

# [AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 2/2016, vyšlo dne 6. 6. 2016, ročník III.

**ZDARMA**

**Mgr. Pavel Gottwald**  
Insolvence zaměstnavatele

**Ing. Alena Chládková**  
Zaměstnávání brigádníků

**JUDr. Irena Valíčková**  
**JUDr. Adam Valíček**  
Procesní aspekty změny pracovního  
poměru sjednaného na dobu určitou  
na pracovní poměr na dobu neurčitou

**Mgr. Klára Gottwaldová**  
Pracovní smlouva  
- základní praktické problémy

**JUDr. Petr Bukovjan**  
Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance  
a rozvázání pracovního poměru

**JUDr. Marie Salačová**  
Výklad platné právní úpravy odděleného  
a neodděleného počítání stravného  
při dvoudenních tuzemských  
pracovních cestách

**Ing. Miluše Procházková**  
Změny ve výši daňového zvýhodnění  
u plátce daně

**Mgr. Dagmar Hošková**  
Zaměstnávání nezaměstnaných  
aneb hledáme lidi

**Ing. Přemysl Doležal**  
Jak úspěšně čelit stresu úsměvem  
nebo ještě lépe se smíchem

Otázky a odpovědi  
Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR  
Vzdělávejte se s námi  
Z jiného soudku



**Patron tohoto čísla:**

**Mgr. Pavel Gottwald**

**tsm**  
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

## [editorial]

Vážení čtenáři,



S druhým letošním číslem časopisu Ad rem – K věci – personálního a mzdového čtvrtletníku přicházíme opět se spoustou aktuálních odborných článků a příspěvků. Celá redakční rada se snažila letní číslo

koncepovat tak, aby pro vás byl časopis opět zajímavý a přínosný.

O patronaci tohoto čísla byl požádán pan Mgr. Pavel Gottwald, specialista na insolvenční právo, kterého mnozí z vás znají z našich otevřených či zakázkových seminářů. S patronem se jako již tradičně seznámíte hned v úvodní části tohoto čísla, kdy se dozvíte i něco málo z jeho soukromí. Další stránky jsou věnovány našim stálým přispěvatelům, a to Ing. Aleně Chládkové, JUDr. Marii Salačové, Ing. Miluši Procházkové, paní Simoně Valáškové, JUDr. Ireně Valíčkové, JUDr. Adamovi Valíčkovi, Mgr. Kláře Gottwaldové, ale i JUDr. Petru Bukovjanovi a dalším.

Červnové dny, vás, naše čtenáře, jistě vybízí k plánování dovolené a k relaxaci. Přiznám se, že i nás toto období vedlo k zamyšlení se nad prázdninovým obohacením časopisu i o odlehčenou část, kterou jsme nazvali prostě a jednoduše „Z jiného soudku“. Tato část Ad rem je zcela odlišná od konceptu periodika, nejde totiž o odbornou rubriku, ale v této části si vám dovolíme představit naše lektory trochu jinak, kdy se zaměříme na jejich zájmy a volnočasové aktivity. Do této rubriky jsme také nově vložili prázdninové „bylinkové čtení“, které jistě obohatí vaše vědomosti o přírodních léčivých produktech.

Závěrem bych vám ráda popřála pohodovou dovolenou a těším se na setkání s vámi nejen nad stránkami příštího čísla časopisu, ale i na našich seminářích.

Děkujeme za vaši přízeň, přeji krásné léto!

V úctě

**Ing. Irena Spirová, LL.M.**

## [obsah]

|                                                       |        |
|-------------------------------------------------------|--------|
| Rozhovor s patronem.....                              | str. 3 |
| Insolvence zaměstnavatele<br>Mgr. Pavel Gottwald..... | str. 4 |

|                                                      |            |
|------------------------------------------------------|------------|
| Zaměstnávání brigádníků<br>Ing. Alena Chládková..... | str. 5 - 7 |
|------------------------------------------------------|------------|

|                                                                                                                                                              |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Procesní aspekty změny pracovního poměru sjednaného na dobu určitou<br>na pracovní poměr na dobu neurčitou<br>JUDr. Irena Valíčková, JUDr. Adam Valíček..... | str. 8 - 9 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|

|                                                                               |              |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Pracovní smlouva - základní praktické problémy<br>Mgr. Klára Gottwaldová..... | str. 10 - 11 |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|

|                                                                                                 |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance a rozvázání pracovního poměru<br>JUDr. Petr Bukovjan..... | str. 12 - 13 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|

|                                                                                                                                                        |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Výklad platné právní úpravy odděleného a neodděleného počítání stravného<br>při dvoudenních tuzemských pracovních cestách<br>JUDr. Marie Salačová..... | str. 13 - 14 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|

|                                                                                 |         |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Změny ve výši daňového zvýhodnění u plátce daně<br>Ing. Miluše Procházková..... | str. 15 |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|

|                                                                           |              |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Zaměstnávání nezaměstnaných aneb hledáme lidi<br>Mgr. Dagmar Hošková..... | str. 16 - 17 |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------|

|                                                                                          |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Jak úspěšně čelit stresu úsměvem nebo ještě lépe se smíchem<br>Ing. Přemysl Doležal..... | str. 17 - 18 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|

|                                                                       |         |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|
| Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky<br>Mgr. Klára Gottwaldová..... | str. 20 |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|

## PŘÍSPĚVKY DOPISOVATELŮ

|                                                                        |         |
|------------------------------------------------------------------------|---------|
| Naplněné učebny naznačily zájem o vzdělávání<br>Mgr. Tomáš Langer..... | str. 19 |
|------------------------------------------------------------------------|---------|

|                                                              |         |
|--------------------------------------------------------------|---------|
| Pomoc s kariérou i vzděláváním<br>Mgr. Anna Mikulášková..... | str. 19 |
|--------------------------------------------------------------|---------|

## OTÁZKY A ODPOVĚDI

|                                                                                     |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Nejčastější dotazy týkající se peněžité pomoci v mateřství<br>Simona Valášková..... | str. 21 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|

|                                         |         |
|-----------------------------------------|---------|
| Sick day<br>Mgr. Klára Gottwaldová..... | str. 11 |
|-----------------------------------------|---------|

## Z JINÉHO SOUDKU

|                                                       |         |
|-------------------------------------------------------|---------|
| Rozhovor s Ing. Alenou Chládkovou.....                | str. 22 |
| Rozhovor s Mgr. Klárou Gottwaldovou.....              | str. 23 |
| Rozhovor s Ing. Michalem Hromčíkem.....               | str. 24 |
| Jedlé zdravé plevle - Mgr. Veronika Mergentalová..... | str. 25 |

## NABÍDKA SEMINÁŘŮ

|                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| Aktuální nabídka seminářů..... | str. 26 - 28 |
| Zakázkové semináře.....        | str. 29      |

## ODDECHOVÁ RUBRIKA

|                                     |              |
|-------------------------------------|--------------|
| Inzerce.....                        | str. 29 - 30 |
| Pěkný domov.....                    | str. 31      |
| Objednávka čtvrtletníku Ad rem..... | str. 31      |
| Najdi 5 rozdílů.....                | str. 32      |
| Představujeme nového lektora.....   | str. 32      |

# [slovo patrona]



Mgr. Pavel Gottwald

Vážený čtenáři,

jsem poctěn, že jsem byl osloven redakcí časopisu Ad rem jako patron letního čísla. Tento úvodník píšou nad šálkem výborné kávy v sluncem zalitých jarních Luhačovicích, kde právě trávím několik dnů dovolené. Se čtvrtletníkem Ad rem jsem spolu s dalšími členy redakční rady od jeho počátku a myslím, že mohu směle říci, že za ten rok a půl ušel velký kus cesty. Nejen, že jsme velmi rádi tomu, že okruh „věrných“ čtenářů se rozšiřuje, ale jsem přesvědčen, že i odborná úroveň časopisu má vzrůstající tendenci.

A co jsme si pro vás připravili jako čtení na léto? Jako patron jsem se zhostil i vypracování článku z odborné sféry mně nejbližší, a tou je insolvenční řízení. Tentokrát se zabývám insolvenční zaměstnavatele, a to především z pohledu zaměstnaneckého. Jako již tradičně pak v Ad rem je možné nalézt řadu příspěvků především lektorského týmu vzdělávací agentury TSM, spol. s r.o., které se zabývají praktickými problémy, s nimiž se setkávají personalistky/té i mzdové/í účetní. Věřím, že letní číslo Vás zaujme stejně jako mě a přinese vám odpovědi na problémy, které vás ve vaší praxi trápí.

Užijte si léto a na podzim se s vámi nad stránkami Ad rem budu opět těšit na viděnou.

# [rozhovor s patronem]

**Pane magistře, co Vás vedlo k tomu věnovat se ve své profesní dráze právě právu, resp. právu insolvenčnímu?**

Zní to možná zvláštně, ale již v době, kdy jsem končil základní školní docházku, jsem uvažoval nad tím, že bych v budoucnu rád studoval právo. Na tom se nic nezměnilo ani v průběhu středoškolských studií, a tak jsem mohl v roce 2008 úspěšně ukončit studium na brněnské právnické fakultě. K problematice insolvenčního práva jsem se dostal fakticky nejprve jako k vedlejší činnosti mého právnického působení u zaměstnavatele ze soukromé sféry, záhy se však insolvenční právo stalo mojí hlavní pracovní náplní.

**Jakou další oblastí práva se ve své praxi zabýváte?**

Převážně je to právo občanské, a to zejména

vymáhání pohledávek a závazkové vztahy. Občasné se pak zabývám i problematikou práva pracovního a trestního.

**Co Vás vedlo k tomu, stát se lektorem insolvenčního práva?**

Přednášet jsem nejprve začal v rámci organizační struktury svého zaměstnavatele, kdy jsem zjistil, že znalost insolvenčního zákona nutně nemusí znamenat i schopnost jeho správné aplikace v praxi. Proto jsem započal spolupráci s vzdělávací agenturou TSM, spol. s r. o., kde se nyní snažím v rámci mnou lektorovaných seminářů pomoci posluchačům s pochopením a osvojením si základních institutů a procesů insolvenčního řízení.

**Jak trávíte svůj volný čas?**

V poslední době velmi rád a často rela-

xuji při realizaci naší zahrady. Zbývající síly rád rozložím mezi sportovní aktivity, mezi které v jarních a letních dnech patří cyklistika (horská i silniční) a běh. Velmi rád také cestuji a poznávám nová místa.

**Zmínil jste cestování. Kde se Vám zatím nejvíce líbilo, a máte nějaký cestovatelský nesplněný sen?**

Největším cestovatelským zážitkem pro mne byl New York. Je to město, které musíte buď milovat, nebo nenávidět. A mým zatím nesplněným cestovatelským snem je vidět osobně polární záři.

**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:** 2 | **Vyšlo:** 6. 6. 2016  
**Ev. číslo MK:** E 21745 | **ISSN:** 2336-5099 | **Šéfredaktor:** Ing. Irena Spirová, LL.M.  
**Redakční rada:** Mgr. Klára Gottwaldová, JUDr. Irena Valíčková, JUDr. Adam Valíček, Hana Skřivánková, Katarína Lászlová, Mgr. Pavel Gottwald  
**Příspěvatelé tohoto čísla:** Ing. Alena Chládková, JUDr. Petr Bukovjan, JUDr. Marie Salačová, JUDr. Adam Valíček, JUDr. Irena Valíčková, Ing. Míluše Procházková, Simona Valášková, Mgr. Klára Gottwaldová, Mgr. Dagmar Hošková, Ing. Přemysl Doležal, Mgr. Tomáš Langer, Mgr. Anna Mikulášková, Mgr. Veronika Mergentalová, Ing. Michal Hromčík  
**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.



# Insolvence zaměstnavatele

**Mgr. Pavel Gottwald**

**Aktuální situace okolo velké těžební společnosti ukazuje, že insolvence není pojmem, který by se týkal jen fyzických osob chtějících dosáhnout povolení oddlužení nebo právnických osob těsně před zánikem, ale může postihnout i navenek fungující společnosti zaměstnávající tisíce zaměstnanců.**



Zahájení insolvenčního řízení není vždy pouze vyústěním situace, kdy věřitelům „dojde trpělivost“ s dlužníkem, ale insolvenční zákon pamatuje i na možnost, aby insolvenční návrh podal dlužník sám na sebe. V ust. § 98 odst. 1 ins. zákona je dokonce upravena povinnost dlužníka podat insolvenční návrh, pokud dojde k situaci tam předpokládané:

„Dlužník, který je právnickou osobou nebo fyzickou osobou - podnikatelem, je povinen podat insolvenční návrh bez zbytečného odkladu poté, co se dozvěděl nebo při náležité pečlivosti měl dozvědět o svém úpadku. Tuto povinnost má i tehdy, byl-li pravomocně zastaven výkon rozhodnutí prodejem jeho podniku nebo exekuce podle zvláštního právního předpisu proto, že cena majetku náležejícího k podniku nepřevyšuje výši závazků náležejících k podniku; to neplatí, má-li dlužník ještě jiný podnik.“

Samotné zahájení insolvenčního řízení v situaci, kdy dlužník jako zaměstnavatel standardně uspokojuje pracovní právní nároky svých zaměstnanců, by obecně nemělo mít v tomto okamžiku zásadní dopad na zaměstnance dlužníka, neboť dle ust. § 111 ins. zákona je dlužník i po zahájení insolvenčního řízení oprávněn (resp. povinen), je-li to vzhledem k jeho situaci možné, i nadále vykonávat běžnou správu svého podnikání, tedy mj. přidělovat zaměstnancům práci a standardně vyplácet mzdy, na které se hledí jako na pohledávky postavené naroven pohledávkám za majetkovou podstatou dle ust. § 169 ins. zákona.

V situaci, kdy dlužník svým zaměstnancům mzdy nevyplácí (resp. i ostatní pracov-

něprávní nároky), je namíste zaměstnancům doporučit postup dle zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, který byl popsán v jednom z předchozích vydání tohoto časopisu.

Dospěje-li insolvenční řízení k rozhodnutí o úpadku, tedy fakticky k rozhodnutí o tom, že podaný insolvenční návrh byl důvodný a dlužník skutečně v úpadku pro platební neschopnost nebo z důvodu předlužení je, popř. se jedná o úpadek hrozící, přichází u zaměstnavatelů fakticky dva možné způsoby řešení úpadku. Prvním je konkurs, druhým reorganizace. Na rozdíl od konkursu, který je obecně přípustný pro kteréhokoliv dlužníka jako zaměstnavatele, tak reorganizace je přípustná pouze pro podnikatele, jestliže celkový roční úhrn jeho čistého obrátu za poslední účetní období předcházející insolvenčnímu návrhu dosáhl alespoň částku 50 000 000 Kč, nebo zaměstnává-li nejméně 50 zaměstnanců v pracovním poměru.

Konkurs je obecně méně příznivým způsobem řešení úpadku a to jak pro věřitele, tak i zaměstnance dlužníka. Konkurs, někdy nazýván jako likvidační způsob řešení úpadku, totiž velmi často znamená začátek konce dlužníka jako zaměstnavatele a jeho důsledkem tak často bývá postupné snižování počtu dlužníkových zaměstnanců. Není to však pravidlem, například při prodeji celého dlužníkovy podniku v rámci zpeněžení majetkové podstaty. V rámci konkursu je výkon práv a povinností souvisejících s majetkem dlužníka svěřen insolvenčnímu správci, tedy i výkon práv a povinností týkajících se pracovních vztahů.

