

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 1/2017, vyšlo dne 3. 3. 2017, ročník IV.

ZDARMA

Ing. Alena Chládková

Srážky ze mzdy a platu od 1. 1. 2017

JUDr. Petr Bukovjan

Pár poznámek k mimořádné lékařské prohlídce

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Velká novela zákoníku práce a přehled nejdůležitějších změn v roce 2017

Srovnání zaměstnanců a „zaměstnanců“ OSVČ – rozdíly a úskalí v praxi

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Zákoník práce - novinky již aktuální a novinky očekávané

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Insolvenční návrhy zaměstnanců dlužníka ve světle novely insolvenčního zákona

Simona Valášková

Dávky nemocenského pojištění v roce 2017

Ing. Miluše Procházková

K ročnímu zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, k povinnosti zaměstnance podat daňové přiznání

JUDr. Jana Mahdalíčková, Ph.D.

Postavení ředitele školy z hlediska práva

JUDr. Marie Salačová

Zahraniční pracovní cesty - II. část

Ing. Přemysl Doležal

Jak přesvědčivě zaujmout i bez bederní roušky z medvědí kůže

Mgr. Dagmar Hošková

Pohovor s uchazečem o zaměstnání

Otázky a odpovědi

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Vzdělávejte se s námi



Patron tohoto čísla:

Ing. Přemysl Doležal

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]



Vážení a milí
příznivci čtvrt-
letníku Ad rem
– K věci,

ač se to zdá být
nemožné, již čtvrt-
tým rokem se setká-
váme nad stránkami
našeho periodika
určeného přede-
vším pro pracov-
níky personálních a

mzdových oddělení (na své si však zcela jistě přijde i široká veřejnost).

Letošní rok, rok 2017, bude velmi zajímavým rokem, co se legislativních změn týče. Především tzv. koncepční novela zákoníku práce a balíček daňových zákonů se jistě dotkne každého z nás nejen z profesního hlediska, ale i jako běžného občana.

Abyste se na tyto změny v dostatečném předstihu připravili, máme pro vás v nabídce celou řadu školení a věříme, že vás naše nabídka osloví. Aktuální nabídku všech seminářů naleznete na našich webových stránkách, speciální nabídka kurzů pro personální a mzdovou oblast je uveřejněna i v poslední části tohoto časopisu s rozlišením na města konání školení.

Samozřejmě i Ad rem, časopis, který si u vás, věrných čtenářů, již našel svoji širokou základnu, vás bude prostřednictvím článků našich lektorů na tyto změny upozorňovat a řešit nejčastější problémy vyskytující se v praxi. Věřím, že vám bude dobrým rádcem.

Současně mi dovoluji pár slov ke změnám pro letošní rok ve vzdělávací agentuře TSM, spol. s r. o. Od roku 2017 již nejsou naše nabídkové katalogy kurzů distribuovány prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, ale výhradně formou elektronické pošty, aktuální nabídka seminářů je samozřejmě k dispozici i na našich webových stránkách. Tištěné formě však nadále zůstáváme věrni, kdy katalogy v tištěné podobě obdržíte přímo na námi pořádaných seminářích.

Závěrem mi dovoluji popřát příjemné jarní dny plné sluníčka. Také si dovoluji vyslovit přání, abychom se i nadále setkávali nejen nad stránkami našeho čtvrtletníku, ale i na našich seminářích.

S přáním hezkého nejen dnešního dne

Irena Spirová

[obsah]

Slovo patrona, rozhovor s patronemstr. 3

Srážky ze mzdy a platu od 1. 1. 2017

Ing. Alena Chládkovástr. 4 - 6

Pár poznámek k mimořádné lékařské prohlídce

JUDr. Petr Bukovjanstr. 6 - 7

Velká novela zákoníku práce a přehled nejdůležitějších změn v roce 2017, Srovnání zaměstnanců a „zaměstnanců“ OSVČ – rozdíly a úskalí v praxi

JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBAstr. 8 - 11

Zákoník práce - novinky již aktuální a novinky očekávané (aneb co nás potkalo, čeká a pravděpodobně nemine)

Mgr. Klára Gottwaldová, MBAstr. 12 - 13

Insolvenční návrhy zaměstnanců dlužníka ve světle novely insolvenčního zákona

Mgr. Pavel Gottwald, MBAstr. 14

Dávky nemocenského pojištění v roce 2017

Simona Valáškovástr. 15

Postavení ředitele školy z hlediska práva

Ing. Miluše Procházkovástr. 16 - 17

K ročnímu zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, k povinnosti zaměstnance podat daňové přiznání

JUDr. Jana Mahdalíčková, Ph.D.str. 18 - 19

Zahraniční pracovní cesty - II. část

JUDr. Marie Salačovástr. 20 - 22

Jak přesvědčivě zaujmout i bez bederní roušky z medvědí kůže

Ing. Přemysl Doležalstr. 23

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky

Mgr. Klára Gottwaldová, MBAstr. 24

Pohovor s uchazečem o zaměstnání

Mgr. Dagmar Hoškovástr. 25 - 26

OTÁZKY A ODPOVĚDI

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a výpověď

Mgr. Klára Gottwaldová, MBAstr. 27

NABÍDKA SEMINÁŘŮ

Aktuální nabídka seminářůstr. 28 - 34

ODDECHOVÁ RUBRIKA

Inzercestr. 35

Najdi 5 rozdílůstr. 36

Představujeme nového lektorastr. 36

[slovo patrona]

Milé čtenářky, milí čtenáři,

každý začátek čehokoliv bývá spojen s nějakým očekáváním toho, co nás potká, nemine, naplní, poučí a posune.

Ne jinak tomu je zcela jistě u většiny z nás v rámci očekávání toho, co nám přinese nový rok - tentokrát ve znamení Ohnivého kohouta.

Přeji Vám, aby byla veškerá Vaše očekávání od letošního roku naplněna a rok 2017 byl prožitý bez stresu a s úsměvem.

Tento rok má být především ve znamení vítězství a úspěchů, kterých bude průběžně dosahováno především díky péli, trpělivosti a tvrdé práci.

Zcela jistě se tedy máme na co těšit a pevně věřím, že mnohým z Vás k úspěchům dopomohou absolvovaná školení, která jsme pro Vás připravili.

Nyní mi dovolu, jako patronovi tohoto čísla, popřát Vám příjemné čtení plné novinek z pracovněprávní oblasti a účetnictví.



Ing. Přemysl Doležal

Specialista se zaměřením na komunikační dovednosti, práci se stresem, mentoring, koučing.

[rozhovor s patronem]

Pane inženýre, ve své praxi se zaměřujete na oblast vzdělávání mladých a dospělých, jak jste se dostal k lektorování?

Popravdě řečeno, od malička jsem si dokázal představit sám sebe v různých oblastech a profesích – od klasického dětského přání být popelářem, až po sen stát se kosmonautem. Naproti tomu, zcela jistě jsem si sebe nedokázal a ani nechtěl představit jako učitele, potažmo lektora.

Nicméně postupem času jsem byl v rámci své profesní působnosti, (obchodně-marketingová činnost), několikrát osloven ke školení kolegů a předávání svých znalostí a dovedností. Přiznám se, že první školící akce a zpětná vazba mě velmi nadchly a motivovaly k tomu získávat další zkušenosti na poli vzdělávání. Začaly převážovat genetické předpoklady, (maminka učitelka), a mně začalo dávat smysl předávat své praktické zkušenosti dál. Vždy mě motivovalo, když jsem viděl, že školení má pro účastníky reálný přínos, který docenovali v čase a dávali pozitivní zpětnou vazbu i s časovým odstupem.

U vzdělávání mladých lidí mě naplňuje

možnost podpory nové generace při získávání nových informací, u dospělých pak prohloubení a rozšíření znalostí stávajících, případně úplně nových postupů a metod.

Ve svých školeních se věnujete mimo jiné oblasti práce se stresem – proč právě tato oblast?

Stres je pojem skloňovaný v dnešní době ve všech pádech. Obklopuje nás, je s námi na téměř každém kroku – skoro se dá říci, že je to náš věrný druh. Samozřejmě mnoho lidí vnímá dnešní dobu jako plnou stresu, nicméně historicky se se stresem člověk setkává již od nepaměti. Asi málokdo z nás by nevnímal jako stresovou situaci bezprostřední kontakt s krvelačnou hlavou šelmou nebo dinosaurem... Každá doba s sebou nese své. Se stresem je potřeba intenzivně pracovat, protože dlouhodobě neřešený stres se projevuje v oblasti našeho zdraví – ať již psychického, tak fyzického. Cena za vyspělou a rychle žijící společnost se začíná čím dál více projevovat právě v oblasti zdraví. Proto je hodně skloňovaná v souvislosti s novelizací zákoníku i oblast práce se stresem. Možností, jak pracovat se stresem je celá řada, nelze je zobecnit

na jediný univerzální recept, který by platil na každého. Z toho důvodu se na mých kurzech věnuji široké škále nástrojů, které lze využít, a které fungují. Každý si pak může zvolit tu svou, případně její kombinace...

Co rád děláte ve volném čase, jak relaxujete?

Když mám volný čas – relaxuji v přírodě. Mám velmi rád hory, horskou turistiku – vůni jehličnatých lesů, ranní zpěv ptáků, pestrobarevné květy horských rostlin, ostrý horský vzduch po ránu a nádherné výhledy do údolí, kdy člověk symbolicky získává nadhled nad tím, čím si prošel.

Když nejsem na horách a mám volný čas, vyrazím do divadla, kina, na koncert a nebo si v klidu doma přečtu nějakou zajímavou knihu. Volného času není nikdy dost a tak by si člověk měl považovat každé chvíle, kdy se cítí dobře. To je vlastně také relax – prožít a uvědomit si ten okamžik, kdy se cítíte příjemně - to se snažím každý den mnohokrát.

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. 2017
Ev. číslo MK: E 21745 | **ISSN:** 2336-5099 | **Šéfredaktor:** Ing. Irena Spirová, LL.M
Redakční rada: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA, Hana Skřivánková, Katarína Konečná, Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Petra Vágnarová
Příspěvatelé tohoto čísla: JUDr. Petr Bukovjan, Ing. Přemysl Doležal, Ing. Alena Chládková, Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, JUDr. Jana Mahdalíčková, Ph.D., Ing. Miluše Procházková, JUDr. Marie Salačová, Simona Valášková, JUDr. Adam Valíček, MBA, JUDr. Irena Valíčková, MBA
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.

Srážky ze mzdy a platu od 1. 1. 2017

Ing. Alena Chládková

Pro rok 2017 se jako každoročně mění výše nezabavitelné částky dle občanského řádu a to opět v závislosti na změně (tentokrát snížení) nákladů na bydlení na základě údajů Českého statistického úřadu (v důsledku především snížení cen plynu a spotřeby vody). V tomto článku uvádím postup provádění srážek ze mzdy s uvedením nových hodnot nezabavitelné částky.

Dne 28. 2. 2017 nabyla účinnosti novela zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, která vyšla ve Sbírce zákonů pod číslem 460/2016. Na konci tohoto článku upozorňuji na změnu, která se týká dohody o srážkách ze mzdy.



Základ pro výpočet srážek

Srážky se provádějí z **čisté mzdy** zaměstnance (povinného), která se vypočte tak, že se od mzdy odečte sražená záloha na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na důchodové spoření, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na zdravotní pojištění.

Do mzdy se pro účely srážek započítávají i náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost, odměny z dohod (od 1. 9. 2015 i pro účely exekučních srážek též odměna z dohody o provedení práce), odstupné (případně obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání), peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy, poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním a příjmy, které nahrazují odměnu za práci.

Základní nezabavitelná částka

Srážky ze mzdy nesmějí přesáhnout zákonem stanovenou mez, která je stanovena na základě § 278 a § 279 občanského soudního řádu a nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách.

Základní částka, která nesmí být povinnému sražena z měsíční mzdy, je rovna úhrnu:

dvou třetin součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu ("nezabavitelná částka") **na osobu povinného** a **jedné čtvrtiny** nezabavitelné částky **na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné.**

Výpočet základní nezabavitelné částky od 1. 1. 2017

Životní minimum jednotlivce podle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, § 2, je částka **3 410 Kč** (pro rok 2017 nedošlo ke změně).

Normativní náklady na bydlení jednotlivce v nájemních bytech stanovené pro obec velikosti od 50 000 do 99 999 obyvatel bez ohledu na to, v jaké obci skutečně povinný žije (§ 26 odst. 1 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů), **činí po změně provedené nařízením vlády od 1. 1. 2017 částku 5 822 Kč.**

Součet $3\,410 + 5\,822 = 9\,232 \text{ Kč}$ (došlo ke snížení o 36 Kč oproti roku 2016)

Poznámka:

Tato částka platí jako výpočtová základna pro výpočet srážek pro všechny dlužníky bez ohledu na jejich skutečné rodinné poměry a velikost obce, ve které bydlí.

Nařízení vlády o nezabavitelných částkách stanoví:

Základní nezabavitelná částka

- a) **na osobu povinného 2/3 součtu 6 178,67 Kč** (nezabavitelná částka – NČ)
- b) **na každou osobu, které je povinen 1/4 NČ 1 544,67 Kč poskytovat výživné**

Poznámka:

Výživovací povinnost upravuje občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb. (v paragrafech 697, 760 až 765, 910 až 923).

Pro účely srážek i nadále platí § 1 odst. 2 NV č. 595/2006 Sb.

Zaokrouhlování

Právní úprava stanoví, že se základní nezabavitelná částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Nezaokrouhlují se tedy jednotlivé složky, ale až jejich součet u každého zaměstnance.

Zásady

- na **manžela** povinného se započítává vždy 1/4 nezabavitelné částky, i když má samostatný příjem a nežije s povinným ve společné domácnosti
- na **dítě**, které manželé společně vyživují, se 1/4 nezabavitelné částky započítává každému z manželů zvlášť, jsou-li srážky prováděny ze mzdy obou manželů
- 1/4 nezabavitelné částky se **nezapočítává** na žádného z těch, v jejichž prospěch byl nařízen výkon rozhodnutí pro pohledávky na výživné, jestliže výkon rozhodnutí dosud trvá. (Pokud je výživné sraženo na základě dohody o srážkách ze mzdy, pak se tyto vyživované osoby započítávají).

Částka, nad níž se zbytek čisté mzdy po odečtení základní nezabavitelné částky srazí bez omezení, činí součet částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu, to je **9 233 Kč.**

Dle § 279 odst. 3 občanského soudního řádu se **takto zjištěná plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy připočte ke druhé třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních**

pohledávek; zbývající část se připočte k první třetině.

Postup výpočtu přípustné výše srážek

- Z čisté mzdy zaměstnance (povinného) odečteme základní nezabavitelnou částku.
- Pokud zbylá čistá mzda je rovna nebo nižší než **9 233 Kč**, zaokrouhlí se směrem dolů na částku dělitelnou třemi, částka přesahující hranici 9 233 Kč se srazí bez omezení.
- **1. třetina** je určena pro vydobytí **nepřednostních pohledávek** oprávněných osob
- 2. třetina** slouží **pouze pro vydobytí přednostních pohledávek**, a pokud takové nejsou, vyplátí se povinnému
- 3. třetina** se vždy vyplátí povinnému.

Pokud 2. třetina nestačí na uspokojení přednostních pohledávek, převádí se tato část přednostních pohledávek do třetiny první, kde se podřídí režimu podle svého pořadí.

- součet vypočtené třetiny (případně dvou třetin) a částky přesahující 9 233 Kč = **postžitelná výše příjmů**

maximální výše jedné třetiny je z 9 233 Kč – to je **3 077 Kč**.

Poznámka:

Dle § 4 NV č. 595/2006 Sb. se při zvýšení částek životního minima nebo normativních nákladů na bydlení uplatní nová výše nezabavitelné částky a hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy poprvé za výplatní období, do něhož připadne den, od něhož se tyto částky zvyšují, tedy v roce 2017 ve výplatě za měsíc leden.

