

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 1/2016, vyšlo dne 3. 3. 2016, ročník III.

ZDARMA

Ing. Alena Chládková

Nový svátek v roce 2016, výklad práce ve svátek ve vztahu k odpracované době a odměňování

JUDr. Irena Spirová

Sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem

JUDr. Adam Valíček

Jednání právnické osoby vůči zaměstnancům

JUDr. Petr Bukovjan

Výpověď pro soustavně méně závažné porušování pracovní kázně - dva omyly

Mgr. Tomáš Pavlíček

Odškodňování pracovních úrazů

Ing. Antonín Daněk

Zdravotní pojištění - ať máte vše v pořádku

JUDr. Marie Salačová

Dva zaměstnavatelé a pracovní cesta

MUDr. Dana Kuklová, CSc.

Pracovnílékařské služby podle nové právní úpravy

Mgr. Dagmar Hošková

Výběr zaměstnanců trochu jiným pohledem

PhDr. Iva Moravcová

IQ & EQ - umíme s nimi pracovat?

Otázky a odpovědi

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Vzdělávejte se s námi



Patron tohoto čísla:

JUDr. Adam Valíček

tsm
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[úvodník]

Vážení čtenáři,



s jarními dny a čerstvým svěžím vánkem se Vám dostává do rukou letošní první číslo našeho čtvrtletního časopisu AD REM – K věci, který je zaměřený na mzdovou a personální praxi.

Hned úvodem

se jako již tradičně seznámíte s patronem tohoto čísla, kterým je tentokrát JUDr. Adam Valíček, lektor, zabývající se problematikou pracovního práva a kterého někteří z Vás znají jako lektora pracovních právních seminářů vzdělávací agentury TSM.

Jak je již zvykem, i tentokrát se snažíme přinést Vám zajímavé informace, poznatky z každodenní praxe a rovněž tak novinky, které s počátkem roku vstoupily v účinnost. Připomeneme si kupříkladu nový státní svátek a v této souvislosti je nutno upozornit i na článek Ing. Aleny Chládkové, zaměřený na práci ve svátek v roce 2016 ve vztahu k odpracované době a odměňování. Dále nebude chybět zmínka o pracovně-lékařských službách podle nové právní úpravy či odškodňování pracovních úrazů. Zaměříme se rovněž na výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní kázně a také si řekneme, jak řešit situace, kdy došlo k chybnému sjednání pracovního poměru. Nepominuli jsme ani oblast otázek a odpovědí, které patří již k pravidelným rubrikám, kdy jsme vybrali nejaktuálnější otázky, které jsou předmětem dotazů lektorů na našich seminářích.

V neposlední řadě se zaměříme rovněž na oblast cestovních náhrad.

Věřím, že Vás jarní vydání našeho bulletinu zaujme.

Závěrem mi nezbývá než popřát Vám příjemně strávený čas nad stránkami našeho periodika a také příjemně strávený nový státní svátek – Velký pátek.

Děkujeme za Vaši přízeň

V úctě

Ing. Irena Spirová, LL.M.

[obsah]

Rozhovor s patronem.....str. 3

Nový svátek v roce 2016, výklad práce ve svátek

Ing. Alena Chládková.....str. 4 - 6

Sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem

JUDr. Irena Spirová.....str. 7 - 8

Jednání právnické osoby vůči zaměstnancům

JUDr. Adam Valíček.....str. 8

Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně - dva omyly

JUDr. Petr Bukovjan.....str. 9

Odškodňování pracovních úrazů

Mgr. Tomáš Pavlíček.....str. 10 - 11

Zdravotní pojištění - ať máte vše v pořádku

Ing. Antonín Daněk.....str. 11 - 13

Dva zaměstnavatelé a pracovní cesta

JUDr. Marie Salačová.....str. 13 - 14

Pracovnělékařské služby podle nové právní úpravy

MUDr. Dana Kuklová, CSc.....str. 14 - 17

Výběr zaměstnanců trochu jiným pohledem

Mgr. Dagmar Hošková.....str. 17 - 18

IQ & EQ - umíme s nimi pracovat?

PhDr. Iva Moravcová.....str. 19 - 20

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky

Mgr. Klára Gottwaldová.....str. 20

OTÁZKY A ODPOVĚDI

Pružná pracovní doba

JUDr. Irena Spirová.....str. 21

Výkon práce při mateřské dovolené

JUDr. Petr Bukovjan.....str. 22

Přehled povinností mzdové účetní na počátku nového kalendářního roku

Simona Valášková.....str. 23 - 24

Žádost poplatníka o provedení ročního zúčtování záloh na daň z příjmů

Ing. Miluše Procházková.....str. 24 - 25

Je možné domáhat se zaplacení ceny díla za nesjednané vícepráce?

Mgr. Lukáš Míša, Mgr. Adam Dvořáček.....str. 26

NABÍDKA SEMINÁŘŮ

Aktuální nabídka seminářů.....str. 27 - 29

Zakázkové semináře.....str. 29

ODDECHOVÁ RUBRIKA

Pěkný domov.....str. 31

Objednávka čtvrtletníku Ad rem.....str. 31

Najdi 5 rozdílů.....str. 32

Představujeme novou lektorku.....str. 32

[slovo patrona]

V novém roce mi byla udělena pocta být patronem březnového čísla čtvrtletníku Ad rem. Jelikož jde o první vydání v roce 2016, pevně doufám, že jsme všichni vkročili do tohoto roku pravou nohou a podařila se nám naplnit alespoň polovina našich novoročních předsevzetí. Pokud tomu takto není, nemusíme zoufat, neboť rok 2016 je teprve ve svém počátku a zbývá nám mnoho času, ve kterém můžeme dosáhnout toho, co jsme si zadali.

Ačkoli se počátek roku nesl v duchu novelizací účinných od 1. 1. 2016, je nutno se dívat dopředu na vše, co nás v tomto roce čeká. Proto vám i nadále budeme přinášet aktuality zejména z oblasti pracovního práva a nejdiskutovanější lektorské otázky, se kterými jsme se během své činnosti setkali, a tudíž pevně věříme, že čtvrtletník Ad Rem pro Vás bude praktickým a přínosným pomocníkem i v tomto roce.



JUDr. Adam Valíček

[rozhovor s patronem]

Pane doktore, ve své oblasti působnosti se zaměřujete i na pracovní právo, co Vás k tomu přimělo?

Děkuji za otázku. Zřejmě to bude tím, že během své praxe se často setkávám s pracovním právem a proto jsem si ho velmi oblíbil. Podle mého názoru jde o podceňovanou oblast práva, které není v širším okruhu veřejnosti věnována dostatečná pozornost. Obecně bych mohl sdělit, že téměř každý právník nebo advokát se věnuje pracovnímu právu, nicméně málokdo pracovnímu právu skutečně rozumí. Jak kdysi řekl Sokrátés, scio me nihil scire, tedy vím, že nic nevím, tak i já mohu říci, že čím více se pracovnímu právu věnuji, tak tím více mám pocit, že je zde mnoho sporných a doposud nevyřešených otázek, na které nepanuje všeobecná shoda. Pokud bych měl tedy odpovědět na Vaši otázku, bude to zejména četnost používání pracovního práva, jeho praktický dopad a především výklad, který není vždy jednoznačný.

Je v oblasti pracovního práva něco, co Vás zaujalo nejvíce?

Pracovní právo, stejně jako jakékoli jiné odvětví práva, má své poutavější části a části, které nejsou, alespoň z mého pohledu, tak zajímavé. Pokud bych měl ale vyzdvihnout jednu, pro mě nejpoutavější oblast, byla by to problematika skončení pracovního poměru, resp. jeho neplatného skončení. Většina soudních sporů v oblasti pracovního práva se týká právě neplatného rozvázání pracovního poměru a pro mě osobně jde tedy o oblast, která je nejvíce spojena s praktickou stránkou, neboť zastupuji klienty v soudním řízení. Stranou nemůže zůstat ani samotná výkladová stránka zákona, neboť zákoník práce je při možnostech výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem velmi obecně koncipován, a vždy záleží na konkrétní situaci, zdali pracovní poměr byl rozvázán platně či nikoli.

Otázka na závěr, po celodenním pracování s počítačem, máte nějakou aktivitu, u které se odreagujete?

I když v dnešní době je to ne vždy časově zvládnutelné, tak po práci se jdu nejraději projít do přírody či proběhnout se, kdy, jak se říká, může mozek zcela vypnout. Mojí největší zálibou, při které si rovněž odpčinu, je ale cestování, zejména Itálie s poznáváním její kuchyně. S čistým svědomím mohu říci, že není lepšího odreagování, než pohled na krásnou krajinu Toskánska se sklenkou červeného vína v ruce.

Otázky pokládala:

Hana Skřivánková

Členka redakční rady Ad rem.



AD REM – Vychází 4x ročně. | **Vydavatel:** TSM, spol. s r. o., IČ: 00208914, DIČ: CZ00208914, Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov | **Číslo:** 1 | **Vyšlo:** 3. 3. 2016
Ev. číslo MK: E 21745 | **ISSN:** 2336-5099 | **Šéfredaktor:** Ing. Irena Spirová, LL.M
Redakční rada: Mgr. Klára Gottwaldová, JUDr. Irena Spirová, JUDr. Adam Valíček, Hana Skřivánková, Katarína Lászlová
Příspěvatelé tohoto čísla: Ing. Alena Chládková, JUDr. Petr Bukovjan, JUDr. Marie Salačová, JUDr. Adam Valíček, JUDr. Irena Spirová, Ing. Miluše Procházková, Simona Valášková, Mgr. Klára Gottwaldová, Ing. Antonín Daněk, Mgr. Tomáš Pavlíček, MUDr. Dana Kuklová, CSc., Mgr. Dagmar Hošková, PhDr. Iva Moravcová, Mgr. Lukáš Miša, Mgr. Adam Dvořáček
e-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz
 Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků a článků.
 Ad rem je ochrannou známkou vzdělávací agentury TSM, spol. s r. o.

NOVÝ SVÁTEK V ROCE 2016

výklad práce ve svátek ve vztahu k odpracované době a odměňování

Ing. Alena Chládková

V letošním roce nám přibude další svátek, a to k Velikonočnímu pondělí i Velký pátek, který připadne na 25. 3. 2016. Poslanecký návrh byl schválen v PS i Senátu, prezident podepsal a ve Sbírce zákonů vyšlo pod číslem 359/2015. V souvislosti s novým svátkem si připomeňme i svátky ostatní a hlavně to, jak s nimi nakládat v personální a mzdové praxi.



Právní úprava

- § 91, § 115 odst. 3, § 135 odst. 1, § 219 odst. 2 a § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.
- zákon o státních svátcích.

Svátek jako doba odpočinku a vymezení svátků

V rámci definice základních pojmů vymezuje ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce též dobu odpočinku. Tou je doba, která není dobou pracovní, a spadají pod ní mj. dny pracovního klidu. Vedle nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu zařazuje zákoník práce mezi dny pracovního klidu také svátky.

Výčet svátků obsahuje zákon o státních svátcích. Tento zákon rozlišuje mezi státními svátky a svátky ostatními. Z pracovního hlediska ale mezi nimi není žádný rozdíl.

Státními svátky jsou následující dny:

- 1. leden – Den obnovy samostatného českého státu
- 8. květen – Den vítězství
- 5. červenec – Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje
- 6. červenec – Den upálení mistra Jana Husa
- 28. září – Den české státnosti
- 28. říjen – Den vzniku samostatného československého státu a
- 17. listopad – Den boje za svobodu a demokracii.

Za ostatní svátky označuje zákon dny:

- 1. leden – Nový rok (1. leden je tak státním i ostatním svátkem)
- Velký pátek
- Velikonoční pondělí
- 1. květen – Svátek práce
- 24. prosinec – Štědrý den
- 25. prosinec – 1. svátek vánoční a
- 26. prosinec – 2. svátek vánoční.

Práce ve svátek

Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně. Dle ustanovení § 91 odst. 3 a 4 zákoníku práce může jít pouze o takové nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech. Mezi ně zákoník práce zahrnuje:

- naléhavé opravné práce,
 - nakládací a vykládací práce,
 - inventurní a závěrkové práce,
 - práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
 - práce při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
 - práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
 - práce v dopravě a
 - práce při krmení a ošetřování zvířat.
- Pokud jde o svátek, může zaměstnavatel vedle výše jmenovaných prací nařídit zaměstnanci ještě
- práce v nepřetržitém provozu a
 - práce potřebné při střežení objektů za-

městnavatele.

Zákoník práce omezuje pouze nařízenou práci. Je samozřejmě možné se se zaměstnancem dohodnout, že bude vykonávat práci v den pracovního klidu, aniž by šlo o některý z výše uvedených případů.

Svátek a pracovní doba

Důležité pro pochopení vztahu svátku a pracovní doby je, že stanovená týdenní pracovní doba se v týdnu, na který připadne svátek, nekrátí. Pokud proto zaměstnanci v důsledku svátku odpadne směna a zaměstnanec v tento den nepracuje, posuzuje se tato doba jako výkon práce a ve skutečnosti se zahrnuje do odpracované doby. Vyplývá to z ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

Případně-li naopak svátek na den pracovního volna zaměstnance, tedy na den, kdy podle rozpisu směn nepracuje, nemá to žádný vliv na jeho týdenní pracovní dobu.

V praxi tak může dojít k následujícím případům:

1. Zaměstnanci připadne svátek na dobu jeho pracovního volna (např. na dobu jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu). V tomto případě zaměstnanec musí odpracovat plnou pracovní dobu připadající na příslušný kalendářní měsíc, protože mu v důsledku svátku žádná část z pracovní doby neodpadla. Zaměstnanec by stejně nepracoval, i kdyby svátek nebyl.

2. Zaměstnanci případně svátek na den, na který má rozepsanu pracovní směnu.

Nemusí-li zaměstnanec v tento den pracovat, protože to např. umožňuje v důsledku svátku omezený provoz daného pracoviště, pak se pracovní doba, která mu v důsledku svátku odpadne, posuzuje jako výkon práce. To znamená, že takto odpadá pracovní doba se považuje pro účely splnění stanovené pracovní doby za odpracovanou a tedy se započítává do pracovní doby. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší podle ustanovení § 115 odst. 3 zákoníku práce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku, resp. se mu podle ustanovení § 135 odst. 1 zákoníku práce plat nekrátí (k odměňování za práci ve svátek viz dále).

Výše uvedení zaměstnanci fakticky odpracují v příslušném kalendářním měsíci z pracovní doby méně o hodiny odpadlé v důsledku svátku. Týká se to především zaměstnanců pracujících v jednosměnném pětideném provozu, pokud svátek připadne na všední den, ve kterém by jinak pracovali. Může se týkat v omezeném počtu i některých zaměstnanců ve směnném provozu, pokud jim v důsledku omezení provozu ve svátek odpadla směna, kterou měli podle rozpisu směn odpracovat.

Pokud ale zaměstnanec v tento den musí pracovat, jde o výkon práce v rámci stanovené pracovní doby.

Příklad č. 1: Zaměstnanec pracuje jako mechanik v jednosměnném provozu pondělí až pátek 8 hodin. Zaměstnavatel mu nařídí na den Velkého pátku mimořádně nastoupit na směnu a provést naléhavé opravné práce. Ostatní mechanici budou doma. Protože je zaměstnanec ve svátek, který připadne na jeho běžný pracovní den dle rozvrhu pracovní doby, povolán do práce, bude mu tato práce kompenzována podle příslušných ustanovení zákoníku práce náhradním volnem, nebo po dohodě se zaměstnavatelem příplatkem ve výši nejméně průměrného výdělku místo náhradního volna.

Co se týče posouzení, zdali nejde o práci přesčas, je nutné zohlednit, že zaměstnanec by v tento den normálně pracoval, i kdyby svátek nebyl. Práci přesčas by byla proto až práce nad stanovenou délku pracovní

směny danou příslušným rozvrhem, kdyby ten den nebyl svátek.

Svátek u zaměstnanců v nočních směnách

U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná dle ustanovení § 91 odst. 6 zákoníku práce den pracovního klidu (a tedy i svátek) hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. K tomu zákoník práce dodává, že zmíněné pravidlo je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohod a pro zjišťování průměrného výdělku.

Z výše uvedeného vyplývá, že je třeba rozlišovat mezi začátkem svátku a jeho uplatněním pro účely odměňování. V prvním případě je to předepsané pravidlo a zaměstnavatel je musí dodržet při nařizování práce na tento den. Ve druhém případě je zaměstnavateli dáno na zvážení, jestli ho bude aplikovat i pro účel odměňování.

Příklad č. 2: U zaměstnavatele pracují zaměstnanci v nočních směnách, přičemž začátek první směny v týdnu připadá na šestou hodinu ráno v pondělí. Dne 8. 5. je svátek. Do tohoto dne zasáhne směna jak zaměstnanců pracujících od 22:00 hod. dne 7. 5. do 6:00 hod. dne 8. 5., tak zaměstnanců vykonávajících práci od 22:00 hod. dne 8. 5. do 6:00 hod. dne 9. 5.