Oproti tomu reorganizace, pokud úspěšně probíhá, nemá tak fatální důsledky pro dlužníkovy zaměstnance jako obecně konkurs. Smyslem reorganizace je primárně zachování dlužníkovy podnikání, tedy včetně zaměstnanců. Často však logicky během reorganizace dochází k částečnému snižování počtu dlužníkových zaměstnanců, neboť je smyslem reorganizace „ozdravit“ dlužníkovy podnikání, zefektivnit procesy a zejména snížit náklady.

Je tak zřejmé, že insolvence zaměstnavatele je stavem, který může mít pro zaměstnance dlužníka velmi nepříznivé důsledky. Zákodárce, vědom si potřeby zvýšené ochrany zaměstnanců i v této situaci, tak (jak už bylo uvedeno výše) alespoň přiznává pracovní právní nárokům zaměstnanců status pohledávek postavených naroven pohledávkám za majetkovou podstatou, resp. jim dává možnost postupu dle zák. č. 118/2000 Sb.

## **Mgr. Pavel Gottwald**

Právník v praxi se zaměřující na pojistné a insolvenční právo.

**Nejbližší seminář  
s Mgr. Pavlem Gottwaldem:**

**30. 8. 2016 Brno**

**Insolvenční řízení  
- základní otázky úpadkového práva**

# Zaměstnávání brigádníků

Ing. Alena Chládková

Prázdniny jsou před námi a vedle vašich stálých zaměstnanců budete mnohde přibírat i „brigádníky“. Ať už jako zástupy za dovolenou, nebo na výpomoc při sezonních pracích. Nejčastěji jsou to studenti, ale také důchodci či uchazeči o zaměstnání. Pojem „brigáda“ sice právní úprava nezná, ale v praxi se vžil pro označení krátkodobého zaměstnání s menším rozsahem práce.



Brigádnickou činnost vykonávají zaměstnanci v režimu **závislé práce**. Podle zákoníku práce platí od 1. 1. 2007 zásadní pravidlo, že závislá práce může být vykonávána **vylučně v pracovněprávním vztahu** podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy. **Základními pracovněprávními vztahy** jsou:

- **pracovní poměr**
- **právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti a**
- **právní vztah založený dohodou o provedení práce.**

Ve všech těchto pracovněprávních vztazích může brigádník pracovat. Na jakém z těchto tří vztahů se obě strany dohodnou, **je rozhodující zpravidla rozsah práce vyžadovaný zaměstnavatelem**. Nejčastěji, pokud nebude předpokládána potřeba zaměstnavatele větší než 300 hodin v kalendářním roce, uzavře s brigádníkem zřejmě dohodu o provedení práce. Kdyby byla zmíněna potřeba práce větší, nabízí se uzavření dohody o pracovní činnosti nebo pracovního poměru na dobu určitou. **Není přitom vyloučeno, že táž práce bude konána postupně na základě jedné a poté druhé z uvedených dohod a nebo pracovního poměru.**

Protože výkon brigádnické činnosti v rámci pracovního poměru je méně častý než na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměřím se níže právě na ně.

## PŘÁVNÍ ÚPRAVA

Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů, § 74 – § 77.

Dle ustanovení § 77 odst. 1 zákoníku práce „není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, **vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru**“. Znamená to, že třeba otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo náhrady škody se na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují **až na výjimky stejně jako na zaměstnance v pracovním poměru**. Toto pravidlo však **neplatí**, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení
- b) dočasné přidělení
- c) odstupné
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích)
- e) překážky v práci na straně zaměstnance
- f) dovolenou
- g) skončení pracovního poměru
- h) odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a
- i) cestovní náhrady.

## KDY A JAK DOHODY UZAVŘÍT

Dle ustanovení § 74 odst. 1 zákoníku práce **má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru**. Oproti právní

úpravě účinné do 31. 12. 2006 ale stávající zákoník práce **nestanoví žádné omezující podmínky**, za nichž by bylo možné uveřejněné dohody uzavírat. Pokud jsou proto splněny předpoklady, které s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr tento právní předpis spojuje a které se týkají zejména **rozsahu konané práce** (viz dále), je možné dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce sjednat. Je především na zaměstnavateli a jeho potřebě práce, aby rozhodl, **ve kterém z pracovněprávních vztahů bude závislá práce konána**. Nový zákoník práce celou oblast liberalizoval.

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena **písemně**. Nedodržení této předepsané formy sice nemusí znamenat nutně neplatnost této dohody (dle ustanovení § 20 zákoníku práce platí, že pokud již bylo započato s plněním, **nelze se pro nedostatek formy dovolat neplatnosti takového právního jednání**), ale hrozí riziko pokuty od orgánu inspekce práce.

## VÝHODY A NEVÝHODY

Mezi pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr **existují samozřejmě rozdíly**. Tyto rozdíly lze z **hlediska zaměstnavatele** (z hlediska zaměstnance tomu může být často právě naopak) vnímat u dohod jako výhodné, či nevýhodné.

### Výhody

1. zaměstnavatel nemá povinnost **rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu a přidělovat mu v ní práci**
2. **zaměstnanci nevznikají automaticky práva** spojená jinak s výkonem závislé práce v pracovním poměru
3. zákon nestanoví žádné omezení, pokud jde o **dobu trvání pracovněprávního vztahu**
4. poměrně **jednoduchá možnost** pracovněprávní vztah založený některou z dohod **rozházet (zrušit)**
5. odměna je zpravidla smluvní a na zaměstnance se až na výjimky **nevztahují ustanovení zákoníku práce o odměňování mzdou či platem**

### Nevýhody

6. **omezený rozsah práce**, kterou může zaměstnanec pro zaměstnavatele konat

### 1. Přidělování práce

Vůči zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **není zaměstnavatel povinností přidělovat jim práci a rozvrhovat jim před výkonem práce pracovní dobu**. Vyplývá to především z ustanovení § 74 odst. 2 téhož právního předpisu, které výslovně uvádí, že **zaměstnavatel není povinen v těchto dohodách rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu**. Musí tak učinit jen fiktivně pro účely poskytování náhrady odměny v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

Není ale samozřejmě vyloučeno, aby tímto způsobem zaměstnavatel postupoval, zaměstnanci pracovní dobu **rozvrhl a zaměstnanec podle tohoto rozvrhu pracoval**.

### 2. Práva (nároky) zaměstnanců

**Bez sjednání v dohodě nebo v kolektivní smlouvě, popř. stanovení ve vnitřním předpisu** zaměstnavatele, **není zaměstnanec pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr právo na dovolenou nebo pracovní volno při překážkách v práci**.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytnout takovému zaměstnanci dovolenou

nebo pracovní volno pro překážky v práci (a stejně tak, pokud je sjednáno právo na cestovní náhrady), **musí dodržet podmínky, které zákoník práce pro tyto instituty předepisuje**.

### 3. Doba trvání dohod

Zákoník práce stanoví u obou dohod povinnost **uvést dobu, na kterou se dohoda uzavírá**. Může jít jak o **dobu neurčitou, tak dobu určitou**.

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr **se nevztahuje ustanovení § 39 zákoníku práce omezující dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou**. Pracovněprávní vztahy v podobě dohod o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce tak lze opakovaně uzavírat na dobu určitou bez ohledu na obecné pravidlo 3x3, které se až na výjimky uplatňuje u pracovního poměru.

### 4. Zrušení (rozvázání) pracovněprávního vztahu založeného dohodou

Není-li mezi smluvními stranami sjednáno nic dalšího nebo jiného, je dle ustanovení § 77 odst. 4 zákoníku práce možné zrušit ji **dohodou** ke sjednanému dni. Jednostranně může být zrušena dohoda o pracovní činnosti i dohoda o provedení práce z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15-ti denní **výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Co zákoník práce omezuje, je **okamžité zrušení** dohody o pracovní činnosti. To může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (viz důvody uvedené v ustanoveních § 55 a § 56 zákoníku práce).

Byť v praxi je to spíše ojedinělá záležitost, není vyloučeno, že v souvislosti s dohodou (především pak s dohodou o pracovní činnosti) **bude sjednána zkušební doba a tedy možnost zrušení dohody v této době oznámením druhé smluvní straně**, stejně jako je tomu podle ustanovení § 35 a § 66 zákoníku práce pro zaměstnance v pracovním poměru.

S účinností od 1. 1. 2014 může dle ustanovení § 77 odst. 5 zákoníku práce jak dohodu o pracovní činnosti, tak dohodu

o provedení práce **okamžitě zrušit zákoný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, ale to jen tehdy, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance**. K platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance se vyžaduje **přivolení soudu**.

### 5. Odměňování

Zaměstnancům pracujícím na základě pracovního poměru přísluší za vykonanou práci **mzda či plat**, kdežto zaměstnancům, kteří uzavřeli dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, vzniká za výkon práce **právo na odměnu**.

### Výše a podmínky

**Výši odměny a podmínky** pro její poskytování si dle ustanovení § 138 zákoníku práce sjednávají zaměstnavatel se zaměstnancem **v dohodě samotné** (byť není vyloučeno, že i pro tyto případy ji stanoví zaměstnavatel jednostranně). Nejčastěji jde o **časovou formu odměny** za hodinu nebo za měsíc, nebo o sjednání odměny v konkrétní výši za realizaci konkrétního pracovního úkolu. Zákoník práce nebrání tomu, aby zaměstnavatel i na odměňování zaměstnanců činných na základě těchto dohod vztáhl některá ustanovení svého vnitřního mzdového (platového) předpisu nebo aby jim poskytl třeba prémiovou složku odměny i bez přímého sjednání v dohodě. **Na odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se plně vztahuje ustanovení o minimální mzdě**. Co se na odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **naopak nevztahuje**, jsou **nejnižší úrovně zaručené mzdy** vyčíslené v 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, ve znění pozdějších předpisů.

I pro dohody platí pravidlo dle ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele **stejná mzda, plat nebo odměna z dohody**“. Je proto vhodné, aby tam, kde budou zaměstnanci na dohodu vykonávat stejnou nebo srovnatelnou práci



jako zaměstnanci v pracovním poměru měli obdobně vysokou odměnu, s přihlédnutím ke všem kritériím, které zmíněné ustanovení uvádí (např. pracovní podmínky, praktické znalosti, apod.).

#### Splatnost a výplata

Pokud jde o **splatnost a výplatu odměny z dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr, platí pro ně obdobně ustanovení § 141 a § 142 zákoníku práce o splatnosti a výplatě mzdy nebo platu. Odměna je tedy obecně splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na odměnu, a pro její výplatu se použijí výplatní termíny určené zaměstnavatelem, nebo sjednané s odborovou organizací v kolektivní smlouvě.

Zákoník práce ve svém ustanovení § 144 výslovně předpokládá, že účastníci se **mohou domluvit ale i jinak, a to mj. též na jednorázové splatnosti odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu**. V takovém případě vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Dohoda o jednorázové splatnosti odměny až po provedení celého pracovního úkolu **má vliv na případné zjištění průměrného výdělku zaměstnance**. Obecně platí, že výpočet průměrného výdělku zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí stejnými pravidly jako u zaměstnance pracujícího v pracovním poměru. Pokud byla ale sjednána jednorázová splatnost odměny, je dle ustanovení § 361 zákoníku práce **rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu**.

## 6. Rozsah práce

Na **dohody lze práci vykonávat jen v omezeném rozsahu**. Mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce dělá právní úprava **jen kvantitativní, a nikoliv kvalitativní rozdíl**. To znamená, že o použití některé z těchto dohod rozhoduje zpravidla hledisko maximálního rozsahu práce a nikoli charakteru činnosti. **I na dohodu o provedení práce lze proto vykonávat opakující se činnost**.

### Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti **není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby**. Stanovenou týdenní pracovní dobou, z níž se odvozuje zmíněná polovina, je **stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnavatele, u kterého je práce konána, a to ve vztahu k jejímu druhu**. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje **za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Za toto období se počítá výše uvedený průměr**. Pokud bude tedy dohoda o pracovní činnosti sjednána např. na období 6 měsíců, může zaměstnanec konat v některých jeho týdnech práci i nad rámec 20 hodin a v měsících nad „poloviční úvazek“, o to méně jí ale bude konat v jiných týdnech či měsících vyrovnávacího období.

**Každou dohodu o pracovní činnosti je třeba posuzovat samostatně**, a to i ve vztahu k maximálnímu rozsahu práce. Nelze proto hodiny odpracované na základě jedné dohody o pracovní činnosti sčítat pro tyto účely s hodinami odpracovanými v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o pracovní činnosti u stejného zaměstnavatele, jako tomu je u dohody o provedení práce (viz dále). Zaměstnavateli dokonce nic nebrání v tom, aby se zaměstnancem uzavřel současně dvě dohody o pracovní činnosti (nebo kombinované s dohodou o provedení práce). Musí ale respektovat základní zásadu obsaženou v ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce **o jiném druhovém vymezení prací v případě dvou a více souběžných pracovněprávních vztahů u téhož zaměstnavatele**.

### Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se uzavírá dohoda o provedení práce, **nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce**. Do rozsahu práce se přitom započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele **v témže kalendářním roce** na základě jiné dohody o provedení práce. Případné rozdílné druhové vymezení prací nerozhoduje.

Pokud tedy zaměstnanec uzavřel se za-

městnavatelem dohodu o provedení práce a rozsah práce sjednali v délce 250 hodin v kalendářním roce (a zaměstnanec by práci v tomto rozsahu opravdu odvedl), tak kdyby titíž účastníci uzavírali **v témže kalendářním roce další dohodu o provedení práce**, nesměl by sjednaný rozsah práce přesáhnout 50 hodin. Jinak by došlo k porušení zákonem stanoveného pravidla.

#### **Ing. Alena Chládková**

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

#### **Nejbližší seminář s Ing. Alenou Chládkovou:**

**23. 6. 2016 - Brno**

**Dovolená, překážky v práci  
a pracovní doba v roce 2016,  
vybrané problémy z vedení  
personální agendy a odměňování**



# Procesní aspekty změny pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou

JUDr. Irena Valíčková, JUDr. Adam Valíček

V minulém čísle bylo autorkou článku rozebráno ustanovení § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), kdy autorka článku v závěru poukázala na významný nálezn Ústavního soudu sp. zn. 3323/2014 ze dne 8. 12. 2015. S ohledem na jeho zásadní význam pro praxi se autoři rozhodli věnovat se procesním aspektům změny pracovního poměru, jenž byl sjednán na dobu určitou, na pracovní poměr na dobu neurčitou, a to z důvodu jeho sjednání v rozporu se zákonem.

## Preference pracovního poměru na dobu neurčitou a možnosti sjednání doby určité

Zákoník práce preferuje uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou, a to z důvodu nejen sociální jistoty zaměstnance, ale i z důvodu jeho ekonomické jistoty a zajištění příjmu. Pro sjednání pracovního poměru jsou kladeny zákonodárcem poměrně striktní podmínky, k jejichž ještě většímu posílení ve prospěch zaměstnance došlo s účinností od 1. 1. 2012. Jelikož zákonodárce v rámci ochrany zaměstnanců preferuje uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou, klade základní podmínku, za které pracovní poměr může být v případě, že byl sjednán na dobu určitou, prodloužen. Touto podmínkou je, že sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakován nebo prodloužen nejvýše dvakrát. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. Tím je vyjádřena časová limitace pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, kdy, jak již bylo autory uvedeno, zákonodárce preferuje pracovní poměr na dobu neurčitou z důvodu větší jistoty pro zaměstnance.