Přednostní pohledávky

- Pohledávky výživného (uspokojí se přednostně před všemi ostatními pohledávkami, a to nejdříve "běžné", pak případně "dlužné" výživné).
- Pohledávky náhrady škody způsobené poškozenému ublížením na zdraví.
- Pohledávky náhrady škody způsobené úmyslnými trestnými činy.
- Pohledávky daní, poplatků a jiných obdobných peněžitých plnění.
- Pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění a důchodového pojištění.
- Pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku

zaměstnanosti a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

- Příspěvek na úhradu potřeb dítěte svěřeného do pěstounské péče.
- Pohledávky náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci.
- Pohledávky náhrady přeplatků na dávkách státní sociální podpory.
- Pohledávky regresní náhrady podle zákona o nemocenském pojištění.
- Pohledávky náhrady mzdy, platu nebo odměny a sníženého platu nebo snížené odměny, poskytované v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Tyto pohledávky jsou přednostní nejen v případě, že jsou srážky prováděny na základě výkonu rozhodnutí, ale i v případě, že byly dohodnuty dohodou o srážkách ze mzdy.

Ostatní pohledávky jsou nepřednostní.

Pořadí pohledávek obecně (§ 148 a 149 ZP)

- Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění se srazí přednostně.
- U srážek ze mzdy prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance se řídí pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručena nebo kdy byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance; provádí-li se srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele, řídí se pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy uzavřena.
- U srážek ze mzdy prováděných podle § 147 odst. 1 písm. c), d) a e) ZP, tj. srážek týkajících se zálohy na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu, nevyúčtované zálohy na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů, nebo náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZP, na niž zaměstnanci právo nevzniklo, se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním

srážek.

- U srážek ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, se řídí pořadí dnem, kdy zaměstnanec vyslovil souhlas s prováděním srážek.

Jestliže zaměstnanec nastoupí do zaměstnání u jiného zaměstnavatele, zůstává pořadí pohledávek podle § 149 odst. 1 ZP zachováno i u nového zaměstnavatele (plátce mzdy nebo platu). Nový zaměstnavatel (plátce mzdy nebo platu) začne provádět srážky dnem, ve kterém se od zaměstnance, dosavadního zaměstnavatele (plátce mzdy nebo platu) nebo oprávněného dozví, že byly prováděny srážky ze mzdy a pro jaké pohledávky. Totéž platí i v případě pohledávek uvedených v odstavci 2 téhož ustanovení ZP, pokud v dohodě o srážkách ze mzdy nebyl tento účinek výslovně vyloučen.

Pořadí pohledávek na základě výkonu rozhodnutí

Pořadí pohledávek na základě výkonu rozhodnutí se řídí dnem, kdy bylo plátcí mzdy doručeno nařízení k výkonu rozhodnutí.

Jsou-li srážky ze mzdy prováděny k vydobytí několika pohledávek, uspokojí se jednotlivé pohledávky z **první třetiny** zbytku čisté mzdy **podle svého pořadí bez ohledu na to, zda jde o přednostní pohledávky nebo o pohledávky ostatní**. Pokud bylo ve stejný den doručeno nařízení pro více pohledávek, mají tyto pohledávky stejné pořadí, nestačí-li částka na ně připadající k jejich plnému uspokojení, uspokojí se poměrně.

Dochází-li ke srážkám z **druhé třetiny** zbytku čisté mzdy, uspokojí se z ní **bez zřetele na pořadí nejprve pohledávky výživného** a teprve pak podle pořadí ostatní přednostní pohledávky. Nepostačí-li částka sražená z druhé třetiny k uspokojení všech pohledávek výživného, uspokojí se nejprve běžné výživné všech oprávněných a pak teprve dlužné výživné. Pokud by nebylo částkou sraženou z druhé třetiny kryto ani běžné výživné všech oprávněných, rozdělí se mezi ně částka sražená z druhé třetiny poměrně podle výše běžného výživného bez ohledu na výši nedoplatků.

Částka přesahující 9 233 Kč se připočte ke druhé třetině v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek, zbývající část se připočte k první třetině.

Povinnosti zaměstnavatele při provádění srážek

- Zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy zaměstnance (povinného) ihned po obdržení nařízení výkonu rozhodnutí a do doby nabytí právní moci rozhodnutí je deponuje na svém účtu, teprve potom sražené částky vyplátí oprávněnému.
- Zaměstnavatel je povinen provádět srážky včas a v rozsahu stanoveném zákonem - nárok z nesprávně prováděných srážek by mohl oprávněný (resp. i povinný) uplatnit u soudu.
- Jestliže zaměstnanec (povinný) po dobu jednoho roku nepobírá mzdu přesahující základní nezabavitelnou částku (a proto nemohou být srážky ze mzdy prováděny), může zaměstnavatel navrhnout soudu zastavení výkonu rozhodnutí.
- Při ukončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen uvést v potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) zda jsou pro-

váděny srážky ze mzdy a v čí prospěch, včetně výše dosud provedených srážek, zbývající pohledávky, příp. pořadí srážky; tytéž údaje je povinen oznámit i soudu.

- Pokud nový zaměstnanec při nástupu do zaměstnání předloží „zápočtový list“, ve kterém jsou uvedeny srážky ze mzdy, má zaměstnavatel oznamovací povinnost vůči soudu nahlásit jeho nástup do zaměstnání.

Dohoda o srážkách ze mzdy a jiných postižitelných příjmů (§ 2045 OZ)

- Dle ustanovení § 2045 odst. 1 OZ od 1. 1. 2014 platilo, že **dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu (a stejně tak z jiných postižitelných příjmů) ve výši nepřesahující jejich polovinu.** Zákon nic bližšího nestanovil a v odborné veřejnosti se vedly debaty o tom, jestli je myšlena **polovina v hrubém, nebo čistém.** Navíc se objevily názory, že uvedené omezení je jediné a že se neuplatní na srážky na základě dohody ani pravidla o nezaba-

vitelných částkách.

- Prostřednictvím novely č. 460/2016 Sb., došlo k **vypuštění výše uvedeného limitu.**

Ing. Alena Chládková

Působí jako odborná poradkyně pro oblast personalistiky a odměňování, ve které má dlouholetou praxi, z toho řadu let přímo ve velké organizaci. Pracovněprávní problematice se věnuje více než 30 let. Je zkušenou lektorkou, členkou Kolegia expertů AKV Praha, autorkou a spoluautorkou řady odborných publikací a článků v renomovaných nakladatelstvích a členkou redakční rady časopisu Práce a mzda. Je zapsaná na MPSV v seznamu zprostředkovatelů kolektivních sporů.

Nejbližší semináře s Ing. Alenou Chládkovou:

Vedení personální agentury a odměňování v roce 2017 před a po novele zákoníku práce
27. 3. 2017 Praha

Vedení personální agentury a odměňování - novely 2017
16. 5. 2017 Brno

Pár poznámek k mimořádné lékařské prohlídce

JUDr. Petr Bukovjan

Součástí pracovnělékařských služeb (dříve „závodní preventivní péče“) dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, je též posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci prostřednictvím pracovnělékařských prohlídek.

Jednou z nich je mimořádná lékařská prohlídka. Mimořádnost této lékařské prohlídky spočívá v tom, že **k ní dochází v době mezi periodickými lékařskými prohlídkami**, a jak vyplývá z ustanovení § 12 odst. 1 vyhlášky 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**), mimořádná prohlídka

se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance **v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti i k práci** nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek.

Rozumí se samosebou, že důvodem k pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci může být např. jeho nemoc,

a to s **přihlédnutím k její délce a k práci, kterou zaměstnanec vykonává.** Proto prováděcí vyhláška za případ, kdy je zaměstnavatel povinen na mimořádnou prohlídku zaměstnance vyslat, uvádí mj. přerušení výkonu práce „**z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů**“, s výjimkou výkonu práce v kategorii první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení



zdraví nebo nestanoví-li jiný právní předpis jinak“. Kdyby dočasná pracovní neschopnost trvala **déle než 6 měsíců**, pak jsou povinni se jí podrobit i zaměstnanci zařazení z hlediska míry výskytu rizikových faktorů v první (nerizikové) kategorii.

Kdy absolvovat

Ano, ideální je varianta, že zaměstnanec i poskytovatel pracovnělékařských služeb souhlasí s tím, aby byla mimořádná lékařská prohlídka **provedena na sklonku nemoci jako přerušení výkonu práce**, tedy sice ještě v době překážky v práci, ale současně v době, kdy už je najisto postaveno, že zdravotní stav zaměstnance je stabilizovaný a nedojde k jeho dalšímu vývoji. Z mimořádné lékařské prohlídky bude vydán lékařský posudek, a pokud bude zaměstnanec shledán zdravotně způsobilým, může bez problémů začít vykonávat práci.

Situace se ale může vyvinout i tak, že poskytovatel pracovnělékařských služeb nabídne zaměstnavateli k provedení mimořádné lékařské prohlídky **termín připadající na několikátý den po skončení přerušení výkonu práce**. Otázka je nabíledni: může zaměstnavatel v mezidobí připustit zaměstnance k výkonu práce? Ne třeba zastírat, že na věc neexistuje jednotný názor. Osobně se přikláním k závěru, že až na výjimky by tak zaměstnavatel postupovat neměl, resp. že **by měl vyčkat odborného medicinského závěru poskytovatele pracovnělékařských služeb**. Nepřidělování práce lze řešit dohodou se zaměstnancem o čerpání dovolené nebo o změně rozvrhu směn, případně určením čerpání náhradního volna, má-li zaměstnavatel takovou možnost. Jinak by dle našeho mínění musela být uvedená doba posouzena jako **překážka v práci na straně zaměstnavatele**

dle stanovení § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Nutno ale poznamenat, že v současné době se připravuje novela zákona o specifických zdravotních službách stejně jako k němu prováděcí vyhlášky a ta **se ubírá jiným směrem**. Dle mně naposledy známého návrhu by mělo (svým způsobem překvapivě) platit, že „mimořádná prohlídka po ukončení přerušení výkonu práce se provede **nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne nového započetí výkonu práce**“.

„Zbytečná“ prohlídka

Řekněme, že **zaměstnanci byla dána výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti** v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně (pracovní místo bylo zrušeno), a tento zaměstnanec během výpovědní doby onemocněl. Protože jeho nemoc přesáhla datum, ke kterému měl pracovní poměr původně skončit, a zaměstnanec ničeho neprohlásil, **došlo k prodloužení jeho pracovního poměru** ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce. Musí zaměstnavatel tohoto zaměstnance po skončení poměrně dlouhé dočasné pracovní neschopnosti **poslat na mimořádnou lékařskou prohlídku**?

Dle mého názoru je třeba vycházet z toho, **co je účelem mimořádné lékařské prohlídky**. Jak bylo výslovně uvedeno výše, tím účelem je **posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci**. Předpokládá se tedy, že zaměstnanec bude ještě vůbec práci vykonávat. Ve výše popsaném případě ale zaměstnanci doběhne po skončení ochranné doby zbývající část výpovědní doby, **práci vykonávat nebude** (zaměst-

navatel mu ostatně ani nemá jakou práci přidělovat) a do skončení pracovního poměru bude jeho nepřítomnost v práci vykazována jako překážka v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP s právem na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku nebo zaměstnavatel zaměstnanci určí čerpání nevyčerpané dovolené. **Za těchto okolností ztrácí lékařský posudek z takové mimořádné lékařské prohlídky jakékoliv opodstatnění** a mimořádná prohlídka je zcela zbytečná. Stejně to musí vnímat i kontrolní orgán při případné kontrole.

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 semináře s JUDr. Petrem Bukovjanem:

Zákoník práce - zásadní novely zákoníku práce a souvisejících předpisů - výklad provedených změn
31. 3. 2017 Praha
18. 4. 2017 Brno

Co přinese v praxi novela zákoníku práce a souvisejících předpisů - výklad jednotlivých změn
17. 5. 2017 Praha
15. 6. 2017 Brno

*V září zahajujeme
studium MBA - řízení lidských zdrojů*

*Bližší informace naleznete
na www.tsmvyskov.cz*

Velká novela zákoníku práce a přehled nejdůležitějších změn v roce 2017

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA



Jak jsme jistě všichni, kdo se věnujeme pracovnímu právu, zaznamenali, tak v letošním roce se chystá velká novelizace zákoníku práce. Poslední, takto velká změna zákoníku práce, byla koncepční novela provedena zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. 1. 2012. V tomto článku v krátkosti uvedeme, jaké nejdůležitější změny se chystají v rámci velké novelizace zákoníku práce v nadcházejícím období.

Úvodem je nutno uvést, že ke konci měsíce ledna 2017 byla projednávaná novela zákoníku práce přikázána k projednání výborům po prvním čtení v Poslanecké sněmovně. Je tedy otázkou, zdali plánovaná účinnost k 1. 7. 2017 bude reálná či se účinnost zákona opětovně posune na pozdější dobu. Ačkoli tedy známe jednotlivé body navrhované novelizace, výsledná podoba zákona je prozatím s otazníkem.

Vrcholový řídící zaměstnanec

Novým institutem v rámci zákoníku práce bude tzv. vrcholový řídící zaměstnanec. Tato právní úprava reaguje na potřebu odlišné právní úpravy pro top vrcholové zaměstnance tak, aby reflektovala skutečné provozní potřeby zaměstnavatele. Tito zaměstnanci budou mít například odlišnou právní úpravu, pokud jde o rozvrhování směn, práci přesčas apod. Bude se jednat o tu nejvyšší linii manažerů přímo podřízených zaměstnavateli nebo statutárnímu orgánu zaměstnavatele (top manažeri v prvním stupni) nebo manažeri podřízením těmto vrcholovým manažerům (manažeri v druhém stupni). Je patrné, že se jedná o dvě nejvyšší linie manažerů, na které může dopadat právní úprava vrcholových manažerů, a to ještě za podmínky, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč. Podmínkou bude sjednání mzdy, nikoli její stanovení či určení.

Převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení

Další změna se bude týkat převedení na jinou práci či přeložení. Dojde i ke změně terminologie v názvech, kdy převedení na jinou práci bude označeno jako výkon jiné práce. Za zásadní je považována změna celé koncepce převádění na jinou práci, respektive umožnění výkonu jiné práce. V současné době je převedení na jinou práci koncipováno na dvě skupiny, a to povinnost převést zaměstnance na jinou práci (například na základě lékařského posudku) a možnost převést na jinou práci. Nově povinnost převést na jinou práci zcela odpadne, a to z důvodu smluvní volnosti pracovněprávních vztahů, a zaměstnavateli vznikne nabídková povinnost, tedy povinnost nabídnout zaměstnanci výkon jiné práce. Pokud zaměstnanec odmítne, bude se jednat po dobu, kdy zaměstnanec nebude konat práci, o překážku v práci na straně zaměstnance. Pokud naopak nemá zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci (nebo ji má, ale zaměstnanci nenavrhne zařazení na tuto práci, tedy nesplní nabídkovou povinnost), bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání bude příslušet náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Dovolená

Novela týkající se dovolené patří k jedné z nejčastěji diskutovaných a probíra-

ných témat novelizace. Je tomu tak proto, že se změna dotkne každého zaměstnance bez výjimky. Oproti ostatním ustanovením novelizace je účinnost nové úpravy dovolené naplánována až k 1. 1. 2018, takže je dostatek času se seznámit s touto právní úpravou. K samotné novele týkající se dovolené je nutno uvést, že se nijak razantně nemění její čerpání či výměra, základní změnou je způsob jejího výpočtu. Důvodem pro tuto změnu byla skutečnost, že často docházelo k machinacím s dovolenou u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby či plánování dovolené na delší směny. Novela má odstranit tyto machinace tak, že základní měrnou jednotkou pro dovolenou bude stanovená týdenní pracovní doba. V případě dovolené za kalendářní rok je výměra dovolené určena jako stanovená týdenní pracovní doba vynásobená výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo (stále je nárok na minimálně 4 týdny dovolené).

Dovolená za odpracované dny již nebude zákoníkem práce upravena a dojde ke zkrácení doby, od které náleží poměrná část dovolené za kalendářní rok tak, že tato dovolená náleží zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu čtyř týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

V neposlední řadě dojde k zákonnému zakotvení možnosti převádět na základě písemné žádosti zaměstnance dovolenou, která přesahuje 4 týdny, a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, do následujícího kalendářního roku.

Doručování

Změně neunikne i často kritizované ustanovení zákoníku práce upravující doručování. Nově bude dána povinnost doručovat zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti (odpadne tedy povinnost doručovat v bytě nebo tam, kde zaměstnanec bude k zastížení jako přednostní způsob doručování). Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky, souhlasí-li s tím zaměstnanec, nebo do vlastních

rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen. Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb tak bude postaveno naroveň doručování na jiném místě, tedy například v bydlíšti zaměstnance.

