnosti zaměstnavatele, na které je také zákoník práce, mimo jiného, koncipován.

Obecně se v praxi obvykle postupuje tak, že zaměstnavatel rozhoduje o zakoupení dálniční známky v konkrétním případě vždy s ohledem na to, jak časté jsou u konkrétního zaměstnance předpokládány pracovní cesty s použitím dálnice. V této souvislosti je nutné zvážit skutečnost, že se jedná o soukromé silniční motorové vozidlo a tudíž lze jen velmi nesehnatelně zdůvodnit při nákupu roční dálniční známky a snaze jejího proplacení zaměstnanci zaměstnavatelem v plné výši, že tuto dálniční známku zaměstnanec během celého kalendářního roku (zdaňovacího období) nevyužije ani jednou pro soukromé účely (tj. při soukromé cestě). Při odsouhlasení zaměstnavatelem zaměstnanci zakoupení roční dálniční známky z důvodu častého konání pracovních cest s jejím nezbytným využitím, se obvykle uznává ze strany finančních a daňových kontrolních orgánů pouze určité části hodnoty této dálniční známky pro daňové účely, což je pro zaměstnavatele rozhodující. Nejčastěji se v této záležitosti postupuje s uznáním části hodnoty dálniční známky odpovídající např. poměru ujetých kilometrů pro služební a soukromé účely a ve stejném poměru rozhodnout i proplacení části hodnoty dálniční známky. Nejspravedlivější pro zaměstnance i zaměstnavatele je zřejmě takový postup, kdy zaměstnanec (pokud je vyslán zaměstnavatelem často na pracovní cesty) si zakoupí sám roční dálniční známku a zaměstnavatel mu pak proplatí alikvotní část, tj. vypočte z ceny roční dálniční známky paušální částku na kalendářní den, kterou pak zaměstnanci přiznává za každý kalendářní den konání pracovní cesty soukromým silničním motorovým vozidlem.

Zaměstnavatel bude předmětný výdaj zahrnovat do daňově uznatelných výdajů podle ustanovení § 24 odst. 2 písm.zh) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, protože se jedná o proplacený výdaj jako náhrady cestovního výdaje při pracovní cestě zaměstnance a zaměstnanec nebude mít tento výdaj předmětem daně podle § 6 odst. 7 písm.a) téhož daňového zákona.

Následující nejasnost se vztahuje k zahraničním pracovním cestám. Jedná se o to, kam zařadit určité lokality pro účely poskytování cestovních náhrad. K tomu je třeba uvést, že pokud je zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu do lokality, která není uvedena přesně ve vyjmenovaných lokalitách ve vyhlášce Ministerstva financí, rozhodovalo se v minulosti vždy tak, že zahraniční stravné bylo přiznáváno ze základní sazby zahraničního stravného toho státu, který se nejvíce svou životní úrovní přibližoval navštěvované lokalitě. Je tedy na zaměstnavateli vyslaného zaměstnance, aby posoudil stav a rozhodl, ze které základní sazby zahraničního stravného bude vycházet.

■ JUDr. Marie Salačová

specialistka s dlouholetou praxí, autorka a spoluautorka řady odborných publikací.

Nejbližší semináře s JUDr. Marií Salačovou:

Cestovní náhrady aktuálně, nejčastější chyby praxe a jak jim předcházet

19. 9. 2017 Brno
21. 9. 2017 Praha
14. 11. 2017 Praha
21. 11. 2017 Brno



K daňovému zvýhodnění na dítě v roce 2017

Ing. Miluše Procházková

Zákonem č. 170/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní, byl změněn i zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „zákon o daních z příjmů“). Změna, která nabyla účinnosti k 1. červenci 2017, je změna ustanovení § 35 odst. 1 zákona o daních z příjmů a týká se zvýšení částek daňového zvýhodnění na vyživované děti žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti, avšak jen částek daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další dítě.



Částka daňového zvýhodnění na druhé dítě se zvýšila z částky 17 004 Kč ročně na částku 19 404 Kč ročně. Částka měsíčního daňového zvýhodnění se tak zvýšila z částky 1 417 Kč na částku 1 617 Kč, měsíčně tedy došlo ke zvýšení o 200 Kč. Částka daňového zvýhodnění na třetí a každé další vyživované dítě v domácnosti se zvýšila z roční částky 20 604 Kč na částku 24 204 Kč, částka měsíčního daňového zvýhodnění se zvýšila z částky 1 717 Kč na částku 2 017 Kč, měsíčně tak došlo ke zvýšení o 300 Kč.

Vzhledem k tomu, že uvedené změny týkající se výše daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další poplatníkem vyživované dítě v domácnosti, nabyla účinnosti k 1. červenci 2017, upravuje postup pro přiznání těchto vyšších částek daňového zvýhodnění přechodné ustanovení, z něhož vyplývá, že předmětné ustanovení § 35c odst. 1 zákona o daních z příjmů, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti zákona č. 170/2017 Sb., se použije již pro zdaňovací období roku 2017, poprvé však při zúčtování mzdy za měsíc červenec 2017. Při zúčtování mzdy a výpočtu zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za kalendářní měsíce roku 2017 přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (tedy za měsíce leden až červen 2017) se použije ustanovení § 35c odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Pro plátce daně z příjmů ze závislé činnosti (zaměstnavatele) to pak znamená, že vyšší částky daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další vyživované dítě v domácnosti měly být poplatníkům (zaměstnancům) poskytnuty poprvé při zúčtování mzdy za měsíc červenec 2017 a obdobně jako v roce 2016, kdy došlo také ke zvýšení částek daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další vyživované dítě v domácnosti v průběhu roku 2016 (od května 2016). Vyšší částky daňového zvýhodnění za měsíce leden až červen 2017 budou poplatníkům zohledněny až při výpočtu ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období roku 2017, pokud budou splněny podmínky stanovené zákonem, případně v rámci poplatníkem podaného daňového priznání.