## Existují výjimky?

Jelikož ale ne každá činnost může být

z ekonomických a provozních důvodů vykonávána v pracovním poměru na dobu neurčitou, jsou připuštěny výjimky, u kterých se shora uvedené časové omezení neuplatní. Takovéto výjimky spočívají ve vážných provozních důvodech nebo důvodech spočívajících ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. V tomto případě je vyžadována písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, jež upraví bližší vymezení těchto důvodů, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, přičemž vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené v předchozí větě. Je však třeba si uvědomit, že musí jít o vážné provozní důvody či důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Jako příklad činnosti, na kterou se omezení kladená na pracovní poměr uzavřený na dobu určitou nevztahují, lze uvést sezónní práce (provoz lyžařského střediska, otevřeného plaveckého bazénu apod.).

## Sjednání v rozporu se zákonem

Pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou sjednán v rozporu se shora uvedenými podmínkami, musí zaměstna-

nec oznámit před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Poté platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Dosud ne zcela jednoznačně vyřešenou otázkou bylo, zdali nastává změna pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na dobu neurčitou oznámením zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání a uplynutím dvouměsíční prekluzivní lhůty k podání žaloby, nebo se k tomuto oznámení zaměstnance musí přidat rovněž rozhodnutí soudu, že nebyly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Nejvyšší soud v řadě svých rozhodnutí konstatoval, že v případě oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání nastupují účinky nevratitelné domněnky (resp. fikce) o existenci pracovního poměru na dobu neurčitou, pokud zaměstnavatel nepodal v prekluzivní lhůtě žalobu na určení splnění podmínek umožňujících mu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Nicméně i přes tuto poměrně ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu lze nalézt rozhodnutí, kterým se soud odchýlil od svého předchozího rozhodování. Tímto odlišujícím se rozhodnutím Nejvyšší soud konstatoval, že: „I když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru,



že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skončil pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby vždy, nebylo-li pravomocným rozhodnutím soudu určeno, že nebyly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou delší než dva roky uvedené v § 30 odst. 2 zák. práce (vydaným na základě žaloby zaměstnance), popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny.“

#### Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14

Na shora uvedené odlišující se rozhodnutí Nejvyššího soudu reagoval i Ústavní soud, podle kterého by nebylo v souladu s ochranou zaměstnance, musel-li by zaměstnanec kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Oznámí-li proto zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami obsaženými v § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. S tímto rozhodnutím lze pouze souhlasit, neboť by nebylo spravedlivé, aby pouze zaměstnanec projevoval aktivitu v případě pochybností o tom, zdali došlo k „přeměně“ pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Opačný výklad by neměl rovněž i oporu v zákoně, kde je uvedeno, že oznámením zaměstnance dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou.

#### Závěr

Vzhledem ke shora uvedenému nelze než uzavřít, že v případě, kdy byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem, je oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, zcela dostačujícím pro to, aby bylo možno považovat daný pracovní poměr za pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. V případě, pokud s touto skutečností zaměstnavatel nebude souhlasit, musí se ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě obrátit se žalobou na příslušný soud.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2923/2008 ze dne 11. 9. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4532/2009 ze dne 19. 10. 2010

Nález Ústavního soudu sp. zn. II.ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015

#### Nejbližší kurzy s lektory JUDr. Irenou Valíčkovou a JUDr. Adamem Valíčkem:

**Nejčastější problémy zaměstnavatelů, náhrada majetkové a nemajetkové újmy (škody) - novela!...**  
15. 6. 2016 Brno  
20. 6. 2016 Praha

**Zákoník práce - Desatero pracovního poměru - tipy pro praxi z pohledu aktuální judikatury a zákoníku práce**  
28. 7. 2016 Praha

**Zákoník práce komplexně z pohledu teorie i praxe**  
26. 8. 2016 Praha



**JUDr. Irena Valíčková**

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



**JUDr. Adam Valíček**

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

## LETNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE NEJEN PRO PERSONALISTY - 3denní

Cílem semináře je seznámení účastníků se základními pracovníprávními instituty, se kterými se lze v praxi nejčastěji setkat a bez kterých se neobejde žádný zaměstnanec HR. Letní škola je zaměřena na zaškolení začínajících personalistů, zaměstnanců HR, právníků, ale také všech, které problematika pracovního práva zajímá. Letní škola bude doplněna o praktické ukázky a příklady z praxe. Seminář je určen pro zaměstnance i zaměstnavatele. Náročnost: začátečníci i pokročilí.

LEKTOŘI: JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, JUDr. Adam VALÍČEK

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

středa 20. července 2016 - zahájení v 9:00 hodin (9:00 - 13:30 h),

čtvrtek 21. července 2016 - zahájení v 9:00 hodin (9:00 - 13:30 h)

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

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

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

*Bližší informace a přihlášku naleznete na [www.tsmvyskov.cz](http://www.tsmvyskov.cz)*

# Pracovní smlouva - základní praktické problémy

Mgr. Klára Gottwaldová

Co nám o náležitostech pracovní smlouvy stanoví zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jistě všichni víme (ust. § 34 a násl. zákoníku práce). Ne vždy je však personalistům, zvláště těm, kteří s personalistikou začínají, jasné, jak si příslušná ustanovení zákona vyložit a aplikovat je v praxi. Pojďme se na nejzákladnější problémy, které mohou v aplikační praxi vyvstat, nyní společně podívat.



Pracovní smlouva obecně musí obsahovat (ust. § 34 odst. 1 zákoníku práce):

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- den nástupu do práce.

Jedná se o tzv. základní/podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Pomineme-li náležité označení smluvních stran (tedy zaměstnance a zaměstnavatele), datum podepsání pracovní smlouvy a podpisy smluvních stran, pak opravdu k tomu, aby pracovní smlouva byla platně uzavřena, postačí sjednání druhu, místa a dne nástupu do práce.

**Kdy tedy pracovní poměr skutečně vzniká? Vzniká už samotným podpisem pracovní smlouvy?**

Den nástupu do práce se zpravidla sjednává přesným určením dne, měsíce a roku (vyloučeno ale není ani použit jiný časový údaj, takový údaj však musí být natolik jednoznačný, že nevzbuzuje pochybnosti o tom, který den byl sjednán jako den nástupu do práce, kupř. první středa v měsíci červnu, Štědrý den apod.). Uvedme si nyní několik praktických příkladů:

a) *Dne 6. 6. 2016 uzavřeli zaměstnanec a zaměstnavatel pracovní smlouvu, v níž byl jako den nástupu do práce sjednán den 6. 6. 2016. Je takový postup možný?*

Ano, v tomto případě v praxi nedochází k problémům.

b) *Dne 6. 6. 2016 uzavřeli zaměstnanec a*

*zaměstnavatel pracovní smlouvu, v níž byl jako den nástupu do práce sjednán den 1. 7. 2016. Je takový postup možný?*

Ano, takový postup je rovněž možný a ani v tomto případě v praxi nedochází k problémům.

c) *Dne 6. 6. 2016 uzavřeli zaměstnanec a zaměstnavatel pracovní smlouvu, v níž byl jako den nástupu do práce sjednán den 1. 7. 2016. Zaměstnanec však dne 1. 7. 2016 do práce nenastoupil, protože dne 20. 6. 2016 onemocněl. Do práce přišel až 7. 7. 2016. Kdy tedy vlastně pracovní poměr vznikl?*

Zákoník práce ve svém ust. § 36 stanoví, že pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Je tedy nutné si uvědomit, že pracovní poměr vzniká dnem sjednaného nástupu, nikoliv dnem faktického nástupu zaměstnance do práce.

Pokud by však personalista byl nucen řešit situaci, že zaměstnanec dne 1. 7. 2016 nenastoupí do práce a zaměstnavatel nemá o takovém zaměstnanci žádné informace, je pak možné postupovat v souladu s ust. § 34 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

**Musí být pracovní smlouva uzavřena písemně?**

Přestože zákoník práce v ust. § 34 odst. 2 stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, nespojuje s nedodržením předepsané písemné formy výslovně neplatnost/nicotnost tohoto pracovněprávního jednání. Ač se to tedy může jevit až nelogicky, platná je pracovní smlouva i tehdy, pokud byla sjednána ústně. Oporu pro takový postup najdeme v ust. § 20 zákoníku práce, který stanoví: *Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon (v našem případě se jedná o formu písemnou), a bylo-li již započato s plněním (tedy zaměstnanec nastoupil do práce), není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká (pracovní smlouva) nebo se mění základní pracovněprávní vztah.* Ovšem pozor, pracovní smlouva v daném případě tedy je platně uzavřena, to však nic nemění na tom, že došlo k porušení příslušného ustanovení zákoníku práce, které vyžaduje písemnou formu pracovní smlouvy. Zaměstnavatel se tedy vystavuje riziku postihu/sankce od příslušného inspektorátu práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, pokuta až do výše 10.000.000,- Kč).

**Když zkušební doba není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, je tedy její existence dána automaticky na základě zákona?**

Nikoliv! V daném případě se autorka již setkala v praxi se situací, kdy zaměstnavatel chtěl pracovní poměr zrušit ve zkušební době, přestože nebyla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána, neboť se domníval, že zkušební doba je dána právě na základě zákona. Takový postup byl samozřejmě chybný. Jak ostatně uvádí zákoník

práce, je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce.

**Jsmes s. r. o. a přemýšlíme, zda je pro nás vhodné mzdu sjednat v pracovní smlouvě nebo ji upravit samostatně platovým výměrem.**

Předně je třeba upozornit na to, že zaměstnavatel, který má právní formu s. r. o., neodměňuje své zaměstnance platem, ale mzdou, tudíž pokud mzdu stanovuje/určuje výměrem, nejedná se o výměr platový, ale mzdový (bohužel častá chyba v praxi). Zaměstnavatelé, kteří odměňují zaměstnance platem, jsou uvedeni v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce (stát, územní samosprávný celek apod.).

Ust. § 113 odst. 1 zákoníku práce pak stanoví, že *mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak*. Co se sjednání mzdy týče, může být mzda sjednána tedy přímo v pracovní smlouvě nebo ve smlouvě o mzdě (sjednání mzdy v samostatné smlouvě o mzdě dle zkušeností autorky nebývá až tak časté), dále může být stanovena samostatným vnitřním předpisem upravujícím odměňování nebo ji zaměstnavatel určí mzdovým výměrem. Pro zaměstnavatele je nejvýhodnější mzdu určit mzdovým výměrem, neboť mzdový výměr je jednostranným právním

jednáním zaměstnavatele a ve smyslu ust. § 113 odst. 4 pokud zaměstnavatel následně mzdový výměr změní, pak je povinen tuto skutečnost zaměstnanci pouze písemně oznámit a není nutné cokoli dále sjednávat (rozlišujeme oznámení x sjednání).

V praxi se pak lze setkat s rozličnými ujednáními v pracovní smlouvě týkajícími se odměňování zaměstnanců, pozor však na ujednání tohoto typu: „Mzda se určuje samostatným mzdovým výměrem, který je nedílnou součástí této pracovní smlouvy.“ Výkladová praxe se totiž kloní k tomu, že touto formulací by došlo ke sjednání mzdy, ev. také ke sjednání způsobu odměňování, termínu a místa výplaty mzdy (přestože existuje samostatný mzdový výměr) a jakékoliv změny těchto skutečností by tak bylo možné činit pouze se souhlasem zaměstnance.

**Můžeme se zaměstnancem sjednat dva druhy práce v jedné pracovní smlouvě?**

Ano, v praxi hovoříme o tzv. kumulaci druhů práce (kumulovaný druh práce). Toto je účelné používat zejména u malých zaměstnavatelů či u druhů práce, kdy by pro zaměstnance vykonávajícího jeden druh práce neměl zaměstnavatel práci na plný pracovní úvazek. Klasickým uváděným příkladem bývá sjednání kumulovaného druhu práce jako „topič a zahradník“. Zaměstnavatel a zaměstnanec se sjednáním kumulovaného druhu práce dohodli, že zaměstnanec bude vykonávat jakékoliv práce, které spadají právě pod druhy práce topič a zahradník (zjednodušeně řečeno: *když bude tuhá zima, bude zaměstnanec více vytížen jako topič, když bude mírná zima,*

*bude se zaměstnanec v souladu s pokyny zaměstnavatele věnovat více zahradničení*).

**Zaměstnanec nesouhlasí s navrženým ujednáním v pracovní smlouvě, že mu bude mzda poukazována na jeho bankovní účet, mzdu chce vyplácet v hotovosti. To se nám nelíbí, protože vyplácení mzdy na účet zaměstnanců je u nás běžnou praxí.**

V tomto případě bohužel není možné trvat na tom, že v pracovní smlouvě bude ujednáno, že *mzda bude vyplácena na účet zaměstnance*. Ust. § 142 odst. 3 zákoníku práce totiž mimo jiné stanoví, že *mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty nebo není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak*. Ust. § 143 odst. 1 pak stanoví, že *na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín*. Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá, že pokud zaměstnanec odmítne mít v pracovní smlouvě ujednání o vyplácení mzdy na platební účet, je třeba mu vyhovět a mzdu mu tak zpravidla vyplácet v hotovosti, v pracovní době a na pracovišti.

## Co je to tzv. sick day?

Odpovídá: **Mgr. Klára Gottwaldová**

Jedná se o v poslední době rozšířený benefit, který zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům. Řada zaměstnavatelů prostřednictvím „sick days“ umožňuje zaměstnancům řešit tzv. karenční dobu, tedy první tři dny dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnanci není poskytována náhrada mzdy. „Sick“ totiž v překladu z anglického jazyka znamená „nemocný“. Český ekvivalent pro slovní spojení „sick day“ je tedy

„zdravotní volno“. Podstatou tohoto benefitu je to, že je-li zaměstnanec nemocný, tak si může vybrat tzv. sick day bez toho aniž by zaměstnavatel vyžadoval jakékoliv potvrzení od lékaře. Bližší podmínky čerpání a poskytování náhrady mzdy typicky stanoví kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele. K tomuto pak ještě dodávám, že nejčastěji se lze setkat s rozsahem 3-5 dnů zdravotního volna v kalendářním roce.

**Mgr. Klára Gottwaldová**

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



# Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance a rozvázání pracovního poměru

JUDr. Petr Bukovjan



Posudkový závěr lékařského posudku ze vstupní lékařské prohlídky, které se podrobil ještě jako uchazeč o zaměstnání, vyzněl v tom smyslu, že je zdravotně způsobilým k práci, kterou má pro zaměstnavatele vykonávat. Když pak ale v průběhu trvání pracovního poměru absolvoval periodickou lékařskou prohlídku (nebo nastal dokonce důvod k lékařské prohlídce mimořádné), poskytovatel pracovnělékařských služeb vydal lékařský posudek se závěrem, že jako zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost.

Lékařský posudek s takovým posudkovým závěrem je zaměstnavateli mj. **důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí**, a to dle ustanovení

- **§ 52 písm. d) zákoníku práce (ZP)** v případě, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo

- **§ 52 písm. e) ZP**, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost z jiných než výše uvedených příčin (v praxi se hovoří o tzv. obecných příčinách).

Není vůbec náhodou, že zákoník práce mezi dvěma výše popsanými výpovědními důvody rozlišuje. Společné mají to, že **počítají s existencí lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb** (případně rozhodnutí příslušného správního orgánu), **ze kterého vyplývá posudkový závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance**. Jiná je ovšem příčina tohoto stavu a v té souvislosti též následky spojené s rozvázáním pracovního poměru. Pokud totiž zaměst-

navatel rozváže se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí (nebo dohodou) ve vazbě na jeho dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost způsobenou pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci dle ustanovení § 67 odst. 2 ZP **odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku**, ledaže by se zaměstnavatel své odpovědnosti za škodu zcela zprostil ve smyslu ustanovení § 367 odst. 1 ZP.