Odpadne rovněž povinnost doručovat na poslední známou adresu, kde namísto ní se bude doručovat na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Rovněž fikce doručení bude nově 15 dní namísto původních 10 dní.

Práce z domova

Rovněž diskutovanou změnou je novelizace týkající se práce z domova (tzv. telework). Nejde o zásadní změny, ale spíše zakotvení doposud užívané praxe do zákona. Za zmínku zcela jistě stojí povinnost zaměstnavatel hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce.

Tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody, rovněž bude zakotveno právo na styk s ostatními zaměstnanci apod.

Shora uvedené změny zákoníku práce nejsou jediné, které novela přinese, dílčí změny budou provedeny v celém zákoníku práce a jsou neméně důležité, jako například zakotvení povinnosti dodržovat zaručenou mzdu v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a další nemalé změny v této oblasti, povinnost rozhodovat pracovněprávní spory výlučně obecnými soudy a nikoli rozhodčími soudy, zákaz směnky v pracovněprávních vztazích apod.

Srovnání zaměstnanců a „zaměstnanců“ OSVČ – rozdíly a úskalí v praxi

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Autoři se ve své advokátní praxi často setkávají nejen s dotazy od zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců, jaké jsou základní rozdíly mezi zaměstnáváním zaměstnanců podle zákoníku práce, tedy na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, a „zaměstnáváním“ osob jako OSVČ (tzv. IČařů, tedy osob s oprávněním podnikat a s přiděleným IČ). Autoři se v tomto článku budou snažit přiblížit základní a stěžejní rozdíly mezi jednotlivými typy a formami zaměstnávání či spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Dohoda o provedení práce (DPP), dohoda o pracovní činnosti (DPČ), pracovní smlouva

Dohoda o provedení práce je využívána častěji než dohoda o pracovní činnosti, která je druhým typem z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohoda o provedení práce by měla mít spíše **doplňkový charakter** a zákoník práce přímo upřednostňuje uzavírání pracovních smluv

namísto dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce musí být uzavřena **max. na 300 hodin za kalendářní rok**. Výhodou při uzavření dohody o provedení práce je především **nemalá úspora nákladů**, neboť pokud příjem zaměstnance nepřesáhne 10.000,- Kč měsíčně, **neplatí se zdravotní a sociální pojištění**, a především je třeba poukázat na skutečnost, že na zaměstnance konající práce na základě

dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti **nespadá ochrana** tak, jako na zaměstnance konající práce na základě pracovní smlouvy (odměňování, kromě minimální mzdy, příplatky za práci přesčas, v sobotu a neděli apod., dovolená, cestovní náhrady...). Rovněž na rozdíl od pracovní smlouvy je zde **poměrně snadný způsob skončení** pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele a zaměstnance.

Dohoda o pracovní činnosti je obdobného charakteru jako dohoda o provedení práce. Ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců však není využívána v takovém rozsahu, jako dohoda o provedení práce, a to především z důvodu, že za zákonem stanovených podmínek **podléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění**. Zároveň je totožná s dohodou o provedení práce v tom směru, že poskytuje zaměstnavateli **řadu úlev**, pokud jde o odměňování, dovolenou, překážky v práci, skončení pracovního poměru apod. Právní úprava se v tomto překrývá s dohodou o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá častěji **na dlouhodobější činnost**, avšak i toto není podmínkou. Její maximální přípustný rozsah činí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby za dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejvýše však za 52 týdnů. I v tomto případě je tedy **rozsah omezený**.

Pracovní smlouva je pro zaměstnavatele snad **nejméně výhodný** smluvní typ, avšak je **nejméně riskantním** smluvním vztahem z pohledu inspektorátu práce. Pracovní smlouva je všeobecně upřednostňovaná oproti DPP i DPČ a samozřejmě z pohledu inspektorátu práce bývá často kontrolováno, zda osoby konající práci na pracovištích zaměstnavatele by neměly mít uzavřenou právě pracovní smlouvu namísto některé z dohod či smlouvy podle občanského zákoníku, jak bude uvedeno níže. Nevýhodou pro zaměstnavatele při uzavření pracovní smlouvy je, že zaměstnanec konající práci na základě pracovní smlouvy požívá značné ochrany plynoucí ze zákona, a pro zaměstnavatele se proto tato osoba stává „dražší“ než při konání práce na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti, či dokonce smlouvy o dílo.

Kdy musí být uzavřena DPP, DPČ či pracovní smlouva?

Pokud jsou splněny tyto znaky:

- Konání práce ve vztahu **nadřízenosti** zaměstnavatele a **podřízenosti** zaměstnance (úkoly přiděluje zaměstnavatel, organizuje práci, zaměstnanec nemá možnost disponovat s dobou konání práce, se zadanými úkoly, nemá možnost konání práce odmítnout apod.)
- **Jménem zaměstnavatele** (tedy zaměstnanec vystupuje při jednáních se třetími

osobami jménem zaměstnavatele, nikoli jménem svým)

- Podle **pokynů zaměstnavatele** (pokyny k výkonu práce dává zaměstnavatel, určuje způsob a místo výkonu práce, jednotlivé činnosti apod.)

- **Osobně** zaměstnancem (není možné, aby se zaměstnanec nechal zastoupit při výkonu práce)

a pokud jsou splněny tyto podmínky:

- Konání **práce za mzdu**, plat či odměnu (bezúplatný výkon práce je nepřipustný)

- Na **náklady a odpovědnost zaměstnavatele** (zaměstnanec koná práci na náklady zaměstnavatele, s čímž je spojeno právě i právo na úhradu nákladů souvisejících s výkonem práce - zaměstnavatel pořizuje pracovní oděvy, pracovní pomůcky, nástroje, poskytuje na své náklady pracovní místo, spotřebované energie a vůči třetím osobám odpovídá přímo zaměstnavatel, nikoli zaměstnanec. Rovněž pokud jde o náhradu škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli, je zde zákonná limitace čtyřapůlnásobkem průměrné měsíční mzdy, kromě zákonem stanovených výjimek)

- V **pracovní době** (u pracovního poměru zaměstnavatel předem vypracuje písemný rozvrh směn, předem určuje, kdy je zaměstnanec povinen práci vykonávat a zaměstnanec tak sám se svojí pracovní dobou nedisponuje)

- Na **pracovišti** zaměstnavatele či **jiném** dohodnutém místě,

pak má být práce vykonávána buď na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti, nebo pracovní smlouvy. Pokud znaky a podmínky nejsou dodrženy, tedy nejčastěji „zaměstnanec“ koná práci pro více subjektů, vše koná vlastním jménem, má vlastní pracovní pomůcky, sám si rozhoduje o tom, zda a kdy zakázku přijme či nepřijme, jaká bude odměna, a dále vystavuje faktury svým obchodním partnerům, pak jde většinou o vztah občanskoprávní (dříve obchodněprávní) a nikoli o vztah podřízený zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel, **ačkoli jsou splněny podmínky a znaky výše uvedené**, se k „zaměstnanci“ chová jako ke svému obchodnímu partnerovi – podnikateli, pak je třeba upozornit, že v případě kontroly ze strany inspektorátu práce hrozí zaměstnavateli v souladu s ustanovením § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

sankce v minimální výši 50.000,- Kč a maximální výši 10.000.000,- Kč.

Komparace DPP, DPČ, pracovní smlouvy a smlouvy o dílo z pohledu zaměstnavatele

a) Smlouva uzavřená podle občanského zákoníku

Výhody

- Smluvní volnost (libovolné náležitosti)
- Možnost smluvních pokut
- Možnost náhrady škody bez limitace
- Flexibilní možnosti skončení
- Neomezený rozsah
- Finančně nejvýhodnější pro zaměstnavatele

Nevýhody

- Riziko vysoké sankce v případě, kdy jsou splněny podmínky a znaky závislé práce

b) Dohoda o provedení práce

Výhody

- Ekonomicky výhodnější než pracovní smlouva
- Není nárok na dovolenou, překážky v práci, odstupné, přestávky v práci, cestovní výdaje apod.
- Při odměně do 10.000,- Kč měsíčně se neplatí zdravotní a sociální pojištění

Nevýhody

- Odpovědnost za pracovní úrazy či nemoci z povolání
- Limitace odpovědnosti za škodu
- Nemožnost smluvních pokut
- Omezený rozsah práce

c) Dohoda o pracovní činnosti

Výhody

- Ekonomicky výhodnější než pracovní smlouva, méně výhodná než dohoda o provedení práce (pokud je příjem do 10.000,- Kč)
- Není nárok na dovolenou, překážky v práci, odstupné, přestávky v práci, cestovní výdaje apod.

Nevýhody

- Odpovědnost za pracovní úrazy či nemoci z povolání
- Limitace odpovědnosti za škodu
- Nemožnost smluvních pokut
- Omezený rozsah práce
- Hradí se zdravotní a sociální pojištění

d) Pracovní smlouva**Výhody**

- Předcházení riziku vysokých sankcí ze strany inspektorátu práce
- Větší rozsah než u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti
- Možnost ukládat povinnosti (na rozdíl od smlouvy uzavřené podle občanského zákoníku)
- Povinnost konat práci dle příkazů zaměstnavatele, možnost nařizovat přesčas, disponování s pracovní dobou dle potřeby zaměstnavatele (na rozdíl od smlouvy uzavřené podle občanského zákoníku)

Nevýhody

- Odpovědnost za pracovní úrazy či nemoci z povolání
- Limitace odpovědnosti za škodu
- Nemožnost smluvních pokut
- Limitované způsoby ukončení vztahu
- Ekonomicky nejnáročnější varianta pro zaměstnavatele (dovolená, doby odpočinku, překážky v práci apod.)

JUDr. Irena Valíčková, MBA

Advokátka, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, externí vyučující na VUT Brno, spoluautorka pracovních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.

JUDr. Adam Valíček, MBA

Advokát, člen Kolegia expertů AKV Praha, autor odborných článků, spoluautor pracovních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.

**Nejbližší semináře s lektory
JUDr. Irenou Valíčkovou, MBA
a JUDr. Adamem Valíčkem, MBA:**
**Velká novelizace zákoníku práce
2017 - vedení personální agendy
se zaměřením na změny**

7. 3. 2017 Ostrava
20. 3. a 14. 7. 2017 Brno
23. 3. 2017 Zlín
31. 3. 2017 Hradec Králové
27. 7. 2017 Praha

**Zákoník práce - průvodce zákoníkem
práce se zaměřením
na novelizaci - celodenní školení**

16. 3. 2017 České Budějovice
4. 4. 2017 Olomouc
20. 4. 2017 Vyškov
11. 5. 2017 Hradec Králové
16. 5. 2017 Zlín
18. 5. 2017 Ostrava
23. 5. 2017 Ústí nad Labem
24. 5. 2017 Praha
30. 5. 2017 Brno

**Víkendový meeting k zákoníku práce
nejen pro zaměstnavatele
a personalisty**

22. - 23. 4. 2017 Praha
27. - 28. 5. 2017 Brno

**Jarní školení k zákoníku práce
- setkání personalistů,
zaměstnavatelů, právníků i široké
veřejnosti tak trochu jinak - 3denní**

24. - 26. 4. 2017 Brno

**Velká novelizace zákoníku práce se
zaměřením na vedení personální
agendy po změnách 2017**

5. 6. 2017 Hradec Králové
6. 6. 2017 Ústí nad Labem
7. 6. 2017 Karlovy Vary
8. 6. 2017 Plzeň
9. 6. 2017 České Budějovice
13. 6. 2017 Ostrava
15. 6. 2017 Olomouc
19. 6. 2017 Zlín
21. 6. 2017 Praha
23. 6. 2017 Brno

**Letní škola zákoníku práce - zákoník
práce komplexně a novelizace 2017
- 3denní**

18. - 20. 7. 2017 Praha
15. - 17. 8. 2017 Brno



Valíček & Valíčková

trvale spolupracující advokáti

JUDr. Adam Valíček, MBA, advokát

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

JUDr. Irena Valíčková, MBA, advokátka

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

Oznamují zahájení činnosti.

Zaměřujeme se především na právo pracovní, a to na komplexní poskytování právních služeb pro zaměstnance i zaměstnavatele, právo občanské včetně práva rodinného (rozvody, výživné...), trestní, korporátní, insolvenční, na převody nemovitých věcí, právo zdravotnické aj.

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

Zákoník práce - novinky již aktuální a novinky očekávané (aneb co nás potkalo, čeká a pravděpodobně nemine)

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA



Zřejmě jste již zaznamenali, že nás čeká novela zákoníku práce. Bude se jednat o novelu většího rozsahu, proto také bývá nazývána tzv. novelou koncepční. Především by měla reagovat na požadavky praxe a posílit ochranu zaměstnanců. Původně byla účinnost této novely plánována na duben tohoto roku, nicméně je zjevné, že účinnost nastane nejdříve v červenci (a to zůstává stále otázkou) s tím, že legislativní proces není prozatím ukončen, a tak předložený návrh novely může být následně schválen ve znění pozměňovacích návrhů. Je tedy nutné legislativní proces sledovat. Kolegové JUDr. Valíčková a JUDr. Valíček se již některým změnám, které přinese koncepční novela, věnují v tomto čísle ve svém příspěvku nazvaném *Velká novela zákoníku práce a přehled nejdůležitějších změn v roce 2017*, já se v tomto článku zaměřím na jiné (další) novinky.

CO JE JIŽ AKTUÁLNÍ

1) Zvýšení minimální mzdy

S účinností od **1. 1. 2017** bylo novelizováno nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, a to tak, že základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí **66,- Kč** za hodinu (dříve 58,70 Kč) nebo **11.000,- Kč** (dříve 9.900,- Kč) za měsíc. Současně došlo ke stejnému datu ke zrušení speciálních sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance pobírající invalidní důchod. Rovněž tak se s účinností od 1. 1. 2017 změnila základní sazby zaručené mzdy (viz ust. § 3 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.).

2) Změny v odměňování platem

Nařízením vlády č. 316/2016 se změnilo nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Novela v této oblasti přinesla poměrně významnou změnu v odměňování podle na-

řízení vlády č. 564/2006 Sb. Účinnost této novely pro některé zaměstnance nastala již 1. 11. 2016, od 1. 1. 2017 je pak již novela účinná zcela.

3) Změna sazeb stravného, průměrné ceny pohonných hmot a sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel.

Od 1. 1. 2017 aktuální sazby naleznete ve vyhlášce č. 440/2016 Sb.

4) Nejdůležitější změny v občanském zákoníku, které se promítly do pracovních vztahů

a) Závazek k výkonu závislé práce

Způsobilost stát se zaměstnancem neřeší zákoník práce, ale občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.). Ten ve svém ust. § 35 odst. 1 stanovil: *Nezletilý, který dovrší patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. S účinností od 28. 2. 2017* však došlo k novelizaci občanského zákoníku, kdy toto ustanovení nově zní takto: *Nezletilý, který dovrší patnáct let, se může zavázat*

k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

Dříve tedy bylo nutné splnění dvou podmínek, aby nezletilý vůbec mohl uzavřít pracovní smlouvu (nebo DPP či DPČ), a to dovršení věku 15 let a ukončení povinné školní docházky. Nyní už je možné uzavřít pracovní smlouvu (DPP, DPČ), i když nezletilý nemá ukončenou povinnou školní docházku (ale stále platí podmínka dovršení 15 let), ale den nástupu do práce musí být sjednán až do budoucna tak, že se nesmí jednat o den, který bude předcházet dni, v němž nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

b) Ukončení pracovního poměru (DPP, DPČ) zákonným zástupcem

Až do 28. 2. 2017 mohl zákonný zástupce nezletilého zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr či právní vztah založený dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti za předpokladu, že tento nezletilý zaměstnanec nedosáhl věku 16 let, takové okamžité zrušení je nutné

v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance a k platnosti takového okamžitého zrušení získal zákonný zástupce přivolení soudu. Osobně jsem se s takovým ukončením pracovního poměru v praxi nesetkala a nejen mně takové řešení přišlo nepraktické a nepružné. Příslušná ustanovení zákoníku práce zakotvující tento způsob skončení pracovněprávních vztahů **byla zrušena** (§ 56a, § 77 odst. 5, odst. 6 zákoníku práce).

c) Změny u dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů

Problematika dohody o srážkách ze mzdy je upravena v ust. § 2045 občanského zákoníku. Jeho odst. 1 stanovil mimo jiné, že *dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu ve výši nepřesahující jejich polovinu*. Novela pak již o rozsahu srážek mlčí, když limit poloviny ze zákona vyloučila a nově tak stanoví, že *dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu*.