Svátek začne dle výše uvedeného pravidla pro zmíněné zaměstnance až v 6:00 hod. dne 8. 5. a skončí ve stejný čas následujícího dne. Pokud se zaměstnavatel rozhodne uplatnit toto pravidlo i pro účely odměňování, pak kompenzace za práci ve svátek (v podobě náhradního volna, popř. po dohodě se zaměstnancem poskytnutí příplatku za práci ve svátek) nebude náležet zaměstnancům pracujícím v noční směně, která začíná 7. 5., ale bude náležet zaměstnancům, kterým začne noční směna ve 22:00 hod. dne 8. 5., a to samozřejmě za celou odpracovanou směnu.

Kdyby se zaměstnavatel k použití tohoto pravidla pro účely odměňování nerozhodl, pak by musela být zaměstnancům kompenzována práce ve svátek v tom rozsahu, v jakém do něho zasáhla – tj. v rozsahu 6 hodin v prvním případě a v rozsahu 2 hodin v případě druhém. Za svátek by se i pro účely odměňování považoval kalendářní den 8. 5. od 0:00 hod. do 24:00 hod.

Odměňování práce ve svátek

Pro stanovení práv zaměstnance v souvislosti se svátkem je rozhodné, zda mu na den, který je svátkem, měla dle rozvrhu týdenní pracovní doby (rozpisu směn) připadnout pracovní směna, či nikoliv. Zaměstnavatel je povinen provádět rozpis týdenní pracovní doby do směn na stanovenou pracovní dobu – zjednodušeně řečeno, na stanovený počet pracovních dní a hodin včetně svátků.

K rozdílu v odpracované době dochází především u zaměstnanců vykonávajících práci na pracovištích, na nichž se ve svátek nepracuje (většinou jednosměnné provozy s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou od pondělí do pátku), a těch, kde je nutno zajistit provoz i ve svátek (většinou ve směnných provozech se sedmidenním provozním režimem). To, zdali zaměstnanec ve svátek pracuje (protože jde o jeho řádnou směnu), nebo sice nepracuje, ale pracovat měl (svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, ale jeho práce není potřeba), má dopad i do oblasti odměňování.

Jestliže svátek připadne na den, kdy má zaměstnanec dle rozpisu směn nepřetržitý odpočinek v týdnu nebo mezi dvěma směnami, a tento zaměstnanec nepracuje, nemá svátek vliv na jeho pracovní dobu ani na výši jeho mzdy či platu.

Mzda a náhrada mzdy za svátek

Dle ustanovení § 115 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zákoník práce přitom ve druhém odstavci zmíněného ustanovení připouští, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Z výše uvedeného vyplývá:

- přednostně má zaměstnanec za práci ve svátek právo na náhradní volno, nikoliv příplatek, jako je tomu např. u práce přesčas,

- toto náhradní volno by měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek (pokud byla práce ve svátek konána např. v měsíci květnu, tedy do konce srpna), ale může se se zaměstnancem dohodnout i na jiné (kratší, či delší) době,

- za dobu čerpání náhradního volna přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku,

- místo náhradního volna může být zaměstnanci na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnut k dosažené mzdě příplatek, a to nejméně ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší dle ustanovení § 115 odst. 3 zákoníku práce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Dříve se vedly spory o tom, jak postupovat u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni mzdou za měsíc. V praxi se vychází z toho, že měsíční mzda je zaměstnanci poskytována za naplnění celé pracovní doby podle jejího rozvrhu v daném kalendářním měsíci – zaměstnanci odměňovanému za měsíc žádná mzda v důsledku svátku neušla, a proto se mu nekrátí. Zákoník práce konečkonců s touto variantou i nadále počítá, a to v ustanoveních § 192 odst. 1 ohledně vymezení dnů, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci v

období prvních 14 kalendářních dnů jeho dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhradu mzdy a § 348 odst. 1 písm. d), kde se vyjadřuje v tom smyslu, že jako výkon práce se posuzuje doba, kdy „zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí“.

Plat a náhradní volno za svátek

Právní úpravu odměňování za práci ve svátek obsahuje pro zaměstnance odměňované platem ustanovení § 135 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí. Pokud zaměstnanec práci ve svátek konal, přísluší mu za ni náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Stejně jako ve sféře mzdové se i v platové oblasti může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

Příplatky vedle sebe

Může se stát, že svátek připadne např. na sobotu nebo neděli a zaměstnanec bude v tento den vykonávat práci (ať už to bude jeho pravidelná směna, nebo výjimečná

práce přesčas). Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci za práci v sobotu a v neděli příplatek.

Ve výše uvedeném případě tak zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příplatek za práci v sobotu nebo neděli a vedle něho náhradní volno za práci ve svátek (popř. po dohodě se zaměstnancem příplatek namísto tohoto volna). Pokud by šlo současně o práci přesčas, musí být připočten ještě příplatek za tuto práci. Jednotlivé příplatky tak zaměstnanci náleží vedle sebe.

Příklad č. 3: Měsíc květen má dva svátky, a to 1. a 8., které letos připadnou na neděli. Zaměstnanec odměňovaný měsíční mzdou (platem) pracuje v nepřetržitém provozu v 11 hodinových směnách. Dle rozpisu směn má na 1. 5. stanovenou směnu. V důsledku naléhavé potřeby musí na příkaz vedoucího odpracovat 2 hodiny navíc, to je celkem 13 hodin. Za svátek se dohodne se svým vedoucím na příplatku místo náhradního volna. Jaká bude jeho mzda (plat) za tento den?

Zaměstnanci přísluší poměrná část mzdy (platu) za 13 hodin + příplatek za práci ve svátek za 13 hodin + příplatek za práci v sobotu a neděli za 13 hodin + příplatek za práci přesčas za 2 hodiny.

Ing. Alena Chládková

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

Nejbližší kurzy s Ing. Alenou Chládkovou:

Praktická personalistika a odměňování v roce 2016 se zaměřením na poslední změny

20. 4. 2016 - Brno



Sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem

JUDr. Irena Spirová

Ustanovení § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákoník práce“) prodělalo poměrně rozsáhlou změnu v souvislosti s novelizací zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012. Jedna z hlavních změn se týkala především doby, na kterou je možno pracovní poměr sjednat.



Zatímco právní úprava účinná do 31. 12. 2011 upravovala, že maximální možná doba, na kterou je možno pracovní poměr na dobu určitou sjednat, činí dva roky, a v rámci těchto dvou let je možno pracovní poměr neomezeně prodlužovat, pak právě s účinností od 1. 1. 2012 došlo k zásadní změně. V současné době může být pracovní poměr na dobu určitou sjednán na maximálně tři roky, přičemž ode dne vzniku pracovního poměru může být opakován (prodloužen) nejvýše dvakrát. Podle současně platné a účinné právní úpravy tedy pracovní poměr na dobu určitou nesmí přesáhnout devět let. První sjednání pracovního poměru, například již v pracovní smlouvě, bude činit tři roky, a následně může být opakován (prodloužen) ještě dvakrát, tedy o další 2 x 3 roky. Ačkoli jsem se v praxi setkala s různými názory na tuto problematiku, jsem přesvědčena, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou využít vždy maximálně tři roky, přičemž minimální délka není nijak omezena. Neznamená to však, že pokud bude sjednán pracovní poměr na dobu určitou například na jeden rok, že by zaměstnavatel a zaměstnanec nadále mohli využít ještě dva „pokusy“, ale vždy jen na rok. Podle mého názoru maximální délka tedy činí tři roky, ale při opakování či prodlužování může být délka pokaždé různá. Jakmile jsou využity všechny tři „pokusy“, pak má zaměstnavatel a zaměstnanec dvě možnosti, a sice, buď pokračovat dále v konání prací s vědomím zaměstnavatele, přičemž v souladu s ustanovením § 65 odst. 2 zákoníku práce dochází ke konverzi pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, případně sjednat dodatek či dohodu o

změně pracovní smlouvy a změnit pracovní poměr z doby určité na dobu neurčitou, nebo pracovní poměr skončit. Zaměstnavatel nemusí samozřejmě využít všechny „pokusy“, ale například po uplynutí doby, jež byla sjednána v pracovní smlouvě, může pracovní poměr skončit, pokud již strany nemají dále zájem na konání prací, případně podle výše uvedeného postupu může dojít ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou. Zákon dále stanoví výjimky a pravidla jejich aplikace, pro něž tato omezení neplatí (například sezónní práce).

V tomto článku bych ale ráda upozornila na problematiku sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákoníkem práce. Podle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce totiž sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem a oznámí-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v zákoníku práce pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Toto ustanovení odst. 5 ustanovení § 39 zákoníku práce však v praxi vyvolává řadu otázek. Ve své činnosti v advokacii jsem se setkala u svého klienta s dotazem, kdy přesně má zaměstnanec zaměstnavateli písemné oznámení adresovat. Pokud je například sjednán pracovní poměr na dobu určitou na čtyři roky (přičemž maximální

možná doba trvání jsou tři roky), zda musí být oznámení zasláno zaměstnavateli před uplynutím tří let (tedy podle zákona) nebo před uplynutím čtyř let. Přikláním se ke druhé variantě, tedy že oznámení musí být odesláno před uplynutím doby, která byla mezi smluvními stranami sjednaná, byť by byla například v délce značně přesahující zákonnou úpravu. Podle výše uvedeného ustanovení musí být totiž oznámení odesláno před uplynutím „sjednané“ doby, nikoli zákonem stanovené doby. Domnívám se tedy, že se ani automaticky neuplatní ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce, tedy změna v pracovní poměr na dobu neurčitou, neboť toto ustanovení opět hovoří o konání prací po uplynutí „sjednané“ doby trvání pracovního poměru.

V praxi se však často objevují otázky a pochybnosti, zda v případě, že zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonnou úpravou, zda se automaticky po písemném oznámení změny pracovního poměru na dobu neurčitou, nebo je třeba podávat žalobu k věcně a místě příslušnému soudu. V této věci bych ráda zmínila nové rozhodnutí, a to nálezy Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II ÚS 3323/14, kdy podle tohoto rozhodnutí v případě, že zaměstnanec oznámí zaměstnavateli v souladu s ustanovením § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána žaloba ve zmíněné dvouměsíční prekluzivní (t. j. její zmeškání nelze prominout) lhůtě, pak nelze uzavřít jinak, než že v konkrétním případě jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud

tedy zaměstnanec zašle výše uvedené oznámení a zaměstnavatel i zaměstnanec zůstanou nadále nečinní, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Domnívám se, že výše uvedený náleze Ústavního soudu konečně vnesl světlo do této problematiky, jež vyvolávala řadu otázek.

JUDr. Irena Spirová

Právník, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, externí vyučující na VUT Brno.

Jednání právnické osoby vůči zaměstnancům

JUDr. Adam Valíček

Mnoho z nás zaznamenalo v nedávné době důležité rozhodnutí Nejvyššího soudu ve vztahu k jednání obchodní společnosti vůči jejím zaměstnancům. Ačkoli se předmětné řízení týkalo paradoxně jiné situace, a to odmítnutí rejstříkového soudu zapsat člena statutárního orgánu pověřeného právním jednáním vůči zaměstnancům podle § 164 odst. 3 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „o. z.“) do obchodního rejstříku, závěry vyslovené v tomto rozhodnutí jsou důležité i pro oblast pracovního práva.

V ustanovení § 164 odst. 3 o. z. je zakotveno, že má-li právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem zaměstnance, pověřit jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům; jinak tuto působnost vykonává předseda statutárního orgánu. Toto důležité ustanovení bývá často opomíjeno a nezdá se, kdy se setkávám s tím, že jednáním vůči zaměstnancům takováto právnická osoba nepověřila žádného ze členů statutárního orgánu, což může mít dalekosáhlé důsledky zejména při uzavírání pracovních smluv nebo při rozvazování pracovního poměru. V případě akciové společnosti není v tomto směru situace tak tristní, jako je tomu u společnosti s ručením omezením, protože pokud akciová společnost nepověřila žádného ze členů statutárního orgánu, kterým je představenstvo, jednáním vůči zaměstnancům, vykonává tuto činnost předseda statutárního orgánu.

Jiná situace je ale u společnosti s ručením omezením. Podle ustanovení § 44 odst. 5 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (dále jen „ZOK“) je statutárním orgánem s. r. o. každý jednatel, ledaže společenská smlouva určí, že více jednatelů tvoří kolektivní orgán. Nově tak společnost s ručením omezením může tvořit kolektivní orgán, přičemž tento je nutno odlišovat a nezaměňovat se situací, kdy společnost s ručením omeze-

ním má více jednatelů. Kolektivní orgán u společnosti s ručením omezením může být ustanoven jen společenskou smlouvou.

Pokud tedy společnost s ručením omezením má více jednatelů a tito jednatelé podle společenské smlouvy tvoří kolektivní orgán, musí tato společnost pověřit člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům. Jelikož společnost s ručením omezením nemá předsedu statutárního orgánu, neuplatní se ustanovení § 164 odst. 3 o. z., věta za středníkem, o působnosti předsedy statutárního orgánu. Otázka vyvstane, co nastane v případě, pokud společnost s ručením omezením s kolektivním statutárním orgánem nemá takového pověřeného člena. V takovém případě by právní jednání společnosti vůči jejím zaměstnancům bylo shledáno jako neplatné, popř. zdánlivé.

Lze tedy více jak doporučit, aby společnost s ručením omezením pověřila člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům, neboť v opačném případě mohou vyvstat komplikace, například při posouzení zdánlivosti či neplatnosti pracovních smluv, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, výpovědí, aj. Výše uvedené ovšem neznamená, že by statutární orgán nemohl delegovat pravomoc jednat vůči zaměstnancům například na zaměstnance z personálního od-

dělení. Takového pověření může být např. zápis ze zasedání statutárního orgánu, na němž byl člen pověřen.

Závěrem považuji za nutné zdůraznit i samotný závěr rozhodnutí Nejvyššího soudu, a to takový, že jelikož ustanovení § 164 odst. 3 o. z. upravuje způsob zastupování právnické osoby s kolektivním statutárním orgánem členem statutárního orgánu při určitém okruhu právních jednání, musí být pověření podle označeného ustanovení zapsáno do veřejného rejstříku.

JUDr. Adam Valíček

Právník, člen Kolegia expertů AKV Praha, autor odborných článků.

Nejbližší kurzy s JUDr. Irenou Spirovou a JUDr. Adamem Valíčkem:

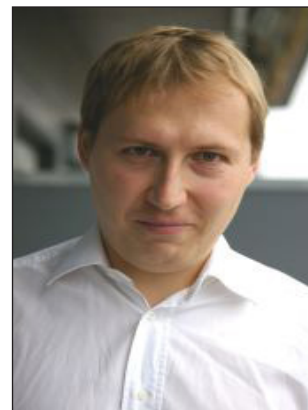
Zákoník práce - Desatero pracovního poměru - tipy pro praxi z pohledu aktuální judikatury a zákoníku práce
18. 3. 2016 Praha
22. 3. 2016 Ostrava
31. 3. 2016 Brno

Zákoník práce komplexně z pohledu teorie i praxe
20. 5. 2016 Praha



Výpověď pro soustavné méně závažné porušování "pracovní kázně" - dva omyly

JUDr. Petr Bukovjan



Jedním z důvodů, pro které může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, je jeho porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (dále jen „pracovní kázně“). Konkrétní skutkové podstaty výpovědních důvodů týkajících se takového porušení upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ve svém ustanovení § 52 písm. g). Rozlišuje mezi nimi přitom podle posouzení intenzity porušení pracovní kázně.

Troufám si tvrdit, že v praxi nejpoužívanějším důvodem pro výpověď z pracovního poměru, který se váže na porušení povinností zaměstnancem, je soustavné méně závažné porušování pracovní kázně. V praxi činí aplikace tohoto výpovědního důvodu některým personalistům problémy a pro jeho naplnění tito občas vyžadují věci, které po nich zákoník práce nechce. Na dva takové „omyly“ upozorňuji níže.

Porušení „stejně“ povinností

Pokud zaměstnanec poruší pracovní kázeň závažně nebo dokonce zvláště hrubým způsobem a stalo se tak byť jednou, má zaměstnavatel možnost přistoupit k výpovědi z pracovního poměru rovnou, nemusí čekat na další podobná porušení pracovní kázně. Kdyby ale zhodnotil takové porušení jako méně závažné, lze rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí jen tehdy, pokud se porušení opakují, pokud mají charakter soustavného porušování pracovní kázně.

Dá se zjednodušeně říci, že výše uvedený výpovědní důvod bude „dovršen“, jakmile se zaměstnanec dopustí alespoň 3 méně závažných porušení pracovní kázně v přiměřené časové souvislosti. Zmíněný počet je minimum, zaměstnavatel se z toho či onoho důvodu může samozřejmě rozhodnout, že rozváže pracovní poměr výpovědí až po více takových porušení.

Někteří personalisté jsou přesvědčeni, že výpovědní důvod je dán toliko tehdy,

pokud zaměstnanec opakovaně (minimálně třikrát) poruší stejnou svoji povinnost. Není to pravda. Zákoník práce nic takového nevyžaduje a ani by to nedávalo smysl (zaměstnavateli by takový požadavek zbytečně zkomplikoval naplnění probíraného výpovědního důvodu a zaměstnance neodůvodněně chránil). Pracovní kázeň může zaměstnanec porušit pokaždé jiným způsobem (půjde o porušení různých jeho povinností). V praxi může jít podle okolností např. o pozdní příchod zaměstnance do práce, kouření na pracovišti, drobné prohřešky proti nastaveným pravidlům, apod.