Zde je třeba upozornit na jednu „judikatorní anabázi“. Na základě rozhodovací praxe Nejvyššího soudu bylo zaměstnavatelům doporučováno, aby vyžadovali po poskytovateli pracovnělékařských služeb **uvedení této příčiny přímo do lékařského posudku**. Podle (dřívějšího) názoru dovolacího soudu by totiž měl zaměstnavatel už z tohoto dokumentu naznat, jestli je, či není příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí, a být si tím pádem jist naplněním skutkové podstaty příslušného výpovědního důvodu. **Jen v takovém případě byl podle Nejvyššího soudu lékařský posudek způsobilým podkladem pro rozvázání pracovního poměru.**

Poté, co zmíněný soud vydal dne 29. 1. 2016 svůj rozsudek pod sp. zn. **21 Cdo 1804/2015**, je ale všechno trochu jinak. Sice svým způsobem lépe pro zaměstnavatele (protože absence lékařského posudku nebo neuvedení příčiny v něm neznamena auto-

maticky neplatnost výpovědi z pracovního poměru), ale některé závěry Nejvyššího soudu zejména o povaze lékařského posudku, na jehož základě rozvažuje zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem, **mohou vyvolat u zaměstnavatelů oprávněné pochybnosti o účelnosti pracovnělékařských služeb**. Tím spíše, že svůj závěr opírá dovolací soud o změnu právní úpravy ke dni 1. 4. 2012, kdy nabyl účinnosti zákon o specifických zdravotních službách.

Co dovolací soud vlastně řekl? Že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost**, a že tedy poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze **nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci**, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 občanského soudního řádu. Dokonce šel ve své argumentaci až tak daleko, že podle něho lékařský posudek **nepředstavuje takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo závazné pro zaměstnavatele**, a není směrodatné ani pro zaměstnavatele, a že povinnost uložená zaměstnavateli v ustanovení § 55 odst. 1

písm. b) zákona o specifických zdravotních službách (tedy povinnost respektovat při zařazování zaměstnanců k práci závěry lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti k práci, navíc pod vysokou pokutou od orgánu ochrany veřejného zdraví), **se neuplatní, nebude-li zaměstnanec souhlasit se závěry lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu) o jeho zdravotní způsobilosti.**

Nelze než doporučit, aby zaměstnavatelé na svém postupu raději nic neměnili a důvodem k rozvázání pracovního poměru (i ve vztahu k případnému právu zaměstnance na odstupné) si byli co možná nejvíce

jisti. Nedokážu si představit, že by si na některý z dotčených výpovědních důvodů „troufl“ zaměstnavatel bez předchozího lékařského posouzení v podobě lékařského posudku a spoléhal na závěr znalce v rámci dokazování během soudního sporu.

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

**Dovolená, překážky v práci a pracovní doba v roce 2016, vybrané problémy z vedení personální agendy a odměňování, aktuální judikatura**

**16. 6. 2016 Praha**

**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.

# Výklad platné právní úpravy odděleného a neodděleného počítání stravného při dvoudenních tuzemských pracovních cestách

**JUDr. Marie Salačová**

**Časté dotazy písemné i ústní týkající se možnosti dvojího počítání tuzemského stravného při dvoudenních tuzemských pracovních cestách, tj. při aplikaci § 163 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, stále vykazují množství nejasností, nepochopení a neznalostí.**



Aplikace § 163 odst. 4 shora citovaného zákoníku práce se ukázala jako dosti problematická, ale jistého ustálení se jí dostalo po novele od 1. 1. 2012. V uvedeném ustanovení je přesně stanoveno, že při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

K aplikaci předmětného ustanovení se pojí několik závazných a důležitých rozhodnutí a stanovisek.

Určitě je třeba zmínit významné rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí. Toto ministerstvo rozhodlo, a to již od 1. 1. 2007, že i při součtu hodin za oba

kalendářní dny trvání dvoudenní pracovní cesty se uznává pouze jako maximální limit třetí časové pásmo, tedy limit při součtu hodin za oba dny déle než 18 hodin, tj. do 24.00 hodin, protože jiné další časové pásmo pro přiznávání tuzemského stravného neexistuje. Lze tedy rozhodovat pro zaměstnance při tom, co je pro něho výhodnější, zda počítání za každý kalendářní den samostatně nebo v součtu hodin trvání pracovní cesty dohromady s tím, že při součtu za oba dny je limitující třetí časové pásmo, tj. časově v trvání pracovní cesty déle než 18 hodin, tedy maximálně do 24.00 hodin – tato skutečnost pak prakticky znamená, že lze podle tohoto rozhodnutí zaměstnanci přiznat při součtu počtu hodin trvání pracovní cesty za dva kalendářní dny, ma-

ximálně tuzemské stravné ve výši horního limitu pro třetí časové pásmo stanoveného pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 33 shora citovaného zákoníku práce (tj. fakticky pro zaměstnance zaměstnavatele v rozpočtové sféře) – tedy stanovené v § 176 odst. 1 písm. c) téhož zákoníku práce, potažmo v příslušné vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí – pro letošní kalendářní rok 2015 je to vyhláška č. 328/2014 Sb. a zmíněný horní limit pro výši tuzemského stravného pro tuto situaci činí 195 Kč. Z uvedeného tudíž nepochybně vyplývá, že prakticky a fakticky to znamená, že při sčítání doby trvání pracovní cesty za oba dny při dvoudenní pracovní cestě, je výhoda počítání tuzemského stravného pro zaměstnance zpravidla jen při kratších

dobách trvání pracovní cesty v každém kalendářním dnu.

Další důležitou změnu přinesla novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012, a to novelou jeho § 166 odst. 1. Podstata této změny spočívá v tom, že do konce roku 2011 připouštělo výkladově Ministerstvo práce a sociálních věcí, že ve smyslu § 163 odst. 4 zákoníku práce může být u zaměstnance při dvoudenní pracovní cestě i po určitou dobu pobyt v zahraničí. Od 1. 1. 2012 však zmíněná novela vsunula do § 166 odst. 1 předmětného zákoníku práce nový text „s výjimkou odstavce 4“ a tedy vylučuje počítání stravného podle tohoto ustanovení (tj. podle § 163 odst. 4). Znění uvedeného § 166 odst. 1 totiž stanoví nárok na cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě. V tomto ustanovení je přesně stanoveno, že zaměstnavatel je povinen za podmínek dále stanovených poskytnout zaměstnanci stravné ve výši a za podmínek stanovených v § 163 (tj. tuzemské stravné za dobu pracovní cesty po území ČR), s výjimkou odstavce 4 (tj. mimo počítání podle odstavce 4 a mimo zahraniční stravné za dobu pobytu v zahraničí), a náhrady ..... (tj. ty, co jsou přímo dále uvedeny za dobu pobytu v zahraničí). A tato zákonná změna jednoznačně vyjadřuje, že tedy od 1. 1. 2012 platí aplikace § 163 odst. 4 zákoníku práce pouze a výhradně pro dvoudenní tuzemské pracovní cesty (tedy nesmí být u zaměstnance při předmětných dvoudenních pracovních cestách pobyt v zahraničí po žádnou dobu). Zcela určitě tomu nasvědčuje i skutečnost, že § 163 odst. 4 je zařazen do úpravy pro tuzemské stravné.

Neopominutelnou poznámku je vhodné v této souvislosti bezpochyby věnovat ještě samotné formulaci předmětného § 163 odst. 4. Zde je přesná formulace „při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů ....“ - tuto formulaci je nutno chápat podle mého názoru tak, že to pokrývá skutečně pouze pracovní cesty od 0.00 hodin jednoho kalendářního dne do 24.00 hodin druhého kalendářního dne. Nesouhlasím v žádném případě s výkladem, který někteří rozšiřují, že lze podle zmíněného ustanovení počítat první a poslední den při vícedenních pracovních cestách. Jsem přesvědčená, že při počítání prvního a posledního dne při vícedenní pracovní cestě, např. 5denní, se nejedná o dvoudenní pracovní cestu, nýbrž vícedenní, v uvedeném příkladu pětidenní.

Pro jasnější pochopení několik příkladů:

#### **Příklad 1:**

stravné určené zaměstnavatelem pro jednotlivá časová pásma 69 Kč, 104 Kč a 163 Kč

dvoudenní tuzemská pracovní cesta

1. den trvá pracovní cesta 10 hodin – stravné určené 69 Kč
2. den trvá pracovní cesta 17.5 hodin – stravné určené 104 Kč

První den bylo poskytnuto bezplatně 1 jídlo a druhý den 2 jídla;

#### Oddělené počítání

samozřejmě se počítá každý kalendářní den samostatně, tj. první den se jedná o první časové pásmo – 5 až 12 hodin a druhý den se jedná o druhé časové pásmo – déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin – sníženo za bezplatně poskytnutá jídla - tedy první den o 70 % a druhý den o 2 x 35 %, tj. zaměstnanci bude náležet na stravném za první den 20,70 Kč a za druhý den 31,20 Kč - dohromady 51,90 Kč

#### Neoddělené počítání

doby trvání pracovní cesty za oba dny se sečtou, tj. 10 + 17.5 = 27.5 hodin – stravné náleží za třetí časové pásmo – déle než 18 hodin sníženo o 3 bezplatně poskytnutá jídla - tedy 163 Kč sníženo o 3 x 25 % = 163 - 75 % = 163 - (3 x 40,75) = 40,75 Kč

Pro zaměstnance je výhodnější v daném případě oddělené počítání.

#### **Příklad 2:**

stravné určené zaměstnavatelem pro jednotlivá časová pásma opět 82 Kč, 125 Kč a 195 Kč

dvoudenní tuzemská pracovní cesta

1. den trvá pracovní cesta 15.5 hodin
  2. den trvá pracovní cesta 16 hodin
- První den byla poskytnuta bezplatně 2 jídla a druhý den 1 jídlo;

#### Oddělené počítání

samozřejmě se počítá každý kalendářní den samostatně, tj. první den se jedná o druhé časové pásmo – déle než 12, nejdéle však 18 hodin a druhý den shodně - sníženo za bezplatně poskytnutá jídla – tedy první den za 2 jídla, tj. 2 x 35 % a druhý den za 1 jídlo 35 %, tj. zaměstnanci bude náležet na stravném 37,50 + 81,25 = 118,75 Kč

#### Neoddělené počítání

doby trvání pracovní cesty za oba dny se sečtou, tj. 15.5 + 16 = 31.5 hodin - stravné náleží za třetí časové pásmo sníženo o 3 bezplatně poskytnutá jídla - tedy 195 Kč – 3 x 25 % = 195 - 75 % = 48,75 Kč

Pro zaměstnance je výhodnější v daném případě také oddělené počítání.

#### **Příklad 3:**

stravné určené zaměstnavatelem pro jednotlivá časová pásma 70 Kč, 110 Kč a 180 Kč

dvoudenní tuzemská pracovní cesta

1. den trvá pracovní cesta 4.5 hodin
2. den trvá pracovní cesta 4.5 hodin

#### Oddělené počítání

Při odděleném počítání nevznikne zaměstnanci nárok na žádné tuzemské stravné ani v jednom dni, protože nesplnil podmínku stanovenou v zákoníku práce (§ 163 odst. 1 a § 176 odst. 1), totiž jeho pracovní cesta ani v jednom dni netrvala 5 hodin.

#### Neoddělené počítání

Při neodděleném počítání sečteme hodiny pracovní cesty dohromady, tj. 4.5 + 4.5 = 9 hodin - zaměstnanec splňuje při tomto výpočtu podmínku pro první časové pásmo – pracovní cesta trvá 5 až 12 hodin a náleží mu tedy tuzemské stravné ve výši 70 Kč.

Pro zaměstnance je výhodnější v daném případě neoddělené počítání.

#### **JUDr. Marie Salačová**

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

#### **Nejbližší semináře s JUDr. Marií Salačovou:**

#### **Cestovní náhrady v praxi roku 2016**

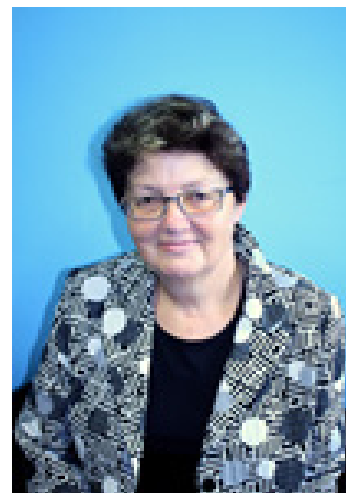
**18. 8. 2016 Brno**  
**25. 8. 2016 Praha**



# Změny ve výši daňového zvýhodnění u plátce daně

Ing. Miluše Procházková

**Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“) byl změněn zákonem č. 125/2016 Sb., a s účinností od 1. května 2016 byly zvýšeny částky daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti.**



Částka daňového zvýhodnění na jedno vyživované dítě ve společně hospodařící domácnosti se nemění a zůstává i po této novele zákona o daních z příjmů ve výši 13 404 Kč ročně. I nadále tak bude poplatníkovi, který vyživuje ve společně hospodařící domácnosti jen jedno dítě, poskytnuto měsíční daňové zvýhodnění ve výši 1 117 Kč, a to u plátce daně formou měsíční slevy na záloze nebo formou měsíčního daňového bonusu. Po skončení roku 2016 při výpočtu ročního zúčtování pak bude mít poplatník nárok na daňové zvýhodnění až již uplatněné formou slevy na dani nebo daňového bonusu ve výši 13 404 Kč.

S účinností od 1. května 2016 se však mění částka daňového zvýhodnění na druhé dítě. Roční částka daňového zvýhodnění se z částky 15 804 Kč zvyšuje na částku 17 004 Kč. Vzhledem k tomu, že poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění v průběhu roku u plátce daně při výpočtu zálohy na daň, ať již formou měsíční slevy na dani nebo měsíčního daňového bonusu, zvyšuje od 1. května částka měsíčního daňového zvýhodnění ve výši 1/12 roční částky z částky 1 317 Kč na částku 1 417 Kč.

Obdobně pak je změněna s účinností od 1. května i částka daňového zvýhodnění na třetí a každé další dítě a to tak, že částka daňového zvýhodnění na třetí a každé další vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti se z částky 17 004 Kč zvyšuje na částku 20 604 Kč. Opět pak měsíční daňové zvýhodnění, které je stanoveno ve výši 1/12 roční částky se zvyšuje z částky 1 417 Kč na částku 1 717 Kč.

Přechodné ustanovení č. 6, uvedené v č. II. zákona č. 125/2016 Sb., pak stanoví, že §

35c odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se použije již pro zdaňovací období roku 2016. Při zúčtování mzdy a výpočtu zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za kalendářní měsíce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se použije § 35c odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Poplatníkovi, který uplatňuje u plátce daně daňové zvýhodnění na druhé, třetí a každé další vyživované dítě ve společně hospodařící domácnosti, náleží vyšší částka měsíčního daňového zvýhodnění od 1. května, tedy poprvé při výpočtu zálohy na daň za měsíc květen 2016. Za měsíce leden až duben budou vyšší částky daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další vyživované dítě ve společně hospodařící domácnosti poskytnuty poplatníkům až při výpočtu ročního zúčtování plátcem daně, pokud poplatník o roční zúčtování za rok 2016 u plátce daně požádá, nebo pak po skončení roku uplatní poplatník nárok na vyšší částky daňového zvýhodnění i za měsíce leden až duben 2016 v podaném daňovém přiznání po skončení roku 2016. V žádném případě není plátce daně oprávněn poskytnout vyšší částky daňového zvýhodnění zpětně za měsíce leden až duben již v průběhu roku 2016.