S účinností od 1. ledna roku 2018 se opět mění ustanovení § 35c odst. 1 zákona o daních z příjmů a zvýší se částka daňového zvýhodnění na jedno („první“) vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti. Roční částka 13 404 Kč se zvýší na částku 15 204 Kč, částka měsíčního daňového zvýhodnění na jedno dítě se tak poprvé při zúčtování mzdy za leden 2018 zvýší z částky 1 117 Kč na částku 1 267 Kč, tedy o 150 Kč měsíčně. Uvedená změna zákona o daních z příjmů byla provedena zákonem č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Všechny uvedené změny zákona o daních z příjmů mění jen částky daňového zvýhodnění, nemění se ta ustanovení zákona o daních z příjmů, která upravují podmínky pro výplatu měsíčního, případně ročního daňového bonusu.

■ **Ing. Miluše Procházková**
Specialistka na mzdovou problematiku.

**Nejblíže semináře
s Ing. Miluší Procházkovou:**

**3denní cyklus seminářů
- Mzdové účetnictví nejen pro začátečníky - I. den - Zdanování příjmů ze závislé činnosti**
16. 10. 2017 Brno

Konference mzdových účetních
24. 10. 2017 Brno

Změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti v roce 2017, změny účinné od 1. 1. 2018, příprava na roční zúčtování za rok 2017
24. 11. 2017 Brno

Chyby zaměstnavatelů při přijímacím pohovoru a rady uchazečům, jak při pohovoru uspět

Mgr. Dagmar Hošková

Tentokrát bych se ještě chtěla věnovat některým otázkám souvisejícím s nejdůležitější částí výběrového řízení, tj. pohovoru s uchazečem. Navázala bych tím na předchozí články, kde jsem psala o různých typech pohovorů, o vhodných a nevhodných otázkách, které při pohovoru používá dotazující, zmínila jsem úskalí, kterým je dobré se vyhnout nebo alespoň se na ně dobře připravit.



Dnes se zaměřím na chyby, kterých by se dotazující – personalisté či vedoucí pracovníci – měli v souvislosti s pohovorem vyvarovat. V druhé části se podíváme, jak bychom se měli připravit na pohovor v případě, že budeme hledat novou práci a staneme se uchazečem.

Doporučení, osvědčená praxe, nezpochybnitelná pravidla, teorie i praxe nejsou automaticky jednoznačnou zárukou dobře a úspěšně vedeného pohovoru ani žádoucího a objektivního výsledku. Důležité jsou osobnostní předpoklady dotazujících, jejich empatie, komunikační schopnosti, systematičnost, schopnost soustředit se, znalost jazyka, vyjadřovací schopnosti, vhodné vystupování. A to už je kombinace příliš mnoha požadavků a předpokladů, které často chybí. Zaměřím se na některé, významné chyby personalistů a vedoucích pracovníků, kteří rozhodují o výběru nového zaměstnance.

Nejsou správně definované požadavky na volné pracovní místo; není dostatek informací o pracovních a finančních podmínkách, firemní kultuře; pohovoru není přítomen odborník na danou problematiku, pohovor je neprofesionální; otázky nejsou připravené; nejsou ověřené informace z životopisu; není dostatek času na pohovor; hovoří se moc, naslouchá málo; jsou pokládány uzavřené otázky, uchazeč

nemá prostor pro odpovědi; jsou kladeny sugestivní otázky; vlastní zkušenosti jsou projektovány do odpovědí uchazeče; na pohovor se zúčastnění nesoustředí, v průběhu řeší vlastní problémy, úkoly; rozhodování významně ovlivní „první dojem“; „neverbální komunikace“ se správně nevyhodnotí; uchazeč převezme iniciativu a vede pohovor; z pohovoru není žádný písemný záznam, poznámky... Tak to jsou jen některé z chyb, které však mohou významně ovlivnit průběh pohovoru a výběr nového zaměstnance. Proto je samozřejmě žádoucí se podobných chyb vyvarovat a soustředit se na celé výběrové řízení resp. obsazování míst s maximálním nasazením. Protože lidé, zaměstnanci, mají pro zaměstnavatele klíčový význam. A v téhle souvislosti si neodpustím zmínit ještě jeden typický prohřešek zaměstnavatelů – špatně definované požadavky na uchazeče, resp. špatně sestavený inzerát. Často zaměstnavatelé hledají „supermany“, u kterých požadují mnoho schopností a znalostí, které však v reálném pracovním procesu nemohou využít. Například požadavek znalosti angličtiny, který je součástí téměř každého inzerátu, může v praxi využít pouze zlomek zaměstnanců, ale mnohé tento požadavek odradí a do výběrového řízení se ani nepřihlásí. Na druhou stranu v části „nabízíme“ zaměstnavatelé vystačí s obecnými informacemi o dynamickém kolektivu a motivujícím ohodnocení. A to v dnešní

době, kdy je nedostatek volných a práci hledajících lidí, nestačí.