Přiměřená časová souvislost

Aby bylo možné označit méně závažné porušování pracovní kázně za soustavné, musí být mezi jednotlivými porušeními přiměřená časová souvislost. Tu spatřuje Nejvyšší soud v tom, že jedno porušení „pracovní kázně“ navazuje na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení. To hodnotí soud podle konkrétních okolností případu.

Najdou se personalisté, kteří potřebují konkrétní vysvětlení a hledají si svůj „vzorec“. Často slychám v tomto ohledu, že ona tři porušení pracovní kázně zaměstnancem se musejí vejít do období 6 měsíců, jinak o soustavnost nepůjde (tedy že od prvního ke třetímu méně závažnému porušení pracovní kázně nesmí uplynout doba

delší 6 měsíců). Ani toto tvrzení se nezakládá na pravdě. Zmíněnou dobu zmiňuje zákoník práce v poněkud jiné souvislosti (jako maximální dobu mezi doručení písemného upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru a doručení výpovědi samotné) a není možné jí přisuzovat odlišný význam. V judikatuře soudů se lze běžně setkat s případy, kdy mezi prvním a třetím porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance uběhla doba i delší 6 měsíců, a soud pořád považoval podmínku přiměřené časové souvislosti (soustavnosti) za splněnou.

JUDr. Petr Bukovjan

Věnuje se poradenství a lektorské činnosti v oblasti pracovního práva. Ve své předchozí praxi strávil více než 5 let jako vedoucí kontrolního oddělení na úřadu práce. Má bohatou publikační činnost, je členem redakční rady časopisu Práce a mzda a autorem nebo spoluautorem řady odborných publikací. Zároveň je členem Kolegia expertů AKV Praha - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.

**Nejbližší kurzy
s JUDr. Petrem Bukovjanem:**

**Zákoník práce - vybrané problémy
15. 3. 2016 Praha**

**Změny a vybraná judikatura
v oblasti pracovního práva
18. 5. 2016 Brno
26. 5. 2016 Praha**

Odškodňování pracovních úrazů

Mgr. Tomáš Pavlíček

Problematika náhrady majetkové a nemajetkové újmy obecně představuje velmi komplikovanou oblast práva, která přináší celou řadu problémů a otázek. Nejinak je tomu samozřejmě i v případě odškodňování pracovních úrazů. V kontextu uvedeného, poslední novely zákoníku práce a nového nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, je tak vhodné této problematice věnovat pár řádků.



Problematika odškodňování pracovních úrazů má oproti obecné úpravě náhrady majetkové a nemajetkové újmy obsažené v občanském zákoníku speciální právní úpravu obsaženou v ustanovení § 269 - 275 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen "zákoník práce"). Důvodem samostatné právní úpravy odškodňování právě pracovních úrazů je zajištění výhodnější pozice poškozeného zaměstnance, neboť zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 269 odst. 1 zákoníku práce). Nehraje tedy roli ani to, kdo úraz zaměstnance zavinil (vyjma případů, kdy si úraz přivodí zaměstnanec svým zaviněním, blíže uvedených níže), ani skutečnost, že zaměstnavatel dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 269 odst. 4). Pracovním úrazem zákoník práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 271k odst. 1 zákoníku práce), tedy např. zlomená končetina, řezná rána, zásah elektrickým proudem apod. Pracovním úrazem je však také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 271k odst. 2 zákoníku práce), což může být například pohmožděnina v obličeji zaměstnance, kterou tento utrpěl v hospodě proto, že jako vedoucí pracovník nařídil podřízenému práci přesčas.

Základní otázkou pak ovšem je, kdy škoda nebo nemajetková újma vznikne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odpověď poskytují ustanovení § 273 a § 274 zákoníku práce. Plněním pracovních úkolů je zejména výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru (včetně povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) či jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele, a dále pak také činnost, která je předmětem pracovní cesty, činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace a činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů pak jsou zejména úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů však není cesta z místa zaměstnání bydliště či ubytování do zaměstnání, přesněji do místa vstupu do objektu či areálu zaměstnavatele. Pracovním úrazem dle zákoníku práce tak budou nejčastěji úrazy, které zaměstnanec utrpí při výkonu práce či v určité souvislosti s jejím výkonem např. při přecházení z jednoho pracoviště na druhé, převlékání apod.

Zákon však neopomíná ani situace, kdy si zaměstnanec zaviní pracovní úraz sám, a proto definuje případy, kdy se zaměstnavatel odpovídá za pracovní úraz

zproští buďto z části nebo zcela (viz § 270 zákoníku práce). Zaměstnavatel se zcela zproští odpovědnosti za pracovní úraz v případě, že škoda či nemajetková újma je důsledkem opilosti zaměstnance či požití návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě či újmě zabránit. Opilost či stav po požití návykové látky tak musí být příčinou úrazu a nestačí pouze jejich faktická přítomnost (je rozdíl, pokud opilý zedník spadne z lešení, a když spadne lešení na několik zedníků, z nichž jeden je opilý) a je důležité, aby zaměstnavatel nemohl škodě či újmě zabránit (tato podmínka nebude splněna, pokud zaměstnavatel vědomě ponechá opilého zaměstnance pracovat, a tento si přivodí úraz). Dalším případem zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je pak situace, kdy postižený zaměstnanec svým zaviněním (vědomě či z nedbalosti) porušil právní nebo ostatní předpisy, anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec jedná v rozporu s pravidly BOZP, s nimiž byl seznámen a takové jednání není ze strany zaměstnavatele tolerováno (naopak je vyžadováno dodržování pravidel BOZP). K částečnému zproštění zaměstnavatele pak dojde v případě, že některá z uvedených situací byla jednou z příčin vzniku škody či nemajetkové újmy a také v případech, kdy zaměstnanec sice neporuší svým jednáním pravidla BOZP, ale jedná lehkomyšlně, přestože si musel být vědom faktů, že si může způsobit újmu na zdraví.

Pokud jde o nároky zaměstnance z pracovního úrazu, má zaměstnanec nárok na:

- náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti (§ 271a zákoníku práce), tedy na rozdíl mezi dříve dosahovanou mzdou a výší nemocenské,

- na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (§ 271b zákoníku práce), tedy na rozdíl mezi mzdou dosahovanou před pracovním úrazem a po pracovním úrazu při zohlednění případného invalidního důchodu,

- náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění (§ 271 c zákoníku práce), přičemž ztížením společenského uplatnění jsou v podstatě následné projevy úrazu do běžného života zaměstnance, včetně dopadů psychických (např. projevy ztráty končetiny v běžném životě),

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením (§ 271d zákoníku práce) např. poplatky za léky, cestovné k lékaři, dietní stravování apod.,

- náhradu věcné škody (§ 271e zákoníku práce) – např. rozbité brýle

V případě úmrtí zaměstnance pak vzniká nárok na:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem (§ 271g zákoníku práce), přičemž náklady spojené s pohřbem jsou zejména výdaje za pohřeb, hřbitovní poplatky, zřízení pomníku nebo desky do výše 20.000,- Kč apod.,

- náhradu nákladů na výživu pozůstalých, kterým zaměstnanec výživu po-

skytoval nebo byl povinen poskytovat (§ 271h zákoníku práce), a to do doby, v níž by zaměstnanec dosáhl věku 65 let, přičemž maximální výše může činit až 80% průměrného výdělků zaměstnance (od výživného se však odečítá případný pozůstalostní důchod)

- jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 271i zákoníku práce), které přísluší manželovi, registrovanému partnerovi a nezaopatřenému dítěti, každému ve výši 240.000,- Kč, přičemž pokud zaměstnanec žil ve společné domácnosti s rodiči, tak těmto náleží odškodné v úhrnné výši 240.000,- Kč, a

- náhradu věcné škody (§ 271 j zákoníku práce) ve stejném rozsahu jak bylo uvedeno výše.

Nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých stejně jako nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění může soud přiměřeně zvýšit (§ 271 s zákoníku práce). Samotný mechanismus stanovení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění pak upravuje nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Odškodnění se provádí na základě lékařského posudku, který se zpracovává po ustálení zdravotního stavu (v případě bolesti) či zpravidla rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem (v případě ztížení společenského uplatnění), a to podle počtu bodů stanovených v příloze nařízení pro jednotlivé případy poškození zdraví (např. pro bolest při zhmoždění jednoho prstu s poškozením

nehtového lůžka je stanoveno 10 bodů či v případě ztráty čichu je z hlediska ztížení společenského uplatnění stanoveno 1.000 bodů). V případě komplikací či náročného způsobu léčení může lékař, který posudek zpracovává, zvýšit bodové ohodnocení bolesti až o 50%. Stanovený počet bodů se pak vynásobí částkou 250,- Kč, která představuje hodnotu 1 bodu dle § 3 nařízení vlády.

Závěrem je nutno uvést, že problematika odškodňování pracovních úrazů je ve svých detailech velmi obsáhlá a není možné je celou vměstnat do jednoho příspěvku, proto berte výše uvedené, jako stručný exkurz do této problematiky zohledňující aktuální stav legislativy.

Mgr. Tomáš Pavlíček

Mgr. Tomáš Pavlíček působí jako soudce okresního soudu se specializací na civilní právo (obchodní, občanské a rodinné). Lektorské činnosti se věnuje od roku 2005, a to formou nejen otevřených kurzů pro veřejnost, či uzavřených kurzů dle obsahových požadavků jednotlivých klientů, ale také externí výukou práva na vysoké škole. V rámci výkladu se zaměřuje na nejčastější praktické problémy a otázky, které doplňuje o zkušenosti ze soudní praxe.

Nejbližší kurzy s Mgr. Tomášem Pavlíčkem

Zákoník práce nejen pro mistry a vedoucí pracovníky

16. 3. 2016 Brno
31. 3. 2016 Zlín
13. 4. 2016 Praha
28. 4. 2016 Ostrava

Zdravotní pojištění - ať máte vše v pořádku

Ing. Antonín Daněk

Jedním ze základních práv a zároveň úředních povinností zdravotních pojišťoven je jejich právo provádět u plátců kontroly placení pojistného a plnění souvisejících zákonných povinností v oblasti zdravotního pojištění.

Základním smyslem kontrolní činnosti je prověřit, zda jednotliví plátců, především zaměstnavatelé, postupují v souladu s právní úpravou zdravotního pojištění. Kontrolní činnost však zároveň můžeme chápat

i jako jednu z cest, jejímž prostřednictvím lze poměrně účinně působit v souvislosti se získáváním finančních zdrojů, neboli naplňovat příjmovou stránku systému veřejného zdravotního pojištění tak, aby na globální

bázi vyrovnané balance příjmů a výdajů byly pokryty potřeby smluvních poskytovatelů.

Kontrolní činnost zdravotních pojišťoven má mnoho podob, lze však konstatovat, že nejvyšší míru relevance lze dosáhnout



pouze fyzickou kontrolou z dokladů.

Příjem zaměstnance nižší než minimální mzda.

V tomto případě je zapotřebí být vždy velmi obezřetný, neboť zdravotní pojišťovny se v rámci výkonu své kontrolní činnosti hodně zaměřují i na to, zda je odvod pojistného z vyměřovacího základu nižšího než povinné minimum v pořádku či nikoli. Jestliže odvádíte zdravotní pojišťovně pojistné z vyměřovacího základu nižšího než minimální mzda, pak vždy musíte mít k dispozici doklad, který vás k takovému postupu opravňuje a tento doklad předložíte i případné kontrole ze zdravotní pojišťovny.

Nespoléhejte například na to, že když vám jiný zaměstnavatel vystavil potvrzení o tom, že za zaměstnance odvádí pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu a vy tudíž nemusíte u vašeho zaměstnance tento minimální vyměřovací základ dodržet, že vám také oznámí třeba ukončení tohoto zaměstnání. I když by vám měl tuto důležitou skutečnost sdělit, může zapomenout, v mezidobí může dojít ke změně mzdové účetní apod. Konkrétně bych v takovém případě doporučil nechat si ještě od zaměstnance vystavit čestné prohlášení, třeba tohoto znění:

„Čestně prohlašuji, že pokud za mě nebude jiný zaměstnavatel odvádět pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu, oznámím tuto skutečnost svému zaměstnavateli do osmi dnů od data změny. Jsem si vědom toho, že neoznámením této skutečnosti může zaměstnavateli vzniknout škoda.“

Jsou zkrátka situace, kdy je v zájmu zaměstnavatele potřebné (nebo alespoň velmi vhodné), zaangažovat i samotného zaměstnance, vysvětlit mu, o čem se jedná, včetně případných důsledků, pokud by danou součinnost neposkytnul.

Čestné prohlášení

V rámci celého spektra řešené problematiky nemůže právní úprava zdravotního pojištění postihnout každou jednotlivost či specifickou situaci, proto si praxe musí v některých situacích vystačit s formou čestného prohlášení, vystaveného zaměstnancem (viz výše). Čestné prohlášení zpravidla představuje pro zaměstnance a zaměstnavatele určitou úlevu či zvýhodnění z finančního hlediska, povětšinou v tom smyslu, že nemusí být u zaměstnance dodržen při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ. Další pravdou je však také skutečnost, že pokud se podmínky deklarované v čestném prohlášení změní, pak má tato

změna v podstatě vždy přímý dopad do placení pojistného zaměstnavatelem. Z tohoto důvodu doporučuji, aby v textu každého čestného prohlášení byla věta či zmínka o tom, že pokud dojde ke změně, oznámí zaměstnanec novou skutečnost zaměstnavateli do osmi dnů.

Na základě dlouholetých kontaktů s praxí doporučuji nechat si (kromě výše popisovaného případu) vystavit čestné prohlášení například v těchto situacích:

- když v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání přijímáte zaměstnance současně evidovaného na úřadě práce jako uchazeče o zaměstnání. Jelikož příjem takto zaměstnané osoby může činit nanejvýš polovinu minimální mzdy, musí vás zaměstnanec informovat, pokud by byl z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen.

- když osoba splňuje (začne splňovat) podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku

- když zaměstnanec s příjmem nižším než minimální mzda zároveň podniká (začne podnikat) a platí si alespoň minimální zálohy jako OSVČ

Ve všech těchto situacích nemusí zaměstnavatel dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ, ale vyměřovacím základem je skutečně dosažený příjem, tedy v roce 2016 i částka nižší než 9 900 Kč. U těchto zaměstnaných osob se neberou v úvahu například rozsah pracovního úvazku, případná nemoc, neplacené volno, neomluvená absence apod.

Čestné prohlášení doporučuji i v případech, kdy máte v úmyslu zaměstnat osobu ze státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) nebo ze Švýcarska podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení včetně nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Pokud vám tato osoba formou čestného prohlášení potvrdí, že zaměstnání u vás jako českého zaměstnavatele bude jejím jediným zaměstnáním podle zmíněných koordinčních pravidel EU, pak na základě principu jednoho pojištění bude dotýčná osoba podléhat všem systémům sociálního zabezpečení (a tedy i zdravotního pojištění) v České republice.

Kategorie osob, za které platí pojistné stát

Pokud vám zaměstnanec oznámí vznik (nebo zánik) nároku na platbu pojistného státem, pak – na základě předloženého dokladu – neprodleně podejte prostřednictvím formuláře Hromadné oznámení zaměstnavatele příslušným kódem informaci zdravotní pojišťovně o dané skutečnosti. Obzvláště při vzniku nároku na tuto platbu má podaná informace pro zdravotní pojišťovnu zásadní význam, neboť oznámením této skutečnosti začíná zdravotní pojišťovna zaměstnance (pojištěnce) inkasovat za tuto osobu měsíční platby pojistného od státu, což je v roce 2016 částka 870 Kč. Pokud zdravotní pojišťovna tuto informaci nemá, pak o tyto platby nenávratně přichází, zpětně je nemůže obdržet.

Některá oznámení (třeba právě ty „státní kategorie“) raději zasílejte doporučeně než obvykle, jednoznačně průkazné je doručení dokladu elektronicky. Ptejte se v těchto věcech zaměstnanců, třebaže mnohé spousta věcí nezajímá, spíše obtěžuje. Vy však musíte mít k dispozici doklady, které potřebujete pro řádný výkon vaší činnosti a v tomto směru je také zapotřebí působit na zaměstnance.

Pokud zaměstnanec takovou informaci svému zaměstnavateli nesdělí, pak tato povinnost ze zákona přechází na něj, to znamená, že on sám musí příslušné oznámení učinit. Není-li občan zaměstnancem a třeba podniká, nebo je osobou bez zdanitelných příjmů, musí do osmi dnů oznámit třeba přiznání některého z důchodů, zahájení studia, zahájení péče o závislou osobu apod.

Za porušení oznamovací povinnosti (tedy neoznámení nebo opožděné oznámení příslušné skutečnosti) hrozí zaměstnavateli pokuta až 200 000 Kč a pojištěnci až 10 000 Kč.

Zaměstnanci na dohodu

Zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr má svoje zvláštnosti, spočívající především ve skutečnosti, že vznik zaměstnání z pohledu zdravotního pojištění je vázán výhradně na výši dosaženého příjmu za rozhodné období kalendářního měsíce. To znamená, že pokud příjem zaměstnance nedosáhne rozhodné částky (u dohody o pracovní činnosti je nižší než 2 500 Kč nebo u dohody o provedení práce nepřevyší 10 000 Kč, přičemž se od 1. 1. 2015 již počítají příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele), pak zaměstnavatel:

- nepřihlašuje takovou osobu jako zaměstnance nebo

- v případě trvající dohody musí osobu jako zaměstnance na příslušný kalendářní měsíc (měsíce) odhlásit,

neboli v takových měsících neplní za osobu ve zdravotním pojištění žádné povinnosti.