CO NÁS PRAVDĚPODOBNĚ ČEKÁ A NEMINE

Kolegové se ve svém článku zabývají těmi největšími změnami, které přinese velká novela zákoníku práce (vrcholový řídící zaměstnanec, změny pracovního poměru, dovolená, doručování, práce z domova). Jaké další změny nás čekají?

Změny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V souladu s ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce platí, že pokud není v zákoníku práce sta-

noveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ) úprava pro výkon práce v pracovním poměru. V tomto odstavci jsou pak také taxativně vyjmenovány okruhy právní úpravy provedené zákoníkem práce, které se však na výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují. Na dohody se tak nevztahuje ani úprava pracovní doby a doby odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Novela by měla přinést zvýšení ochrany a bezpečnosti zdraví pracovníků zejména v souvislosti s nepřetržitým denním odpočinkem a odpočinkem v týdnu, přestávkami v práci na jídlo a oddech, noční práci a maximálním limitem týdenní pracovní doby u mladistvých zaměstnanců. Rovněž by mělo dojít ke změně stávajícího ust. § 77 odst. 3 ve vztahu k délce **tzv. vyrovnávacího období**, kdy nově by mělo být namísto stávajících 52 týdnů jen **26 týdnů** (52 týdnů může být upraveno v kolektivní smlouvě).

Novela se má rovněž dotknout **minimální výše odměny za vykonanou práci** na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Stávající právní úprava stanoví, že odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (v případě, kdy odměna z dohody minimální mzdy nedosáhne, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek). U zaměstnanců „dohodářů“ však není třeba dodržovat institut zaručené mzdy. Novela na toto reaguje tím,

Ochrana před stresem, násilím a obtěžováním na pracovišti

Zákoník práce zakotvuje zákaz diskriminace v ust. § 1a (základní zásady pracovněprávních vztahů - rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace) a v ust. § 16. v zákoníku práce však chybí úprava obtěžování zaměstnance (jeho stresu spojeného s prací i problema-

tika násilí na pracovišti), na což se snaží novela opět reagovat a posílit ochranu zaměstnance (pozn. všeobecný právní rámec ochrany před diskriminací pak představuje zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon). Cílem novely je doplnit do zákoníku práce rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům vhodné pracovní podmínky o předcházení stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování na pracovišti, což má přispět k větší ochraně zaměstnanců.

Další změny

Mezi další navrhované změny, které má novela přinést patří kupříkladu změny v oblasti výpovědi při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, změny v oblasti pracovní doby a doby odpočinku, v oblasti odměňování a řada dalších ne již tak rozsáhlých změn.

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

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

Nejbližší kurzy s Mgr. Klárou Gottwaldovou:

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

19. 4. 2017 Brno
22. 4. 2017 Brno
26. 4. 2017 Olomouc
22. 6. 2017 Ostrava
27. 6. 2017 Vyškov
30. 6. 2017 Brno

Nepodceňte novelizaci zákoníku práce

Aktuální kurzy naleznete na www.tsmvyskov.cz

Insolvenční návrhy zaměstnanců dlužníka ve světle novely insolvenčního zákona

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

V čísle 4/2016 jsme se stručně věnovali některým změnám, které přináší novela insolvenčního zákona. V době psaní tohoto příspěvku již byl návrh novely hladce a rychle schválen Senátem a předložen prezidentovi republiky k podpisu. V době vydání aktuálního čísla tak lze předpokládat, že návrh byl prezidentem podepsán, vyhlášen ve Sbírce zákonů a účinnost tak nastane zřejmě v polovině letošního roku.



Poměrně zásadní změny prováděné novelou se týkají podávání insolvenčních návrhů a povinnosti složit zálohu na náklady insolvenčního řízení. Naštěstí tyto změny na zaměstnance, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu či jiné mzdové nároky, nedopadají. Je z povahy věci, resp. pohledávek zaměstnanců logické a správné, že jim není uložena povinnost dokládat při podání insolvenčního návrhu jejich splatnou pohledávku způsobem dle ust. § 105 odst. 1 ins. zákona. Ostatně, tato povinnost je uložena pouze insolvenčním návrhovatelům, kteří vedou účetnictví nebo daňovou evidenci za současného splnění podmínek, že dlužníkem je právnická osoba.

Zákonodárce v ust. § 108 odst. zachoval i pravidlo, že zaměstnanci nebo bývalému zaměstnanci dlužníka jako insolvenčnímu návrhovateli nelze uložit povinnost složit zálohu na náklady insolvenčního řízení v případě, že jeho pohledávka spočívá pouze v pracovněprávních nárocích.

Za situace, kdy je nově fakticky stanovena povinnost vždy zálohu na náklady insolvenčního řízení složit, je ponechání výjimky pro zaměstnance nebo bývalé zaměstnance dlužníka rovněž správné a logické. Zrušení této výjimky by fakticky vedlo k tomu, že zaměstnanci nebo bývalí zaměstnanci dlužníků by insolvenční návrhy pro své pohledávky spočívající v pracovněprávních nárocích přestali podávat.

Přes poměrně zásadní změny, které novela insolvenčního zákona zavádí, je bezpochyby správné, že úprava týkající se možnosti zaměstnance nebo bývalého zaměstnance dlužníka podat insolvenční návrh pouze pro pohledávky spočívající v pracovněprávních nárocích, zůstala zachována bez významných změn. Zaměstnancům tak zůstává zachována poměrně snadná cesta, jak se postupem dle zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, domoci alespoň části nevyplacených mzdových nároků.

■ Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Právník v praxi se zaměřující na pojistné a insolvenční právo.

Nejbližší semináře s Mgr. Pavlem Gottwaldem:

Insolvenční řízení - základní otázky úpadkového práva – velká novela 2017

14. 3. 2017 Olomouc

4. 4. 2017 Praha

19. 4. 2017 Brno

22. 4. 2017 Brno

25. 4. 2017 Hradec Králové

26. 4. 2017 Olomouc

18. 5. 2017 Brno

23. 5. 2017 Ostrava

30. 5. 2017 Praha

6. 6. 2017 Brno

13. 6. 2017 Olomouc



Dávky nemocenského pojištění v roce 2017

Simona Valášková

Jako každoročně, tak i letos dochází v nemocenském pojištění k určitým změnám, především ve výpočtu nemocenských dávek. Jak vyplývá z § 22 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (ZNP) byly sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 343/2016 Sb., vyhlášeny pro účely nemocenského pojištění nové redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu platné pro rok 2017.



Výše redukčních hranic se stanoví vždy k 1. lednu. K tomuto datu je OSSZ povinná přepočítat všechny dávky, které byly vypočteny z vyššího DVZ před redukcí, než činila výše první redukční hranice v roce 2016 (901 Kč).

Maximální výše denních vyměřovacích základů (DVZ) před redukcí:

- I. redukční hranice: 942 Kč
- II. redukční hranice: 1 412 Kč
- III. redukční hranice: 2 824 Kč

Redukce DVZ pro nemocenské a ošetrovné:

- z příjmu 942 Kč se započítává 90 %: 847,80 Kč
- z rozdílu mezi 1 412 Kč a 942 Kč se započítává 60 %: 282,00 Kč
- z rozdílu mezi 2 824 Kč a 1 412 Kč se započítává 30 %: 423,60 Kč

Maximální výše DVZ po redukcí: 1 554 Kč, maximální denní výše nemocenského a ošetrovného: 933 Kč (60 % z 1 554 Kč).

Redukce DVZ pro peněžitou pomoc v mateřství:

- z příjmu do 942 Kč se započítává 100 %: 942,00 Kč

- z rozdílu mezi 1 412 Kč a 942 Kč se započítává 60 %: 282,00 Kč

- z rozdílu mezi 2 824 Kč a 1 412 Kč se započítává 30 %: 423,60 Kč

Maximální výše DVZ po redukcí: 1 648 Kč, maximální denní výše peněžitě pomoci v mateřství: 1 154 Kč (70 % z 1 648 Kč).

Novela zákona o nemocenské pojištění je nyní v legislativním procesu a měla by začít platit v průběhu roku 2017 (účinnost 9 měsíců po vyhlášení zákona).

Navrhované změny v dávkách nemocenského pojištění:

1. Pro účely peněžitě pomoci v mateřství je navrhována změna, a sice **zachování 100 % DVZ bez redukcí na 60 % a 30 %**. Prozatím tento návrh vládou schválen nebyl, zůstává však součástí legislativního procesu.

2. Nová dávka nemocenského pojištění: **otcovská poporodní péče** tzv. otcovské. Nárok na tuto dávku by měl mít otec dítěte (zapsaný v rodném listě) nebo pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů. Dávka bude moci být poskytnuta v období 6 týdnů po narození dítěte (i v případě narození vícečetů). Podpůrčí

doba u „otcovského“ by měla činit 1 týden, tj. 7 kalendářních dnů. Výše dávky otcovské poporodní péče by měla činit 70 % DVZ. Nárok na tuto dávku by měl mít za splnění daných podmínek (účast na nemocenském pojištění) zaměstnanec i osoba samostatně výdělečně činná. Tiskopis k uplatnění „otcovského“ bude vydávat ČSSZ prostřednictvím příslušných OSSZ.

Simona Valášková

Specialistka s dlouholetou praxí v oblasti mzdové agendy.

Nejbližší semináře se Simonou Valáškovou:

Mzdové účetnictví nejen pro začátečníky

19. 4. 2017 Praha

26. 4. 2017 Brno

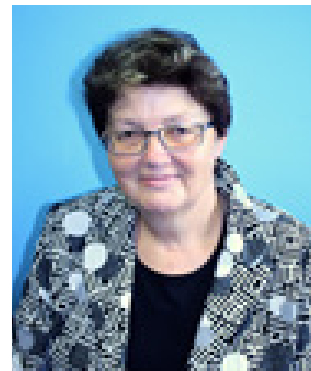
17. 5. 2017 Ostrava

18. 5. 2017 Vyškov

K ročnímu zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, k povinnosti zaměstnance podat daňové přiznání

Ing. Miluše Procházková

Po skončení zdaňovacího období může zaměstnanec požádat svého zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění. Podmínky pro podání žádosti o roční zúčtování jsou stanoveny v § 38ch a § 38d zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“).



O roční zúčtování není zaměstnanec povinen požádat. Nepožádá-li zaměstnanec o provedení ročního zúčtování, je sraženými zálohami jeho daňová povinnost splněna, pokud není povinen podat daňové přiznání podle § 38g ZDP.

O provedení ročního zúčtování musí zaměstnanec požádat písemně, posledního ze svých zaměstnavatelů ve zdaňovacím období, nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období, za které žádá o roční zúčtování. Výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění je zaměstnavatel povinen provést nejpozději do 31. března po uplynutí zdaňovacího období. Zaměstnavatel vrátí přeplatek, vyplátí doplatek, z ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, nejpozději při zúčtování mzdy za březen.

Příklad:

Zaměstnanec měl v roce 2016 příjmy z pracovního poměru pouze od jednoho zaměstnavatele, u tohoto zaměstnavatele měl po celé období podepsáno prohlášení k dani. Jiné příjmy zaměstnanec neměl, o roční zúčtování nepožádal, sraženými zálohami je jeho daňová povinnost splněna. Zaměstnanec není povinen podat daňové přiznání. Bez písemné žádosti o provedení ročního zúčtování není zaměstnavatel ani oprávněn roční zúčtování provést.

Příklad:

Zaměstnanec měl v roce 2016 příjmy z pracovního poměru od zaměstnavatele „ABC“, u tohoto zaměstnavatele měl podepsáno prohlášení k dani. Se zaměstnavatelem „XYZ“ uzavřel zaměstnanec dohodu o provedení práce v měsících lednu až prosinci 2016, vyplacené příjmy na základě dohody o provedení práce nepřesáhly za jednotlivé kalendářní měsíce částku 10 000 Kč a byly zdaněny daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně (srážkovou daní). Zaměstnanec může požádat o roční zúčtování zaměstnavatele „ABC“, pokud nepožádá o roční zúčtování, je jeho daňová povinnost splněna, není povinen podat daňové přiznání.

Zaměstnanec ale také může podat daňové přiznání, v němž uvede jak příjmy od zaměstnavatele „ABC“, z nichž byla srážena záloha na daň, tak i příjmy plynoucí mu na základě dohody o provedení práce od zaměstnavatele „XYZ“, z nichž byla srážena daň zvláštní sazbou (§ 36 odst. 7 ZDP).

Roční zúčtování neprovede zaměstnavatel u zaměstnance, který je povinen podat přiznání k dani. Daňové přiznání je povinen podat zaměstnanec, který měl příjmy ze závislé činnosti od zaměstnavatele, u něhož nepodepsal prohlášení k dani, a z vyplacených příjmů byla zaměstnavatelem srážena záloha na daň.

Příklad:

Zaměstnanec měl po celý rok příjmy z pracovního poměru, u zaměstnavatele měl podepsáno prohlášení k dani. V říjnu utrpěl pracovní úraz. Náhrada za ztrátu na výdělků byla zaměstnanci po ukončení pracovní neschopnosti vyplacena příslušnou pojišťovnou (nikoliv zaměstnavatelem), z vyplacené náhrady byla pojišťovnou při výplatě sražena záloha na daň. Zaměstnanec tak měl v kalendářním roce příjmy z pracovního poměru vyplacené zaměstnavatelem (u něhož měl podepsáno prohlášení k dani) a současně i příjmy vyplacené pojišťovnou (plátce daně u něhož neměl podepsáno prohlášení), ve formě náhrady za ztrátu na výdělků, příjmy ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP. Zaměstnanec je povinen podat daňové přiznání, v němž uvede všechny své příjmy ze závislé činnosti.

Daňové přiznání je povinen podat i zaměstnanec, u něhož se daň zvyšuje o solidární zvýšení daně (§ 38g odst. 4 ZDP).

Příklad:

V průběhu roku 2016 měl zaměstnanec příjmy postupně od dvou zaměstnavatelů. Při ukončení pracovního poměru u prvního zaměstnavatele bylo zaměstnanci kromě mzdy za měsíc červen 2016 vyplaceno i od-

stupné, celková částka příjmů za kalendářní měsíc červen činila 120 000 Kč a vypočtená záloha na daň byla u zaměstnance zvýšena o solidární zvýšení daně u zálohy (dle § 38ha ZDP). Od července do měsíce prosince měl zaměstnanec příjmy z pracovního poměru u dalšího zaměstnavatele. U obou zaměstnavatelů měl podepsáno prohlášení k dani. Úhrn příjmů zaměstnance za celé zdaňovací období nepřekročil částku 48násobku průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení (pro rok 2016 je to částka 1 296 288 Kč), zaměstnanec není povinen podat daňové přiznání, může požádat o roční zúčtování.

Daňové přiznání je povinen podat také zaměstnanec, u kterého došlo k předčasněmu ukončení pojistné smlouvy o soukromém životním pojištění (§ 38g odst. 6 ZDP).

Příklad:

Zaměstnavatel přispíval zaměstnanci od roku 2010 do září 2016 měsíčně 1 000 Kč na soukromé životní pojištění. Na počátku června 2016 poplatník pojistnou smlouvu předčasně zrušil (v 50 letech) a nechal si vyplatit odkupné.

Zaměstnanci zanikl jeho nárok na osvobození příspěvků na soukromé životní pojištění, které hradil zaměstnavatel pojišťovně po 1. lednu 2015, tedy v roce 2015 a po část roku 2016. Vzhledem k tomu, že poplatník porušil podmínky rozhodné pro osvobození tohoto příjmu, uvedené v § 6 odst. 9 písm. p) bod 3) ZDP, je povinen částku zaměstnavatelem uhrazených a osvobozených příspěvků v roce 2015 ve výši 12 000 Kč a v roce 2016 ve výši 5 000 Kč (uhrazených a osvobozených v měsíci lednu až květnu), tedy celkem ve výši 17 000 Kč, zdanit v podaném daňovém přiznání za rok 2016 jako příjem podle § 6 ZDP. Povinnost podat daňové přiznání je poplatníkovi stanovena v § 38g odst. 6 ZDP.