A co když tím „volným a práci hledajícím“ se stanete právě vy? Nezoufejte. Je to výzva k novému začátku, je to výzva ke změně, která pro mnohé může znamenat spokojenější život. Co proto můžete udělat a jakých chyb se vyvarovat? Možná neškodí, přečíst si něco o vedení přijímacích pohovorů určené primárně personalistům či zaměstnavatelům (třeba v časopisech Ad rem) a samozřejmě především seznámit se s informacemi, které jsou k tomuto tématu dostupné např. na internetu. Inspirativních informací na téma Přijímací pohovor nebo Jak správně napsat životopis je mnoho. Já se dnes zaměřím především na přijímací pohovor – jak se na něj připravit a jak se zachovat v jeho průběhu, aby šance na přijetí byly co největší.

Nejdůležitější je samozřejmě zvolit správný směr svého budoucího zaměstnání, neposílat životopis na všechny strany, aniž byste věděli, jakým směrem se má vaše kariéra ubírat. Máte-li už v tomto jasno, přizpůsobte svůj životopis, aby co nejlépe odpovídal požadavkům nabízené pracovní pozice. Nepodceňujte také svoji online prezentaci. A pokud už jste se dostali do situace, kdy jste byli osloveni personální agenturou či přímo potenciálním zaměstnavatelem, připravte se důkladně na toto

setkání, na výběrový či přijímací pohovor. V personální agentuře či headhunterské společnosti je pohovor většinou vstupní bránou pro pohovor přímo u zaměstnavatele. Cílem je předvýběr a výběr do užšího kola z množství uchazečů, podle firmou stanovených požadavků. Takový pohovor může být často zaměřený spíše na osobnostní předpoklady než na odborné kvality. A jste-li již v situaci, kdy vás k pohovoru pozval přímo váš „vysněný“ zaměstnavatel, je to výborný začátek. Setkáte se pravděpodobně s personalistou, či dalšími zástupci zaměstnavatele.

Personalista si bude jistě ověřovat informace ze životopisu, proto nebudte překvapeni, když se na ně bude ptát. „Osvěžte“ si svůj životopis, vámi uváděné informace buďte připraveni doložit fakty, příklady, znalostmi. Je užitečné zjistit si alespoň základní informace o firmě. Zdrojem informací může být internet – webová stránka firmy, jiné internetové odkazy, například výroční zprávy apod. Vhodným zdrojem informací mohou být i vaši známí, kteří v dané firmě pracují. Může se stát, že si nebudete přesně pamatovat obsah inzerátu, pokud jste kontaktovali více firem. Proto si „zopakujte“ nabídku, na kterou reagujete, projděte si pracovní náplň, požadavky a připravte si otázky k pracovnímu místu. Připravte se také na to, že pokud jste uvedli znalost jazyka, může být část, případně celý pohovor, vedený v cizím jazyce. Období, ve kterém si hledáte práci je velmi vyčerpávající. Přesto se snažte být v psychické

pohodě. Pracovní pohovory berte tak, že jde o partnerské setkání, při kterém může dojít k uzavření, resp. neuzavření dohody z kterékoliv strany. V průběhu pohovoru nedávejte najevo nervozitu, netrpělivost, ostýchavost a nerozhodnost, snažte se být přirození. Pohovor může trvat přibližně 1 hodinu, rezervujte si dostatek času. Nepodceňujte vhodné oblečení, které by nemělo být příliš formální, ale také ne příliš „volnočasové“. Záleží samozřejmě na pozici, o kterou se ucházíte. Výběrové řízení často zahrnuje několik kol pohovorů, připravte se na to a nezapomínejte, že vám nenabídnou pracovní místo hned po prvním setkání.

Dopředu si připravte odpovědi na často kladené otázky:

Proč chcete pracovat pro naši firmu; proč odcházíte ze současného zaměstnání; vyjmenujte vaše silné stránky; popište, v čem byste se chtěli dále rozvíjet a proč; pracujete raději v kolektivu a nebo sám, proč; jak řešíte konflikty, popište konkrétní situaci, jak jste zvládli konflikt; co považujete za svůj nejvýznamnější úspěch v posledním zaměstnání; jaké jsou vaše zájmy a mimopracovní aktivity. Další otázky se budou pravděpodobně týkat vaší představy o budoucí práci, budete možná „prozkoušený“ z vašich znalostí. V minulém čísle časopisu Ad rem jsem uvedla několik desítek často používaných otázek personalistů. Můžete se na ně podívat a zamyslet se nad odpověďmi.

Krátce se ještě pokusím shrnout nejčastější chyby, kterých se uchazeči mohou dopustit: pozdní nebo příliš brzký příchod; pomlouvání bývalého zaměstnavatele; lhaní o vlastních dovednostech, zkušenostech, znalostech; neznalost zaměstnavatele; neschopnost projevit zájem o práci; preferování finančních otázek před zájmem o práci; neschopnost či neochota říci „něco o sobě“; příliš mluvit či nemluvit vůbec; neschopnost soustředit se; nevhodné chování – houpání na židli, žvýkání, smích, zívání; nevhodné oblečení, doplňky, parfém; příchod s partnerem nebo s rodičem; stěžování si na čekání, špatnou cestu...; sledování času či přílišná srdečnost a vtipnost.... Přes všechna úskalí je však dobré uvědomit si význam situace a být sám sebou.