Došlo k případům, kdy se zaměstnanec, značně zneklidněn, obrátil na zaměstnavatele, resp. na mzdovou účetní s tím, že ačkoliv je u nich zaměstnán, obdržel od zdravotní pojišťovny vyrozumění, že má v jejím informačním systému vedené určité období pojištěním nepokryté. Svoji situaci u zdravotní pojišťovny si však musí primárně řešit pojištěnec sám, což znamená, že obracet se v dané věci na mzdovou účetní je nepatřičné.

Ve výše uvedených případech, tedy když v zaměstnání na dohodu účast na zdravotním pojištění nevzniká, doporučuji zaměstnavateli vysvětlit zaměstnanci reálnou skutečnost a zdůraznit mu, že svoje zdravotní pojištění musí mít v pořádku. Nemá-li dotyčná osoba jiné zaměstnání nebo nepodniká-li jako OSVČ, pak se řeší

zdravotní pojištění tím způsobem, že si pojištěnec na příslušný kalendářní měsíc či měsíce zaplatí pojistné jako osoba bez zdanitelných příjmů. V opačném případě mu vzniká dluh na pojistném včetně penále. Problém tohoto charakteru samozřejmě nevznikne u osob - zaměstnanců, pro které neplatí ve zdravotním pojištění minimální vyměřovací základ, například u poživatelů některého z důchodů.

Rady závěrem

I když máte mnoho zaměstnanců, a tudíž i mnoho povinností a starostí, buďte aktivní. Všímejte si životních situací vašich zaměstnanců, pokuste se „mít je všestranně pod kontrolou“, přísně vyžadujte potřebné doklady a dokumenty a dotazujte se, neboť v konečné fázi jde o to, aby zdravotní pojišťovna nebyla zkrácena na svých oprávněných nárocích, za což pak někdo nese vinu - buď zaměstnavatel (nejčastěji mzdová účetní či personalista) nebo sám pojištěnec.

Raději mějte k jednotlivému případu dle okolností třeba i více dokladů, přece

jen, finální výstup (tedy buď správný nebo chybný) se v konečné fázi vždy vyhodnocuje i podle toho, zda zaměstnavatel učinil z objektivního pohledu maximum možného. A pamatujte na nyní již velmi dlouhou desetiletou promlčecí dobu, v rámci které mohou zdravotní pojišťovny (ale i plátcí pojistného) svoje zákonné nároky uplatňovat.

Ing. Antonín Daněk

Specialista na problematiku zdravotního pojištění, lektor a autor řady odborných publikací a článků.

Nejbližší kurzy s Ing. Antonínem Daňkem:

**Co se o zdravotním pojištění
nedozvíte na souhrnném semináři
ke změnám ve mzdové účtárně**

**16. 5. 2016 Praha
17. 5. 2016 Brno
23. 5. 2016 Ostrava**

Dva zaměstnavatelé a pracovní cesta

JUDr. Marie Salačová

V poslední době se stále častěji objevují dotazy zvláštního obsahu, hlavně u rozpočtových organizací. Jedná se o to, že zaměstnanci mají uzavřený pracovní poměr se dvěma (nebo i více) zaměstnavateli a jedním z nich jsou vysláni na pracovní cestu a oni argumentují s tím, že plní současně při této pracovní cestě pracovní úkoly pro oba (případně více) zaměstnavatelů a chtějí vyúčtovat cestovní příkaz u obou (případně více) zaměstnavatelů. Takový postup je nezákonný a tedy nepřipustný.

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců (tuzemských i zahraničních), jejich jednotlivé druhy a jejich výši upravuje od 1. 1. 2007 v zásadě sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. S realizací zmíněných pracovních cest zaměstnanců úzce souvisí i dodržování pracovní doby zaměstnanců a tuto problematiku upravuje část čtvrtá téhož zákoníku práce. Prakticky vzniká následující situace.

Pokud zaměstnavatel vysílá svého zaměstnance na pracovní cestu, platí podle ustanovení § 153 odst. 1 citovaného zákoníku práce, 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. V odstavci 2 téhož ustanovení je pak připuštěno, 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. Nutno zdůraznit, že veškeré podmínky pracovních cest zaměstnanců určuje vždy výhradně a sám zaměstnavatel a zaměstnanec není oprávněn cokoli svévolně změnit, a pokud tak učiní, všechny důsledky dopadají jen na něj a stávají se jeho soukromou záležitostí.

Zaměstnavatel je současně také povinen podle § 81 odst. 1 téhož zákoníku práce



rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a určit začátek a konec směn. Pracovní doba se odstavce 2 tohoto ustanovení rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Podle odstavce 3 je pak zaměstnanec povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. To jsou obecně stanovené povinnosti. Podle § 87 odst. 2 zmíněného zákoníku práce současně platí, že zaměstnavatel musí vykazovat účet pracovní doby zaměstnance a to prakticky znamená, že zaměstnavatel na tomto účtu má povinnost vykazovat a) stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a c) odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden. To prakticky znamená, že zaměstnavatel má povinnost sledovat dodržování pracovní doby svých zaměstnanců.

Z uvedeného tedy vyplývá, že jestliže má zaměstnanec dva (nebo více) zaměstnavatelů, zaměstnavatelé jsou povinni sledovat dodržování pracovní doby svých zaměstnanců a zaměstnanci jsou povinni stanovenou pracovní dobu dodržovat.

Podle znění shora citovaného § 153 odst. 1 zákoníku práce vysílá zaměstnanec na pracovní dobu vždy zaměstnavatel (tedy jeden), nikoliv zaměstnavatelé. Tato skutečnost pak znamená, že pokud má zaměstnanec dva zaměstnavatele a jeden ho vyšle na pracovní cestu, musí si u druhého zaměstnavatele vyžádat neplacené volno nebo dovolenou, jinak bude mít u tohoto zaměstnavatele nepochybně neomluvené směny. Není možné, aby se několik zaměstnavatelů domlouvalo na společném vyslání jednoho zaměstnance na pracovní cestu. Tvzení některých zaměstnanců, že na jedné pracovní cestě pracují pro dva

zaměstnavatele současně, nemá opory v platné právní úpravě. Snaží se o to nepochybně právě proto, aby si nemuseli u druhého zaměstnavatele žádat dovolenou nebo neplacené volno.

JUDr. Marie Salačová

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

**Nejbližší kurzy
s JUDr. Marií Salačovou:**

Cestovní náhrady v praxi roku 2016

**15. 3. 2016 Praha
22. 3. 2016 Brno
26. 5. 2016 Praha
31. 5. 2016 Brno**

Pracovnílékařské služby podle nové právní úpravy

MUDr. Dana Kuklová, CSc.

Dne 1. 4. 2012, resp. 1. 4. 2013 nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), který kromě jiného komplexně upravuje i problematiku péče o zdraví zaměstnanců označovanou dříve jako závodní péči, od roku 1992 jako závodní preventivní péči a od 1. 4. 2012 jako pracovnílékařské služby.

Péče o zdraví zaměstnanců má obdobně jako další medicínské obory svou historii, přičemž neopominutelná je její historie i na našem území (dokumentováno již od roku 1300, kdy Václav II. vydal zákon o zabezpečení zdraví horníků). V současnosti je tato péče upravena v dokumentech Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), Světové zdravotnické organizace (WHO) a též v dokumentech Evropských společenství.

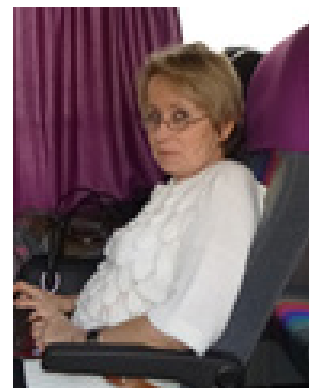
Základním dokumentem, který ve své době byl oporou pro zakotvení závodní preventivní péče, resp. pracovnílékařských služeb v našem právním řádu, je Úmluva o závodních zdravotních službách

(č. 161) MOP (dále jen „Úmluva“), která rámcově stanoví cíle a náplň péče o pracovníky. Úmluva byla v roce 1988 ratifikována a vyhlášena ve Sbírce zákonů jako vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 145/1988 Sb. Stát se takto zavázal zajistit závodní zdravotní služby pro všechny zaměstnance.

Předpisy WHO ošetřují uvedenou problematiku v řadě svých doporučení a koncepčních materiálů. Pokud se týká předpisů Evropských společenství, tak základním dokumentem je Směrnice Rady Evropských Společenství o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (č. 89/391/EHS),

na kterou navazují další směrnice, ve většině již oborové.

Pracovnílékařské služby patří mezi zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.



Zákon zejména

• **určuje poskytovatele** oprávněného poskytovat pracovnělékařské služby, kterým je poskytovatel oprávněn poskytovat zdravotní služby v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru pracovní lékařství,

• **určuje způsob zajištění** pracovnělékařských služeb

- na základě písemné smlouvy mezi oprávněným poskytovatelem a zaměstnavatelem nebo

- zaměstnavatelem, pokud je též oprávněným poskytovatelem, a to lékaři se specializovanou způsobilostí v oboru pracovní lékařství nebo specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství a dalšími zdravotnickými pracovníky; v daném případě zákon zaměstnavateli stanoví povinnost zajistit odbornou nezávislost odborných zaměstnanců poskytujících pracovnělékařské služby,

- registrujícím poskytovatelem, pokud se jedná o pracovnělékařské prohlídky u zaměstnanců vykonávajících práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy; ostatní pracovnělékařské služby pak zaměstnavatel zajišťuje na základě písemné smlouvy s oprávněným poskytovatelem,

• zaměstnavateli

- **stanoví např. povinnost**

• postupovat podle závěrů lékařských posudků nebo

• vybavit zaměstnance při odeslání k pracovnělékařské prohlídce žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách,

• pracovnělékařské služby uhradit, avšak s výjimkou posuzování nemocí z povolání, sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání, popř. ohrožení nemocí z povolání, a vývoje zdravotního stavu při následných lékařských prohlídkách,

- **dává oprávnění**

• vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti k práci, nebo

• vyžádat si stanovisko od příslušného

orgánu ochrany veřejného zdraví nebo SÚJB, pokud nesouhlasí s požadavkem poskytovatele na zajištění měření, popřípadě expertizy - dotčené orgány stanovisko písemně sdělí do 15 dnů od obdržení žádosti,

• zaměstnanci

- **stanoví mimo jiné povinnost**

• podrobit se pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, nebo u lékaře s příslušnou specializovanou způsobilostí, pokud pracovnělékařské služby poskytuje zaměstnavatel - poskytovatel, popřípadě pracovnělékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u registrujícího poskytovatele, pokud tak u prací kategorie první a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, zaměstnavatel určí,

• podrobit se zdravotním službám indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro hodnocení zdravotního stavu, přičemž poskytovatel dalších zdravotních služeb určuje poskytovatel pracovnělékařských služeb, nebo

• sdělit jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče,

- **dává oprávnění**

• požádat o mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku

• poskytovateli pracovnělékařských služeb

- **stanoví zejména povinnost**

• vykonávat pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci,

• neprodleně oznamovat zaměstnavateli zjištění závažných nebo opakujících se skutečností negativně ovlivňujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

• podat podnět kontrolním orgánům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v případě, že zjistí, že zaměstnavatel nepostupuje v souladu s lékařskými posudky nebo přes opakované upozornění neplní povinnosti v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci stanovené jinými právními předpisy,

• vést dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele,

- **dává oprávnění** požadovat po zaměstnavateli zajištění měření, popřípadě expertizy, a to za účelem analýzy pracovních podmínek, pracovního prostředí a odezvy organismu zaměstnanců.

Zákon dále **upravuje postup při posuzování zdravotní způsobilosti** nebo zdravotního stavu a vydávání lékařských posudků, nebo právo oprávněných osob podat návrh na přezkoumání lékařských posudků. Daná úprava se vztahuje i na posuzování zdravotní způsobilosti k práci nebo osob ucházejících se o zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele.

Zákonem stanovený základní právní rámec pro zajištění a poskytování pracovnělékařských služeb je dále **doplňen vyhláškou č. 79/2013 Sb.**, o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče) [dále jen „vyhláška“].

Obsah pracovnělékařských služeb vyhláška člení do třech tematických okruhů, a to hodnocení zdravotního stavu, poradenství a dohled na pracovištích. U jednotlivých okruhů je uveden výčet činností, které na straně jedné představují úkoly poskytovatele, na straně druhé právo zaměstnavatele získávat konkrétní představu o náplni pracovnělékařských služeb.

Rozsah pracovnělékařských služeb vyhláška stanoví s ohledem na náročnost vykonávaných prací podle jejich zařazení do kategorií podle zákona o ochraně veřejného zdraví a podle rizikovosti vykonávaných činností. Potřebná doba na zajištění pracovnělékařských služeb za jeden rok se stanoví podle přílohy č. 1 vyhlášky jako součet doby potřebné k provádění dohledu a poradenství a doby potřebné k provedení pracovnělékařské prohlídky.

Pokud se týká dohledu na pracovištích, pak vyhláška předpokládá provádění pravidelného dohledu nejméně jedenkrát za kalendářní rok a v případě výkonu prací zařazených do kategorie první nejméně jedenkrát za dva roky. Minimální doba potřebná k provádění dohlídky a poradenství za jeden rok, se vypočte tak, že počet pracovních míst se srovnatelnou náročností práce se vynásobí časem stanoveným pro

nízkou, střední a vysokou náročnost práce. Minimální čas lze pak v případě reálné potřeby zvýšit, např. dle dislokace pracovišť, zajišťování prací zdravotně znevýhodněnými osobami, zajišťování praxe studentů apod.

Minimální čas stanovený k provedení jednotlivých druhů pracovnělékařských prohlídek opět zohledňuje časovou náročnost prohlídky ve vztahu k náročnosti práce, ke které je zdravotní způsobilost posuzována. Stanovené časy zohledňují nejenom vlastní lékařské vyšetření, ale též posudkovou rozvahu a administrativní práce související s vedením zdravotnické dokumentace, vyžádáním dalších odborných vyšetření, vydáním a předáním lékařských posudků.

O pracovnělékařských službách poskytovatel **vedle zdravotnické dokumentace vede další dokumentaci**, která obsahuje zejména závěry analýz a měření faktorů pracovních podmínek, kopie rozhodnutí o rizikové práci a kopie dalších dokumentů souvisejících s ochranou zdraví a bezpečností práce, a dále záznamy o provedeném poradenství a dohledu, jejichž obsah opět stanoví vyhláška.

Vyhláška blíže rozpracovává i **postup při zjišťování zdravotního stavu** pro potřeby posouzení zdravotní způsobilosti k práci.

Každá pracovnělékařská prohlídka začíná u lékaře, ke kterému zaměstnanec zaměstnavatel s písemnou žádostí odeslal (dále jen „posuzující lékař“), a to jako základní vyšetření, jehož obsah stanoví vyhláška. K dalším odborným vyšetřením zaměstnanec odesílá posuzující lékař po zjištění zdravotního stavu vlastním vyšetřením. Odborná vyšetření jsou vyžadována vždy, pokud tak stanoví jiný právní předpis, nebo je odborné vyšetření požadováno podle přílohy č. 2 této vyhlášky, nebo ho podle zjištěné kvality zdravotního stavu, popř. aktuálních pracovních podmínek vyžaduje posuzující lékař. Při odeslání k odbornému vyšetření je zaměstnanec vždy vybaven žádostí zpracovanou posuzujícím lékařem. Doba stanovená zákonem pro vydání lékařského posudku (10 pracovních dnů) se prodlužuje o dobu potřebnou k provedení odborných vyšetření, resp. do doby než posuzující lékař obdrží výsledek posledního vyžádaného odborného vyšetření, popř. výpis ze zdravotnické dokumen-

tace registrujícího poskytovatele.

Vyhláška dále **definuje jednotlivé pracovnělékařské prohlídky**, které současně člení na ty, které jsou prováděny za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci (vstupní, periodická a mimořádná) a ty, které jsou prováděny za účelem zjištění zdravotního stavu pro potřeby prevence nebo pro související sociálně právní dopady, zejména hodnocení škody na zdraví (výstupní a následná).

Je kladem důraz na to, že zdravotní způsobilost se vždy posuzuje a tedy i jeden lékařský posudek vydává pro všechny rizikové faktory, které jsou součástí výkonu práce.

Vstupní prohlídka se vykonává nejen před uzavřením pracovněprávního nebo obdobného vztahu, ale též vždy pokud do pracovních podmínek přibývá další dříve nezohledněný rizikový faktor, a to i tehdy, kdy se další údaje uváděné v lékařském posudku nemění; v případě změny druhu práce, uvedeného jako povinný údaj v lékařském posudku.

Periodické prohlídky se provádějí u prací zařazených do

- kategorie
- první jednou za 6 let a u osob starších 50 let jednou za 4 roky,
- druhé jednou za 5 let a u osob starších 50 let jednou za 3 roky,
- třetí jednou za 2 roky,
- čtvrté jednou za rok,
- při výkonu prací, jejichž součástí je riziko ohrožení zdraví dle přílohy č. 2 části druhé jednou za 4 roky a u osob starších 50 let jednou za 2 roky.