Pojistné zaplacené zaměstnavatelem v roce 2010 až 2014 zaměstnanec v daňovém přiznání uvádět nebude, tyto částky jsou i nadále osvobozeny od daně.

Pokud poplatník není povinen podat daňové přiznání, může požádat svého plátce daně o provedení ročního zúčtování. Při výpočtu ročního zúčtování přihlédne plátce daně k poplatníkem uplatněným nezdanitelným částkám ze základu daně

podle § 15 ZDP, ke slevám na dani, k poplatníkem uplatněnému nároku na daňové zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti.

Příklad:

Zaměstnanec požádal o provedení ročního zúčtování a uplatnil nárok na odečet nezdanitelné části základu daně ve výši úroků zaplacených z hypotečního úvěru. Úvěr byl použit na koupi rodinného domu v roce 2010. Poplatník v září roku 2016 rodinný dům prodal.

Základ daně může být snížen o částku úroků zaplacených z úvěru použitého na koupi rodinného domu /bytové potřeby pro účely ZDP uvedené v § 15 odst. 3 písm. c) ZDP/ jen ve zdaňovacím období, po jehož celou dobu poplatník předmět bytové potřeby vlastnil. Pokud poplatník rodinný dům nevlastnil po celý rok 2016, nelze již v ročním zúčtování za rok 2016 uplatnit odečet úroků zaplacených z úvěru v roce 2016.

Příklad:

Zaměstnanec požádal o roční zúčtování a uplatnil nárok na uplatnění slevy za umístění vyživovaného dítěte v daném zdaňovacím období v předškolním zařízení.

Slevu za umístění dítěte může poplatník za zdaňovací období roku 2016 uplatnit, jen pokud dítě bylo umístěno v předškolním zařízení.

Předškolním zařízením se dle § 35bb odst. 6 ZDP rozumí

a) **mateřská škola** podle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí,

Informace lze nalézt v „Rejstříku škol a školských zařízení“: <http://rejskol.msmt.cz/>

b) **zařízení služby péče o dítě v dětské skupině**

Informace lze nalézt v „Evidenci dětských skupin“: <http://www.mpsv.cz/cs/20302>

c) **zařízení péče o dítě předškolního věku provozovaná na základě živnostenského oprávnění**, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou

1. **zařízením služby péče o dítě v dětské skupině, nebo**

2. **mateřskou školou podle školského zákona**

Skutečnost, že poskytovatel má platné živnostenské oprávnění, lze ověřit například na:

„ARES“ /Administrativní registr ekono-

mických subjektů/

<http://www.info.mfcr.cz/ares/ares.html.cz>

Příklad:

Kromě daňového zvýhodnění na vlastního vnuka, jehož rodiče nemají dostatečné příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění, chce zaměstnanec uplatnit i slevu za umístění tohoto vnuka v předškolním zařízení.

Slevu za umístění vlastního vnuka v předškolním zařízení lze uplatnit pouze tehdy, pokud je vnuk u zaměstnance (dědečka) v péči, která nahrazuje péči rodičů (§ 35bb odst. 3 ZDP). Pokud tomu tak není, pak zaměstnanec nemůže slevu za umístění dítěte (vnuka) uplatnit.

Ing. Miluše Procházková

Specialistka na mzdovou problematiku.

Nejbližší semináře s lektorkou Ing. Miluší Procházkovou:

Změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti v roce 2016, výpočet ročního zúčtování za rok 2016, informace pro rok 2017
22. 3. 2017 Brno

Změny ve mzdové účtárně po novele zákona o daních z příjmů
11. 4. 2017 Brno
18. 5. 2017 Brno

Příjmy plynoucí zaměstnanci a jejich zdanění, změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti v roce 2017
24. 4. 2017 Brno

Zdaňování příjmů ze závislé činnosti v roce 2017, změny zákona o daních z příjmů v roce 2017
25. 4. 2017 Vyškov

Zdaňování příjmů
24. 5. 2017 Brno
13. 6. 2017 Brno
20. 6. 2017 Vyškov

Postavení ředitele školy z hlediska práva

JUDr. Jana Mahdalíčková, Ph.D.

Co všechno by měl vědět pedagog o právu? Jsou takové znalosti pro praxi vůbec potřebné a nutné? Nároky na pedagogy se v současné společnosti neustále zvyšují. Jednání učitele má také silný vliv na chování a další vývoj žáků, které učí. Proto řešení problémů ve škole ve stále větší míře vyžaduje znalosti a přehled i v takových oblastech, které se na první pohled jeví jako vzdálené a s pedagogickou praxí zdánlivě nesouvisející. To sebou přináší řadu nových problémů, které je nutné na každé škole řešit.

Chtěla bych se nyní zaměřit zejména na postavení ředitele školy, jeho práva a povinnosti a také odpovědnost z jeho postavení vyplývající z hlediska práva.

Zřizovatelem veřejnoprávních základních škol jsou obce. Jejich postavení jako zřizovatele vychází z oprávnění daných zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích. Obec jako zřizovatel má práva i povinnosti v rozsahu stanoveném speciálními zákony, zejména musí respektovat ustanovení zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, a to včetně prováděcích předpisů. To se týká především otázek spojených s financováním provozu školy, jmenování ředitele školy a také případné odpovědnosti za škodu způsobenou v souvislosti s činností školy.

Ředitel školy je statutárním zástupcem, tedy je jedinou osobou, která je oprávněná zastupovat školu jako právní subjekt v celém rozsahu, jednat za ni navenek, podepisovat smlouvy, rozhodovat o vnitřních záležitostech školy, odpovídá za použití finančních prostředků státního rozpočtu v souladu s účelem, na který byly přiděleny.

Postavení ředitele školy, rozsah jeho rozhodovacích pravomocí a další kompetence jsou upraveny především ve školském zákoně a v zákoně o pedagogických pracovnících. Nelze však zapomínat i na celou řadu dalších právních předpisů jako je správní řád, zákoník práce, občanský zákoník. Ředitel má také další nepřenositelná práva daná zákonem pouze jemu, která vyplývají ze speciálních právních předpisů ve školství, zejména pak ze školského zákona.

Patří sem především oprávnění uvedená v § 164 školského zákona. Jen ředitel školy a školského zařízení a nikdo jiný rozhoduje ve všech záležitostech týkajících se poskytování vzdělávání a školských služeb, pokud zákon nestanoví jinak, jen ředitel odpovídá za to, že škola a školské zařízení poskytuje vzdělávání a školské služby v souladu s tímto zákonem a vzdělávacími programy. Jedná se o velmi důležitou zásadu, kterou je nezbytné používat při aplikaci školského zákona a jeho prováděcích právních předpisů. Ředitel dále odpovídá také za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školských služeb. Pokud zákon neřeší určitou otázku týkající se poskytování vzdělávání a školských služeb podle školského zákona nebo nestanoví výslovně orgán, který je k řešení takové otázky příslušný, je v této věci příslušný vždy ředitel školy nebo školského zařízení (například stanovení počtu tříd nebo studijních skupin v rámci školy, konkrétní naplněnost tříd apod.). Jiné orgány nebo subjekty (zřizovatel školy nebo školského zařízení, školská rada, pedagogická rada) mají v oblasti poskytování vzdělávání a školských služeb podle školského zákona pouze ty kompetence a oprávnění, která jim jsou výslovně svěřena. Toto ustanovení tak představuje vymezení vzájemných vztahů mezi ředitelem školy a školského zařízení a jinými orgány či subjekty, a to posílením postavení (a zároveň i odpovědnosti) ředitele školy a školského zařízení. Ředitel školy nebo školského zařízení v této oblasti odpovídá navenek nejenom za své jednání, ale také za jednání zaměstnanců právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení, především pak pedagogických

pracovníků dané školy nebo školského zařízení, kteří v praxi realizují činnost školy nebo školského zařízení, pokud spočívá v poskytování výchovy a vzdělávání a uskutečňuje se podle vzdělávacích programů uvedených v § 3 školského zákona.

Významná je jeho povinnost zajištění dohledu nad dětmi a nezletilými žáky ve škole a školském zařízení. V návaznosti na § 29 odst. 2 školského zákona, podle kterého školy a školská zařízení zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví dětí, žáků a studentů při vzdělávání a s ním přímo souvisejících činnostech a při poskytování školských služeb, se stanoví odpovědnost ředitele školy a školského zařízení za zajištění dohledu nad dětmi a nezletilými žáky ve škole a školském zařízení. Jestliže dojde např. ke zranění žáka při činnosti, která je součástí výuky, není vyloučena (na základě zjištěných okolností) trestní odpovědnost ředitele popř. jiného pedagogického pracovníka.

Z právního hlediska z výše uvedeného vyplývá, že povinnost zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, žáků a studentů se váže vždy k právnické osobě vykonávající činnost té školy nebo toho školského zařízení, které poskytuje příslušné vzdělávání nebo školské služby. Ředitelé škol a školských zařízení zřizovaných státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí tak při zajištění dohledu nad dětmi a nezletilými žáky vycházejí především z § 6 vyhlášky č. 263/2007 Sb. V této souvislosti je podstatné, že provádění dohledu určuje právě ředitel školy nebo školského zařízení, a to s ohledem na konkrétní podmínky, povahu

vykonávané činnosti, věk žáků a jejich rozumovou vyspělost nebo dopravní a jiná rizika. Je na posouzení ředitele školy nebo školského zařízení, v jakém rozsahu bude při konkrétních činnostech dohled nad dětmi a nezletilými žáky uskutečňován. Povinnost zajištění dohledu tak nelze vykládat tak, že je nezbytné na každé dítě nebo nezletilého žáka v každý okamžik při činnosti školy nebo školského zařízení skutečně „dohlížet“ (vidět ho a kontrolovat jeho činnost), ale že byl zajištěn dohled odpovídajícím způsobem (např. vzhledem k věku žáků).

Odpovědnost školy vyplývá z ustanovení § 29 odst. 1,2 školského zákona, § 10 zákona o sociálně-právní ochraně dětí a z občanského zákoníku. Odpovědnost za škodu, s ohledem na nutnost vykládat § 391 zákoníku práce ve vztahu ke znění školského zákona, nese vždy právnická osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení. Tato odpovědnost se vztahuje na škodu na majetku i na zdraví. Jestliže výše náhrady škody přesahuje možnosti školy, přechází tato povinnost na zřizovatele. Pedagog, který poruší své povinnosti, byť z nedbalosti, neodpovídá za takto způsobenou škodu přímo 3. osobě (rodičům žáka), ale odpovídá svému zaměstnavateli – škole podle pracovních předpisů. Trestní postih se použije až jako poslední možnost v případech, kdy nelze považovat vyřízení věci v rámci jiného právního odvětví např. podle zákoníku práce nebo podle občanského zákoníku, za dostačující. Zkoumá se zavinění konkrétního pedagoga, popřípadě ředitele školy a to, zda svým jednáním naplnil znaky skutkové podstaty konkrétního trestného činu, např. ublížení na zdraví.

Další oprávnění jsou stanovena v § 165 školského zákona. Ředitel školy a školského zařízení, které zřizuje stát, kraj, obec nebo svazek obcí, stanovuje organizaci a podmínky provozu školy a školského zařízení a za tím účelem vydává organizační řád školy a školní řád. Je dále povinen vytvářet také podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. To v případě ředitelů škol a školských zařízení zřizovaných státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí především znamená naplňovat § 24 zákona č. 563/2004 Sb., v případě ředitelů škol a školských zařízení ostatních zřizovatelů je nezbytné vycházet z obecné právní úpravy obsažené v § 227 a následujících zákoníku práce.

Za pochybení spočívající buď v porušení školských právních předpisů při činnosti školy nebo školského zařízení nebo v nerespektování vzdělávacích programů uvedených v § 3 školského zákona odpovídá právě ředitel školy nebo školského zařízení bez ohledu na to, zda je v souladu s § 166 školského zákona statutárním orgánem dané právnické osoby, či nikoliv. Případný pracovněprávní postih podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, konkrétního zaměstnance odpovědného za dané pochybení tím samozřejmě není dotčen. Takto je nezbytné na toto ustanovení pohlížet i při aplikaci důvodů pro odvolání ředitele školy nebo školského zařízení zřizované státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí uvedených v § 166 odst. 5 písm. a) školského zákona.

V případě, že je ředitel školy nebo školského zařízení v souladu s § 166 školského zákona statutárním orgánem dané právnické osoby, činí v souladu s § 7 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., a § 20 občanského zákoníku právní úkony jménem dané právnické osoby jako zaměstnavatel, pokud se nestanoví ve vnitřním předpisu jinak. To znamená, že také uzavírá pracovněprávní vztahy se zaměstnanci a odpovídá za to, že tito zaměstnanci splňují podmínky pro výkon své práce stanovené v právních předpisech (v případě pedagogických zaměstnanců především v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů).

Ředitel základní školy, střední školy, konzervatoře a vyšší odborné školy, při nichž se zřizuje školská rada v souladu s § 167 odst. 1 školského zákona, je povinen vytvářet podmínky pro práci školské rady, tím lze v praxi chápat především zpřístupňování informací o škole, zejména dokumentace školy za podmínek stanovených v § 168 odst. 2 školského zákona, poskytnutí nezbytných prostor k jednání školské rady, zajištění účasti na jednání školské rady v souladu s § 167 odst. 7 školského zákona apod.

Další povinnosti ředitele školy a školského zařízení je zajištění včasné informovanosti žáků, studentů, zákonných zástupců dětí, nezletilých žáků a rodičů či jiných osob plnících vyživovací povinnost vůči zletilým žákům a studentům o průběhu a výsledcích vzdělávání dítěte, žáka nebo studenta. Jedná se tedy o zajištění praktického napl-

nění povinnosti školy a školského zařízení uvedené v § 21 odst. 1 písm. b) a odst. 2 a 3 školského zákona.

Ředitel školy a školského zařízení, které zřizuje stát, kraj, obec nebo svazek obcí, rozhoduje o právech a povinnostech v oblasti státní správy v případech stanovených zákonem. Pokud to zvláštní předpis nevyklučuje, tak se na tyto případy použije vždy zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. Postupuje se podle § 183 školského zákona, který upravuje použití správního řádu.

Z výše uvedeného přehledu, je zjevné, že odpovědnost ředitele školy a školského zařízení je velmi široká. Bez orientace v právních předpisech se v současné době při výkonu funkce ředitele školy a školského zařízení nelze obejít.

Prameny

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v posledním znění
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v posledním znění
- Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, v posledním znění
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v posledním znění
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v posledním znění
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v posledním znění
- Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, v posledním znění

JUDr. Jana Mahdalíčková, Ph.D.

Specialistka, autorka článků v periodiku Řízení škol.

Nejbližší semináře s lektorkou JUDr. Janou Mahdalíčkovou, Ph.D.:

Trestní odpovědnost pedagogů a žáků v praxi

5. 4. 2017 Brno
11. 4. 2017 Olomouc
21. 4. 2017 Ostrava
26. 4. 2017 Praha

Řešení drogové problematiky a testování drog v pedagogické praxi

17. 5. 2017 Brno
19. 5. 2017 Ostrava
25. 5. 2017 Olomouc
31. 5. 2017 Praha

Zahraniční pracovní cesty

- II. část

JUDr. Marie Salačová

Vysílání zaměstnanců na zahraniční pracovní cesty a jejich realizace stále přináší množství problémů, nejasností a chyb obsažených v každodenních dotazech. Tento článek se pokusí mnohé objasnit - pokračování článku z minulého čísla 4/2016.



Úprava předmětné problematiky začíná v § 183 odst. 1, kde je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta. Tuto formulaci si „převědla“ většina podniků a organizací do své praxe tak, že zálohy na pracovní cesty zaměstnanců poskytují jen když je zaměstnanci požadují. K tomu je dobré pro jistotu ještě doporučit, aby zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec nepožaduje zálohu, aby tuto skutečnost poznamenal na cestovním příkazu, a to vzhledem k tomu, že kdyby se zaměstnanec dostal v průběhu pracovní cesty do komplikované finanční situace, mohl by namítat, že zaměstnavatel má povinnost mu poskytnout zálohu, protože se nedohodli, že ji nepožadoval a on ji poskytnutou neměl a tím zaměstnavatel porušil zákoník práce. Jednalo by se sice o tvrzení proti tvrzení, ale i tak by mohlo dojít k poměrně velmi nepříjemné situaci.