A pokud to tentokrát nevyšlo? Opravdu nezapomínejte. Poučte se z chyb, připravte se lépe na příští pohovor a hlavně nepolevujte v úsilí najít práci, která vás bude bavit a uspokojovat. Odnesli jste si „špatný dojem“ díky neprofesionálnímu přístupu zástupců firmy, kteří s vámi jednali – jenom dobře, že vás nevybrali. V takové firmě byste přeci pracovat nechtěli.

Mgr. Dagmar Hošková

bohaté praktické zkušenosti s personálními procesy, dlouholetá vedoucí personálního oddělení NBÚ Praha

Nejbližší semináře s Mgr. Dagmar Hoškovou:

Výběr zaměstnanců, vedení přijímacích pohovorů, hodnocení uchazečů

- 20. 9. 2017 Ostrava
- 21. 9. 2017 Brno
- 27. 9. 2017 Praha
- 12. 10. 2017 Plzeň
- 17. 10. 2017 České Budějovice
- 19. 10. 2017 Hradec Králové
- 24. 10. 2017 Ústí nad Labem
- 31. 10. 2017 Olomouc

Komunikace v personální praxi

- 16. 11. 2017 Brno
- 23. 11. 2017 Praha



Proč se personalisté nemohou obejít bez znalosti psychologie?

Doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Personální práce má za sebou poměrně dlouhou historii. Její pojetí se v průběhu let měnilo a mění. Vzhledem k tomu, že jsem v polovině sedmdesátých let minulého století po ukončení studia psychologie začal pracovat jako psycholog na personálním oddělení jednoho strojírenského podniku, tak patřím k pamětníkům, kteří se zamýšlejí nad změnami, kterými prošla personální práce v posledních čtyřiceti letech. A co se za tu dobu změnilo? Téměř všechno.



Žádná organizace se nemůže obejít bez organizace práce a řízení lidí. Nejdříve měla personální práce podobu personální administrativy, později personálního řízení a v současnosti má podobu řízení lidských zdrojů. Víte, proč se personální práci říká řízení lidských zdrojů? Protože ke konci minulého století hledali ekonomové (většinou akademičtí pracovníci na amerických univerzitách, kteří se řízením zabývali) další zdroje, prostřednictvím nichž by bylo možno zvýšit produktivitu práce a zajistit firmám dlouhodobou, ne-li trvalou, konkurenceschopnost a prosperitu.

Tato snaha nebyla výrazem zvýšené péče o zaměstnance, nýbrž nutností, protože pokud jde o další zdroje pro konkurenceschopnost (více peněz, lepší technologie, výkonnější stroje atd.), tak nebyly mezi konkurujícími si firmami tak podstatné rozdíly, které by jim zabezpečily vítězství v konkurenčním boji o podíl na trzích.

Jejich pozornost se proto obrátila k lidem, kteří by mohli být zdrojem konkurenční výhody firem. A to za předpokladu, že se firmám podaří získat talentované, vysoce motivované (angažované), výkonné a rychle se učící zaměstnance, které konkurence nemá a kteří nejsou nahraditelní jinými lidmi.

Tyto závěry odborníků vedly k tomu, že majitelé firem, vrcholoví manažeři a investoři si uvědomili hodnotu kvalitních kvalifikovaných zaměstnanců pro prosperitu firem a začali se o tento lidský kapitál více zajímat a starat, než tomu bylo v minulosti, kdy věnovali větší pozornost investicím do vybavení, strojů a technologií než investicím do lidí. A to i přes to, že říkali, že lidé jsou největším bohatstvím jejich firem. Finance vložené do lidí však ve skutečnosti považovali za nákladovou položku a nikoli za investici, která by jim měla přinést zisk.

Zvyšování podílu a významu kvality tvůrčí duševní práce pro konkurenceschopnost a vítězství v konkurenčním boji, vede k hlubšímu zájmu o psychické kvality zaměstnanců. Můžeme říci, že řízení lidských zdrojů se stále více psychologizuje. Předpokladem pro efektivní řízení lidských zdrojů jsou nejen znalost psychologie, nýbrž i znalosti z dalších oborů (např. ekonomie, financí, práva, informatiky, sociologie, teorie řízení).

Když jsem se před čtyřiceti lety zabýval praktickou personalistikou, tak jsem se věnoval i tzv. sociálnímu plánování. Každá organizace musela v té době vypracovat na každý rok vedle hospodářského plánu ještě plán sociálního rozvoje podnikového kolektivu. Byl to plán cílevědomý a sou-

stavné péče (konkrétních opatření) o zaměstnance. Sociální plán, který jsem tehdy vypracoval pro celý podnik, byl vyhodnocen Krajskou odborovou radou v Brně jako nejlepší plán sociálního rozvoje podniku v Jihomoravském kraji. Při jeho vypracování jsem měl výhodu v tom, že jsem se ve své diplomové práci zabýval výzkumem pracovní spokojenosti zaměstnanců jedné továrny. Získané zkušenosti jsem uplatnil při vypracování sociálního plánu podniku a později, když jsem již působil jako vysokoškolský učitel na vysoké škole, jsem se podílel na vypracování sociálního plánu vysoké školy.

Poznatky z této své praktické činnosti jsem využil i při výuce předmětu personální řízení, ve své lektorské činnosti a v psychologickém poradenství pro různé skupiny pracovníků, včetně školení nejvyšších funkcionářů akciové společnosti ČEZ a několika ministerstev. A využívám je také při výuce předmětů řízení lidských zdrojů a psychologie práce a řízení v současnosti. Svou výuku také obohacuji o své manažerské zkušenosti, které jsem získal za čtvrt století svého působení ve vedoucích funkcích na vysokých školách.