Vyhláška výslovně upravuje, že termín prohlídky pro osobu starší 50 let se stanoví v návaznosti na prohlídku provedenou podle lhůty stanovené před dovršením věku 50 let (např. při provedené prohlídce ve věku 49 let se stanoví lhůta delší, při provedené prohlídce ve věku 50 let se stanoví lhůta kratší).

Uvedenými lhůtami nejsou dotčeny lhůty stanovené jinými právními předpisy, např. vyhláška č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel s podmínkou a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdra-

vatní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat bezpečnostním pásem (vyhláška o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel), vyhláška č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti a další, nebo lhůty stanovené v příloze č. 2 vyhlášky.

Periodické prohlídky se provádějí i v případě řetězení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud dojde k naplnění lhůty; nelze však pominout, že obdobný přístup vyžaduje ochrana zdraví i pokud dochází k řetězení pracovního poměru na dobu určitou.

V případě, kdy práce obsahuje více činností, které podléhají odlišným lhůtám periodických prohlídek, je účelné s ohledem na rozdílný obsah periodických prohlídek (a tím i cenu prohlídky) v žádosti zdůraznit, kterému rizikovému faktoru prochází lhůta; v žádosti i lékařském posudku musí být vždy uvedeny všechny rizikové faktory, podmínky nebo činnosti, které se vyskytují při výkonu dané práce. Obsah prohlídky se stanoví podle faktoru, u kterého prochází lhůta, přičemž u dalších rizikových faktorů s delší lhůtou periodicity se vydáním lékařského posudku potvrzuje další trvání dříve zjištěné zdravotní způsobilosti, pokud toto není po zjištění zdravotního stavu vyloučeno. Je-li však vyšetřením zdravotního stavu zjištěna taková změna, která zpochybňuje zdravotní způsobilost, je nutné obsah prohlídky rozšířit tak, aby byla nově posouzena zdravotní způsobilost pro všechny činnosti, které jsou součástí práce, k níž je posouzení prováděno. V návaznosti na uvedené nejsou tedy dány důvody pro posouzení zdravotní způsobilosti k práci (jako celku) ve lhůtě kratší jak jeden rok (ten vyžaduje např. práce pod vlivem rizikového faktoru pracovních podmínek s mírou kategorie čtvrté, noční práce – riziko ohrožení zdraví).

Mimořádné prohlídky se provádějí jednak v případě, kdy zaměstnavatel má důvodné podezření ze ztráty nebo změny zdravotní způsobilosti zaměstnance, jednak v případech taxativně stanovených vyhláškou, popř. stanovených jiným právním předpisem. Důvodem pro vyslání zaměstnance na mimořádnou prohlídku je například přerušení práce

- z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů, s výjimkou výkonu práce zařazené do kategorie první a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví, nebo

- z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců (např. mateřská nebo rodičovská dovolená).

Současně ve vztahu k jednotlivým situacím se upravuje i rozsah mimořádné prohlídky a její vztah k dříve stanovené lhůtě periodické prohlídky.

Výstupní prohlídka se provádí na základě žádosti zaměstnance nebo pokud tak stanoví jiný zákon. Dané vymezení s sebou přináší řadu nejasností a v kontextu s ním se celé ustanovení jeví zmatečným. Zmatečným se jeví i ve vztahu k zákonu, podle kterého zaměstnanec vybaveného žádostí na pracovnělékařské prohlídce odesílá zaměstnavatel, přičemž výslovnou povinnost vyslat zaměstnance na základě jeho žádosti o pracovnělékařskou prohlídku zákon stanoví pouze pro případy prohlídky mimořádné. Bez žádosti zaměstnavatele o výstupní prohlídku a tedy bez informací o podmínkách, za kterých byla dosavadní práce vykonávána, nelze zajistit, aby tato prohlídka splnila účel, pro který je prováděna – včasné zjištění event. škody na zdraví a posouzení její možné příčinné souvislosti s výkonem práce.

V příloze č. 2 vyhlášky je pro potřeby pracovnělékařských prohlídek u jednotlivých rizikových faktorů uveden

- rámcový výčet nemocí vad a stavů, které vylučují zdravotní způsobilost k práci a nemocí vad a stavů, při jejichž zjištění je závěr o zdravotní způsobilosti k práci podmíněn závěrem příslušného odborného vyšetření

- minimální obsah vstupní, periodické a výstupní prohlídky,

- lhůta periodické prohlídky, pokud je odlišná od lhůty uvedené v paragrafové části vyhlášky, a

- bližší informace ke stanovení následné prohlídky, pokud je důvodná.

Příloha je v uvedeném rozsahu závazná při posuzování zdravotní způsobilosti k výkonu rizikové práce a práce s rizikem ohrožení zdraví, v ostatních případech se k jejímu obsahu přihlíží.

Vyhláška dále **stanoví údaje**, které musí obsahovat **žádost** o provedení pracovnělékařské prohlídky a **lékařský posudek** o zdravotní způsobilosti k práci. Jedná se o údaje o pracovním zařazení, druhu práce, režimu práce a údaje o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek. Pokud je součástí

výkonu práce i činnosti, pro kterou právní předpis vyžaduje uvedení dalších údajů v lékařském posudku, doplní se tyto údaje jako další i do lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci (např. vyhláška č. 277/2004 Sb., v platném znění nebo vyhláška č. 393/2006 Sb., v platném znění).

MUDr. Dana Kuklová, CSc.

Státní zdravotní ústav, Praha,
spolupracovnice řady legislativních změn

Nejbližší kurzy

s MUDr. Danou Kuklovou, CSc.:

**Pracovnělékařské služby aktuálně
- odškodňování škody na zdraví
dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb.
a vyhlášky č. 277/2015 Sb.**

14. 4. 2016 Brno

21. 4. 2016 Ostrava

28. 4. 2016 Praha

Výběr zaměstnanců trochu jiným pohledem

Mgr. Dagmar Hošková

V každé učebnici personalistiky, personálního řízení, či řízení lidských zdrojů se můžeme dočíst jak důležitou součástí personální práce je získávání nových zaměstnanců, jejich výběr, výběrový pohovor, motivace apod. Zároveň zde můžete najít různé návody efektivního výběru, techniky vedení pohovorů, příklady z praxe, které se osvědčily atd. Co tam ale nenajdeme zcela určitě je návod, co dělat, když „ty lidi pracovat nechtějí“.

A to si dovoluji citovat personalisty z menších či větších podniků, kde nedostatek kvalifikovaných i nekvalifikovaných zaměstnanců často vede až k omezení výroby, neplnění obchodních závazků a tím k nedobré atmosféře. Ti, kteří zde pracují,

jsou často přetěžováni, protože musí pracovat i za ty chybějící, tím samozřejmě nejsou motivováni k vyšším výkonům a postupu. A personalisté? Podle vedení pracují ve výběru neefektivně, nesnaží se, nedostatečně motivují zaměstnance i uchazeče....

Ale jsou vůbec nějakí uchazeči na trhu?

Výjimečně jsem se nedávno ocitla v dopoledních hodinách v jednom fitness centru. A protože jsem zde byla poprvé, bylo moje zjištění překvapivé. Tolik krásných,

zdravých, silných a ještě k tomu dekorovaných (rozuměj tetovaných) mladých mužů jsem tady viděla! Někteří se snažili vylepšit svoji muskulaturu za pomoci různých strojů, jiní relaxovali v sauně, ve vířivce, na lehátku. Chodili obaleni v bílých prostěradlech a viditelně nikam nespěchali. Bylo tudíž zřejmé, že si neodběhli z práce zaplavat, či se jinak rozproudit, aby mohli podat lepší pracovní výkony. Tihle mladí muži prostě dopoledne odpočívali a „zabíjeli čas“. Že by se chystali na odpolední směnu? To by nevymyslel ani pohádkář! Asi spíš patřili k těm úspěšným mladým podnikatelům, jejichž příjmy nejsou závislé na nějaké pracovní době, kdo ví? S velkou pravděpodobností, hraničící s jistotou, si mezi těmihle mladíky nové zaměstnance výše zmiňovaní personalisté nevyberou. Tihle muži totiž evidentně žádnou práci nehledali a pokud by jim nějaká náhodou přišla naproti, zájem o ni mít nebudou. Nechci těm krásným mladým lidem podsouvat nějaké svoje výmysly a nepravdy, ale moje letité zkušenosti v oblasti personální práce mě k tomuto závěru vedou.

K těmto mladým mužům by se jistě mohli přidat i ti, které ve fitcentrech nenajdete, protože čas tráví v bezpečí svých „mamahotelů“, finančně zajištění rodiči, či penězi pochybných společností, které jim „zcela nezištně a za super výhodných podmínek“ přivezou peníze až do domu. A že by šli do práce a celý den pracovali? A proč? Vždyť exekuce, na které si už v mladém věku stihli „zadělat“, je budou provázet v každém zaměstnání a pro to minimum, které nakonec zbyde, se vlastně nevyplatí do práce chodit. Pokud by je někde vůbec zaměstnali. Vybere personalista z úvodu článku mezi těmito lidmi chybějící zaměstnance?

Nedávno jsem od kolegů-personalistů na Moravě slyšela povzdech, že „ti mladí neví, co by za tu práci chtěli, ale my jim to raději dáme, jen ať přijdou, ale oni stejně nepřijdou, a když už přijdou, tak stejně zas do týdne odejdou. Tak musíme stavět na těch osvědčených, nad padesát, kteří mají pracovní návyky a zodpovědnost. Ale co bude dál, kdo je nahradí - práci máme, místa máme, ale lidi – ty nemáme“. Co k tomu dodat? Jednoduché řešení samozřejmě neexistuje a v budoucnu bude zaměstnanost, resp. zaměstnávání těch, kteří často pracovat nechtějí a práci aktivně nehledají, pravděpodobně velký problém.

Ve 4. čtvrtletí loňského roku klesl počet nezaměstnaných v České republice na 4,5%, míra nezaměstnanosti dosáhla v tomto období osmiletého minima a spolu s Německem jsme měli nejnižší v Evropské unii. Nejméně nezaměstnaných bylo mezi vysokoškolsky vzdělanými lidmi a lidmi s úplným středním vzděláním s maturitou, naopak nejvyšší nezaměstnanost byla u lidí se základním vzděláním a středním vzděláním bez maturity, tj. vyučených. Dle údajů Českého statistického úřadu se koncem loňského roku také zvýšil na 130 000 počet osob, které nepracují, aktivně práci nehledají, ale přesto uvádějí, že by pracovat chtěly, ale nastoupit do 14 dní nemohou....

Z uvedených informací je zřejmé, že máme sice nízkou míru nezaměstnanosti u vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných lidí, ale máme vysokou nezaměstnanost vyučených a lidí se základním vzděláním, kteří ale většinou o práci nestojí a často ji ani nehledají. A na druhé straně je všeobecně známo, že současný rozvoj průmyslu a příznivý vývoj ekonomiky vytváří nové pracovní možnosti a nová pracovní místa. V letošním roce by mohlo být až 150 000 volných míst a největší zájem bude stále o zaměstnance v technických oborech - konstruktéry, IT vývojáře a kvalifikované dělníky. Bohužel tento zájem není následován vyšší poptávkou nezaměstnaných po práci. Záměrně se v této souvislosti nezabývám těmi případy, kdy na jedno uvolněné pracovní místo třeba v reklamní agentuře či místo asistentky ředitele mezinárodní společnosti ve velkém městě se hlásí několik desítek více či méně vhodných uchazečů. Jo, to je pak z čeho vybírat, povzdechli by si pravděpodobně personalista zmiňovaný v úvodu.

Jak z toho ven? Na tak jednoduchou otázku v podstatě neexistuje jednoznačná odpověď! Můžeme „zkoušet“ různé způsoby, jak udržet stávající zaměstnance a pokusit se získat nové, kteří zatím změnu nehledají, a to ať jsou již zaměstnaní nebo nikoliv.

Pro personalisty je současná situace zároveň velkou výzvou. Zajistit dostatečný počet kvalitních zaměstnanců, na nichž budou záviset výsledky podniků mezinárodních nebo českých regionálních, které však často mají zásadní význam pro zaměstnanost a rozvoj dané oblasti, znamená pro personalisty bezpočet výzev i otázek:

kde zaměstnance najít; jak je vybrat; co jim nabídnout; jak je udržet; co nabídnout mladým; jak zlepšit podmínky pro starší; jaké podmínky vytvořit pro matky na rodičovské dovolené, aby měly zájem pracovat; čím je motivovat; je vhodné nabízet zkrácené pracovní úvazky; je řešením outsourcing některých agend; je vhodné hledat zaměstnance v zahraničí; je lepší investovat do stávajících zaměstnanců nebo více cílit na nové; je vhodná spolupráce s vězni; jsou absolventi bez praxe výhodou nebo přítěží; máme využít migrační vlny.... A mohli bychom pokračovat dál a dál. Jednoduché odpovědi a návody řešení bohužel nenalezneme. A tak personalisté musí doufat a věřit v příznivý výsledek svého snažení, to znamená, že se nakonec podaří najít ty správné lidi, kteří pracovat chtějí. Metodami a technikami výběru se můžeme zabývat někdy příště. Ale neměli bychom se primárně zabývat spíš výchovou svých dětí, školským systémem, morálkou ve společnosti a ale to už by bylo na jiné téma.

Mgr. Dagmar Hošková

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

Nejbližší kurzy s Mgr. Dagmar Hoškovou:

Výběr zaměstnanců, vedení přijímacích pohovorů, hodnocení uchazečů

13. 5. 2016 Praha

17. 5. 2016 Hradec Králové

19. 5. 2016 Vyškov

26. 5. 2016 Ostrava

31. 5. 2016 Brno



IQ & EQ

– umíme s nimi pracovat?

PhDr. Iva Moravcová

Následujícím tématem se budou prolínat pojmy jako IQ – inteligenční quocient a EQ – emoční quocient. IQ je vyjádření míry inteligence, kterou lze po převodu exaktně vyjádřit číslem.



Je užitečné připomenout, že v žádném případě nelze přeceňovat hodnotu čísla, které IQ vyjadřuje, neboť inteligence je považována za souhrn schopností, které člověk uplatňuje tam, kde má řešit nějaký nový úkol. Velmi často se říká, že inteligence je schopnost učit se a používat něco nového. Již od školního věku si mnoho lidí jistě vybaví různé typy svých spolužáků, kdy někteří z nich byli například schopni se naučit nazpaměť matematické vzorce, avšak bylo – li zapotřebí je použít při řešení neznámého příkladu, nedokázali to. Stejně situace se objevují i v pracovním procesu, kdy společnosti investují do svých zaměstnanců nemalé finanční prostředky, aniž by si předem vhodnou testovací baterií zjistili, jaká je pravděpodobnost, že pracovník bude schopen vložené investice do jeho vzdělávání firmě vrátit, neboli bude schopen znalosti aplikovat v praxi.

Jestliže se například při přijímacím pohovoru potenciální kandidát na obsazovanou pozici prezentuje tím, že členem jistého sdružení o kterém je známo, že jeho členové mají nadprůměrnou hodnotu IQ, pak to neznamená, že zrušíme výběrové řízení, protože se objevil kandidát s nadprůměrným IQ. Vysoká hodnota inteligenčního quocientu sama o sobě není v žádném případě zárukou pracovní úspěšnosti, neboť ta je ovlivněna mnoha dalšími faktory. Velmi zjednodušeně si lze u člověka představit intelektové (rozumové) schopnosti tak, že sledujeme jeho důvtip, chápavost, bystrost, nebo přízpůsobivost vůči změně.

Jak již bylo výše uvedeno, pouze naučené nestačí, je nutno umět naučené realizovat v praxi.

Kde najdeme příklady emoční inteligence (EQ) v praxi? V každém momentu, kdy člověk v praxi uplatňuje svoje odborné

znalosti a zkušenosti, vždy celý proces doslova okořeňuje svými osobnostními schopnostmi a temperamentem. To jsou ty momenty, kdy pouze suché odbornosti a zkušenostem dáváme lidský rozměr – přidanou hodnotu. To jsou ty momenty, kdy si i laik uvědomí, že existuje například rozdíl mezi dvěma lékaři. Ačkoliv mají například stejnou odbornost, mají stejné podmínky, vyšetřují stejnými metodami, přesto konečný dojem jejich práce – přístupu k pacientovi je vnímám rozdílně. Celou řadu příkladů tohoto typu najdeme téměř u každé pracovní činnosti. Nejlépe jsou rozdíly v emoční inteligenci pozorovatelné i profesí, kde zaměstnanec přichází do styku s klienty, nebo mnoha dalšími lidmi i z jiných oborů. Existuje celá řada pracovních profesí, kde úspěch je z větší části závislý především na osobnostních schopnostech jako je například vyjednávání, komunikace, kooperace a kreativita, sebekontrola, empatie, naslouchání společně s analýzou a syntézou a mnoho dalších.

Mnoho společností už pochopilo, že jejich největší devizou jsou lidé – jejich odborné znalosti, zkušenosti a dovednosti, ale především jejich určité osobnostní schopnosti. Obecně platí pro oblast podnikání určitý výčet schopností, které se často prezentují jako manažerské dovednosti (management skills). Je však celá řada pracovních pozic, které mají svoje specifika, která kladou i specifické nároky na osobnostní vybavu pracovníka, který v takové pozici pracuje. Ne vždy bohužel bývá tento fakt při obsazování těchto pozic zohledněn.