K postupu plátců daně po změně zákona o daních z příjmů bylo dne 2. 5. 2016 vydáno Generálním finančním ředitelstvím **Sdělení pro plátce daně z příjmů ze závislé činnosti k daňovému zvýhodnění 2016** (č. j.: 51754/16/7100-10114-010025):

Dne 25. 4. 2016 byl ve Sbírce zákonů (částka

49/2016) vyhlášen zákon č. 125/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) tak, že dochází ke zvýšení daňového zvýhodnění podle § 35c odst. 1 zákona na druhé dítě z částky 15 804 Kč na částku 17 004 Kč ročně a na třetí a každé další dítě z částky 17 004 Kč na částku 20 604 Kč ročně. Uvedený zákon nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, tj. dnem 1. května 2016. Za předpokladu, že poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění u plátce daně z příjmů ze závislé činnosti, pak se toto zvýšení poprvé použije při zúčtování mzdy za kalendářní měsíc květen 2016. Zbývající část nároku na daňové zvýhodnění za kalendářní měsíce leden až duben 2016 bude poplatníkovi zohledněna v souladu se zákonem v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období 2016, popř. v rámci daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob za zdaňovací období 2016.

<http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-seznam-dani/2016-04-29-Sdeleni-pro-platce-dane-z-prijmu-ze-zavisle-cinnosti.pdf>

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

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

**22. 6. 2016 Brno**

**Zdaňování příjmů zaměstnanců,  
sezónních pracovníků, brigádníků,  
studentů...**

# Zaměstnávání nezaměstnaných aneb hledáme lidi

Mgr. Dagmar Hošková

„Průmysl nestíhá výrobu, hrozí mu záplava pokut“; „Nedostatek schopných lidí postihuje všechny profese“; „Českému průmyslu podle asociace exportérů chybí 70 tisíc dělnických míst“; „Ajťák i svářeč - firmy loví zaměstnance“; „Pro mladé advokáty je stále dost místa“; „Podle odhadů pracuje v Česku načerno mezi 150 až 200 tisíci lidmi. Odhalit se jich daří minimum“ ...

Nebojte se, to nejsou náměty pro scénář ke katastrofickému filmu, to jsou jen některé z titulků v tisku, které mě oslovily při zamýšlení se nad tématem článku. Jaké jsou perspektivy a jaký bude další vývoj v zaměstnávání nezaměstnaných, absolventů škol, hledání nových pracovních sil a jejich motivování, vzdělávání zaměstnanců, je firemní kultura významná pro motivaci uchazečů i pro stávající zaměstnance atd. To jsou jistě aktuální otázky pro personalisty, manažery i majitele firem, kde se zaměstnanců momentálně nedostává.

Se zvyšující se nabídkou pracovních příležitostí totiž klesá počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Úřady práce v 1. čtvrtletí evidovaly téměř o 50 tisíc pracovních míst více než před rokem. Dle mluvčí Úřadu práce ČR je v současnosti 3,8 uchazeče na jedno volné místo, zatímco loni to bylo 5,1 uchazeče a v roce 2014 téměř 12 uchazečů na jedno volné místo. Aktuálně nalezne do jednoho měsíce práci každý druhý nezaměstnaný, tj. polovina z lidí bez práce.

Ale situace na trhu práce je přesto poměrně nepřehledná. Úřady práce sice stále evidují značný počet nezaměstnaných, avšak celková míra nezaměstnanosti v ČR je v současnosti mírně nad 6 %, což je jedna z nejnižších v Evropě. Na pracovních portálech jsou nabídky desítek tisíc pracovních míst a podíváme-li se na nabídku pracovních či služebních míst, resp. výběrových řízení vypisovaných úřady veřejné či státní správy, najdeme i zde stovky nabídek. Tak jak je to? Jak je možné, že např. v regionu středních Čech či přímo v Praze je tak velká nabídka pracovních míst, které se nedaří obsadit a přitom i tady je poměrně hodně

hledajících či alespoň evidovaných nezaměstnaných. Je to špatná práce zaměstnavatelů, jejich manažerů a personalistů, úřadů práce, neefektivní práce personálních agentur nebo vhodní uchazeči, resp. zaměstnanci neexistují? Nebo se jim nabízená práce nelíbí, nemají požadovanou kvalifikaci a nevěří, že by takovou práci zvládli a raději proto využijí možnosti zajištění pomocí systému sociálních dávek, který sice není příliš štedrý, ale přece jenom nějaké potřeby pokryje? A k tomu občas nějaká brigáda? Nebo je to všechno jinak? Přesně nevím, ale představuji si kombinaci téměř všech možností výše zmíněných.

Na problém zaměstnanosti či vlastně nezaměstnanosti je možné podívat se z mnoha úhlů. Najít rovnováhu mezi potřebami podniků, firem i úřadů na jedné straně a zaměstnanci, resp. nezaměstnanými, kteří by byli osloveni nabídkou volného místa, je hodně komplikované a v některých regionech dokonce nemožné. V neprospěch zaměstnavatelů se v současnosti rozevírají nůžky mezi nabídkou pracovních míst a uchazečů o práci. Ještě před několika roky, v době krize, si firmy mohly mezi uchazeči vybírat, dnes je situace jiná. K tradičně uváděným nedostatkovým dělnickým profesím jako je svářeč, obráběč kovů, skladník, elektrikář, můžeme dnes přidat také řidiče nákladních vozů či autobusů, pracovníky ostrahy, mzdové účetní, prodavače, pokladní, uklízeče a další. Ekonomika roste, firmy přijímají nové zakázky, a roste i poptávka po řadě profesí - konstruktér, operátor, programátor a další, většinou technicky zaměřené. Na stránkách úřadů státní či veřejné správy najdeme nabídky také mnoha netechnických míst a výběrová řízení na místa personalistů,

právníků, specialistů na EU, ekonomů atd.

Často jsou však požadavky zaměstnavatelů nereálné, hledají zaměstnance s vyšší kvalifikací, než mohou využít, aniž by nabízeli vyšší mzdu. I můj kolega, odborník v oblasti IT, se vždy snaží stanovit požadavky na nového uchazeče v takovém rozsahu, aby byl „univerzálně“ využitelný a schopen dalšího odborného růstu. Reakce, že „takový uchazeč, který by toho byl schopen, se ještě nenarodil, je na místě. Někdy naopak firmy chtějí dát příležitost vzdělaným absolventům vysoké či střední školy, kteří mají výborné jazykové vybavení, ale nemají žádnou praxi. Proč student nepracoval v průběhu studia, proč pouze studoval? Co když takový „odborník – teoretik“ bez praxe bude nepoužitelný v reálném prostředí? Pokud student během studia nemá žádný kontakt s praktickým životem, např. formou brigády či stáže, bude pravděpodobně pro praxi hůře využitelný než v opačném případě. Na druhé straně striktní požadavky některých zaměstnavatelů na praxi uchazeče absolventa znevýhodňují ty absolventy středních i vysokých škol, kteří ji dosud neměli možnost získat. Zaměstnavatel by jim měl praxi umožnit a vytvořit pro ně podmínky výhodné ve svých důsledcích pro obě strany. Někteří zaměstnavatelé už na změnu situace na trhu práce reagují a snaží se různými „juniorskými programy“ jednak motivovat studenty a absolventy k zaměstnání, jednak získat alespoň „nějakou“ pracovní sílu. Je však téměř jisté, že dobře kvalifikovaný, schopný a jazykově vybavený mladý zaměstnanec s praxí bude chtít jistě brzy zkusit i jiné zaměstnání a jinou firmu. Mnoho mladých lidí po ukončení střední či vysoké školy má také

jinou představu o životě a pracovní kariéře, než měli rodiče, či než mají zaměstnavatelé hledající chybějící pracovní sílu. Chtějí více cestovat, věnovat se svým koníčkům nebo zkusit samostatně podnikat a hlavně - chtějí mít dostatek volného času. A to v kombinaci se 40hodinovým pracovním týdnem, prací na dobu určitou, či fyzicky náročnou prací, prací na směny, dojížděním za prací a to vše - většinou za 15 až 30 000 Kč měsíčně - nejde skloubit. A jsme zase na začátku. Jak to zkombinovat a vyřešit ke spokojenosti všech zúčastněných? To lze jen těžko. Nebo vůbec. V současnosti se proto zdá vhodné „starat se“ třeba také o starší zaměstnance, nad 50 let, kteří sice nejsou tak vzdělaní, flexibilní či kreativní, ale mají k zaměstnavateli vybudovaný vztah a nemají většinou také potřebu zkoušet „něco nového“. Samozřejmě, případ od případu, resp. zaměstnanec od zaměstnance.

V této souvislosti by jistě byl zajímavý pohled také na celý vzdělávací systém, resp. možnosti vzdělání a to jak v oblasti vysokého školství, tak zvláště odborného školství. To, že se dlouhodobě volá po opětovném propojení průmyslu s odborným školstvím, které poměrně dobře fungovalo v minulosti, jsme všichni zaznamenali. Má-li Česká republika dlouhodobě udržet vysokou konkurenceschopnost průmyslové výroby, je opravdu nutné popularizovat tradiční průmyslové profese a neomezit

se pouze na konstatování, že těch a těch profesí je nedostatek. To, že firmy postrádají zámečníky, svářeče, elektrikáře a další, bylo psáno na začátku článku. Důvodů je jistě řada, ale určitě mezi ně patří nezáměr mladých lidí o studium řemesel, nedostatek a rušení odborných učilišť i malá společenská prestiž těchto profesí. Ale zkuste si domů sehnat instalatéra, či elektrikáře! Téměř nemožné. U absolventů těchto oborů často však chybí praktická i teoretická přípravenost, sociální dovednost i flexibilita. Firmy tady vidí jasnou roli státu, především v propagaci a podpoře odborných škol formou dotací a stipendií, i změnou systému školství, zaměstnavatelé by se měli více prezentovat, nabízet lepší plat, spolupracovat se školami, umožnit studentům získat praxi, podporovat konkrétní studenty, přispívat na specifický obor na státní či soukromé škole atd. Způsobů zapojení se je celá řada a firmy i podniky určitě o nich ví nebo by vědět měly.

Např. na 2. ročníku Strojírenského fóra, které se uskutečnilo v březnu t. r. se mj. debatovalo i o budoucnosti technického školství. Bylo zde řečeno mnoho zajímavého a věřím, že mnoho myšlenek se dočká dalšího rozpracování. Účastníci poukazovali na problém kvality výuky k technickým oborům, a to již od mateřské školy, kde není rozvíjena přirozená aktivita dětí,

základní školy často nedostatečně využívají moderní technologie, stále se preferuje biflování na úkor tvořivého myšlení. Byl opět akcentován návrat k duálnímu systému vzdělávání, tj. propojení podniků s učňovským školstvím a středními školami. Bylo poukazováno i na nízkou úroveň maturantů, absolventů průmyslových škol a učilišť s maturitou přicházejících ke studiu na technické vysoké školy, což je zapříčiněno především zavedením víceletých gymnázií, kam odcházejí nadanější žáci pokračující po maturitě ve studiu netechnických oborů. I technické vysoké školy by měly ale přijít se změnami a dát svým studentům možnost více se účastnit průmyslové praxe. A zaznělo zde mnoho dalších zajímavých myšlenek a návrhů.

A jaká tedy bude budoucnost v zaměstnávání nezaměstnaných a hledání chybějících zaměstnanců v podnicích i úřadech? Těžko říct, resp. napsat.

Dovolím si však v této souvislosti poznámku „pod čarou“. Moc nadějně to nevidím. Při vzpomínce na volbu prezidenta, volby do ..... Co dělat, lidi prostě nejsou.

**Mgr. Dagmar Hošková**

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

# Jak úspěšně čelit stresu úsměvem nebo ještě lépe se smíchem

**Ing. Přemysl Doležal**

Stres je pojem skloňovaný v dnešní době ve všech pádech. Obklopuje nás, je s námi na téměř každém kroku – téměř se dá říci, že je to náš nechtěný „věrný“ druh.

Zamyslete se a odpovězte si, kolik jste dnes zažili už podnětů, které ve Vás vyvolaly psychické napětí či přímo stres? Nebojte si to přiznat, naopak, pokud pojmenujete situace, které Vás vyvádí z pohody do nepohody – jste na správně cestě k úspěšné práci se stresem.





Se stresem se člověk setkává již od ne-paměti. Už v dobách pradávných pralidé čelili stresu. Útok nebo únik tedy ochranné reakce organismu na stresový podnět motivovaly k ulovení nebo úprku před mamutem či jinou snadnou nebo nesnadnou kořistí nebo přímo před záchranou holého života.

Program „útoku nebo úniku“ máme stále zakódovaný v rámci ochranné reakce v případě, že se ocitneme v situaci, která narušuje rovnováhu (není myšleno z hlediska gravitace) našeho organismu. Samozřejmě dnešní konveční doba sebou nese různá úskalí z hlediska „útoku nebo úniku“. S trochou nadsázky lze říci, že současná legislativa nedovoluje „zaútočit“ na subjekt, který nás stresuje. Otravný kolega v práci, nesnesitelný šéf příp. tchýně tedy zůstanou bez úhony. Stejně tak v případě platby hromadících se složenek není možné „utéct“ – respektive možné to je, ale jak říká staré známé úsloví „můžeš utéci, ale nemůžeš se skrýt“, problém se tedy nevyřeší.

Je nutné pracovat se stresem?

Odpověď je jednoznačná, ANO, je to

nutné. Dlouhodobě neřešený stres se projevuje v oblasti našeho zdraví – ať již psychického, tak fyzického. Stres negativně ovlivňuje soustředění, pracovní výkon, osobní spokojenost a i obranyschopnost organismu. Lidé ve stresu častěji podléhají různým infekcím a onemocnění a mnohdy i v době vytoužené dovolené. Nebo snad nechcete být dlouhodobě zdraví a neřešit v práci, že už zase máte neschopenku?

Jak tedy se stresem pracovat?

Možností je mnoho, nicméně nelze zobecnit jediný univerzální recept, který by platil na každého – ať již pračlověka nebo soudobého jedince. Chcete vědět, jaké jsou možnosti? Chcete vědět, jak být s úsměvem a bez stresu?

Lidé často nalézají způsoby, jak se stresu bránit – někdo si jde zasportovat, jiný si pustí hlasitou hudbu, některým pomáhá meditace. Ale co dělat v situacích, kdy nelze tyto osvědčené prostředky použít nebo v situacích, kdy již tyto činnosti přestaly na stres zabírat?

Zeptejte se mě na některém z mých seminářů. Tedy – ptát se mě vlastně nemu-

síte, protože Vám řeknu sám, co vím a vše budete mít možnost si vyzkoušet na vlastní kůži případně i bránici...

Vlastní zkušenost je nepřenositelná a mé semináře jsou založeny na získání vlastních zkušeností již v jejich průběhu.

#### Ing. Přemysl Doležal

specialista se zaměřením na komunikační dovednosti, práci se stresem, mentoring, koučing

#### Nejbližší kurzy

s Ing. Přemyslem Doležalem:

**Úspěšný prodej po telefonu**  
15. 6. 2016 Brno

**S úsměvem a bez stresu**  
1. 7. 2016 Brno

#### Nabídka seminářů:

### Vedení, komunikace a motivace lidí - pro manažery

24. 11. 2016 Brno

30. 11. 2016 Praha

Bližší informace a přihlášku naleznete na [www.tsmvyskov.cz](http://www.tsmvyskov.cz)

### V září 2016 zahajujeme další ročník studia MBA

se zaměřením na řízení lidských zdrojů.