I dnes se najdou mezi manažery lidé, kteří si myslí, že personalisté nemusejí znát žádnou teorii, že stačí, když mají rádi lidi a chtějí se o zaměstnance starat.

Tento mýtus je rozšířený i mezi zaměstnanci, kteří si neuvědomují význam a důležitost personální práce pro prosperitu a konkurenceschopnost firmy. Pokud ale manažeři chtějí, aby jejich personalisté nebyli jen průměrnými, nýbrž excelentními a mistrovsky ovládali personální práci, tak musejí personalisté znát nejen personální praxi, nýbrž i teorii. Např. pokud personalisté při výběru prodáváčů nebo obchodních zástupců předpokládají, že extroverti jsou úspěšnějšími prodejci než introverti a upřednostní je při výběru, tak se hluboce mylí. Z výsledků výzkumů, které byly provedeny jednoznačně vyplývá, že extroverti neprodali více zboží než introverti. Není proto důvod při výběru prodejců extroverty upřednostňovat před introverty. A víte, kdo prodal nejvíce zboží? Ambiverti. Tedy ti, kteří jsou mezi výše uvedenými typy temperamentu.

Z teorií pracovní motivace vyplývá, že vnitřní motivace je účinnější než motivace vnější. Avšak ne všechny firmy využívají tento poznatek v manažerské praxi a vytvářejí takovou firemní kulturu, atmosféru, pracovní podmínky a navyklé způsoby jednání manažerů s podřízenými, které by vnitřní motivaci pracovníků podporovaly a rozvíjely. Jen neúspěšnější firmy si uvědomují, že chtějí-li zvítězit nad konkurencí, tak potřebují nejen pracovníky spokojené a motivované, nýbrž i pracovníky angažované, tj. takové, kteří pracují nad rámec svých povinností, aniž by je k tomu někdo nutil. Právě jejich osobní zainteresovanost na splnění, případně překročení, plánu pracoviště a celé organizace je tím hnacím motorem, který organizace potřebuje pro dosažení vítězství v konkurenčním boji. Proto musí organizace věnovat pozornost všem pracovním podmínkám a okolnostem, které angažovanost pracovníků ovlivňují. Personalisté musejí ovládat metodologii a metody sběru a zpracování empirických dat, aby mohli zjišťovat, které podmínky napomáhají angažovanosti pracovníků a které podmínky naopak angažovanost pracovníků ničí. Bez výsledků těchto výzkumů nelze navrhnout účinná opatření, jejichž důsledkem by mělo být zvýšení angažovanosti zaměstnanců.

Mnoho organizací předpokládá, že teambuilding zlepšuje vztahy mezi lidmi na pracovišti, zvyšuje produktivitu práce týmů a má pozitivní vliv na jejich výkonnost. Nebylo však doposud žádnými vý-

zkumy objektivně prokázáno, že tomu tak skutečně je. A naopak, existují zkušenosti, že se po teambuildingu mezilidské vztahy na pracovišti nejen nezlepšily, nýbrž i zhoršily, jak jsme to viděli např. v televizním seriálu Letiště. A přesto si mnohé firmy teambuildingy objednávají a věří, že přispějí ke zlepšení praceschopnosti a konkurenceschopnosti pracovních týmů.

Firmy, které si uvědomují, že soudržné a dobře fungující pracovní týmy jsou základem jejich konkurenceschopnosti a chtějí cílevědomě a systematicky tyto vztahy utvářet a řídit, protože vědí, že teambuilding jim to nezajistí, jdou zcela jinou cestou. Např. firma Toyota používá při výcviku svých manažerů program Job Relations, jehož cílem vytvářet kladné vztahy mezi nadřízeným a podřízenými, zvyšovat spolupráci a motivaci členů pracovního týmu a předcházet problémům a konfliktům v pracovních týmech. Smyslem tohoto výcvikového programu je naučit manažery správně používat principy utváření dobrých mezilidských vztahů na pracovišti. Těmito principy jsou:

- poskytovat podřízeným průběžnou zpětnou vazbu na výsledky jejich práce,
- vyslovovat podřízeným často uznání za jejich práci a pozitivně je motivovat,
- poskytovat podřízeným dostatek informací o všech připravovaných změnách, které se jich týkají,
- využívat všechny schopnosti podřízených při plnění úkolů pracoviště.

Používat výše uvedené principy se manažeři učí v kurzech, jejichž cílem je, aby si navykli správně používat tyto principy ve své manažerské praxi. Učí se také řešit nejčastější problémy svých podřízených. Jakmile si je navyknu používat, tak se sami přesvědčují o jejich užitečnosti a o tom, že jim jejich praktické tvůrčí aplikování práci usnadňuje.

V poslední době se jak personalisté, tak i manažeři přesvědčují o tom, že excelentní řízení lidských zdrojů se nemůže obejít bez uplatňování teoretický poznatků. A není nic praktičtějšího než dobrá teorie, jak uváděl americký psycholog Kurt Lewin. Lidé se však musejí naučit teorii správně uplatňovat ve své praxi a její uplatňování

se musí stát návykem. Proto nabývá na významu celoživotní vzdělávání personalistů a manažerů v oblasti řízení lidských zdrojů, protože tzv. "selský rozum" nebývá nejlepším rádcem a mistrovské řízení lidských zdrojů nezajistí.

V případě vašeho zájmu je vzdělávací agentura TSM Vyškov připravena poskytnout vám prakticky zaměřený trénink personalistů a manažerů rozvíjející jejich řídicí schopnosti při vedení pracovních týmů.

Doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Docent psychologie s mnohaletou psychologickou a pedagogickou praxí. Má bohaté zkušenosti se vzděláváním manažerů. Provádí také psychodiagnostické vyšetření a věnuje se i psychologickému poradenství pro dospělé. Je autorem mnoha učebních textů, odborných článků i populárně naučných publikací.

Nejbližší semináře s lektorem:

Jak (ne)ztratit nadšení pro práci

14. 9. 2017 Brno
21. 9. 2017 Ostrava

Jak vytvářet dobré vztahy na pracovišti

5. 10. 2017 Ostrava
10. 10. 2017 Brno
18. 10. 2017 Praha
28. 11. 2017 Hradec Králové
30. 11. 2017 Zlín
5. 12. 2017 Brno
11. 12. 2017 Praha

Řízení lidských zdrojů (nové trendy a přístupy)

17. 10. 2017 Brno
31. 10. 2017 Praha
15. 11. 2017 Hradec Králové

[otázky a odpovědi]

Kde v zákoníku práce najdeme upravený tzv. home-office?

Odpovídá: **Mgr. Klára Gottwaldová, MBA**

Dotaz:

Kde v zákoníku práce najdeme upravený tzv. home-office?

Odpověď:

Právní režim zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale na základě dohody pro něj vykonává práci z domova a v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, najdeme upraven v ust. § 317 **zákoníku práce**. Přitom hlavním kritériem posuzování zaměstnance jako tzv. domácího zaměstnance není ani tak skutečnost, že zaměstnanec vykonává práci v jiném místě než je sídlo (pracoviště) zaměstnavatele, ale především to, že zaměstnanec vykonává práci v pracovní době, kterou si rozvrhuje sám. Problematiku tzv. domácích zaměstnanců přitom přímo upravuje pouze jediné ustanovení zákoníku práce, a to je právě ust. § 317 zákoníku práce

(obecná pravidla výkonu této práce vyplývají z ostatních ustanovení zákoníku práce).

S ohledem na skutečnost, že tento pracovněprávní vztah je poněkud volnější než klasický pracovněprávní vztah u zaměstnance, kterému pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a práci koná na pracovišti zaměstnavatele, je třeba klást o to větší důraz na úpravu tohoto pracovněprávního vztahu v pracovní smlouvě.

V současné době je projednávána novela zákoníku práce, která se má dotknout i úpravy tzv. home-workingu. Zajímavostí je pak to, že novela má v tomto směru mimo jiné zavést povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.



O tom, v jaké podobě bude navrhované novelizované znění zákona nakonec přijato, vás samozřejmě budeme informovat v Ad remu.

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

advokátka, členka Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (AKV), členka redakční rady časopisu pro personalisty a mzdové účetní Ad rem, členka Rady expertů Unie personalistů, Regionálního sdružení personalistů v Brně a Sdružení personalistů při OHK; spolupracovnice Wolters Kluwer a. s. v on-line poradně Otázky & odpovědi

Ad rem - čtvrtletník pro personalisty a mzdové účetní
Personalistika a nábor pracovníků
11 - 50 zaměstnanců

Sledujte nás na LinkedIn!

<https://www.linkedin.com/company/ad-rem---čtvrtletník-pro-personalisty-a-mzdové-účetní>

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky...

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA



Které pro personalisty nejvíce relevantní právní předpisy byly zveřejněny ve Sbírce zákonů České republiky za období ode dne vydání červnového čísla Ad rem (6. 6. 2017) do data redakční uzávěrky zářijového čísla (14. 8. 2017)? Krátký přehled pro Vás připravila Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.

Předpis č. 168/2017

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 1. 7. 2017)

Předpis č. 200/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (účinnost od 1. 10. 2017)

Předpis č. 202/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,

ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (účinnost od 1. 11. 2017)

Předpis č. 203/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (účinnost od 13. 7. 2017)

Předpis č. 206/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (účinnost od 29. 7. 2017)

Předpis č. 226/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 31. 7. 2017)

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Působí jako advokátka s kanceláří ve Vyškově. Ve své praxi se zaměřuje na pracovní, občanské, rodinné a trestní právo. Působí rovněž jako lektorka. Je členkou AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.

NOVINKA

Zákoník práce a personalistika individuálně pro úzkou skupinu účastníků (max. 5 osob)

2. 11. 2017 - BRNO

7. 12. 2017 - PRAHA

Lektoři: JUDr. Irena Valíčková MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

NOVINKA

NOVINKA

Snídaně pro personalisty, HR a zaměstnavatele

Lektoři:

JUDr. Irena Valíčková MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA, Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Setkání nad zákoníkem práce tak trochu jinak. Řešení aktuálních problémů a otázek z praxe účastníků. Snídaně bude probíhat jako neformální setkání a volná diskuse účastníků a lektorů nad problémy z praxe u kulatého stolu. Součástí bude upozornění na aktuální rozhodovací praxi soudů. Budou řešeny jiné otázky a problémy z pracovněprávní oblasti tak, aby účastníci mohli diskutovat nad aktuálními problémy, aktuální judikaturou.

Snídaně bude probíhat formou bufetu dle vlastního výběru.

Podělte se o své zkušenosti nad chutnou snídaní a šálkem dobré kávy s kolegy z oboru!