Jak a pomocí koho lze zjistit míru těchto schopností?

Výše uvedený popis napovídá, že se jedná především o problematiku psychologie práce, pouze ve výjimečných pří-

padech u specifických oborů lze uplatnit poznatky a metody klinické psychologie, případně jiných příbuzných oborů. Co z toho vyplývá? Že v případě potřeby by se každá společnost, která chce zaplatit za skutečně profesionální výběr (pozor neplést s nábořem) by měla oslovit psychologa se specializací na psychologii práce – nechat si doložit jeho praxi, který použije vhodné metody. Volba metod pro výběrové řízení je závislá na popisu práce obsazované pozice (job description). Například velmi by se měla v souvislosti s růzností pozic lišit i zadání často užívaných Assessment Center, kde hlavní roli především hraje vhodná skladba případových studií a dalších zvolených metod. Je vhodné, aby i tuto metodu zastřešoval psycholog. Pokud společnosti budou nabídnuty v rámci výběrového řízení jakékoliv jiné diagnostické metody než Assessment Center, doporučuji, aby se zajímala, zda tyto metody jsou v ČR validizovány (převedeny na českou populaci), dále se zajímat jakou mají validitu (platnost) a reliabilitu (spolehlivost). Pokud je pracovník – psycholog oprávněn pracovat s těmito metodami, pak k výše uvedeným požadavkům má i všechny doklady, které zadavatelské společnosti poskytnou náležitou odpověď.

Kým nechat rozvíjet a trénovat schopnosti?

To je otázka, která trápí jistě mnoho společností, které si uvědomují, že „osobní“ přístup k pracovním povinnostem je ta správná přidaná hodnota každého zaměstnance a to jsou právě ti zaměstnanci, kteří jsou pro firmu nejcennější devizou.

Doposud se mnoho společností orientovalo na velké mnohdy mezinárodní společnosti se zvučnými jmény, kde bylo jedno jisté – budou dostatečně drahé a dle převládajícího názoru „co je drahé a ještě

ze zahraničí to bude i dobré“. Málo kdo z těch co objednávali a platili za školení „soft skills – měkkých dovedností – což byly první vlaštovky pokusů trénovat schopnosti“ se zajímali, jaké je vzdělání lektorů, jaká je jejich praxe vzhledem k tomu, na co si trenéry případně lektory najímají.

Dnes je situace jiná. Mnoho firem začíná věřit i jednotlivcům, kteří za zády nemají velkou silnou společnost. Firmy se zajímají o to, co trenér nebo lektor v té oblasti, kterou bude trénovat - přednášet, sám prakticky prožil a zrealizoval ve skutečné praxi. Firmy se zajímají více o profesní dráhu každého, kdo přichází vzdělávat jejich zaměstnance, neboť jediné člověk,

který prakticky v minulosti realizoval to, co přednáší - trénuje, může posluchačům poskytnout cenné praktické rady, které budou jen velmi těžce hledat v knihách nebo skriptech.

Jsou – li ve společnosti dobře vzdělání všichni vedoucí zaměstnanci v oblasti kompetencí (odvozeno z angličtiny - často v praxi užívané slovo pro schopnosti), pak nebrání nic tomu, aby mohla být zavedena jako jedna z forem hodnocení „hodnocení pomocí kompetencí“, kde se EQ v podobě soft skills zohledňuje.

■ **PhDr. Iva Moravcová**

Business psycholog s dlouholetou praxí i v zahraničí, soudní znalec

**Nejbližší kurzy
s PhDr. Ivou Moravcovou:**

**Business psychologie - pitch up
jak vyniknout aneb business canvas**

22. 3. 2016 Brno

**Vyjednávání s prvky mediace
- 2denní**

14. - 15. 4. 2016 Brno

21. - 22. 4. 2016 Praha

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky...

Mgr. Klára Gottwaldová

Které pro personalisty nejvíce relevantní právní předpisy byly zveřejněny ve Sbírce zákonů České republiky za období ode dne vydání prosincového čísla Ad rem (12. 12. 2015) do data redakční uzávěrky březnového čísla (25. 2. 2016)? Krátký přehled pro Vás připravila Mgr. Klára Gottwaldová.



Předpis 351/2015

Nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady). (účinnost od 21. 12. 2015)

Předpis 355/2015

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2015 pro účely zákona o zaměstnanosti.

Předpis 359/2015

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 21. 12. 2015) nový státní svátek: Velký pátek.

Předpis 379/2015

Zákon, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. (účinnost od 12. 1. 2016) zásadní změna u pracovních poměrů na dobu určitou.

Předpis 385/2015

Vyhláška o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. (účinnost od 1. 1. 2016)

32/2016 Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 29. 1. 2016)

■ **Mgr. Klára Gottwaldová**

Působí jako advokátka v Brně, s pobočkou kanceláře 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.

[otázky a odpovědi]

Pružná pracovní doba

Dotaz: Jako bonus pro zaměstnance jsme zavedli pružnou pracovní dobu. Jak se zjišťuje práce přesčas v případě pružného rozvržení pracovní doby?

Odpovídá: **JUDr. Irena Spirová**

Pružná pracovní doba je upravena v ustanovení § 85 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Pružná pracovní doba je tak složena ze dvou úseků, a to základní a volitelné pracovní doby. V případě volitelné pracovní doby si zaměstnanec určuje začátek a konec pracovní doby sám. Během základní pracovní doby je pak povinen být na pracovišti. Nejčastější praxe je tedy taková, že zaměstnavatel ve vnitřním předpisu upraví volitelný úsek pracovní doby (např. 6:00 – 10:00), základní úsek (např. 10:00 – 13:00) a opět volitelný (13:00 – 18:00). Zaměstnanec je tak povinen být na pracovišti v době mezi 10:00 – 13:00 hod., a příchod a odchod v rámci volitelné pracovní doby si určí sám. Je však velice výhodné upravit, že zaměstnanec je povinen určit si sám čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Čerpání přestávky v práci totiž nebude vhodné určovat „paušálně“ pro všechny zaměstnance právě s ohledem na rozdílné začátky a konce pracovní doby. Vždy však platí, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel tedy nejčastěji sám určí vyrovnávací období, v němž musí být stanovená týdenní pracovní doba naplněna v průměru. Může to být pružný pracovní den, pružný vyrovnávací týden, čtyřtýdenní období apod.

Pokud jde o práci přesčas, pak podle obecné definice je prací přesčas práce

konaná mimo předem stanovené rozvržení pracovní doby a mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Podle ustanovení § 98 zákoníku práce je pak v případě pružného rozvržení pracovní doby prací přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Z této definice tedy plyne, že prací přesčas je práce konaná například ve volitelné pracovní době současně za splnění podmínky, že výkonem této práce je překročena též stanovená týdenní pracovní doba. Pokud by nebyla splněna některá z podmínek, tedy práce konaná nad základní pracovní dobu a nad stanovenou týdenní pracovní dobu, nejde o práci přesčas. Práce přesčas však může být samozřejmě rovněž práce konaná i mimo volitelnou pracovní dobu (například pokud dojde k výkonu práce poté, co zaměstnanec držel pracovní pohotovost v noci). Pokud jde tedy o určení práce přesčas, pak to, zda byla stanovená pracovní doba dodržena či byla práce konána nad stanovenou týdenní pracovní dobu, bude možné určit až po uplynutí výše uvedeného období, na něž je pracovní doba pružně rozvržena.

Stále je třeba mít na paměti, že i pokud je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, aby šlo o práci přesčas, musí jít o takovou práci, jež je konaná se souhlasem zaměstnavatele nebo je jím přímo nařízena. S ohledem na dosavadní judikaturu si dovoluji upozornit, že práce přesčas je i taková práce, která je konána s vědomím zaměstnavatele (zaměstnavatel o přítomnosti zaměstnance na pracovišti a konání práce ví), případně jde o práci přesčas též tehdy, pokud zaměstnavatel nařídí zaměstnanci takové množství práce, které zaměstnanec není schopen objektivně zvládnout ve své pracovní době. Pokud tedy absentuje souhlas, nařízení či vědomí zaměstnavatele, nemůže jít o přesčasovou práci, a to ani tehdy, pokud je práce vykonávána nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Závěrem si dovoluji ještě upozornit, že s ohledem



na skutečnost, že podle ustanovení § 97 zákoníku práce se překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby (až na vybrané případy), může nastat situace, že zaměstnanec nebude mít dostatek volitelné pracovní doby k odpracování stanovené týdenní pracovní doby. Pokud zaměstnanci v takovém případě zaměstnavatel umožní výkon práce mimo rámec rozvrhu směn, tedy mimo základní a volitelný úsek pracovní doby, pak samozřejmě nejde o práci přesčas a zaměstnavatel je povinen poskytnout pouze další příplatky, pokud na ně zaměstnanci vznikl nárok (například příplatek za noční práci atd.), nikoli však příplatek či náhradní volno za práci přesčas. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za tento výkon práce mzdu a započte mu ji do odpracované doby ve vyrovnávacím období. I v případě, že by zaměstnanec konal práci mimo úsek volitelné a základní pracovní doby, nemusí jít automaticky o práci přesčas a bude třeba vždy zjišťovat, zda byla ve vyrovnávacím období též překročena stanovená týdenní pracovní doba připadající na toto vyrovnávací období.

JUDr. Irena Spirová

Právník, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, externí vyučující na VUT Brno.

Výkon práce při mateřské dovolené

Dotaz: Můžeme naši zaměstnankyni (zaměstnaná na pracovní poměr), která půjde na mateřskou dovolenou, zaměstnat v této době na dohodu o pracovní činnosti s neomezeným výdělkem?

Odpovídá: **JUDr. Petr Bukovjan**

Zákoník práce nebrání tomu, aby měl zaměstnanec více pracovněprávních vztahů jak u jednoho, tak u různých zaměstnavatelů, délka „pracovního úvazku“ není přitom omezena. Je ale třeba respektovat ustanovení § 34b odst. 2 tohoto právního předpisu, které jasně stanoví, že „zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny“. Nehraje přitom roli skutečnost, že v prvním z pracovněprávních vztahů zaměstnanec fakticky práci nevykonává, protože např. čerpá mateřskou (potažmo rodičovskou) dovolenou.

Pokud bude splněna výše uvedená podmínka a zaměstnankyně pro Vás bude vykonávat práci na základě dalšího pracovněprávního vztahu (v dotčeném případě v rámci dohody o pracovní činnosti), nemá to žádný vliv na existenci a čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Nerozhoduje ani výše výdělku. S ohledem na ustanovení § 77

odst. 3 zákoníku práce a účel mateřské dovolené zvažte ale dobře (zejména s ohledem na charakter práce, zdravotní způsobilost zaměstnankyně a její stav) výkon práce v dalším pracovněprávním vztahu v době, kterou zákoník práce vymezuje ve svém ustanovení § 195 odst. 5 – tedy minimálně 14 týdnů mateřské dovolené a nemožnost jejího skončení či přerušení před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Sjednání dalšího pracovněprávního vztahu nebude mít vliv ani na pobírání peněžité pomoci v mateřství coby dávky nemocenského pojištění nebo rodičovského příspěvku, který je dávkou státní sociální podpory. Jak vyplývá z předpisů o nemocenském pojištění, pojištěnec nemá právo na výplatu peněžité pomoci v mateřství za dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Obdobně se na svých internetových stránkách www.cssz.cz v rubrice Nejčastější dotazy (z oblasti nemocenského pojištění) vyjadřuje k dotazu na možnost přivýdělku během pobírání peněžité pomoci v mateřství Česká správa sociálního zabezpečení: „Peněžitá pomoc v mateřství nenáleží za období, kdy je vykonávána činnost (zaměstnání) zakládající účast na nemocenském pojištění, ze které je tato dávka poskytována. Poskytování peněžité pomoci v mateřství však nebrání



výkon práce v jiném zaměstnání či výkon jiné výdělečné činnosti.“

Pokud jde o pobírání rodičovského příspěvku, výdělečná činnost zde vůbec omezena není, rodič musí jen splnit podmínku osobní celodenní a řádné péče o nejmladší dítě v rodině. Tu lze zajistit i péčí jiné zletilé osoby právě v době, kdy je rodič výdělečně činný.

JUDr. Petr Bukovjan

Věnuje se poradenství a lektorské činnosti v oblasti pracovního práva. Ve své předchozí praxi strávil více než 5 let jako vedoucí kontrolního oddělení na úřadu práce. Má bohatou publikační činnost, je členem redakční rady časopisu *Práce a mzda* a autorem nebo spoluautorem řady odborných publikací. Zároveň je členem Kolegia expertů AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.

V září 2016 zahajujeme další ročník studia MBA

se zaměřením na řízení lidských zdrojů.

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

Přehled povinností mzdové účetní na počátku nového kalendářního roku

Dotaz: Zajímalo by nás, jaké povinnosti má mzdová účetní po skončení kalendářního roku. Je známo, že první tři měsíce nového roku jsou pro tuto profesi nejnáročnější, takže bychom v této souvislosti jako mzdové účetní uvítaly ucelený přehled povinností v tomto náročném období.

Odpovídá: **Simona Valášková**

Máte pravdu, že začátek kalendářního roku bývá pro většinu mzdových účetních po pracovní stránce velmi náročný. Sama také v tomto období už šestnáctým rokem usínám a ráno se budím s myšlenkou, zda vše stihnu řádně v termínu a v klidu, nebo jestli budeme zase jako každý rok „nastřídačku“ celá rodina nemocní a co dalšího nepředvídaného se ještě stane. Nakonec jsem zatím vždy všechno zvládla, ale úkolů opravdu není málo.

Tady je tedy žádaný přehled povinností mzdové účetní v souvislosti se skončením kalendářního roku a nástupem roku nového:

1. Po zpracování mezd za prosinec uzavřít mzdové listy všech zaměstnanců (i zaměstnanců činných na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti) - náležitosti mzdových listů obsahuje § 38j odst. 2 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, dále jen DZ. Ke každému mzdovému listu nutno přiložit údaje o výpočtu ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, pokud bylo zaměstnanci provedeno.

2. Pro zpracování mezd za leden 2016 u zaměstnanců odměňovaných v nejnižších úrovních zaručené mzdy provést opravu hodinové nebo měsíční sazby dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., s účinností od 1. 1. 2016 (novela nařízení č. 233/2015 Sb.).

3. V případě, že provádíte zaměstnancům exekuci srážky, opravit s účinností od 1.1.2016 výši nezabavitelných částek dle nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách.

4. Pro účely poskytování cestovních náhrad opravit dle vyhlášky č. 309/2015 Sb., sazby zahraničního stravného a dle vy-

hlášky č. 385/2015Sb., sazby tuzemského stravného, od 1. 1. 2016 došlo ke změně některých z těchto částek.

5. V termínu do 15.2. předložit všem zaměstnancům k podpisu na rok 2016 tiskopis „Prohlášení poplatníka daně“ (pro rok 2016 platný tiskopis vzor č. 24) a také k podpisu žádosti o provedení ročního zúčtování (mohou požádat všichni poplatníci-zaměstnanci, kteří nemají povinnost podat daňové přiznání - § 38g DZ). K 15.2. provést kontrolu všech dokladů předložených zaměstnanci k uplatnění nároku na odečet nezdanitelných částí základu daně, slevy na dani a daňového zvýhodnění (§ 38l DZ) a k provedení ročního zúčtování.

6. Zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru (bez dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti) má povinnost dle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl činí 4 %. Oznámení o plnění povinného podílu za rok 2015 dle § 83 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen odeslat v termínu do 15. 2. 2016 na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Případný odvod do státního rozpočtu jako náhradní plnění musí zaměstnavatel realizovat také do 15. 2. 2016.

7. Na základě žádosti zaměstnance do 10 dnů od podání žádosti vystavit „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění“ pro zaměstnance, jejichž příjem byl podroben srážce zálohy na daň – tiskopis MFin 5460 vzor č. 23 a „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě dohod o provedení práce podle § 6 odst. 4 DZ a o dani vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně“ – tiskopis MFin 5460/A vzor č. 2 pro zaměstnance, kteří u zaměstnavatele pobírali příjmy na základě dohody o provedení práce a neměli u zaměstnavatele podepsané prohlášení k dani.

8. Odeslat výkaz „Vyúčtování daně ze závislé činnosti“ v písemné podobě do 2 měsíců po uplynutí kalendářního roku (§ 33 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, dále jen DŘ) do úterý 1. 3. 2016. V případě



povinnosti elektronického podání do 20. 3. (tj. v roce 2016 do 21. 3. 2016).

Povinnosti elektronického podání mají plátcí se zpřístupněnou datovou schránkou nebo se zákonem uloženou povinností mít účetní uzávěrku ověřenou auditorem nebo plátcí, kteří v r. 2015 zúčtovali nebo vyplatili příjmy ze závislé činnosti daňovým nerezidentům. Možnost podat „Vyúčtování“ elektronicky mají všichni plátcí, a to bez ohledu na to, zda elektronicky dobrovolně nebo povinně, vždy do 21.3. 2016.