Bližší informace naleznete na [www.tsmvyskov.cz](http://www.tsmvyskov.cz)

## [příspěvky dopisovatelů]

# Naplněné učebny naznačily zájem o vzdělávání

**Mgr. Tomáš Langer**

Ve dnech 10. – 11. března 2016 se konal tradiční veletrh práce JOBS EXPO a veletrh vzdělávání LINGUA SHOW 2016. Snad nevhodně zvolený termín v době jarních prázdnin velké části Prahy, snad rostoucí veletržní konkurence způsobily, že veletrh (čistě subjektivním okem) letos navštívilo výrazně méně osob, než v letech předchozích. Stalo se však něco, co mne velmi překvapilo a naplnilo optimismem.

Ačkoliv většina pravého křídla Průmyslového paláce v Praze byla obsazena desítkami stánků a zaměstnancůchtivých personalistů, zájemci o práci se nedostavili v očekávaném počtu. Téměř chyběly školy, které na podobné akce rády vyrazí a snaží se tak naplnit i svou roli v oblasti kariérového poradenství. Ale upřímně, většinu z přítomných žáků a studentů škol stejně program ani stánky nezajímají, maximálně tak propisky a reklamní předměty vystavujících.

Ačkoliv nezaměstnanost výrazně klesla ne-

jen v Praze, přesto podle statistik existují desítky tisíc osob hledajících práci. Ani ty však nedorazily, ať už je důvodem štedrá sociální politika státu, neustále se měnící počasí během obou dnů nebo nebezpečná blízkost Matějské pouti, která umí vysát rozpočet nejedné domácnosti.

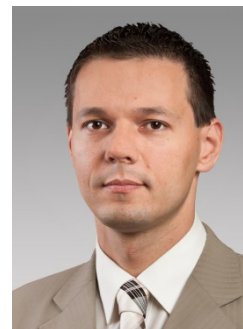
Co však považuji na letošním ročníku za pozoruhodné, byly doprovodné programy. Během veletrhu jsem měl možnost nahlédnout několikrát do různých učeben a chvíli se zaposlouchat do jednotlivých prezentací. A překvapením pro mne bylo velmi slušné obsazení téměř všech místností, ať se jednalo o téma HR marketingu na sociálních sítích, strategie hledání zaměstnání nebo interkulturních rozdílů v práci.

Součástí doprovodného programu byla i místnost, v níž probíhaly ochutnávky kurzů z řady různých oblastí. Jejich hlavním cílem bylo ukázat široké veřejnosti, že vzdělávání v dospělosti je nejen nutné (někdy i povinné), ale může být též zajímavé, poučné

a zábavné.

Řadu dotazů pokládali i účastníci semináře na téma Pracovní smlouva a její úskalí (JUDr. Irena Valíčková, TSM, spol. s r. o., vzdělávací agentura), vždyť znalost zákoníku práce by měla být pro každého zaměstnance samozřejmostí. Oba dny zakončila prezentace představující bezplatné kurzy z různých oblastí, kterých je internet doslova plný a stačí si jen vybrat.

Zdá se, že lidé začínají považovat vzdělávání za přirozenou součást života a rádi si najdou čas, když mají možnost naučit se něco nového...



**Mgr. Tomáš Langer**

viceprezident Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, ředitel sekce školství Unie Zaměstnavatelských svazů ČR, ředitel pro ČR společnosti Education, s. r. o., lektor, moderátor, autor publikací a odborných článků

## Pomoc s kariérou i vzděláváním

**Mgr. Anna Mikulášková**

Pomoci si sám nebo mít k ruce odbornou radu je pořádný rozdíl. Takové motto naplňuje Centrum vzdělávání všem (CVV) v Jihomoravském kraji již čtvrtým rokem, a ojedinělou službou bezplatného kariérového poradenství i nejširší regionální online databázi dalšího vzdělávání tak pomáhá lidem v profesním rozvoji a cestě k uplatnění vlastního potenciálu.

Zájemci mohou na webu [www.vzdelavanimsem.cz](http://www.vzdelavanimsem.cz) aktuálně vybírat z více než tří tisíc kurzů a školení od 180 vzdělavatelů. Bezplatné propagace svých vzdělávacích aktivit v databázi využívá i agentura TSM, se kterou Centrum vzdělávání všem spolu-

pracuje již od roku 2013.

Zvýšení kvalifikace je také častým tématem kariérového poradenství, které CVV poskytuje zdarma široké veřejnosti. Využít ji mohou nezaměstnaní i pracující, lidé po rodičovské dovolené, studenti od 14 let, absolventi i ti, kteří ještě neví, co přesně hledají nebo na jakou práci by se hodili. Na jedné až patnácti schůzkách rozebírají s poradci svou situaci, mapují možnosti a navrhuji konkrétní kroky k vyřešení problému s pracovním uplatněním. Získají tipy, jak si vylepšit pracovní profil vhodným kurzem nebo úpravou životopisu tak, aby zaujal.



Centrum vzdělávání všem se snaží přispět i k rozvoji kariérového poradenství na základních a středních školách v Jihomoravském kraji. Realizuje vzdělávací aktivity pro pedagogy či výchovné poradce, a zážitkové programy pro žáky na školách. Další rozvoj služeb se pak nabízí právě v propojování oblastí kariérového poradenství a personalistiky. Všechny novinky a akce, které CVV připravuje, je možné sledovat na webu [www.vzdelavanimsem.cz](http://www.vzdelavanimsem.cz).

**Mgr. Anna Mikulášková**

informační specialistka,  
Centrum vzdělávání všem Brno

# Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky...

Mgr. Klára Gottwaldová

Které pro personalisty nejvíce relevantní právní předpisy byly zveřejněny ve Sbírce zákonů České republiky za období ode dne vydání březnového čísla Ad rem (3. 3. 2016) do data redakční uzávěrky červnového čísla (6. 5. 2016)? Krátký přehled pro Vás připravila Mgr. Klára Gottwaldová.



## Předpis 88/2016

Zákon, kterým se mění zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 1. 4. 2016).

## Předpis 101/2016

Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. (účinnost od 21. 4. 2016).

## Předpis 103/2016

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

## Předpis 115/2016

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhlašuje částka odpovídající 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely životního a existenčního minima a částka 50 % a 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely státní sociální podpory.

## Předpis 130/2016

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2015 pro účely vydávání

modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

## Předpis 136/2016

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, a nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti. (účinnost od 1. 5. 2016).

## Mgr. Klára Gottwaldová

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

**Aktuální nabídku seminářů naleznete**

**na [www.tsmvyskov.cz](http://www.tsmvyskov.cz)**



## [otázky a odpovědi]

### Nejčastější dotazy týkající se peněžité pomoci v mateřství (PPM)

Odpovídá: **Simona Valášková**

**Dotaz: Do zaměstnání jsem nastoupila 1. 11. 2015. V současné době jsem těhotná, předpokládaný termín porodu lékař určil na 15. 7. 2016. Vzhledem k tomu, že jsem před nástupem do zaměstnání (od 1. 1. 2012) vykonávala samostatnou výdělečnou činnost a nebyla jsem dobrovolně nemocensky pojištěná, nebudu mít zřejmě nárok na PPM. Vyplyvá mi ze současného zaměstnání nárok na nějakou dávku nemocenského pojištění nebo až po narození dítěte?**

**Odpověď:** Z Vašeho dotazu vyplývá, že jste si vědoma toho, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM) Vám nevznikne, protože nebyla splněna základní podmínka trvání nemocenského pojištění alespoň 270 dnů v posledních dvou letech, jak je uvedeno v § 32 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen ZNP). V současné době jste nemocensky pojištěná ze zaměstnání, které vykonáváte, a proto Vám vzniká nárok na nemocenské. Pokud doložíte potvrzením orgánu nemocenského pojištění (příslušná OSSZ), že nemáte nárok na PPM z žádné pojištěné činnosti, vystaví Vám ošetřující lékař rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu a ukončí je uplynutím šestého týdne po porodu. Po skončení výplaty nemocenského máte nárok na rodičovský příspěvek.

**Dotaz: Jaká je možnost přivýdělku při pobírání PPM?**

**Odpověď:** Přivýdělek při pobírání PPM je možný a při splnění určitých podmínek není nijak omezen, stejně to platí i pro jeho výši, která také není omezena. Hlavní podmínkou neomezeného přivýdělku však je skutečnost, že nesmí jít o přivýdělek ze stejného zaměstnání, ze kterého je PPM vyplácena. V případě, že je PPM vyplácena ze zaměstnání (přesněji řečeno z nemo-

cenského pojištění zaměstnance) je možné vykonávat jiné zaměstnání (jiný druh pracovněprávního vztahu nebo zaměstnání u jiného zaměstnavatele) popřípadě můžete bez omezení vykonávat i samostatnou výdělečnou činnost. Naopak pokud osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) pobírá PPM z nemocenského pojištění OSVČ, nemůže po dobu vyplácení PPM vykonávat samostatnou výdělečnou činnost osobně, může však vykonávat práci v některém z pracovněprávních vztahů jako zaměstnanec. § 16 ZNP: „Pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského, PPM a ošetřovného za dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost.“

**Dotaz: Jsem těhotná, termín porodu stanovil lékař na 2. 10. 2016. Od ledna 2015 vykonávám samostatnou výdělečnou činnost a platím si nemocenské pojištění. Mám nárok na PPM a popřípadě před nástupem na PPM i na nemocenské?**

**Odpověď:** Nárok na dávku PPM má osoba samostatně výdělečně činná, jestliže byla v posledních dvou letech před nástupem na PPM účastna alespoň 270 dnů nemocenského pojištění. Další podmínkou je účast na nemocenském pojištění osoby samostatně výdělečně činné alespoň po dobu 180 dnů v období jednoho roku před nástupem na PPM (§ 32 odst. 3 ZNP). PPM se poskytuje od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem. Pokud Vaše účast na nemocenském pojištění OSVČ trvá od ledna 2015 do 21. 8. 2016 (tj. 6 týdnů před očekávaným porodem) nárok na PPM Vám vznikne. V případě uznání dočasné pracovní neschopnosti máte nárok na nemocenské. Podmínkou nároku na nemocenské u OSVČ je dle § 24 ZNP účast na pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti.



**Dotaz: Pokud je soudem nařízena exekuce srážkami ze mzdy zaměstnankyně, která pobírá PPM, provádí také OSSZ srážky z této dávky?**

**Odpověď:** Při nařízení exekuce srážkami ze mzdy vycházíme z § 299 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (OSŘ), kde je vymezen okruh příjmů, ze kterých se tyto srážky provádějí. Mimo jiné je zde uvedeno, že srážky ze mzdy se provádějí z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní. Mezi tyto příjmy patří: náhrada mzdy nebo platu, nemocenské, PPM a další. Zaměstnavatel má v této souvislosti povinnost projevit součinnost a předávat OSSZ podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění. Tato povinnost zaměstnavateli vyplývá z ustanovení § 97 ZNP.

**Dotaz: V jaké lhůtě po podání žádosti o PPM a jakým způsobem musí OSSZ vyplácet tuto dávku?**

**Odpověď:** OSSZ vyplácí dávku PPM nejpozději do 1 měsíce po dni, v němž byly všechny potřebné doklady pro nárok na dávku doručeny na OSSZ. PPM se vyplácí za kalendářní měsíc, popřípadě za část měsíce, za který náleží. Způsob výplaty dávek si určuje v žádosti o dávku pojištěnec sám. V zásadě jsou možné dva způsoby, buď poštovní poukázkou na adresu (náklady na doručení hradí příjemce dávky) nebo na účet vedený u peněžního ústavu v ČR - § 110 odst. 2 a 3 ZNP.

**Simona Valášková**  
Specialistka s dlouholetou praxí v oblasti mzdové agendy.

## [z jiného soudku]

**Ing. Alena Chládková, odborná poradkyně pro personalistiku a odměňování, členka Kolegia expertů AKV Praha, zkušená lektorka s dlouholetou praxí**

*Paní inženýrko, mimo úspěchy v lektorské činnosti na poli pracovněprávní problematiky jste vydala celou řadu odborných publikací. Naši čtenáři jistě znají Vaše odborné knihy, kde jste autorkou i spoluautorkou, málokdo však ví, že jste vydala knihu pohádek a také sbírku básní „Čokoláda chilli“. Mohla byste našim čtenářům sbírku básní více přiblížit a současně se s námi podělit o to, co Vás k vydání této sbírky vedlo?*

Nejdřív musím upřesnit, že knížku jsem nevydala já, ale nakladatelství Eroika, což je významné pražské nakladatelství pana Aleše Lederera. Toho, že vydali mou básnickou prvotinu, si nesmírně vážím. Obrátila jsem se na ně a byť jsem si po předchozích zkušenostech nedělala velkou naději (básně nejdu, tudíž je nikdo nechce vydávat - a od neznámého autora už vůbec ne), nakonec to vyšlo. Moje básničky připadaly panu šéfredaktorovi ve srovnání s jinými současnými „básníky“ ojedinělé, nekomplikované a půvabné.

Kdo mě přivedl k tomu, abych se pokusila o vydání svých básní, byly moje kamarádky, kterým jsem básničky posílala, občas i předčítala, a ony z nich byly nadšené.

**Jak dlouho píšete básně a kdo nebo co Vás k nim inspiruje?**

První opravdovou básničku, kterou si dodnes pamatuji, jsem napsala ve čtvrté třídě základní školy. Jmenovala se Vlaštovka a mráček. Pak jsem psala v osmé třídě lyrické básničky inspirované přírodou. A pak už nic, dokonce jsem básničky na rozdíl od svých mladých let ani moc nečetla. Až před pár lety ve zralém věku jsem se znovu dostala k poezii.

**Co Vás k tomu přivedlo?**

Byli za tím muži a taky moje záda.

**? Vysvětlíte, prosím...**

Muž, který mě přivedl opět ke čtení poezie,

byl můj nynější kolega Petr. Já ho poznala nejen jako mladého právníka, ale i jako básníka. On pro mě objevil úžasného Jana Skácela! Jenže pro samou práci jsem na poezii neměla čas. Pak se mi v roce 2009 zablokovaly záda a já jsem si je napravit do lázní. Vezla jsem s sebou vedle práce několik básnických sbírek ke čtení. Nejen Skácela a Seiferta, kteří mě nikdy nezklamali, ale i pár současných básníků. V reakci na jednu básnickou sbírku milostných básní, jsem napsala svou první báseň Láska. (pozn.: Ve sbírce je uvedena jako poslední.) Když jsem ji nesměle přečetla mé poezie znalé spolubydlící, sklídila jsem opravdový obdiv a pochvalu, což mě natolik povzbudilo, že jsem v básničkách pokračovala. Ony mi už pak naskakovaly samy.

**Jak a kde jste básničky psala?**

Některé venku v přírodě, nosím s sebou notýsek s mazací tužkou. Někdy jsem psala jako sms do mobilu. A nejvíc mi jich asi naskočilo doma v noci. Pokud jsem se přinutila rožnout lampičku a zapsat si verše do notýsku v nočním stolku, spatřily světlo světa. Když se mi nechtělo a věřila jsem, že je do rána nezapomenu, zaspala jsem je.

Tady musím zmínit dalšího muže – a to je můj manžel. Sotva ráno otevřel oči, už jsem mu četla svoji básničku. Když se mu líbila, najdete ji ve sbírce. Když ne, smazala jsem ji. Můj muž má dobrý vkus na všechno, i na básničky.