V § 183 odst. 2 pak začíná platná právní úprava specifik pro zahraniční pracovní cesty. V první větě je přímo stanoveno, že při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. Cestovní šeky se využívají poměrně velice zřídka, avšak platební karty zaměstnavatele se naopak využívají poměrně velmi často. Pozor však na to, že existují platební karty zaměstnavatele znějící na jméno zaměstnance a platební karty zaměstnavatele znějící na jméno podniku (organizace) s uvedením i jména příslušného zaměstnance. První

uvedené dostává zaměstnanec od zaměstnavatele s předpokladem k úhradám výdajů vzniklých v souvislosti s výkonem práce pouze za sebe a u druhých uvedených se již předpokládá, že zaměstnanec, který tuto kartu má v držení, může s ní hradit výdaje i za jiné zaměstnance (jedná se většinou o tzv. „zlaté bussines karty“, které se vydávají ředitelům, významným manažerům, apod.). Přesné podmínky pro používání zmíněných platebních karet, podle sdělení některých bank, obsahují „Smluvní podmínky“, které jsou přílohou ke smlouvě, na základě které je ta která platební karta vydána. K předmětnému zákoníku práce byl zrušen do konce roku 2006 platný striktní zákaz používání soukromých platebních karet při zahraničních pracovních cestách, a to proto, že není stanovena kategoricky povinnost poskytovat zálohy na pracovní cesty (viz § 183 odst. 1 zákoníku práce), což prakticky znamená, že když zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci zálohu na pracovní cestu, nemůže mu také nařizovat konkrétní způsob platby vzniklých výdajů. Od 1. 1. 2007 mohou zaměstnanci tedy bez problémů při pracovních cestách používat i své soukromé platební karty (zaměstnavatel pak musí vyžadovat k vyúčtování sjetinu z banky).

V § 183 odst. 2 větě druhé je pak stanoveno, že zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné (v návaznosti samozřejmě na další případné výdaje vznikající v souvislosti s plněním pracovních úkolů) v české měně nebo v jiné než v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189 zákoníku práce (tj. příslušnou každoročně vydávanou vyhláškou Ministerstva financí – pro kalendářní rok 2016

je to vyhláška 309/2015 Sb.) stanovené cizí měně pro příslušný stát, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášován kurz. Tato právní úprava je velmi praktická, protože umožňuje, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na určité konkrétní měně, ve které se bude poskytovat záloha na zahraniční pracovní cestu. V rámci této úpravy je třeba doporučit, aby zmíněná dohoda vždy pokud možno, směřovala k poskytnutí zálohy ve volně směnitelné měně, a z toho důvodu, aby byly eliminovány případné problémy s přepočítacími kurzy. Jedná se totiž o to, že citovaný zákoník práce v předmětném ustanovení § 183 větě třetí a čtvrté ve spojitosti s § 184 přesně stanoví způsob přepočítávání pro tyto účely, který musí být vždy dodržen a respektován v plném rozsahu. Je zde přesně a jednoznačně stanoveno, že při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu s tím, že pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy. Z uvedeného je tedy zřejmé, že je stanovený konkrétní den, aby byly vyloučeny nejružnější pochybnosti a chyby ve výpočtech z důvodu právě používaného přepočítacího kurzu.

K uvedenému stanovenému způsobu přepočítávání je vhodné ještě podotknout, že Česká národní banka vyhláší změnu kurzu každý den kolem půl třetí odpoledne a k tomu platí, že pro předmětné přepočty jsou akceptovatelné obecně oba kurzy, tj. dopolední i odpolední. Současně je třeba zmínit skutečnost, že platný

zákoník práce je přesněji formulovaný i v tom, že jednoznačně stanoví, že pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci na zahraniční pracovní cestu zálohu v cizí měně, přepočítává ji vždy kurzem vyhlášeným Českou národní bankou a platným v den vyplacení zálohy (§ 183 odst. 2) a pokud zálohu zaměstnavatel neposkytuje, pak postupuje při přepočtu měn podle § 184 zákoníku práce, což prakticky znamená, že pro přepočet měn použije kurz vyhlášený Českou národní bankou a platný v den nástupu zahraniční pracovní cesty (§ 184 zákoníku práce). Ve zmíněném § 184 je totiž také přesně stanoveno, že při poskytování cestovních náhrad, na které nebyla poskytnuta záloha, se přiměřeně použije § 183 s tím, že pro přepočet měn se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den nástupu na zahraniční pracovní cestu.

Často se objevuje dotaz v tom smyslu, že zaměstnavatel má stanovený jednotný přepočítací kurz např. stanovený poslední nebo první den v měsíci nebo že účetní jednotka se řídí platnými denními kurzy, tzn. že používá denní kurz dle kurzovního listku České národní banky (platný kurz vyhlášený předchozí den ve 14.30 hodin) s tím, že tento kurz se používá pro veškeré účetní operace v cizí měně – výjimku aplikují údajně pouze pro případy, u nichž je z důvodu dodržení platných zákonů nutné použít kurz určený dodavatelskou účetní jednotkou. Tento postup však není správný pro vyúčtování cestovních náhrad. Zmíněný postup účetní jednotky je však něco jiného než poskytování cestovních náhrad podle sedmé části zákoníku práce, tj. zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Poskytování záloh na zahraniční pracovní cesty zaměstnanců a jejich vyúčtování musí být vždy poskytované a počítané tak, jak je ve shora citovaném zákoníku práce stanoveno a teprve tyto výpočty mohou být převáděny do účetnictví zaměstnavatele kurzem, který si zaměstnavatel určí podle účetních předpisů.

To co bylo shora uvedeno, se uvádí většinou před výjezdem na zahraniční pracovní cestu. Po návratu zaměstnance však nelze přehlédnout § 183 odst. 4 zákoníku práce. Je to další důležité pravidlo pro vyúčtování zahraničních pracovních cest. Zde je obecně stanoven způsob použití přepočítacích kurzů při konečném vyúčtování zahraniční pracovní cesty

po návratu zaměstnance. Je třeba zdůraznit, že toto pravidlo platí jak pro zahraniční pracovní cesty, při kterých byla poskytnuta ze strany zaměstnavatele záloha, tak pro zahraniční pracovní cesty bez zálohy. Ve zmíněném ustanovení je jasně stanoveno, že při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy uvedené v odstavci 2, tj. vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy. Toto ustanovení prakticky znamená, že po návratu zaměstnance ze zahraniční pracovní cesty, bude zaměstnanec vyúčtovat své výdaje, tedy jednotlivé částky tak, že k těm položkám, ke kterým bude mít doložený kurz (tj. většinou při platbě platební kartou na výpise z banky nebo si zaměstnanec při nákupu požádá, aby mu prodávající napsal kurz na doklad atd.), bude použit tento doložený kurz a k těm položkám, ke kterým kurz doložený mít nebude, bude používat opět kurz vyhlášený Českou národní bankou a platný v den vyplacení zálohy, jak bylo shora uvedeno. A protože v § 184 zákoníku práce je stanoveno, že při poskytování cestovních náhrad, na které nebyla poskytnuta záloha, se přiměřeně použije § 183 s tím, že pro přepočet měn se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den nástupu zahraniční pracovní cesty, platí citovaná věta i pro tyto zahraniční pracovní cesty bez zálohy, protože na ně platí celý § 183 zákoníku práce stejně a odchylka je jen v tom, že se přepočítává kurzem vyhlášeným Českou národní bankou, ale platným v den zahájení (nástupu) zahraniční pracovní cesty (protože den vyplacení zálohy neexistuje).

V každodenní praxi se účetní potýkají s množstvím dalších problémů, ale zcela určitě nejzávažnější je ten, který je spojen s vyúčtováváním zaměstnavatelem poskytovaných vyšších záloh, než představuje právo zaměstnance, což zahrnuje ty případy, kdy zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům skutečně vyšší zálohy v cizích měnách (převážně samozřejmě volně směnitelných), než kolik bylo potřeba na skutečně prokázané výdaje, neboť vycházeli z toho, že zaměstnanci musí zálohu vyúčtovat a oni (tedy zaměstnavatelé) chtějí mít jistotu, aby zaměstnancům v zahraničí „nedošli“ peníze a nezůstali tam bez finančních prostředků. Za takové situace dochází velice často k tomu, že zaměstnanci si z této vyšší zálohy poskytnuté zaměst-

navatelem v zahraničí soukromě nakupují a po návratu zaměstnavateli neomaleně sdělí, že již poskytnutou cizí měnu nemají, aby si zaměstnavatel přepočtl, co jim chybí do vyúčtování v cizí měně na českou měnu a srazil ze mzdy nebo platu (pokud vůbec bude stačit). Dochází k tomu nepochybně především proto, že si zaměstnanci jednak chybně vysvětlují ustanovení věty první § 183 odst. 4 zákoníku práce a jednak argumentují principem, totiž „co není zakázáno, je dovoleno“. Správná aplikace uvedené zákonné formulace je ale podstatně rozdílná.

Jak zaměstnavatelé, tak zejména zaměstnanci by si měli uvědomit následující jednotlivá ustanovení – především hned v § 151 zákoníku práce, kde je jasně stanoveno, že zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce v rozsahu a za podmínek stanovených v sedmé části zákoníku práce, dále v § 183 odst. 1 je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad a v § 183 odst. 2 věty druhé zákoníku práce je výslovně stanoveno, že zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné (samozřejmě i případně dalších náhrad podle § 156 odst. 1 zákoníku práce) – a z těchto ustanovení a jejich formulací je zcela určité zřejmé, že se tedy jedná o zálohu určenou výhradně pouze na výdaje, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s plněním pracovních úkolů (výkonem práce), že jde o přísně zúčtovatelnou zálohu (jde o zúčtovatelnou zálohu poskytnutou zaměstnavatelem a tudíž o finanční prostředky zaměstnavatele) a že se jedná o zálohu účelově určenou, neboť je poskytována výslovně na zahraniční stravné (a v § 156 zákoníku práce vymezené cestovní náhrady).

Prakticky je z uvedeného třeba vyvodit závěr, že se tedy skutečně jedná při poskytování zálohy zaměstnavatelem stále o finanční prostředky zaměstnavatele, ke kterým zaměstnanec nezískává žádné volné dispoziční právo a není tedy oprávněn rozhodovat o jejich jiném použití (tj. na soukromé nákupy). Z uvedeného proto také současně vyplývá, že jestliže zaměstnanec v průběhu zahraniční pracovní cesty skutečně použije zaměstnavatelem

poskytnutou zálohu na soukromé nákupy, není zaměstnavatel povinen cizí měnu ze zálohy mu v rozsahu soukromého nákupu přepočítávat na českou měnu a vyrovnat si tuto částku srážkou ze mzdy nebo platu, nýbrž může trvat na tom, aby si zaměstnanec pro chybějící část poskytnuté zálohy zakoupil cizí měnu, kterou jako zálohu dostal, po návratu ze zahraniční pracovní cesty v některé bance nebo směnárně na území České republiky (samozřejmě s úhradou poplatků) a vyúčtoval v té měně, ve které zálohu dostal. Pokud zaměstnavatel ochotně zaměstnancům ve zmíněné situaci soukromě použitou část poskytnuté zálohy v cizí měně přepočítává na českou měnu, nepochybně alternativně placené služby bank a směnárny, dále rozšiřuje pracovní úkony účetních (svých zaměstnanců) a současně navozuje situaci pro zaměstnance v tom smyslu, že ti co často jezdí na zahraniční pracovní cesty budou požadovat vyšší a vyšší zálohy v cizí měně a budou si z nich „šetřit“ na dovolenou (a tím si budou šetřit směnečné poplatky za soukromé nákupy devizových prostředků). Otázkou zůstává, zda by byl popsán přepočet ve prospěch zaměstnance ze strany zaměstnavatele akceptovatelný v rámci nové zásady zákoníku práce „co není zakázáno, je dovoleno“. To si musí posoudit a rozhodnout každý zaměstnavatel sám.

Obrácenou situaci, tedy když zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě zálohu nižší než jsou skutečné výdaje vzniklé v souvislosti s výkonem práce, řeší druhá věta § 183 odst. 4 zákoníku práce. Pro tento případ je zde přesně stanoveno, že částka, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě nižší, než činí právo zaměstnance, doplácí zaměstnavatel zaměstnanci v české měně, pokud se nedohodnou jinak. Tato formulace je pro zaměstnance velmi

výhodná a praktická, protože umožňuje, aby zaměstnavatel zaměstnanci doplácel v rámci vyúčtování zahraniční pracovní cesty výdaje vzniklé v souvislosti s výkonem práce, které hradil z vlastních finančních prostředků v důsledku nedostatečné zálohy, buď v české měně, nebo pokud se dohodnou na cizí měně, tak v cizí měně (za staré zrušené úpravy bylo možné doplácet zaměstnanci pouze v české měně). Tato platná právní úprava je v tomto pro zaměstnance výrazně spravedlivější, protože jestliže za zaměstnavatele v zahraničí v průběhu pracovní cesty platí výdaje, které mu vznikly v souvislosti s plněním pracovních úkolů a ještě k tomu v cizí měně, je jen spravedlivé, že může také v cizí měně požadovat doplatek, neboť než se vrátí z této zahraniční pracovní cesty, může dojít k pohybu v přepočítacích kurzech, což by mohlo být příčinou finanční ztráty zaměstnance.

Další závažný problém, který se vyskytuje při vyúčtování zahraničních pracovních cest, představuje zaokrouhlování cizích měn (devizových prostředků) v tomto vyúčtování – samozřejmě konečné částky k vypořádání. Tato záležitost není v zákoníku práce ani v jiném právním předpise řešena. Doporučuje se obecně zaokrouhlovat na dvě desetinná místa, protože všechny měny, ve kterých Ministerstvo financí stanovilo základní sazby zahraničního stravného pro jednotlivé státy, tj. eura, americké dolary, anglické libry i švýcarské franky, mají setinky a při zaokrouhlení na dvě desetinná místa jsou tedy všechna vyúčtování vypořadatelná. Právní úprava je pouze obecná pro daňové účely, a to v § 146 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu. Nutno poznamenat, že daňové hledisko je nepochybně důležité i pro vyúčtování zahraničních pracovních

cest pro zaměstnavatele z hlediska daňových výdajů.

Poslední významnou otázkou pro vyúčtování zahraničních pracovních cest je nepochybně stanovená zákonná lhůta. Podle ustanovení § 183 odst. 3 a 5 prvních vět zákoníku práce je stanovena základní lhůta shodně pro zaměstnance i zaměstnavatele, a to 10 pracovních dnů (pro zaměstnance od vykonané pracovní cesty a pro zaměstnavatele od předložení vyúčtování zaměstnancem), pokud se nedohodnou písemně na jiné době. Obecná promlčecí doba je pak 3 roky, a to podle občanského zákoníku č. 89/2012 (§ 629 odst. 1) – počítá se od data vykonání zahraniční pracovní cesty.

JUDr. Marie Salačová

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

Nejbližší semináře s JUDr. Marií Salačovou:

Cestovní náhrady aktuálně, nejčastější chyby praxe a jak je eliminovat

28. 3. 2017 Praha

30. 3. 2017 Brno

25. 5. 2017 Praha

30. 5. 2017 Brno

Aktuální nabídku seminářů naleznete

na www.tsmvyskov.cz

Jak přesvědčivě zaujmout i bez bederní roušky z medvědí kůže

Ing. Přemysl Doležal

Jedno staré přísloví hovoří o tom, že „šaty dělají člověka“. Nadčasově můžeme říct, že oblečení je stále jednou z věcí, která zaujme a spoluvytváří první dojem nejen při prvotním setkání, ale i při našem dalším vystupování.

Představa prezentace ročních výsledků, vedená obchodním ředitelem oděným pouze do bederní roušky, jednoznačně zaujme, bez ohledu na tělesnou konstituci, kterou řediteli v představě prisoudíte.

Dalšími neméně důležitými faktory, které nám pomohou zapsat se do paměti okolí, jsou způsoby neverbálního, verbálního vyjadřování řečníka, případně pomůcek, které při komunikaci a prezentaci využívá.