9. Odeslat výkaz „Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů fyzických (právnických) osob – MFin 5466 vzor č. 17 do 3 měsíců po uplynutí kalendářního roku, tj. za rok 2015 je lhůtou pro podání nejpozději 1. 4. 2016 (§ 137 odst. 2 DŘ).

10. Provést roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění všem zaměstnancům, kteří si ve lhůtě do 15. 2. požádali prostřednictvím tiskopisu „Prohlášení poplatníka daně“ v části III o jeho provedení. Roční zúčtování je povinen plátce daně – zaměstnavatel provést nejpozději do 31. 3. 2016, vyplatit případné přeplatky z ročního zúčtování nejpozději ve výplatním termínu za březen 2016, tj. v dubnu 2016.

11. Odeslat výkaz „Vyúčtování pojistného na důchodové spoření“ do 3 měsíců po uplynutí kalendářního roku (§ 137 odst. 2 DŘ), pouze elektronicky nejpozději do 1. 4. 2016. (Poslední odvod pojistného na důchodové spoření za prosinec 2015 ve lhůtě do 20. 1. 2016, ve stejné lhůtě odeslat i poslední „Hlášení k záloze na pojistné na důchodové spoření“, za leden 2016 již pojistné na důchodové spoření neodvádíme).

12. Ve lhůtě do 31. 8. 2016 můžeme podávat dodatečná „Vyúčtování pojistného na důchodové spoření“.

13. Vyplnit a odeslat Evidenční listy důchodového pojištění všech zaměstnanců, jejichž činnost u zaměstnavatele založila účast na důchodovém pojištění, každoročně po uzávěrci mzdových listů, nejpozději do 30. 4. následujícího kalendářního roku (v případě, že výdělečná činnost trvala k 31.12.). V případě, že výdělečná činnost skončila před 31.12. ve lhůtě do jednoho měsíce po konečném vyúčtování příjmů, nejpozději do 31.1. následujícího kalendářního roku (§ 38 odst. 4 zák. č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení).

Myslím, že uložených povinností je víc než dost, proto ještě jedna rada na závěr: zhostit se daných úkolů svědomitě a s pečlivostí, ale klidně s lehkostí a radostí.

Simona Valášková

Specialistka s dlouholetou praxí v oblasti mzdové agendy.

**Nejbližší kurzy
se Simonou Valáškovou:**

**Mzdové účetnictví
nejen pro začátečníky**

22. 3. 2016 Ostrava

25. 4. 2016 Praha

27. 4. 2016 Brno

Žádost poplatníka o provedení ročního zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění za rok 2015, povinnost poplatníka s příjmy ze závislé činnosti podat daňové přiznání

Poplatník může po skončení zdaňovacího období požádat svého plátce daně o provedení ročního zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění (dále jen „roční zúčtování“). O roční zúčtování však může požádat jen ten poplatník, který není povinen dle § 38g odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“), podat daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob (dále jen „daňové přiznání“).

Daňové přiznání není povinen podat poplatník, který má příjmy ze závislé činnosti od jednoho plátce daně, nebo postupně od více plátců daně včetně doplateků mezd od těchto plátců, podmínkou však je, že poplatník podepsal u všech těchto plátců daně na příslušné zdaňovací období Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti podle § 38k ZDP, (dále jen „prohlášení k dani“). Daňové přiznání není povinen podat poplatník, který měl příjmy ze závislé činnosti od plátce daně, u něhož sice nepodepsal prohlášení k dani, ale z těchto příjmů byla plátcem daně srážena daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby.

Daňové přiznání je povinen dle § 38g odst. 4 ZDP podat poplatník, u něhož se daň zvyšuje o solidární zvýšení daně.

Poplatníkovi také může za zdaňovací období roku 2015 vzniknout povinnost podat daňové přiznání v případě, že mu plátce daně, zaměstnavatel, přispíval v roce 2015 na jeho soukromé životní pojištění za podmínek stanovených v § 6 odst. 9 písm. p bod 3 ZDP a poplatník v roce 2015 předčasně ukončil smlouvu o soukromém životním pojištění, nebo u něj došlo k výplatě jiného příjmu ze soukromého životního pojištění, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy.

Povinnost podat daňové přiznání vznikne i poplatníkovi, který kromě příjmů ze závislé činnosti měl jiné příjmy podle § 7 až 10 ZDP vyšší než 6 000 Kč.

Daňové přiznání je pak povinen podat i ten poplatník, kterému byly vyplaceny nebo který jiným způsobem obdržel příjmy ze závislé činnosti za uplynulá léta, které se nepovažovaly podle § 5 odst. 4 ZDP za jeho příjmy ve zdaňovacím období, kdy byly zúčtovány plátcem daně v jeho prospěch.



Dotaz č. 1:

Zaměstnanec měl u nás v roce 2015 příjem z pracovního poměru, měl podepsáno prohlášení k dani. V roce 2015 měl pracovní úraz. Pojišťovnou Kooperativa mu byla vyplacena náhrada za ztrátu příjmů. Vyplacená částka byla pojišťovnou zdaněna. Můžeme zaměstnanci provést roční zúčtování?

Odpovídá: **Ing. Miluše Procházková**

Náhrada za ztrátu příjmů vyplacená pojišťovnou se v tomto případě považuje za příjem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP, za příjem plynoucí zaměstnanci v souvislosti se současným výkonem závislé činnosti. Zaměstnanec měl příjem ze závislé činnosti vyplacen od plátce daně (pojišťovny) u kterého nepodepsal prohlá-

šení k dani (z uvedeného příjmu byla pojišťovnou při výplatě sražena záloha na daň), zaměstnanec je povinen po skončení zdaňovacího období podat daňové přiznání.

Dotaz č. 2:

Poplatník měl u plátce daně příjmy v měsících lednu až červnu, kdy ukončil pracovní poměr. U plátce daně měl podepsáno prohlášení k dani. Při ukončení pracovního poměru mu bylo vyplaceno odstupné ve výši 110 000 Kč, příjem poplatníka za měsíc červen 2015 překročil 4násobek průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojištění na sociální zabezpečení (pro rok 2015 stanovena průměrná mzda ve výši 26 611 Kč x 4 = 106 444 Kč) a při výpočtu zálohy na daň byla záloha zvýšena o solidární zvýšení daně u zálohy. Od července poplatník uzavřel pracovní poměr s dalším plátcem daně, podepsal u něj prohlášení k dani. U druhého plátce daně již v žádném z měsíců nedošlo k solidárnímu zvýšení daně u zálohy. Lze poplatníkovi provést roční zúčtování?

Odpovídá: **Ing. Miluše Procházková**

Poplatník měl v průběhu roku příjmy od dvou plátců daně postupně za sebou a u obou těchto plátců daně měl poplatník podepsáno prohlášení k dani. Skutečnost, že poplatník měl v jednom z měsíců kalendářního roku 2015 příjmy v takové výši, že došlo k solidárnímu zvýšení daně u zálohy, ještě nezakládá poplatníkovi povinnost podat po skončení roku 2015 daňové přiznání. Povinnost podat daňové přiznání z příjmů ze závislé činnosti by vznikla poplatníkovi jen v tom případě, pokud by úhrn všech jeho příjmů za kalendářní rok 2015 přesáhl částku 48násobku průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojištění na sociální zabezpečení, tj. za rok 2015 částku 1 277 328 Kč.

Požádá-li poplatník o provedení ročního zúčtování za rok 2015 a plátce daně při výpočtu ročního zúčtování zjistí, že úhrn příjmů poplatníka za rok 2015 přesáhl stanovenou částku 48násobku průměrné mzdy, tj. 1 277 328 Kč, neprovede poplatníkovi výpočet ročního zúčtování, ale upozorní poplatníka, že překročením stanovené částky příjmů mu vznikla povinnost podat daňové přiznání.

Informaci o tom, že u poplatníka došlo

v některém z měsíců k solidárnímu zvýšení daně u zálohy, uvede plátce daně ve vystávaném potvrzení o sražených zálohách na řádku č. 14.

Dotaz č. 3:

Poplatník měl v roce 2015 u plátce daně příjmy z pracovního poměru v úhrnné výši 960 000 Kč. Kromě starobního důchodu vypláceného ve výši 15 000 Kč měsíčně neměl poplatník jiný příjem. Lze poplatníkovi provést roční zúčtování?

Odpovídá: **Ing. Miluše Procházková**

Příjem ve formě pravidelně vypláceného důchodu je dle § 4 odst. 1 písm. h) ZDP osvobozen od daně do výše 36násobku minimální mzdy, která je platná k 1. lednu kalendářního roku. K 1. lednu 2015 byla platná minimální mzda ve výši 9 200 Kč, 36násobek minimální mzdy za rok 2015 činí 331 200 Kč.

Nárok na osvobození pravidelně vypláceného důchodu do výše 36násobku minimální mzdy má však dle § 4 odst. 3 ZDP jen ten poplatník, u něhož úhrn příjmů ze závislé činnosti (součet příjmů dle § 6 a dílčích základů daně podle § 7 a 9 ZDP) nepřesáhne ve zdaňovacím období částku 840 000 Kč.

V uvedeném případě příjem poplatníka dle § 6 ZDP přesáhl ve zdaňovacím období roku 2015 částku 840 000 Kč, poplatník je povinen podat daňové přiznání, v němž uvede příjem dle § 6 ZDP ve výši 960 000 Kč a ostatní příjem dle § 10 ZDP ve výši pravidelně vypláceného důchodu v roce 2015 (v lednu až prosinci x 15 000 Kč, tj. 180 000 Kč).

Dotaz č. 4:

Vzhledem k platební neschopnosti jsme zaměstnancům mzdu za prosinec 2014 a leden 2015 vyplatili až v měsíci březnu 2015. Můžeme zaměstnancům provést za rok 2015 roční zúčtování?

Odpovídá: **Ing. Miluše Procházková**

Příjmy vyplacené nebo obdržené po 31. dni po skončení zdaňovacího období se považují dle § 5 odst. 4 ZDP za příjmy toho zdaňovacího období, ve kterém byly vyplaceny. Mzda za prosinec 2014, která měla být poplatníkovi vyplacena do konce ledna 2015, byla vyplacena až v měsíci březnu 2015 a stala se tak u poplatníka příjmem plynoucím mu v roce 2015. Poplatník obdržel příjmy ze závislé činnosti „za uplynulá léta“, za rok 2014 v roce 2015 a dle § 38g odst. 2 ZDP je povinen za zdaňovací období roku 2015 podat daňové přiznání.

■ **Ing. Miluše Procházková**

Specialistka na mzdovou problematiku.

**Nejbližší kurzy
s Ing. Miluší Procházkovou:**

Zdaňování příjmů zaměstnanců v roce 2016, výpočet ročního zúčtování záloh na daň a daňového zvýhodnění za rok 2015

17. 3. 2016 Brno

Zdaňování příjmů plynoucích zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé činnosti, zaměstnanecké benefity

25. 4. 2016 Brno

Zdaňování příjmů zaměstnanců, poskytování benefitů, výpočet zálohy na daň, výpočet daně, opravy nesprávně vypočtené zálohy nebo daně

23. 5. 2016 Brno



Realizujeme zakázkové semináře na míru!

Podrobnější informace naleznete na straně 29

Je možné domáhat se zaplacení ceny díla za nesjednané vícepráce?

Vážený pane kolego, klienti se často ptají na nesjednané vícepráce, které sice byly provedeny, ale nebyly odsouhlaseny, jak to vyžaduje zákon nebo smlouva. V praxi se na stavbě často neformálně dohodne zástupce objednatele se stavbyvedoucím a již na základě toho jsou provedeny změny díla. Je pak možné tyto vícepráce vyúčtovat obdobně jako samotné dílo?

Otázku položil: **Mgr. Lukáš Míša**

Odpovídá: **Mgr. Adam Dvořáček**

Vážený pane kolego,

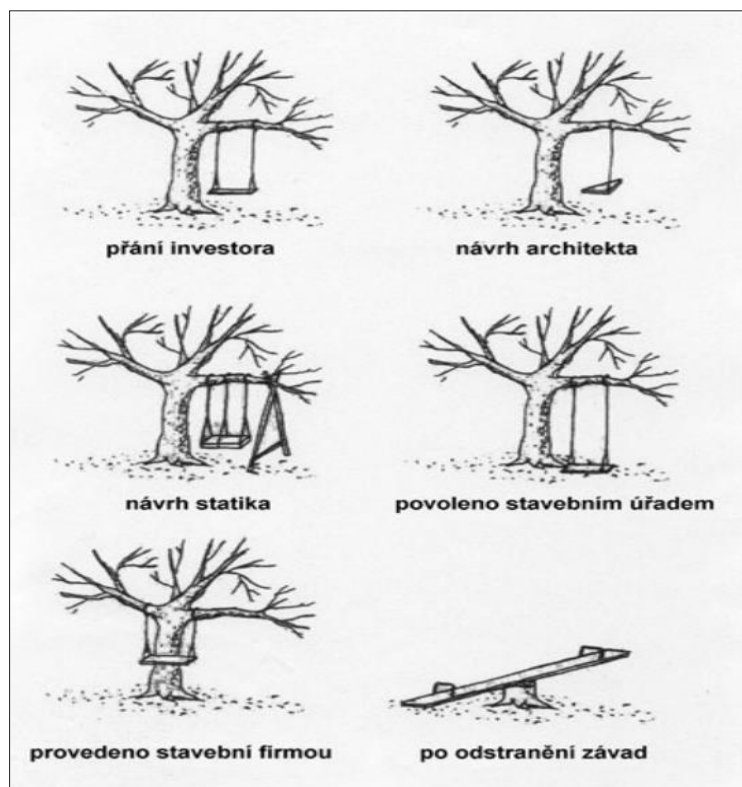
otázka naráží na dvě roviny téhož problému - jednak způsob sjednání změny díla obecně a vedle toho problematiku samotných víceprací. Obojí působí stejný rozpor mezi sjednanou smlouvou a hektickou realitou dnešních staveb, jak mimochodem často uvádíme také na našem společném semináři „10 ujednání ve smlouvě o dílo, které byste neměli podepsat“ a jak názorně dokumentuje přiložený obrázek.

Hned na počátku je vhodné správně definovat dílo, ať již položkovým rozpočtem

(výhodné pro zhotovitele, prostaví se jen to, co bylo sjednáno) nebo projektem (výhodné pro objednatele, staví se na cíl bez ohledu na náklady). Ve smlouvě je důležité vyloučit možnost změny smlouvy zápisem do stavebního deníku, jinak strany ztrácí jistotu a kontrolu nad tím, co je předmětem díla. Změny by správně měly být provedeny dodatky ke smlouvě (podepsanými vždy před provedením změn a nikdy po předání díla). Dodatkem je také možné nahrazovat jen přílohy smlouvy o dílo a tím snadno aktualizovat rozpočet, který definuje rozsah díla, a pokud je takto sjednáno, i cenu díla. Nebo je možné ve smlouvě sjednat tzv. změnové listy, které (po oboustranném písemném odsouhlasení oprávněnými osobami) je následně možné provést a jejich prostřednictvím změnit dílo, sjednat jeho zúžení či vícepráce nebo vše najednou. Tyto postupy nejsou nijak složité a časově náročné a vyřeší spoustu nejasností jak v průběhu provádění, tak především při předání díla (zhotovitel ho má vždy za splněné, objednatel ho má vždy za nedokončené).

Pokud nejsou dodrženy postupy popsané výše, podle okolností dané věci zhotovitel nemusí dostat za vícepráce nic

zaplacení a nemůže se domáhat ani bezdůvodného obohacení. Nemusí se přitom vždy jednat jen o rozšíření oproti původnímu rozsahu díla, ale také o změny jako je nahrazení standardního materiálu materiálem významně dražším. Nejvyšší soud dle své judikatury (v podrobnostech viz odůvodnění rozhodnutí ve věcech sp. zn. 32 Odo 1043/2005, 32 Cdo 2592/2008, 23 Cdo 3798/2009, 23 Cdo 1903/2010) považuje za rozhodující, jestli existuje souvislost mezi původním dílem a vícepracemi, konkrétně, jestli směřují ke stejnému nebo různému účelu. Pokud samotné dílo bez víceprací může samostatně existovat a fungovat a vícepráce tvoří aspoň částečně samostatné plnění, pak zde tato souvislost není a vícepráce by obecně měly být posouzeny buď jako samostatné dílo na základě nové dohody (podaří-li se ji prokázat), anebo bezdůvodné obohacení (chybí-li taková dohoda). Pak se lze domáhat zaplacení ceny za vícepráce, resp. za jejich provedení. Jestliže jsou ale vícepráce úzce spojené s původním dílem a jen ho rozšiřují, zkvalitňují či jinak obohacují, a není-li o nich uzavřena žádná samostatná prokazatelná dohoda, nastává výše naznačená situace, kdy plnění nebude posouzeno ani jako vícepráce ani jako bezdůvodné obohacení, ale součást původního díla. Objednatel bude v takovém případě povinen zaplatit zhotoviteli jen cenu za dílo, ale odměnu za vícepráce nebude možné nijak nárokovat.