Už jsem vzpomínala pana šéfredaktora, ten byl velmi přísný a přiměl mě některé básně upravit či úplně vyhodit k nelibosti mých kamarádek.

**A ti další muži?**

To nemůžu prozrazovat, vyčtete to z básní. I když pozor – „je to tak krásné v básních lhát...“ jak píšu v jedné básni.

**Dovolíme si s Vaším laskavým svolením čtenářům nabídnout „ochutnávku“ z Vaší sbírky, a to konkrétně text básně Na Karlově mostě.**



To jste mne potěšili. Přesně si pamatuji, kde jsem ji psala. Bylo to v kavárně nad Vltavou na účtenku propiskou, kterou jsem si půjčila od číšníka. Ona ta moje sbírka je celá o lásce. A Praha – konkrétně Karlův most, Kampa a Vltava – je moje Velká Láska!

**Na Karlově mostě**

Jsem  
vlnka na Vltavě,  
myšlenka v Tvé hlavě,  
labuť vznešená,  
žena toužená,  
struna na kytáře,  
dotyk tvojí paže,  
loďka vodou nesená,  
noha dlažbou znavená,  
racek vzduchem letící,  
tvá dlaň teple hladící,  
socha z písku kamenná.

**A pak větrem vzkříšená  
vzlétám na vlajících vlasech  
nad vlnky na Vltavě**

**stříbrná...**

Děkuji za rozhovor.

**Otázky pokládala:**

**Katarína Lászlová**  
členka redakční rady Ad rem.





## [z jiného soudku]

**Mgr. Klára Gottwaldová, advokátka**

*Paní magistro, působíte v advokátní praxi, ale zabýváte se i lektorskou a publikační činností se zaměřením na pracovní právní oblast, z této pozice Vás zejména znají naši čtenáři. Jen malý okruh lidí ovšem ví, že ve svém volném čase se zabýváte kreslením a grafickým designem. Zvládáte skloubit s advokací tyto volnočasové aktivity?*

Ano, máte pravdu, s kreslením a grafickým designem jsem začala už na střední škole, kdy jsem si dokonce chvíli i pohrávala s myšlenkou, že bych své síly rozložila nejen do studia práva, ale i do studia právě

grafického designu. S ohledem na velké množství aktivit jsem však nakonec zůstala plně koncentrována na studium práva, nicméně pokud mi to mé časové možnosti dovolí, relaxuji mimo jiné právě „tvůrčí“ činností, byť času je samozřejmě málo. Nejraději kreslím obyčejnou tužkou, záliba v grafickém designu mi pak pomáhá tvořit si sama kupř. propagační materiály, loga, newslettery apod.





## [z jiného soudku]

**Ing. Michal Hromčík, nezávislý konzultant  
personálního řízení s praxí top manažera v HR**



*Pane inženýre, víme, že svůj volný čas trávíte mimo jiné s hudební skupinou ME-GAFON, mohl byste čtenářům několika větami představit toto hudební těleso?*

Děkuji za otázku, velmi rád. Megafon je svojí podstatou mužský vokální kvartet – používá 4 hlasy bez nástrojů. Vznikl v létě 2010, pokud bychom to počítali od první zkoušky, kdy jsme se poprvé sešli a zkusili první dvě písně. Základem položeným už dřív bylo rodinné trio kde jsem zpíval se svými dvěma syny Adamem a Filipem. Vlastně k tomu došlo tak, že doma u zpívání koled na Vánoce jsme si všimli, že oba kluci dobře chytají u koled druhý nebo třetí hlas (mamka s prvním hlasem a na mě zbyl bas) a že bez přípravy dokážeme zazpívat jednoduché koledy ve čtyřhlas. Sám jsem v mládí mužský čtyřhlas vedl – kapela se jmenovala Ucho, tehdy (1986) vyhrála celonárodní Portu v Plzni a získala i Cenu diváka. Vystupovali jsme jako domovská kapela Vyškova, někdo tehdy v novinách na naši adresu mile poznamenal: je dobře, že je Vyškov známý i něčím jiným než Klementem Gottwaldem a ragby. Takže když moji synové, kteří už měli studentskou rockovou kapelu, v jedné chvíli projevíli zájem vyzkoušet si i něco ryze vokálního bez nástrojů, měl jsem samozřejmě radost, že máme šanci užít si hudbu spolu aktivně a navíc že můžu pomoci jejich muzikálním talentům dál se rozvíjet. Pro kompletní čtyřhlas jsme získali dalšího talentovaného studenta Petra Ševčíka, který se později stal známým díky účasti v jedné řadě československé Superstar. Po třech letech, kdy Petr odešel pracovat do rádia do Prahy, zaujal jeho místo Filip Daňhel, student hudby. Šťastnou náhodou bydlí hned ve vedlejším domě, takže na zkoušku se můžeme svolat velmi snadno a operativně.

Vystupujeme tedy už 5 a půl roku, zanedlouho překonáme hranici 100 vystoupení – jak v klubech, tak na velkých městských slavnostech nebo malých soukromých akcích. Velikou školou byla pro nás účast na dvou mezinárodních festivalech v Rakousku, kde jsme zpívali vedle nejlepších

evropských jmen v acappella stylu hudby. Máme v krvi zejména rockovou muziku, proto se i bez nástrojů jen vlastními hlasy snažíme vyjádřit písně převzaté i vlastní tak, aby měly správný náboj. V některých písních používáme technické efekty pro úpravu hlasu nebo předem nahranou stopu bicích. Všichni členové se vystřídají jako hlavní zpěváci. Nejlepší představu o tom, jak Megafon zní, si lze udělat tak, že Megafon vyhledáte na internetu, kde jsou zvukové ukázky a videa, nebo ještě líp na živém vystoupení.

*Výběr svých písní za poslední tři roky jste shromáždili a v letošním roce vydali album s názvem „Mluv se mnou“. Písně jsou opravdu velmi originální. Mohl byste nám říci něco blíže jak ke vzniku alba, tak k textům samotných písní, ale i o místě Vašeho působení a koncertech Vaší skupiny?*

Když jsme měli v repertoáru přes 30 písní, začali jsme cítit potřebu představit našim fanouškům několik nejlepších z nich i ve studiové kvalitě. Přísným výběrem prošlo nakonec 8 písní z našeho pohledu představujících to co je na nás v dané chvíli nejlepšího. Album obsahuje z poloviny české písně a z poloviny anglické, stejný je i poměr vlastních a převzatých. Zpočátku jsem v Megafonu byl hlavním aranžérem a rozepisoval jsem partitury pro jednotlivé hlasy, teď už několik písní přinesl Filip, tři na našem CD kompletně sám napsal – hudbu včetně aranžmá i slova. Další píseň Video Games (Videohry) od Lany Del Rey pro nás upravil. K této písni i k titulní Zavři pusu a mluv se mnou jsme dodatečně natočili i videoklipy, které na našem youtube profilu MegafonVEVO můžete shlédnout. Jedna z Filipových písní Cannot Sing (Neumím zpívat) je v angličtině - kromě krátké pasáže, která je česká.

Dvě z převzatých písní na CD jsem přetextoval do češtiny. Největší pozornost z nich přitahuje žertovná píseň Jenom se kouknu s jedním poněkud (pro část publika) kontroverzním slovem, která vlastně s nadhledem vyjadřuje potřebu optimistického postoje k životu – i když nám je těžko, můžeme najít

nějaký zdroj nebo impuls ke zlepšení nálady a duševní rovnováhy. Píseň pochází od již zaniklé americké vokální skupiny DaVinci's Notebook, její český text odpovídá výběrnému originálu. Tato píseň má na youtube ze všech našich písní nejvíce shlédnutí a i když je povahou určená mužům, oblíbily si ji pro její humor a optimismus i ženy. Uvažujeme o tom, že bychom jako brněnští patrioti připravili její novou alternativní verzi, která bude opěvovat brněnský orloj. Můžete se těšit i na videoklip k této nové verzi.

Ze zbývajících převzatých písní bych zmínil třeba naši verzi hitu Fat Bottom Girls od skupiny Queen, která myslím i bez nástrojů vyzní dobře. Další písně si zvědaví posluchači jistě najdou sami – na našem profilu na bandzone.cz je sestřih ukázek všech písní z CD.

Termíny našich příštích vystoupení se najdou třeba na facebooku Megafonu nebo na stránkách acappella.cz. Jsme rádi, že naše písně zaujaly i kolektiv firmy TSM, děkujeme za projevenou pozornost a přízeň.

*Děkuji za rozhovor a přeji hojně navštěvované nejen Vaše semináře ve vzdělávací agentuře TSM, spol. s r.o, ale i koncerty skupiny Megafon.*

**Otázky pokládala:**



**Hana Skřivánková**

Členka redakční  
rady Ad rem.



# [z jiného soudku]

Mgr. Veronika Mergentalová

## JEDLÉ ZDRAVÉ PLEVELE

Slunce nabírá na síle - však se blíží svátky Slunovratu - a všichni cítíme, že světlejší část roku je tady. Odkládáme vrstvy oděvu, tukové zásoby a nepotřebné zátěže na těle i duši. Mnozí z nás navštíví prodejny zdravé výživy a zásobí se psyliem, chlorelou a zeleným ječmenem.

Není třeba hledat jen drahé zboží v regálech obchodů. **Zázračné zelené superpotravin rostou i u nás za plotem!** Pečliví zahrádkáři znají půtky s **bršlicí, pýrem, kopřivami, popencem či ptačincem**. Právě urputnost a nezdolná vůle k životu – tento nenáviděný znak plevelů – jsou jejich ctností, kterou nám mohou být nesmírně prospěšné. Všechny jmenované rostliny **jsou přímo nabitě vitaminy, minerály, chlorofylem a vitalitou**. Na jaře je ideální čas konzumovat jejich mladé výhonky v teplé i studené kuchyni. Teď v červnu jsou jejich porosty již bujnější a listy tužší. Většina těchto rostlin však po posekání nebo ostrihání znovu obráží, a tak je možné je konzumovat téměř celý rok.

Asi nejznámějším jídlem z planých rostlin je **špenát z kopřiv**. Proto jen ve stručnosti – kopřivy spaříme horkou vodou, nasekáme, odstraníme stonky plné tuhých a pružných vláken, podusíme asi 10 minut (buď na základu ze slaniny a zasmažky nebo přidáme až na závěr bujon a moukou rozkvedlanou ve smetaně). Jemnější variantu získáte, když hotový špenát rozmixujete.

Špenát výborné chuti získáte kombinací listů kopřivy a **bršlice koží nohy**. Bršlice bují v méně udržovaných koutech a její kořeny se důmyslně proplétají třeba s kořeny jahodníku. Její čas v kuchyni je především v dubnu, používá se před vykvetením. Když ji manuálně plejete nebo otrháváte, vždy zůstane nějaký kořínek, ze kterého raší listy po celý rok. Pro tepelnou úpravu se hodí i větší listy, **mladé ještě svinuté se přidávají do pomazánek či jednoduše na chleba s máslem**. Jak komu je ale příjemná jejich lehce nahořklá kořená chuť. Bršlice

**pomáhá proti hromadění vody v organismu, bolestem kloubů, revmatismu a vaše tělo dobije vitaminy.**

Jednoduchým a vděčným pokrmem s využitím mladých listů planých rostlin je **dressing** (listky přidáme do kysané smetany s trochou majonézy) nebo pomazánka. Základem je tvaroh a kysaná smetana, lehce osolené. Dále můžete podle chuti přidat pomazánkové máslo, majonézu, tavený sýr či vejce. A potom **bylinky, které zrovna rostou**. Osvědčená kombinace jsou například posekané mladé listy bršlice a drobné listy **ptačince žabince**. Tato jemná rostlinka vytváří porosty plné bílých kvítků a chutná velmi křehce. Používáme ji za studena do pomazánek, dressingů či salátů. Dobrá je před květem, potom hrubne a vadne.

Málokdo dnes používá za syrova **oregano - tedy dobromysl**. Přitom naši předkové si ho cenili jako všestrannou rostlinu a také bylinu magickou, patřící ke svatojánské noci. Do zmíněné pomazánky se výborně hodí. Pokud na zahradě nemáte porosty planých rostlin a chcete ozdobit pokrm něčím zeleným, listy dobromysli jsou ideální. Nejen že by měla **zlepšovat náladu** (jak název napovídá), **napomáhá trávení, pročišťuje střeva a prý chrání i proti hadímu uštknutí a zlým kletvám**. Každopádně na jednohubce či v talíři husté mixované zeleninové polévky se snítkou dobromysli vyjímá výborně.

Při využívání planých rostlin nejde o žádné složitosti, ale o návrat k prosté a vitalizující stravě našich předků. Já dodržuji jediné pravidlo: jím pouze rostliny, které poznám a vím, že jedlé jsou. Je to na vás. Experimentujte, nebojte se a buďte tvůrčí.

Možná byste raději pro začátek ochutnali plané rostliny pod něčím vedením. Nabízím Vám **prakticky zaměřené kurzy** v úzkém kruhu do 15 osob. „Zelené super-

**potraviny rostou za naším plotem“** (info, recepty, ochutnávky) v rozsahu 1,5 hodiny a „**Kouzlení s bylinkami“** (ochutnávka a tajemství výroby sirupů, tinktur, likérů a olejů) v rozsahu 3 hodin. Připravím také **kurzy na míru pro firmy i pro děti**. Na internetových stránkách se právě pracuje, zájemci o bližší informace mě mohou kontaktovat na mailu [veronice@mail.post.cz](mailto:veronice@mail.post.cz).

Přeji Vám krásné léto!

Mgr. Veronika Mergentalová se profesně věnuje environmentálnímu vzdělávání dětí. Je absolventkou magisterského studia environmentalistiky a řady kurzů fytotherapie. Ve volném čase experimentuje na vlastní certifikované přírodní zahradě a v kuchyni, kde z darů zahrady, luk a lesů vytváří ozdravné „lektvary“. Žije ve Velehradě a okolní chřibské kopce jsou jí stálým zdrojem inspirace.