Velmi frekventovaná uváděná statistika Alberta Mehrbaina týkající se sdělení a působení jednotlivých složek komunikace vymezuje jednotlivé složky komunikace a jejich efektivnost takto:

- 55 % gesta a postavení těla
- 38 % tón hlasu
- 7 % slova

Kacířsky si dovolím narušit kontinuitu lektory nejčastěji uváděné statistiky tím, že dle mého názoru je efektivní působení na okolí značně individuální záležitostí a že se mu můžeme naučit s využitím svých silných stránek.

Vytváření iluzí

Každý kouzelník vytváří iluze v naší mysli, využívá nástrojů a triků, které v celkovém kontextu vypadají profesionálně jako zázrak. Nejinak je tomu u profesionálních řečníků, kteří mají paletu nástrojů využitelných pro konkrétní účel nejen k vytvoření dobrého dojmu, ale především udržování řečnických dovedností nadčasově.

Zaprodej se

Mnoho lidí uráží obchodní nabídky produktů, se kterými jsme denně konfr-

toováni. Jen málokdo si uvědomuje jistou paralelu v tom, že každý den prodáváme sami sebe svému okolí. To, jak působíme, co říkáme a jak u toho vypadáme, je nezpochybnitelně důležité ve vztahu k tomu, jak nás vnímá okolí, jak s námi jedná.

Hlavním hrdinou srozumitelného příběhu

Komunikace hraje důležitou roli stejně tak v pracovních i osobních vztazích. Mnoho lidí obecně má s komunikací problém, ať již z hlediska vystupování, nedostatků svých řečnických dovedností nebo neschopností jednoznačně vyjádřit své myšlenky, případně své potřeby nejen kolegovi, nadřízenému, ale třeba i partnerovi.

Někdy bohužel nevyjadřujeme své myšlenky řečí svých posluchačů, kolegů, partnerů. Stáváme se tak s nadsázkou Tarzanem s omezenou slovní zásobou, který má zájem v kultivovaném světě sdělit své hodnotné myšlenky.

Mnohdy nám ke správnému vyjádření mohou dopomoci i doplňkové inovativní grafické nástroje, které z nudné schůze, přednášky nebo rozhovoru mohou vytvořit příjemné a uvolněné setkání.

Kdy se potkáme a profesionálně poho-voříme?

Za předpokladu, že chcete pracovat na své řečnické profesionalitě, schopnosti zaujmout a zdravě sebevědomě vystupovat, jednoznačně sdělit své myšlenky – je žádoucí se osobně setkat na některém z mých prakticky vedených workshopů.

Máte zájem znásobit své silné stránky v prezentačních a komunikačních doved-



nostech, naučit se vhodně improvizovat a argumentovat? Chcete zajímavým způsobem pro své posluchače, kolegy, nadřízené či podřízené vizualizovat nejdůležitější sdělení? Vezměte si diář a zablokujte si termín některého z mých workshopů a odešlete objednávku.

Ing. Přemysl Doležal

Specialista se zaměřením na komunikační dovednosti, práci se stresem, mentoring, koučing.

Nejbližší semináře s Ing. Přemyslem Doležalem:

Triky úspěšné prezentace a rétoriky

23. a 24. 3. 2017 Brno

22. a 23. 4. 2017 Brno

Hravé a kreativní záznamy myšlenek

4. 4. 2017 Ostrava

6. 4. 2017 Praha

11. 4. 2017 Brno

Základy sebekoučingu pro pedagogy

1. 6. 2017 Brno

6. 6. 2017 Ostrava

15. 6. 2017 Praha

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky...

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Které pro personalisty nejvíce relevantní právní předpisy byly zveřejněny ve Sbírce zákonů České republiky za období ode dne vydání prosincového čísla Ad rem (12. 12. 2016) do data redakční uzávěrky březnového čísla (3. 2. 2017)? Krátký přehled pro Vás připravila Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.



Předpis č. 430/2016

Nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě vzniklé služebním úrazem nebo nemocí z povolání vojáků při výkonu vojenské základní nebo náhradní služby a výkonu vojenských cvičení, o úpravě náhrady za ztrátu na platu po skončení neschopnosti výkonu služby nebo při invaliditě vzniklé služebním úrazem nebo nemocí z povolání vojáků z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých (nařízení o úpravě náhrady poskytované vojákům a pozůstalým) (účinnost od 1. 1. 2017)

Předpis č. 433/2016

Nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovníprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady) (účinnost od 23. 12. 2016)

Předpis č. 440/2016

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. 2017)

Předpis č. 448/2016

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2016 pro účely zákona o zaměstnanosti

Předpis č. 460/2016

Zákon, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony (účinnost od 28. 2. 2017)

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

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



Ad rem - čtvrtletník pro personalisty a mzdové účetní

Personalistika a nábor pracovníků
11 - 50 zaměstnanců

Sledujte nás na LinkedInu!

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

Pohovor s uchazečem o zaměstnání

Mgr. Dagmar Hošková

V minulých číslech časopisu jsem se zabývala převážně zaměstnaností, resp. nezaměstnaností či možnostmi zaměstnavatelů oslovit a zaujmout nezaměstnané, kteří jsou k dispozici na trhu práce a chtějí získat novou práci či svoji pracovní situaci změnit. Mohu jen zopakovat, že zaměstnavatelé to nemají v současné době nijak snadné, nezaměstnaných je obecně málo a firmy jen těžko hledají novou strategii výběru, zaměstnávání či udržení stávajících dobrých zaměstnanců, které konkurence vítá s příslibem zajímavé práce, zajímavějších finančních i pracovních podmínek a podobně. Nespornou výhodou však je, že dnes je možné kontaktovat téměř kohokoliv, pokud se prezentuje např. prostřednictvím sociálních sítí a nabídnout – v podstatě cokoliv. Pracovní trh je v současné chvíli především trhem zaměstnance a firmy o něj musí bojovat. Pro firmy je to oříšek, pro personalisty často výzva k zlepšení a zefektivnění práce. Samozřejmě, pokud jim vedení firmy poskytne dostatečný prostor a podporu. A v tom bývá někdy problém. Firmy se musí snažit a bojovat o zaměstnance, pokud chtějí nedostatku kvalifikovaných lidí opravdu systematicky čelit.

Jedním z řešení je i zpracování „strategie značky firmy“ a její následná realizace. V minulém čísle jsem se věnovala organizační (firemní/podnikové) kultuře. Teď pouze doplním, že i ta je součástí značky firmy, potenciálního zaměstnavatele. Firma by měla být aktivní a „komunikovat“ s kandidáty vně firmy, její komunikace, resp. prezentace by měla být promyšlená, pokud možno jiná než u konkurence, aby zaujala žádoucí kandidáty, případně udržela současné zaměstnance. Jedná se vlastně o „marketingovou strategii“, podle níž se promyšleným způsobem firma nabízí. A pokud to firma, zaměstnavatel dělat nebude, může časem přijít o ty zaměstnance, které už má, nebo bude mít problémy najít nové. V souladu se strategií by se měl také chovat reprezentant firmy, obvykle personalista či vedoucí pracovník, při kontaktu s vytipovaným uchazečem, potenciálním zaměstnancem.

Dnes se proto zaměřím na fázi výběru nového pracovníka, kterého už si zaměstnavatel vytypoval a připravuje se na setkání. Většinou se takové setkání označuje jako PŘIJÍMACÍ POHOVOR, VÝBĚROVÝ ROZHOVOR, VÝBĚROVÝ POHOVOR – pro zjednodušení prostě POHOVOR. A že to není jednoduché pro obě zúčastněné strany, to je jasné každému, kdo se v takové situaci ocitl.

Pohovor je nejpoužívanější, a je-li dobře připraven a prováděn, pak i nejlepší metodou výběru pracovníků. Jeho cílem je zjistit informace o uchazeči, jeho očekáváních i pracovních cílech, posoudit jeho osobnostní předpoklady pro danou práci. Zároveň je to prostor pro prezentaci firmy, pro poskytnutí informací o ní i o nabízeném pracovním místě a příležitost pro vytváření příznivé image firmy prostřednictvím zástupce, či zástupců, kteří se pohovoru účastní.

Existuje mnoho typů pohovorů a je proto nutné zvážit, který z nich je pro konkrétní situaci vhodný. V první řadě záleží na tom, jaké pracovní místo potřebujeme obsadit, o jakou práci se jedná, zohlednit množství uchazečů, časové možnosti. Zástupce zaměstnavatele, který se bude pohovoru účastnit, provede zpravidla analýzu životopisů uchazečů, a to z hlediska jejich přehlednosti i logičnosti, zaměří se na vzdělání, pracovní zkušenosti, dovednosti, případně zájmy a aktivity. A to vše s ohledem na obsazované místo. Vypadá to sice logicky, ale mnoho zaměstnavatelů právě tuto fázi výběru podcení, nezvolí ta správná kritéria nebo se jich nedrží a vybírá prostě „toho nejlepšího“. Ten nejlepší, který splňuje všechny „vysněné“ požadavky, nemusí být pro nabízenou práci vhodný. Často totiž zaměstnavatel

na daném místě ani nebude moci využít znalosti a schopnosti „ideálního uchazeče“, ten bude nespokojený, frustrovaný, bude hledat uplatnění jinde, odejde a můžeme vybírat znovu. Do stejné situace se zaměstnavatel dostane, pokud naopak ustoupí ze svých požadavků a rozhodne se pro uchazeče, který sice nesplňuje některý z podstatných předpokladů pro výkon práce, ale je třeba komunikativní, sympatický, kamarádský. Opravdu nám nebude vadit, že nemá žádnou praxi jako řidič autobusu a my s ním počítáme na dálkové trasy po Evropě? Základním předpokladem úspěšného výběru je proto definovat reálné aktuální i budoucí potřeby zaměstnavatele, jeho možnosti, z toho odvodit požadavky na uchazeče a poté dodržet plánovaný postup.

V každém případě je nutná dobrá příprava! A doplnila bych – obou stran. Jen dobře připravený a provedený pohovor může být efektivní a přinést zúčastněným požadované informace, na základě kterých se mohou dále rozhodovat!

Důležité je zvolit vhodnou formu pohovoru, protože možností je celá řada. Pro **strukturovaný pohovor** – většinou využívaný pro „jednodušší pracovní pozice“ – si zástupce zaměstnavatele předem připraví seznam otázek v přesném pořadí, stanoví časový harmonogram pro odpovědi

a ty si přesně zaznamenaná. Tímto způsobem zjistíš sice všechny potřebné informace, pohovor ale může působit neosobně, stroje a v jeho průběhu se nezjistí osobnostní charakteristiky uchazeče, protože k tomu není prostor. Při větším počtu uchazečů můžeme tímto způsobem dobře srovnávat výsledky.

Pro většinu obsazovaných pracovních míst je vhodné zvolit formu strukturovaného pohovoru s prvky neformálnosti, **polo-strukturovaný pohovor**. Uchazeč opět odpovídá na naše připravené otázky, ale v průběhu pohovoru je vytvořen také prostor, aby obě strany mohly svoje odpovědi doplnit a zeptat se na důležité informace, které při jednání vyplynou. Výhodou je, že v průběhu pohovoru je možné lépe uchazeče poznat, získat o něm další informace, rozpoznat jeho charakterové vlastnosti a zjistit, jak reaguje např. na nepřipravené dotazování. Nevýhodou je časová náročnost. Přesto, by takový pohovor neměl trvat déle než jednu hodinu. Pozor proto na „žvanivce“, kteří mají tendenci odbíhat od otázky, od tématu, neúměrně zatěžovat podrobnostmi apod. Bohužel, často i zástupci zaměstnavatele se nechají unést a rozpovídají se o výborných výsledcích, skvělých možnostech, nových technologiích a podobně, aniž by zjistili, co uchazeč zná, umí, jakou má představu o svém dalším pracovním směřování, co očekává, jaké má osobnostní předpoklady pro práci, zda se hodí do pracovního kolektivu. Tak za-

městnavatelé – pozor na to! Není také jednoznačně dané, kolik zástupců zaměstnavatele se má pohovoru účastnit – můžeme zvolit pohovor „jeden na jednoho“, většinou personalista či vedoucí pracovník s personální pravomocí, který bude nadřízeným uchazeče, jedná s jedním uchazečem. V jiném případě jednoho uchazeče „zpo- vídá“ několik pracovníků firmy. Někdy je možné, aby naopak jeden zástupce zaměstnavatele provedl strukturovaný pohovor s několika uchazeči najednou. Vždy by mělo záležet na obsazované pozici a možnostech zaměstnavatele. Nutné je domluvit se samozřejmě předem – kdo ověří uchazečem poskytnuté údaje a informace, kdo bude informovat o pracovním místě, kdo bude klást doplňující otázky, kdo podá informace o dalším průběhu řízení, jaký časový prostor budou mít jednotliví účastníci...

Jakou formu otázek použít? Kdy klást otázky uzavřené či otevřené, jak si poradit s těmi, kteří „nic neřeknou“ nebo naopak mluví pořád, pro jaké pozice je vhodné volit behaviorální pohovor, situační, stresový, kdy přizvat k pohovoru psychologa či uchazeče odeslat na psychologické vyšetření atd. A jaké otázky bychom vůbec neměli uchazeči pokládat a jaké naopak je vhodné položit. A jak se na pohovor připraví uchazeč o práci? Také o tom všem zase někdy příště.

Mgr. Dagmar Hošková

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

Nejbližší semináře s Mgr. Dagmar Hoškovou:

Komunikace v personální praxi, vedení pohovoru, hodnocení uchazečů

16. 5. 2017 Hradec Králové

14. 6. 2017 Praha

21. 6. 2017 Brno

Výběr zaměstnanců, vedení přijímacích pohovorů, hodnocení uchazečů

17. 5. 2017 Praha

24. 5. 2017 Ostrava

25. 5. 2017 Brno

V září zahajujeme studium MBA - řízení lidských zdrojů

*Bližší informace naleznete
na www.tsmvyskov.cz*

[otázky a odpovědi]

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a výpověď

Odpovídá: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA



Dotaz:

Zákoník práce ve svém ust. § 52 písm. e) stanoví, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává dlouhodobé zdravotní způsobilost. Už ale nevymezuje, co se rozumí onou „dlouhodobostí“. Kde toto v zákoníku práce či v jiném právním předpisu najdeme?

Odpověď:

V zákoníku práce ani v jiném právním předpisu toto bohužel nenajdeme. Co se

rozumí dlouhodobou zdravotní nezpůsobilostí, vymezuje judikatura (či komentáře k zákoníku práce). Nejvyšší soud opakovaně judikoval (kupř. rozhodnutí 21 C do 2785/2010 ze dne 4. 10. 2011), že nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci lze za dlouhodobou považovat zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy **déle než rok**.

V současné době se však projednává novela zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, kdy tato novela má do zákona přinést výklad pojmu „dlouhodobost“. Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci by se v souladu s touto novelou pak měl rozumět *stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně*

pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví. Tím není dotčeno vymezení dlouhodobého pozbytí způsobilosti vykonávat dosavadní službu podle zákona o státní službě. Novela zákona je aktuálně projednávána v prvním čtení (stav ke dni 3. 2. 2017).