■ **Mgr. Lukáš Míša**
advokát



■ **Mgr. Adam Dvořáček**
advokát

**Nejbližší kurzy
s Mgr. Lukášem Míšou a Mgr. Adamem Dvořáčkem:**

10 nejčastějších chyb při výpovědi zaměstnanci
8. 3. 2016 Brno
12. 4. 2016 Ostrava

**10 ujednání ve smlouvě o dílo,
které byste neměli podepsat**
13. 4. 2016 Brno
19. 4. 2016 Ostrava

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ OBLAST - BRNO

název semináře	v. s.	datum	cena	lektor
10 NEJČASTĚJŠÍCH CHYB PŘI VÝPOVĚDI ZAMĚSTNANCI	11441	8.3.	1.800,-	Mgr. Lukáš MÍŠA Mgr. Adam DVOŘÁČEK
ZAŘAZOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ DO PLATOVÝCH TŘÍD	11199	15.3.	1.700,-	Ing. Ivan TOMŠÍ
POKROČILÉ ŘÍZENÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ	11192	16.3.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
ZÁKONÍK PRÁCE NEJEN PRO MISTRY A VED. PRACOVNÍKY	11216	16.3.	1.650,-	Mgr. Tomáš PAVLÍČEK
ZÁKONÍK PRÁCE V PRAXI	11210	22.3.	1.650,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE - DESATERO PRACOVNÍHO POMĚRU	11204	31.3.	1.650,-	JUDr. Irena SPIROVÁ JUDr. Adam VALÍČEK
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY AKTUÁLNĚ	11354	14.4.	1.800,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA A ODMĚŇOVÁNÍ	11127	20.4.	1.700,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ – AKTUÁLNĚ	11113	22.4.	1.650,-	JUDr. Petr NOVÁK, Ph.D.
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	11179	26.4.	1.650,-	Jiřina FRÁŇOVÁ JUDr. Vladimíra MARŠÁLKOVÁ
HOW TO CONDUCT AN EFFECTIVE JOB INTERVIEW	11273	28.4.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
ZÁKONÍK PRÁCE A SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY V PRAXI	11317	29.4.	1.700,-	JUDr. Miloš HEJMALA
PRACOVNÍ PRÁVO	11766	14.5.	2.000,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ
ZMĚNY A VYBRANÁ JUDIKATURA V OBLASTI PR. PRÁVA	11644	18.5.	1.700,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
PRACOVNÍ DOBA	11500	19.5.	1.700,-	Ing. Václav SLÁDEK
ZÁKONÍK PRÁCE - PRACOVNÍ SMLOUVA V PRAXI	11533	24.5.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	11767	25.5.	1.650,-	Jiřina FRÁŇOVÁ JUDr. Vladimíra MARŠÁLKOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE A SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY V PRAXI	11496	26.5.	1.700,-	JUDr. Miloš HEJMALA
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ – AKTUÁLNĚ	11502	27.5.	1.650,-	JUDr. Petr NOVÁK, Ph.D.
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJ. POHOVORŮ	11517	31.5.	1.650,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ

MZDOVÁ OBLAST - BRNO

název semináře	v. s.	datum	cena	lektor
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZAMĚSTNANCŮ V ROCE 2016	11415	17.3.	1.650,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	11286	19.4.	1.550,-	Ing. Luboš PAVLÍK
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ PLYNOUCÍCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM ZÁVISLÉ ČINNOSTI	11416	25.4.	1.650,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	11213	27.4.	1.650,-	Simona VALÁŠKOVÁ
CO SE O ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ NEDOZVÍTE NA SOUHRNNÉM SEMINÁŘI KE ZMĚNÁM VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ	11625	17.5.	1.600,-	Ing. Antonín DANĚK
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZAMĚSTNANCŮ, POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ, VÝPOČET ZÁLOHY NA DAŇ	11647	23.5.	1.650,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OSTRAVA

název semináře	v. s.	datum	cena	lektor
ZÁKONÍK PRÁCE V PRAXI	11211	15.3.	1.650,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ – AKTUÁLNĚ	11208	18.3.	1.650,-	JUDr. Petr NOVÁK, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE - DESATERO PRACOVNÍHO POMĚRU	11206	22.3.	1.650,-	JUDr. Irena SPIROVÁ JUDr. Adam VALÍČEK
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	11215	22.3.	1.650,-	Simona VALÁŠKOVÁ
10 NEJČASTĚJŠÍCH CHYB PŘI VÝPOVĚDI ZAMĚSTNANCI	11439	12.4.	1.800,-	Mgr. Lukáš MÍŠA Mgr. Adam DVOŘÁČEK
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY AKTUÁLNĚ	11355	21.4.	1.800,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
ZÁKONÍK PRÁCE V PRAXI	11311	26.4.	1.650,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE NEJEN PRO MISTRY A VED. PRACOVNÍKY	11218	28.4.	1.650,-	Mgr. Tomáš PAVLÍČEK
ZÁKONÍK PRÁCE - PRACOVNÍ SMLOUVA V PRAXI	11535	17.5.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ – AKTUÁLNĚ	11563	20.5.	1.650,-	JUDr. Petr NOVÁK, Ph.D.
CO SE O ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ NEDOVÍTE	11623	23.5.	1.600,-	Ing. Antonín DANĚK
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJ. POHOVORŮ	11516	26.5.	1.650,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

název semináře	v. s.	datum	cena	lektor
ZÁKONÍK PRÁCE - VYBRANÉ PROBLÉMY V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA	11128	15.3.	2.300,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
ZÁKONÍK PRÁCE - DESATERO PRACOVNÍHO POMĚRU	11205	18.3.	1.750,-	JUDr. Irena SPIROVÁ JUDr. Adam VALÍČEK
ZAŘAZOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ DO PLATOVÝCH TŘÍD	11200	22.3.	1.700,-	Ing. Ivan TOMŠÍ
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ – AKTUÁLNĚ	11114	7.4.	1.750,-	JUDr. Petr NOVÁK, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE NEJEN PRO MISTRY A VED. PRACOVNÍKY	11217	13.4.	1.750,-	Mgr. Tomáš PAVLÍČEK
POKROČILÉ ŘÍZENÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ	11191	19.4.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
ZÁKONÍK PRÁCE V PRAXI	11309	22.4.	1.750,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	11214	25.4.	1.750,-	Simona VALÁŠKOVÁ
HOW TO CONDUCT AN EFFECTIVE JOB INTERVIEW	11274	27.4.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY AKTUÁLNĚ	11356	28.4.	1.900,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJ. POHOVORŮ	11518	13.5.	1.750,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
CO SE O ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ NEDOVÍTE	11624	16.5.	1.700,-	Ing. Antonín DANĚK
ZÁK. PRÁCE KOMPLEXNĚ Z POHLEDU TEORIE I PRAXE	11662	20.5.	1.999,-	JUDr. Irena SPIROVÁ JUDr. Adam VALÍČEK
PRACOVNÍ DOBA	11501	25.5.	1.800,-	Ing. Václav SLÁDEK
ZÁKONÍK PRÁCE - ZMĚNY A VYBRANÁ JUDIKATURA	11645	26.5.	1.700,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
ZÁKONÍK PRÁCE - PRACOVNÍ SMLOUVA V PRAXI	11534	27.5.	1.800,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ

[nabídka seminářů]

LETNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE NEJEN PRO PERSONALISTY - 3denní

NOVINKA

v. s. 11765

Cílem semináře je seznámení účastníků se základními pracovněprávními instituty, se kterými se lze v praxi nejčastěji setkat a bez kterých se neobejde žádný zaměstnanec HR. Letní škola je zaměřena na zaškolení začínajících personalistů, zaměstnanců HR, právníků, ale také všech, které problematika pracovního práva zajímá.

Po absolvování letní školy získá účastník znalosti související nejen s nejčastěji používanými ustanoveními zákoníku práce, ale i znalosti související se vznikem, změnou i zánikem pracovního poměru, obsahovou náležitostí pracovní smlouvy, stejně jako dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak, aby se v praxi vyvaroval často vyskytujícím se chybám. Tím, že se jedná o komplexní proškolení zákoníku práce od základů až po složitější problematiku, včetně tipů pro praxi, je letní škola určena pro úplné začátečníky ale i pokročilé, kteří se zákoníkem práce pracují v praxi. Letní škola bude doplněna o praktické ukázky a příklady z praxe.

Seminář je určen pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Náročnost: začátečníci i pokročilí.

Podrobný obsah semináře naleznete na www.tsmvyskov.cz

LEKTOR: JUDr. Irena SPIROVÁ, právník, členka redakční rady časopisu Ad Rem, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, externí vyučující na VUT Brno
JUDr. Adam VALÍČEK, právník, člen redakční rady časopisu Ad Rem, člen Kolegia expertů AKV Praha, autor odborných článků

KDY: úterý 19. července 2016 - zahájení v 9:00 hodin (9:00 - 13:30 h),
středa 20. července 2016 - zahájení v 9:00 hodin (9:00 - 13:30 h),
čtvrtek 21. července 2016 - zahájení v 9:00 hodin (9:00 - 13:30 h)

KDE: BRNO, učebna firmy TSM, Cejl 62 (světle zelená budova, vchod dvorním traktem, učebna ve 2. poschodí)

CENA: 4.999,- Kč (v ceně je zahrnuto - DPH, coffee break, studené občerstvení formou rautu, písemný materiál)

Poznámka: Na požádání možnost zajištění ubytování (není zahrnuto v ceně semináře).

ZAKÁZKOVÉ SEMINÁŘE

Pro podnikatelské subjekty:

Jsme držitelé certifikace

ISO 9001 od roku 2004

Semináře určené pro neziskovou sféru jsou akreditovány: MV ČR, MŠMT pro DVPP a MPSV

KONTAKTUJTE NÁS!

517 333 699, 602 777 283

tsm@tsmvyskov.cz

Rádi Vám vytvoříme kurz na míru!

- školení lze realizovat v prostorách zadavatele, lze však i využít plně funkční prostory vzdělávací agentury TSM, spol. s r. o. v Brně nebo Praze

- téma akce přizpůsobíme dle Vašeho přání

- náš tým je tvořen zkušenými lektory a trenéry s odbornou a lektorskou praxí

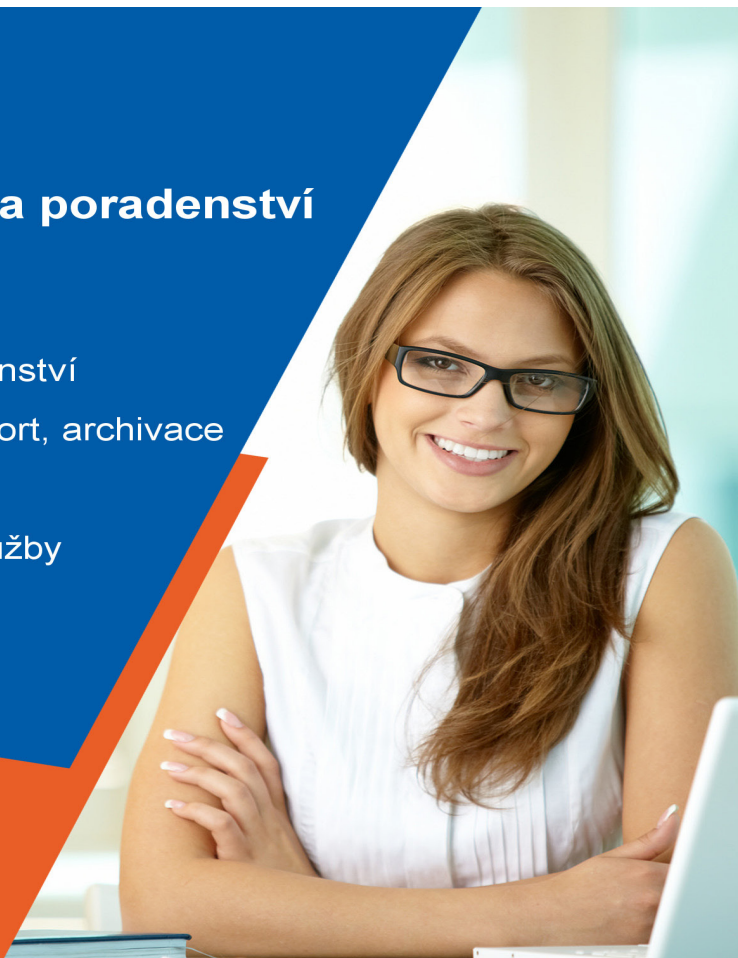
[inzerce]

.:accace

Profesionální outsourcing a poradenství pod jednou střechou

- Vedení účetnictví a daňové poradenství
- Zpracování faktur | skenování, export, archivace
- Zpracování mezd a personalistika
- Právní poradenství a korporátní služby
- Vlastní IT řešení

Accace Outsourcing s.r.o.
Vídeňská 995/63, 639 63 Brno
czechrepublic@accace.com
www.accace.cz



Přijmeme MZDOVOU ÚČETNÍ, VŠEOBECNOU ÚČETNÍ

Pro naši mezinárodní poradenskou společnost Accace

Hledáme na pozici mzdová/mzdový a všeobecná/všeobecný účetní komunikativní(ho), aktivní(ho) a pro-klientsky zaměřenou(ného) kolegyni (kolegu) se zájmem o další osobní růst a o rozmanitou náplň práce.

Nabízíme flexibilní pracovní dobu, možnost home office, stravenky, odborné vzdělávání, kurzy angličtiny a další benefity.

Váš životopis prosím zašlete na vera.purketova@accace.com

Accace Outsourcing s.r.o.
Vídeňská 995/63, 639 63 Brno
Tel: +420 511 188 000 – 001 | Web: www.accace.cz

.:accace

V příštím čísle zde může být i Vaše inzerce!

Kontaktní osoba: Hana Skřivánková, tel.: 517 330 544, email: skrivankova@tsmvyskov.cz

[oddechová rubrika]

Pěkný domov

Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov

Hledáte originální dárek?

Kamenný a internetový obchod Pěkný domov

Vám nabízí bytové doplňky, přírodní kosmetiku,

luxusní mýdla, jídelní soupravy, luxusní povlečení, polštáře a jiné dárkové zboží.

Navštivte nás v kamenné prodejně ve Vyškově nebo na e-shopu
a udělejte radost sobě i svým blízkým milým dárkem od nás.

Pěkný domov®



Po vložení kódu **ADREM12016**
sleva 10% na Váš nákup.
Akce platí do 30. 6. 2016

www.pekny-domov.cz

OBJEDNÁVKA K BEZPLATNÉMU ODBĚRU ČASOPISU AD REM

1. Poštou:

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

Zasílejte na adresu:

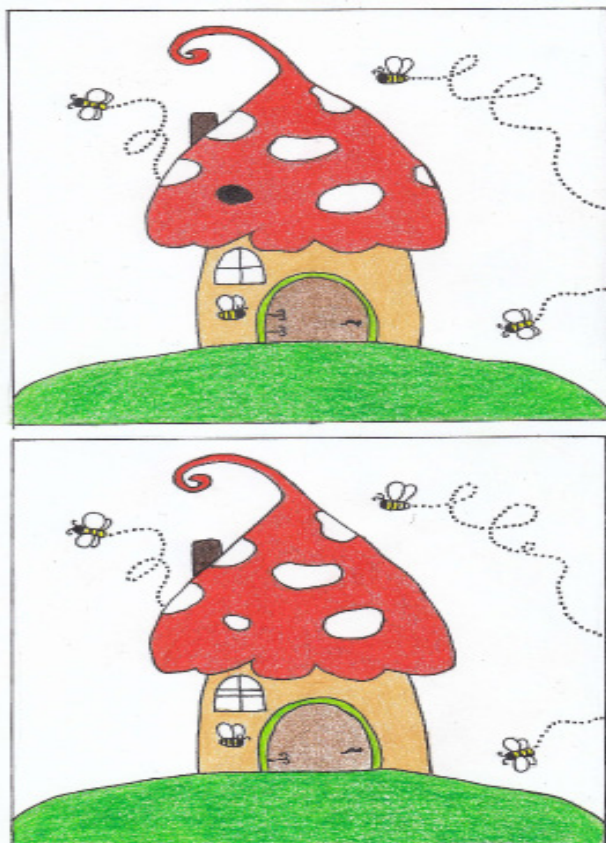
TSM, spol. s r. o., Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov

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

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. 5. 2016

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:

Najdi 5 rozdílů:
Hana Třísková
Miluše Tlapáková
Miriam Loučková



Výhercům blahopřejeme!

Představujeme nového lektora

PhDr. Iva Moravcová



PhDr. Iva Moravcová po absolvování FF UK Praha žila 3 roky v zahraničí, po návratu pracovala v manažerských pozicích korporátní oblasti v řízení lidských zdrojů, od roku 2000 podniká. Před 11 lety certifikována auditorkou nefinančních auditorů standardů EU se zaměřením na HR, poté certifikována jako mediátor Asociací mediátorů ČR, v roce 2013 byla po 20 leté praxi jmenována soudní znalkyní v oboru psychologie se zvl. specializací psychologie práce, managementu a personalistiky, psychologie dopravy. Často působí jako interim HR manažerka, realizuje HR projekty, audity, zpracovala 2 projekty EU, které i realizuje. Zabývá se aplikovanou psychologií do podnikové praxe. Vyučuje externě na VŠ, nejdříve na VŠE, nyní na ČVUT, kde je na FEL autorkou předmětu management. V rámci spolupráce s Českou advokátní komorou učí mediaci.

S naší novou lektorkou se můžete setkat na těchto seminářích:

**Business psychologie - pitch up jak vyniknout
aneb business canvas**
22. 3. 2016 Brno

Vyjednávání s prvky mediace
14. - 15. 4. 2016 Brno
21. - 22. 4. 2016 Praha