Termíny konání:

22. 9. 2017 - PRAHA 1, Hotel SOVEREIGN, Politických vězňů 16, salonek

13. 11. 2017 - ČESKÉ BUDĚJOVICE, místo konání bude dopřesněno

8. 12. 2017 - PRAHA 1, Hotel SOVEREIGN, Politických vězňů 16, salonek

12. 12. 2017 - BRNO, Hotel Grand, Benešova 18-20, salonek

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

Konference - profesní setkání mzdových účetních

Brno, Hotel Continental, Kounicova 6 - 24. 10. 2017

Konference - profesní setkání personalistů

Brno, Hotel Continental, Kounicova 6 - 22. 11. 2017

Bližší informace a přihlášku naleznete na www.tsmvyskov.cz

V říjnu 2017 zahajujeme další ročník studia MBA se zaměřením na řízení lidských zdrojů!

Studium je zaměřeno na okruhy, se kterými se setkáváme v denní praxi.

Délka studia: Studium je dvousemestrální.

Přihlášky ke studiu: uzávěrka přihlášek 27. 9. 2017

Studium MBA ve školním roce 2017/2018 bude zahájeno v sobotu 7. října 2017.

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

OBJEDNÁVKA K BEZPLATNÉMU ODBĚRU ČASOPISU AD REM

1. Poštou:

Jméno a příjmení:
Organizace:
Ulice:
Město / PSC:
E-mail:

Zasílejte na adresu:

TSM, spol. s r. o., Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov

**Odesláním této registrace dávám souhlas k využívání osobních údajů
pro marketingové účely firmy TSM, spol. s r. o.**

2. Elektronicky:

Objednávku zašlete na e-mailovou adresu: adrem@tsmvyskov.cz

[oddechová rubrika]

Pěkný domov

Internetový obchod Pěkný domov

Vám nabízí bytové doplňky, přírodní kosmetiku,
luxusní mýdla, jídelní soupravy, luxusní povlečení, polštáře a jiné dárkové zboží.

Navštivte nás na e-shopu

a udělejte radost sobě i svým blízkým milým dárkem od nás.

www.pekny-domov.cz



[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ OBLAST - BRNO

PRACOVNĚPRÁVNÍ DOKUMENTACE A AKTUÁLNÍ SOUDNÍ JUDIKATURA	14731	14.9.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA,
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	14646	19.9.	1.700,-	Mgr. Darina KOCOVARÁ
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ	14474	21.9.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	14094	26.9.	1.800,-	Jiřina FRÁŇOVÁ Bc. Jitka DVOŘÁKOVÁ
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	14908	13.10.	1.800,-	doc. JUDr. Soňa SKULOVÁ, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE - NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE A DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	14762	13.10.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ (NOVÉ TRENDY A PŘÍSTUPY)	14308	17.10.	1.990,-	Doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	14786	18.10.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE	14583	19.10.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
VYBRANÉ PROBLÉMY V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA	14922	25.10.	1.700,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
ZÁKONÍK PRÁCE A PERSONALISTIKA INDIVIDUÁLNĚ	14742	2.11.	4.450,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE – CELODENNÍ ŠKOLENÍ	14757	14.11.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY	15048	15.11.	1.700,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ
KOMUNIKACE V PERSONÁLNÍ PRAXI	14482	16.11.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
PRACOVNÍ DOBA	14784	16.11.	1.800,-	Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY	14704	21.11.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	14788	22.11.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
17. KONFERENCE - PROFESNÍ SETKÁNÍ PERSONALISTŮ	14802	22.11.	2.800,-	tým lektorů
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE	14398	25.11.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
VEDENÍ PERSONÁLNÍ AGENDY A ODMĚŇOVÁNÍ	15025	29.11.	1.700,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	14595	30.11.	1.750,-	Mgr. Darina KOCOVARÁ
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE	14735	12.12.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
SNÍDANĚ PRO PERSONALISTY, HR A ZAMĚSTNAVATELE	14746	12.12.	350,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

MZDOVÁ OBLAST - BRNO

AKTUALITY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ	14932	25.9.	1.700,-	Simona VALÁŠKOVÁ
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	14695	16.10.	1.700,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ	14095	17.10.	1.700,-	Jiřina FRÁŇOVÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	14825	18.10.	1.550,-	Ing. Luboš PAVLÍK
KONFERENCE - PROFESNÍ SETKÁNÍ MZDOVÝCH ÚČETNÍCH	14803	24.10.	2.800,-	tým lektorů
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	14416	16.11.	1.550,-	Ing. Luboš PAVLÍK
KONFERENCE - PROFESNÍ SETKÁNÍ PERSONALISTŮ	14802	22.11.	2.800,-	tým lektorů
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ PRO ZAČÁTEČNÍKY				
SE ZAMĚŘENÍM NA SRÁŽKY ZE MZDY, EXEKUCE	15027	28.11.	1.700,-	Simona VALÁŠKOVÁ