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

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

[nabídka zakázkových seminářů]

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 (např. Zákon o zveřejňování smluv, Zákon o veřejných zakázkách, Zákoník práce, Vedení, hodnocení a motivace zaměstnanců a další dle Vašich požadavků)

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

[nabídka seminářů]

Nepodceňte novelizaci zákoníku práce

Velká novelizace zákoníku práce se zaměřením
na vedení personální agendy po změnách 2017

5. 6. 2017 Hradec Králové
6. 6. 2017 Ústí nad Labem
7. 6. 2017 Karlovy Vary

8. 6. 2017 Plzeň
9. 6. 2017 České Budějovice

13. 6. 2017 Ostrava
15. 6. 2017 Olomouc

19. 6. 2017 Zlín
21. 6. 2017 Praha
23. 6. 2017 Brno

Letní škola zákoníku práce
- zákoník práce komplexně a novelizace 2017 - 3denní

18. - 20. 7. 2017 Praha

15. - 17. 8. 2017 Brno

PERSONÁLNÍ OBLAST

BRNO

VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2017	13567	20.3.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZÁKLADY ÚSPĚŠNÉHO ŘÍZENÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ	13099	21.3.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ	13402	23.3.	1.700,-	Ing. Ivan TOMŠÍ
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	13378	24.3.	1.700,-	doc. JUDr. Soňa SKULOVÁ, Ph.D.
VEDENÍ PERSONÁLNÍ AGENDY A ODMĚŇOVÁNÍ	13632	27.3.	1.700,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY AKTUÁLNĚ	13404	28.3.	1.900,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	13101	5.4.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE - ZÁSADNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE A SOUVISEJÍCÍCH PŘEDPISŮ	13609	18.4.	1.700,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	13595	19.4.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY, VYHLÁŠKA Č. 114/2002 SB., O FKSP V ROCE 2017	13363	20.4.	1.700,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	13592	22.4.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
JARNÍ ŠKOLENÍ K ZÁKONÍKU PRÁCE	13633	24.-26.4.	5.400,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	13369	27.4.	1.700,-	Jiřina FRÁŇOVÁ, MSSZ Brno Bc. Jitka DVOŘÁKOVÁ, MSSZ Brno
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	12968	11.5.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
VEDENÍ PERSONÁLNÍ AGENDY A ODMĚŇOVÁNÍ	3669	16.5.	1.700,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ

[nabídka seminářů]

BRNO

VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ POHOVORŮ, HODNOCENÍ UCHAZEČŮ	13681	25.5.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
VÍKENDOVÝ MEETING K ZÁKONÍKU PRÁCE NEJEN PRO ZAMĚSTNAVATELE A PERSONALISTY	13701	27.5.	3.800,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZÁKONÍK PRÁCE - PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NOVELIZACI - CELODENNÍ ŠKOLENÍ	3702	30.5.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

OSTRAVA

VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2017	13576	7.3.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY AKTUÁLNĚ	13406	16.3.	1.900,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	12998	25.4.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE - PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NOVELIZACI - CELODENNÍ ŠKOLENÍ	13712	18.5.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ POHOVORŮ, HODNOCENÍ UCHAZEČŮ	13682	24.5.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ

VYŠKOV

ZÁKONÍK PRÁCE	13651	20.4.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
----------------------	--------------	--------------	----------------	---

ČESKÉ BUDĚJOVICE

ZÁKONÍK PRÁCE	13582	16.3.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
----------------------	--------------	--------------	----------------	---

HRADEC KRÁLOVÉ

VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2017	13574	31.3.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZÁKONÍK PRÁCE	13709	11.5.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
KOMUNIKACE V PRAXI PERSONALISTY, VEDENÍ POHOVORU, HODNOCENÍ UCHAZEČŮ	13684	16.5.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ

[nabídka seminářů]

OLOMOUČ

ZÁKONÍK PRÁCE	13581	4.4.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	13597	26.4.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PRAHA

PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY AKTUÁLNĚ	13405	23.3.	1.900,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	12984	29.3.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ	13403	30.3.	1.700,-	Ing. Ivan TOMŠÍ
ZÁKONÍK PRÁCE	13608	31.3.	2.400,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
VÍKENDOVÝ MEETING K ZÁKONÍKU PRÁCE NEJEN PRO ZAMĚSTNAVATELE A PERSONALISTY	13572	22.4.	3.800,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY, VYHLÁŠKA Č. 114/2002 SB., O FKSP V ROCE 2017	13364	25.4.	1.650,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	12982	26.4.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
CO PŘINESE V PRAXI NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A SOUVISEJÍCÍCH PŘEDPISŮ	13670	17.5.	2.400,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘÍJÍMACÍCH POHOVORŮ, HODNOCENÍ UCHAZEČŮ	13683	17.5.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE - PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NOVELIZACI	13705	24.5.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

*Aktuální nabídku seminářů naleznete
na www.tsmvyskov.cz*

[nabídka seminářů]

MZDOVÁ OBLAST

BRNO

SRÁŽKY ZE MZDY, EXEKUCE, OSOBNÍ BANKROT	13532	14.3.	1.800,-	Ing. Růžena KLÍMOVÁ
ZMĚNY VE ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI V ROCE 2016	13634	22.3.	1.700,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ PO NOVELE ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ	13648	11.4.	1.950,-	tým lektorů
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2017	13374	21.4.	1.550,-	Ing. Luboš PAVLÍK
PŘÍJMY PLYNOUCÍ ZAMĚSTNANCI A JEJICH ZDANĚNÍ	13635	24.4.	1.700,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	13108	26.4.	1.700,-	Simona VALÁŠKOVÁ
ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ PO NOVELE ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ	13649	18.5.	1.950,-	tým lektorů

VYŠKOV

ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI V ROCE 2017	13650	25.4.	1.500,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
AKTUALITY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ - NOVINKY A ZMĚNY V ROCE 2017	13687	18.5.	1.550,-	Simona VALÁŠKOVÁ

OSTRAVA

MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	13110	17.5.	1.750,-	Simona VALÁŠKOVÁ
--	--------------	--------------	----------------	-------------------------

PRAHA

MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	13109	19.4.	1.750,-	Simona VALÁŠKOVÁ
--	--------------	--------------	----------------	-------------------------

[nabídka seminářů]

ROZVOJ OSOBNOSTI, KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI

BRNO

VEŘEJNÁ PROMLUVA ANEB NEBÁT SE VYSTOUPIT,

NEZTRATIT, ALE ZÍSKAT

ASERTIVNÍ KOMUNIKACE

13551 7.3. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

13487 9.3. 1.990,- Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES

13100 22.3. 1.990,- Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

TRIKY ÚSPĚŠNÉ PREZENTACE A RÉTORIKY - 2DENNÍ

13619 23.3. 3.990,- Ing. Přemysl DOLEŽAL

VEDENÍ A MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ

12903 29.3. 1.990,- PhDr. Miroslav KADLČÍK

ZDRAVÝ ŽIVOTNÍ STYL PRAKTICKY, BEZ MÝTŮ

A S UŽITEČNÝMI TRIKY

13424 31.3. 1.800,- Petr GOGOLÍN, DiS.

ETIKETA V ZAMĚSTNÁNÍ

13611 4.4. 1.990,- Mgr. Lucie MUCALOVÁ

RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY

13552 4.4. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

SLUŽEBNÍ (ÚŘEDNÍ) KORESPONDENCE

V ANGLICKÉM JAZYCE

13450 7.4. 1.990,- PhDr. Hana KRIAKOVÁ

TIMEMANAGEMENT PRO ŽENY

13612 7.4. 1.990,- Ing. Dagmar KOŽINOVÁ

HRAVÉ A KREATIVNÍ ZÁZNAMY MYŠLENEK

13015 11.4. 1.750,- Ing. Přemysl DOLEŽAL

JAK VYTVÁŘET A ROZVÍJET DOBRÉ MEZILIDSKÉ VZTAHY

13621 12.4. 1.990,- Doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.

PROKRASTINACE

13550 19.4. 1.990,- Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

TRIKY ÚSPĚŠNÉ PREZENTACE A RÉTORIKY

13620 22.4. 3.990,- Ing. Přemysl DOLEŽAL

PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA

SE ZAMĚŘENÍM NA ÚSPĚŠNOU KOMUNIKACI

12965 25.4. 1.900,- PhDr. Antonín BRYKS

ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE

12966 26.4. 1.990,- Naša MIKLOVÁ

ASERTIVITA V PRAXI

12967 27.4. 1.750,- PhDr. Miroslav KADLČÍK

VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY

13379 27.4. 3.490,- Ing. Libor MINKS

ZDRAVÝ ŽIVOTNÍ STYL PRAKTICKY, BEZ MÝTŮ

A S UŽITEČNÝMI TRIKY

13425 29.4. 1.800,- Petr GOGOLÍN, DiS.

ÚČINNĚ PROTI STRESU A VYHOŘENÍ

13668 16.5. 1.900,- PhDr. Jitka CRHOVÁ

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE V TÝMU

13697 16.5. 1.990,- Mgr. Lucie MUCALOVÁ

KRITIKA A ZVLÁDÁNÍ KONFLIKTŮ

12969 18.5. 1.750,- PhDr. Miroslav KADLČÍK

UMĚNÍ JEDNAT S LIDMI

12884 20.5. 1.800,- PhDr. Antonín BRYKS

ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ

CHCI PSÁT SROZUMITELNĚ A SPRÁVNĚ!

13660 23.5. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

[nabídka seminářů]

ROZVOJ OSOBNOSTI, KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI

PRAHA

TIME MANAGEMENT

- JAK BÝT PÁNEM SVÉHO ČASU

ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ

13025	7.3.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
13031	10.3.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

ZDRAVÝ ŽIVOTNÍ STYL PRAKTICKY, BEZ MÝTŮ

A S UŽITEČNÝMI TRIKY

VEDENÍ A MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ

13427	10.3.	1.800,-	Petr GOGOLÍN, DiS.
12983	22.3.	1.990,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK

VEŘEJNÁ PROMLUVA ANEB NEBÁT SE VYSTOUPIT, NEZTRATIT, ALE ZÍSKAT

13032	24.3.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
--------------	--------------	----------------	----------------------------------

JAK VYTVÁŘET A ROZVÍJET DOBRÉ MEZILIDSKÉ VZTAHY

PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA

SE ZAMĚŘENÍM NA ÚSPĚŠNOU KOMUNIKACI

ASERTIVITA V PRAXI

12979	4.4.	1.900,-	PhDr. Antonín BRYKS
--------------	-------------	----------------	----------------------------

HRAVÉ A KREATIVNÍ ZÁZNAMY MYŠLENEK

RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY

13018	6.4.	1.750,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL
13033	10.4.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ

- PRO MANAŽERY

ROZVOJ OSOBNOSTI

13380	12.4.	2.990,-	Ing. Libor MINKS
--------------	--------------	----------------	-------------------------

ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE

POZITIVNÍ ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ

12981	19.4.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
13026	20.4.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

SLUŽEBNÍ (ÚŘEDNÍ) KORESPONDENCE

V ANGLICKÉM JAZYCE

ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI

13449	21.4.	1.990,-	PhDr. Hana KRIAKOVÁ
13034	24.4.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

KOUČINK – MODERNÍ STYL VEDENÍ A ŘÍZENÍ LIDÍ

13523	25.4.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
--------------	--------------	----------------	----------------------------

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE V TÝMU

RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY

ÚČINNĚ PROTI STRESU A VYHOŘENÍ

13698	2.5.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
13035	5.5.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

UMĚNÍ JEDNAT S LIDMI

KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ

12976	15.5.	1.900,-	PhDr. Antonín BRYKS
--------------	--------------	----------------	----------------------------

KRITIKA A ZVLÁDÁNÍ KONFLIKTŮ

JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES

12977	22.5.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
12978	24.5.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

VEŘEJNÁ PROMLUVA ANEB NEBÁT SE VYSTOUPIT, NEZTRATIT, ALE ZÍSKAT

13036	26.5.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
--------------	--------------	----------------	----------------------------------

[nabídka seminářů]

ROZVOJ OSOBNOSTI, KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI

HRADEC KRÁLOVÉ

KOUČOVÁNÍ KONFLIKTNÍCH A VYPJATÝCH SITUACÍ A TRÉNINK ASERTIVNÍHO JEDNÁNÍ	12924	16.3.	1.990,-	Mgr. Jana WIESNER
JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES	13011	23.3.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ASERTIVNÍ KOMUNIKACE	13488	30.3.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
KRITIKA A ZVLÁDÁNÍ KONFLIKTŮ	13012	25.4.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK

OSTRAVA

POZITIVNÍ ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ	13441	16.3.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
OCHRANA PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ	12996	17.3.	1.800,-	Jiří MALIVÁNEK
ASERTIVNÍ KOMUNIKACE	13484	21.3.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	13444	27.3.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
HRAVÉ A KREATIVNÍ ZÁZNAMY MYŠLENEK	13021	4.4.	1.750,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL
ROZVOJ OSOBNOSTI	13516	4.4.	1.850,-	PhDr. Jitka CRHOVÁ
UMĚNÍ JEDNAT S LIDMI	12997	11.4.	1.900,-	PhDr. Antonín BRYKS
ZDRAVÝ ŽIVOTNÍ STYL PRAKTICKY, BEZ MÝTŮ A S UŽITEČNÝMI TRIKY	13426	21.4.	1.800,-	Petr GOGOLÍN, DiS.
PROKRASINACE	13562	25.4.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
SLUŽEBNÍ (ÚŘEDNÍ) KORESPONDENCE V ANGLICKÉM JAZYCE	13451	26.4.	1.990,-	PhDr. Hana KRIAKOVÁ
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	12999	27.4.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ	13445	28.4.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK	13664	15.5.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE V TÝMU	13699	25.5.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ

OLOMOUČ

ASERTIVNÍ KOMUNIKACE	13485	22.3.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ETIKETA V ZAMĚSTNÁNÍ	13524	28.3.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
POZITIVNÍ ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ	13443	11.4.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
UMĚNÍ JEDNAT S LIDMI	13005	24.4.	1.900,-	PhDr. Antonín BRYKS
JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES	13004	16.5.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE V TÝMU	13700	23.5.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ

[inzerce]

Pěkný domov

Internetový obchod Pěkný domov

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

Navštivte nás na e-shopu

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



www.pekny-domov.cz

OBJEDNÁVKA K BEZPLATNÉMU ODBĚRU ČTVRTLETNÍHO 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.**

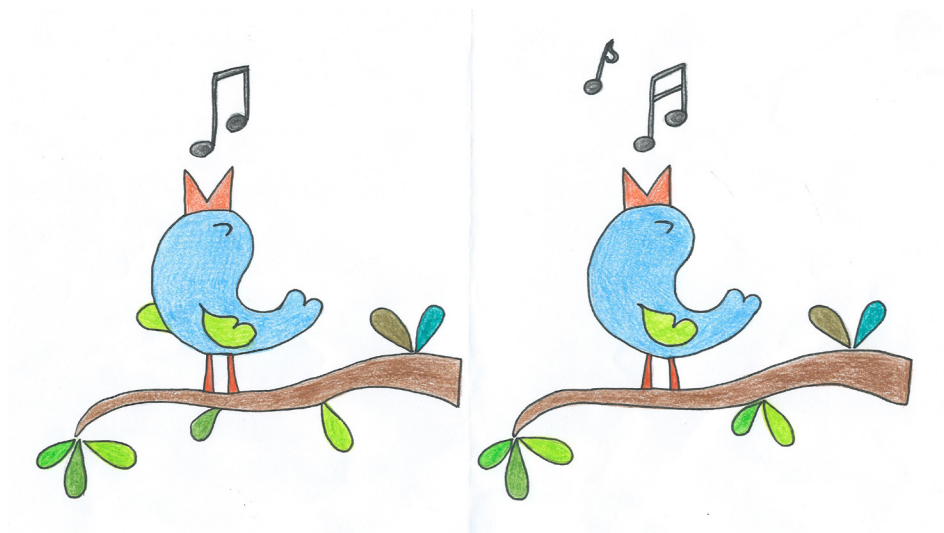
2. Elektronicky:

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

V příštím čísle zde může být i Vaše inzerce!

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

Najdi 5 rozdílů



**Soutěžte s námi
o 3 dárkové balíčky!**

Výherci z minulého čísla:

**Ing. Jana Kubíková
Markéta Blašková
Libuše Frauenbergová**

Výhercům blahopřejeme!



**Z odpovědí, které obdržíme, vylosujeme 3 výherce.
Správnou odpověď zašlete na e-mail: adrem@tsmvyskov.cz**

Uzávěrka: 10. 5. 2017

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

Představujeme nového lektora



Mgr. Lucie Mucalová je terapeutka, koučka osobního rozvoje. Vystudovala Pedagogickou fakultu Univerzity Palackého v Olomouci, je absolventkou ročního koučovacího výcviku a frekventantkou dlouhodobého výcviku v komunikační a strategické psychoterapii a hypnoterapii. Pravidelně publikuje ve známých médiích na www.idnes.cz, www.zena.cz, www.prozeny.cz, v časopise Maminka, Květy, Tina, Zdraví, Osobní rozvoj. Přednáší a publikuje témata z oblasti partnerských vztahů, výchovy dětí a osobnostního rozvoje.

■ Mgr. Lucie Mucalová

S naší novou lektorkou se můžete setkat na těchto seminářích:

**Koučink – moderní styl vedení
a řízení lidí**

25. 4. 2017 Praha

Etiketa v zaměstnání

28. 3. 2017 Olomouc
4. 4. 2017 Brno

Efektivní komunikace v týmu

2. 5. 2017 Praha
16. 5. 2017 Brno
23. 5. 2017 Olomouc
25. 5. 2017 Ostrava

Děkujeme za čas věnovaný našemu čtvrtletníku.