# [nabídka seminářů]

## PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - BRNO

### NEJČASTĚJŠÍ PROBLÉMY ZAMĚSTNAVATELŮ

|                                                                                     |              |              |                |                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|----------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY</b>                                         | <b>11721</b> | <b>15.6.</b> | <b>1.700,-</b> | <b>JUDr. Irena VALÍČKOVÁ</b><br><b>JUDr. Adam VALÍČEK</b> |
| MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY                                             | 11602        | 20.6.        | 1.650,-        | Simona VALÁŠKOVÁ                                          |
| <b>ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZAMĚSTNANCŮ,<br/>SEZÓNŇÍCH PRACOVNÍKŮ, BRIGÁDNÍKŮ, STUDENTŮ</b> | <b>11648</b> | <b>22.6.</b> | <b>1.650,-</b> | <b>Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ</b>                            |
| MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ                                         | 11584        | 23.6.        | 1.990,-        | Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.                                |
| <b>DOVOLENÁ, PŘEKÁŽKY V PRÁCI A PRACOVNÍ DOBA</b>                                   | <b>11643</b> | <b>23.6.</b> | <b>1.700,-</b> | <b>Ing. Alena CHLÁDKOVÁ</b>                               |
| ZÁKONÍK PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NÁHRADY ŠKODY                                         | 11916        | 24.6.        | 1.700,-        | Mgr. Tomáš PAVLÍČEK                                       |
| <b>ZÁKLADY ÚSPĚŠNÉHO ŘÍZENÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ</b>                                   | <b>11555</b> | <b>31.8.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>Ing. Michal HROMČÍK</b>                                |

## ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - BRNO

|                                                           |              |              |                |                                  |
|-----------------------------------------------------------|--------------|--------------|----------------|----------------------------------|
| VEŘEJNÁ PROMLUVA                                          | 11756        | 11.6.        | 2.500,-        | PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ        |
| <b>PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA</b>               | <b>11569</b> | <b>13.6.</b> | <b>1.800,-</b> | <b>PhDr. Antonín BRYKS</b>       |
| ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE                        | 11504        | 14.6.        | 1.990,-        | Nasťa MIKLOVÁ                    |
| <b>ÚSPĚŠNÝ PRODEJ PO TELEFONU</b>                         | <b>11902</b> | <b>15.6.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>Ing. Přemysl DOLEŽAL</b>      |
| HLAVNÍ PRINCIPY ÚSPĚŠNÉ OBCHODNÍ KOMUNIKACE               | 11905        | 21.6.        | 1.650,-        | Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ             |
| <b>ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI PODLE NORMY</b>                      | <b>11711</b> | <b>22.6.</b> | <b>1.650,-</b> | <b>PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ</b> |
| S ÚSMĚVEM A BEZ STRESU                                    | 11888        | 1.7.         | 1.650,-        | Ing. Přemysl DOLEŽAL             |
| <b>JAK SE NAUČIT ŘÍKAT NE</b>                             | <b>11826</b> | <b>12.7.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ</b>        |
| ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM<br>NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK | 11830        | 12.7.        | 1.990,-        | PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ        |
| <b>JAK UČIT ZAJÍMAVĚ!</b>                                 | <b>11831</b> | <b>13.7.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ</b> |
| PRODEJ                                                    | 11492        | 14.7.        | 1.999,-        | Ing. Libor MINKS                 |
| <b>ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA ČESKÝ JAZYK</b>      |              |              |                |                                  |
| - ČÁRKA, TEČKA, STŘEDNÍK, DVOJTEČKA                       | <b>11832</b> | <b>14.7.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ</b> |
| SLUŽEBNÍ (ÚŘEDNÍ) KORESPONDENCE V ANGL. JAZYCE            | 11889        | 15.7.        | 1.990,-        | PhDr. Hana KRIAKOVÁ              |
| <b>RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY</b>      | <b>11877</b> | <b>15.8.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ</b> |
| ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ                       | 11878        | 16.8.        | 1.990,-        | PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ        |
| <b>ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA ČESKÝ JAZYK</b>      |              |              |                |                                  |
| - ČÍSLOVKY, ZKRATKY, CIZÍ SLOVA, TITULY APOD.             | <b>11879</b> | <b>17.8.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ</b> |
| ZÁKLADY RÉTORIKY LEKTORA, TRÉMA, STRES                    | 11907        | 18.8.        | 1.990,-        | PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ        |
| <b>ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM</b>                     |              |              |                |                                  |
| <b>NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK</b>                            | <b>11881</b> | <b>19.8.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ</b> |
| JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES                                    | 11585        | 22.8.        | 1.900,-        | Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.       |
| <b>PROKRASTINACE</b>                                      | <b>11911</b> | <b>23.8.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ</b>        |
| PROFESIONÁLNÍ A OSOBNÍ IMAGE MODERNÍ ŽENY                 | 11593        | 25. ,26.8.   | 3.950,-        | Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ             |
| <b>VEŘEJNÁ PROMLUVA</b>                                   | <b>11833</b> | <b>25.8.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ</b> |
| RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY             | 11834        | 29.8.        | 1.990,-        | PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ        |
| <b>KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ!</b>                             | <b>11827</b> | <b>30.8.</b> | <b>1.990,-</b> | <b>Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ</b>        |



# [nabídka seminářů]

## PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

### DOVOLENÁ, PŘEKÁŽKY V PRÁCI A PRACOVNÍ DOBA

#### V ROCE 2016. VYBRANÉ PROBLÉMY

**Z VEDENÍ PERSONÁLNÍ AGENDY A ODMĚŇOVÁNÍ** 11646 16.6. 2.300,- JUDr. Petr BUKOVJAN

ZÁKONÍK PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NÁHRADY ŠKODY 11917 17.6. 1.800,- Mgr. Tomáš PAVLÍČEK

#### NEJČASTĚJŠÍ PROBLÉMY ZAMĚSTNAVATELŮ

**NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY** 11722 20.6. 1.800,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ

JUDr. Adam VALÍČEK

MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY 11601 23.6. 1.750,- Simona VALÁŠKOVÁ

#### MANAŽERSKÉ POHOVORY

**A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ** 11583 27.6. 1.990,- Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

ZÁKONÍK PRÁCE - DESÁTERO PRACOVNÍHO POMĚRU 11663 28.7. 1.750,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ

JUDr. Adam VALÍČEK

**ZÁKLADY ÚSPĚŠNÉHO ŘÍZENÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ** 11556 24.8. 1.990,- Ing. Michal HROMČÍK

ZÁKONÍK PRÁCE KOMPLEXNĚ

Z POHLEDU TEORIE I PRAXE 11664 26.8. 1.999,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ

JUDr. Adam VALÍČEK

## ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - PRAHA

**KRITIKA A ZVLÁDÁNÍ KONFLIKTŮ** 11566 9.6. 1.750,- PhDr. Miroslav KADLČÍK

RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY 11713 13.6. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

**ZÁSADY ÚSPĚŠNÉHO JEDNÁNÍ S LIDMI** 11592 14.6. 1.750,- Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ

ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE 11505 16.6. 1.990,- Nastia MIKLOVÁ

**PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA** 11570 21.6. 1.900,- PhDr. Antonín BRYKS

JAK ZÍSKAT VNITŘNÍ KLID – JAK SPRÁVNĚ RELAXOVAT 11700 28.6. 1.990,- Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

**HLAVNÍ PRINCIPY ÚSPĚŠNÉ OBCHODNÍ KOMUNIKACE** 11906 28.6. 1.750,- Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ

ZÁKLADY RÉTORIKY LEKTORA, TRÉMA, STRES 11909 11.7. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

**SLUŽEBNÍ (ÚŘEDNÍ) KORESPONDENCE V ANGL. JAZYCE** 11890 13.7. 1.990,- PhDr. Hana KRIAKOVÁ

KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ! 11828 14.7. 1.990,- Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

**VEŘEJNÁ PROMLUVA** 11835 18.7. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI 11873 19.7. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

**RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY** 11910 20.7. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ 11875 21.7. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

**ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA ČESKÝ JAZYK** 11876 22.7. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

JAK LÉPE POROZUMĚT SOBĚ I OSTATNÍM

– TYPOLOGIE OSOBNOSTI MBTI 11829 24.8. 1.990,- Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

**JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES** 11586 29.8. 1.990,- Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM 11836 30.8. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

**RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY** 11837 31.8. 1.990,- PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ

## [nabídka seminářů]

### ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - OSTRAVA

|                                                 |       |       |         |                           |
|-------------------------------------------------|-------|-------|---------|---------------------------|
| JAK ZÍSKAT VNITŘNÍ KLID – JAK SPRÁVNĚ RELAXOVAT | 11701 | 9.6.  | 1.990,- | Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ        |
| VEŘEJNÁ PROMLUVA                                | 11715 | 17.6. | 1.990,- | PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ |

### ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - OLOMOUC

|                                                 |       |       |         |                           |
|-------------------------------------------------|-------|-------|---------|---------------------------|
| JAK ZÍSKAT VNITŘNÍ KLID – JAK SPRÁVNĚ RELAXOVAT | 11704 | 21.6. | 1.990,- | Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ        |
| RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY   | 11717 | 27.6. | 1.990,- | PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ |

### PŘIPRAVUJEME:

**Konference mzdových účetních - BRNO - 26. 10. 2016**

**Konference personalistů - BRNO - 16. 11. 2016**

**Konference personalistů - PRAHA - 20. 12. 2016**

**V září 2016 zahajujeme studium MBA**

**se zaměřením na řízení škol a školských zařízení.**

**Bližší informace naleznete na [www.tsmvyskov.cz](http://www.tsmvyskov.cz)**

# [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

## [inzerce]

### Přijmeme MZDOVOU ÚČETNÍ, VŠEOBECNOU ÚČETNÍ

#### Pro naši mezinárodní poradenskou společnost

**Hledáme** na pozici mzdové a všeobecné účetní komunikativního, aktivního a pro-klientsky zaměřeného kolegu či kolegyni se zájmem o další osobní růst a rozmanitou náplň práce.

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

Váš životopis prosím zašlete na [vera.purketova@accace.com](mailto:vera.purketova@accace.com)

Accace Outsourcing s.r.o.

Vídeňská 995/63, 639 63 Brno  
+420 511 188 000 – 001  
[www.accace.cz](http://www.accace.cz)

**accace**

V příštím čísle zde může být i Vaše inzerce!

Kontaktní osoba: Hana Skřivánková, tel.: 517 330 544, email: [skrivankova@tsmvyskov.cz](mailto:skrivankova@tsmvyskov.cz)



# [inzerce]

## PRONÁJEM UČEBEN - BRNO, CEJL 37/62



Učebna č. 1 - kapacita 32 osob  
Učebna č. 2 - kapacita 9 osob  
Učebna č. 3 - kapacita 19 osob  
Učebna č. 4 - kapacita 12 osob



Možnost zajištění coffee breaku (káva/čaj, voda, drobné občerstvení).  
Další požadavky dle individuální domluvy.

**Nabízíme pronájem učeben  
v Brně vhodné na odpolední,  
večerní výuku a víkendové akce.**

Učebny se nachází 100 metrů  
od tram. zastávky Tkalcovská.

Učebny můžete využít jak pro  
jednorázovou akci, tak pro  
pravidelnou výuku.

K pronájmu nabízíme 4 učebny,  
které jsou vybaveny wi-fi  
připojením a flip chartem  
(v ceně nájmu).

Možnost zapůjčení notebooku  
a dataprojektoru za poplatek.

**Kontaktní osoba:**

**Bc. Eva Petláková**

tel. 517 330 543, [prihlasky@tsmvyskov.cz](mailto:prihlasky@tsmvyskov.cz)

Věříme, že se vám naše prostory budou líbit. Těšíme se na vás.

## PRONÁJEM UČEBEN – PRAHA 1, OPLETALOVA 1417/25



Učebna „Orchidej“ – kapacita 30 osob  
Učebna „Slunečnice“ – kapacita 20 osob



Možnost zajištění coffeebreaku (káva/čaj, voda, drobné občerstvení).  
Další požadavky dle individuální domluvy.

**Nabízíme pronájem učeben  
v Praze, vhodné na odpolední,  
večerní výuku a víkendové akce.**

Učebny se nachází 200 m  
od Václavského náměstí. Naproti  
ve vzdálenosti několika desítek metrů  
je stanice linky C pražského metra  
Hlavní nádraží. Učebny můžete  
využít jak pro jednorázovou akci, tak  
pro pravidelnou výuku. K pronájmu  
nabízíme 2 učebny, které jsou  
vybaveny wi-fi připojením a flip  
chartem (v ceně nájmu).

Možnost zapůjčení notebooku  
a dataprojektoru za poplatek.

**Kontaktní osoba:**

**Bc. Eva Petláková**

tel. 517 330 543, [prihlasky@tsmvyskov.cz](mailto:prihlasky@tsmvyskov.cz)

Věříme, že se vám naše prostory budou líbit. Těšíme se na vás.

# [oddechová rubrika]

## Pěkný domov

Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov

### Hledáte originální dárek?

Kamenný a internetový obchod Pěkný domov

Vám nabízí bytové doplňky, přírodní kosmetiku,

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

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



Po vložení kódu **ADREM22016**  
sleva 10% na Váš nákup.  
Akce platí do 30. 8. 2016

[www.pekny-domov.cz](http://www.pekny-domov.cz)

## OBJEDNÁVKA K BEZPLATNÉMU ODBĚRU ČASOPISU AD REM

### 1. Poštou:

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

Zasílejte na adresu:

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

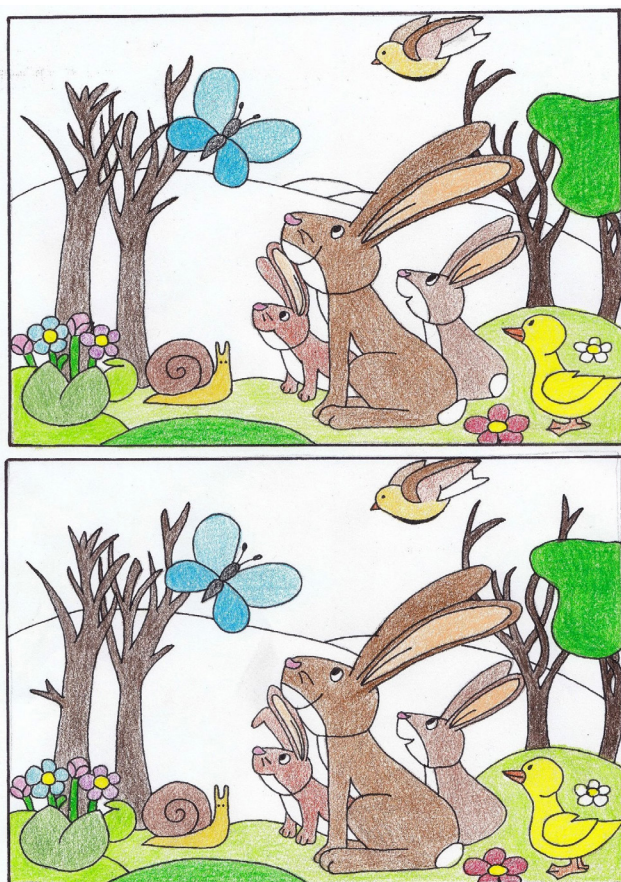
Odesláním této registrace dávám souhlas k využívání osobních údajů  
pro marketingové účely firmy TSM, spol. s r. o.

### 2. Elektronicky:

Objednávku zašlete na e-mailovou adresu: [adrem@tsmvyskov.cz](mailto:adrem@tsmvyskov.cz)



## Najdi 5 rozdílů



## Soutěžte s námi o 3 dárkové balíčky!

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

Uzávěrka: 1. 9. 2016

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

Výherci z minulého čísla:

**Najdi 5 rozdílů:**

Soňa Pietrzyková

Vladimíra Vostrovská

Alena Joklová

Výhercům blahopřejeme!



## Představujeme nového lektora

### ■ Ing. Přemysl Doležal



Ing. Přemysl Doležal se začal věnovat vzdělávání a rozvoji dospělých již v průběhu studia na Provozně ekonomické fakultě Mendelovy univerzity v Brně. Své zkušenosti z obchodní činnosti, komunikace a rozvoje osobnosti si rozšiřoval o nové znalosti a dovednosti i po ukončení studia (2008) v rámci spolupráce s firmami i neziskovými organizacemi. Pracovně působil v malých, středních i velkých firmách na různých pozicích včetně manažerských. Profesně se věnoval řízení projektů, oblasti komunikace, propagace, rozvoji a motivaci pracovníků (mentoring, koučing, práce se stresem). Školící činnost jej velmi naplňuje, rád předává své praktické zkušenosti. Jeho přednáškami, kurzy a workshopy prošly stovky zaměstnanců firem i nezaměstnaných, studentů SŠ/VŠ, kterým předal to nejlepší ze sebe. Nyní se zaměřuje také i na kurzy určené pro pedagogické pracovníky a zaměstnance veřejné správy, kterým taktéž předává praktické informace a podněty k rozvoji jejich práce.

**S naším novým lektorem se můžete setkat na těchto seminářích:**

**Úspěšný prodej po telefonu**

**15. 6. 2016 Brno**

**S úsměvem a bez stresu**

**1. 7. 2016 Brno**

**a v podzimní nabídce.**