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ PRACOVNĚPRÁVNÍ DOKUMENTACE A AKTUÁLNÍ SOUDNÍ JUDIKATURA	14647	18.9.	1.700,-	Mgr. Darina KOCOVÁ
SNÍDANĚ PRO PERSONALISTY, HR A ZAMĚSTNAVATELE	14730	22.9.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJÍMACÍCH POHOVORŮ MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	14747	22.9.	350,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	14475	27.9.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
VYBRANÉ PROBLÉMY V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA PRACOVNÍ ÚRAZY	14787	5.10.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE - NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE	14907	6.10.	1.800,-	doc. JUDr. Soňa SKULOVÁ, Ph.D.
AKTUALITY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ (NOVÉ TRENDY A PŘÍSTUPY)	14921	11.10.	2.400,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
KOMUNIKACE V PERSONÁLNÍ PRAXI ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE	14607	19.10.	1.800,-	Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ
ZÁKONÍKEM PRÁCE – CELODENNÍ ŠKOLENÍ	14860	20.10.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY A ZDRAVOTNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE PODLE NOVELY	14406	25.10.	1.700,-	Simona VALÁŠKOVÁ
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY	14310	31.10.	1.990,-	Doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
ZÁKONÍK PRÁCE A PERSONALISTIKA INDIVIDUÁLNĚ PRO ÚZKOU SKUPINU ÚČASTNÍKŮ	14483	23.11.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE A DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	14758	24.11.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE A DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	14596	27.11.	1.750,-	Mgr. Darina KOCOVÁ
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE A DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	14430	28.11.	1.900,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE A DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	14705	29.11.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE A DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	15047	6.12.	1.700,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE A DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	14743	7.12.	4.450,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE A DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	14734	8.12.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE A DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	14763	8.12.	350,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OLOMOUC

FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	15057	25.9.	1.700,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ
VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJÍMACÍCH POHOVORŮ	14395	12.10.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
ZÁKONÍK PRÁCE - NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE	14477	31.10.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ (NOVÉ TRENDY A PŘÍSTUPY)	14736	9.11.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
PRACOVNĚPRÁVNÍ DOKUMENTACE	14702	16.11.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
PRACOVNĚPRÁVNÍ DOKUMENTACE	14311	23.11.	1.990,-	Doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
PRACOVNĚPRÁVNÍ DOKUMENTACE	14732	30.11.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OSTRAVA

VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ	14476	20.9.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	14648	21.9.	1.700,-	Mgr. Darina KOCOVÁ
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY - VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE	14393	22.9.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE – CELODENNÍ ŠKOLENÍ	14759	25.10.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ (NOVÉ TRENDY A PŘÍSTUPY) PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY - VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE	14312	16.11.	1.990,-	Doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
AKTUALITY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ - NOVINKY A ZMĚNY V ROCE 2017	14394	16.11.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY A ZDRAVOTNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE PODLE NOVELY ZÁKONA FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY	14402	22.11.	1.700,-	SIMONA VALÁŠKOVÁ
	14431	23.11.	1.900,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
	15051	8.12.	1.700,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - VYŠKOV

AKTUALITY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ	14537	26.9.	1.600,-	Simona VALÁŠKOVÁ
AKTUALITY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ	14401	16.11.	1.700,-	Simona VALÁŠKOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE – CELODENNÍ ŠKOLENÍ	15060	28.11.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - ZLÍN

ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE – CELODENNÍ ŠKOLENÍ	14760	19.12.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
---	-------	--------	---------	--

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - ČESKÉ BUDĚJOVICE

KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE – CELODENNÍ ŠKOLENÍ	14761	21.9.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	14649	26.9.	1.700,-	Mgr. Darina KOCOVÁ
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ	14479	17.10.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE - NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE	14738	13.11.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, mba. JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
SNÍDANĚ PRO PERSONALISTY, HR A ZAMĚSTNAVATELE	14750	13.11.	350,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

PODROBNĚJŠÍ INFORMACE VČETNĚ ON-LINE PŘIHLÁŠKY NALEZNETE NA www.tsmvyskov.cz

Najdi 5 rozdílů



Soutěžte s námi o 3 dárkové balíčky!

Z odpovědí, které obdržíme, vylosujeme 3 výherce. Znění tajenky zašlete na e-mail: adrem@tsmvyskov.cz

Uzávěrka: 10. 11. 2017

Odesláním tajenky udělujete společnosti TSM, spol. s r. o. souhlas s uvedením svého jména a příjmení (v případě výhry) v dalším čísle Ad rem.

Výherci z minulého čísla:

Libuše Frauenbergová
Kateřina Veselá
Daniela Onderková



Výhercům blahopřejeme!

Představujeme nového lektora

■ **Doc. PhDr. František Vízdal, CSc.**



Habilitovaný docent psychologie s mnohaletou psychologickou a pedagogickou praxí. Zabývá se popularizací vědeckých psychologických poznatků a učí své posluchače uplatňovat tyto poznatky v praxi prostřednictvím aktivních vyučovacích metod. Má bohaté zkušenosti se vzdáváním manažerů (na všech úrovních řízení), a to jak v oblasti zkonalování jejich seberegulace, tak i v oblasti zefektivňování jejich vedení, motivování a výchovy podřízených. Realizuje také psychodiagnostické vyšetření a věnuje se i psychologickému poradenství pro dospělé. Je autorem mnoha učebních textů, odborných článků i populárně naučných publikací. Jeho krédem je pedagogický optimismus, který uplatňuje ve svých kurzech při rozvíjení potenciálu svých klientů.

S naším novým lektorem se můžete setkat na těchto seminářích:

Jak (ne)ztratit nadšení pro práci

14. 9. 2017 Brno
21. 9. 2017 Ostrava

Řízení lidských zdrojů (nové trendy a přístupy)

17. 10. 2017 Brno
31. 10. 2017 Praha
15. 11. 2017 Hradec Králové

Jak vytvářet dobré vztahy na pracovišti

5. 10. 2017 Ostrava
10. 10. 2017 Brno
18. 10. 2017 Praha
28. 11. 2017 Hradec Králové
30. 11. 2017 Zlín
5. 12. 2017 Brno
11. 12. 2017 Praha