

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 2/2017, vyšlo dne 6. 6. 2017, ročník IV.

ZDARMA

Ing. Alena Chládková

Práce přesčas z hlediska pracovní doby
a odměňování

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Novinky v exekčním vymáhání

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Snížené hodnoty vozidla při vzniku škody
v pracovněprávních vztazích

Alkohol na pracovišti - důvod k rozvázání
pracovního poměru?

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Zaměstnanci otcové a „jejich volno“

Simona Valášková

Rozdíl mezi zaměstnáními

JUDr. Petr Bukovjan

Náklady vstupní lékařské prohlídky
před a po novele

JUDr. Marie Salačová

Určování počátku a konce pracovní cesty
zaměstnanců

Ing. Miluše Procházková

Zdanění příspěvku zaměstnavatele
na životní pojištění zaměstnance

Mgr. Dagmar Hošková

Pohovor s uchazečem o zaměstnání

Jáchym Důjka

Budujeme značku zaměstnavatele

Jan Hebnar

Budoucnost je v multikulturních týmech

Otázky a odpovědi

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Z jiného soudku

Vzdělávejte se s námi



Patron tohoto čísla:

JUDr. Marie Salačová

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]

Milí příznivci čtvrtletníku Ad rem – K věci,



opět Vás vítám nad stránkami našeho periodika určeného nejen pro personalisty a mzdové účetní, ale samozřejmě i pro širokou veřejnost.

Tak jako každoročně vychází i letos

předprázdninové číslo 6. 6., přičemž je mi potěšením Vás seznámit s některými novinkami, které jsme pro vás připravili:

- **Podarilo se nám založit Unii personalistů, z. s.,** profesní sdružení, které plánuje začít aktivně pracovat od druhé poloviny letošního roku. Podrobné informace o Unii, jejích cílech, zaměření a aktivitách naleznete na webové stránce <http://www.uniepersonalistu.cz>. Věříme, že vás toto profesní sdružení zaujme a že budete jeho členy. O činnosti Unie vás samozřejmě budeme pravidelně informovat.

- **Snídaně pro personalisty a mzdové účetní.** Plánujeme pravidelná setkání s vámi, mzdovými účetními a personalisty, na snídaních - a to vždy v období, kdy vychází právě Ad rem, tedy 4x ročně (3. 3., 6. 6., 9. 9., 12. 12.). Tyto snídaně chceme realizovat v Brně a v Praze. Věřím, že se na akcích budeme pravidelně setkávat a nad šálkem ranní kávy diskutovat k aktuální problematice z pracovníprávní a mzdové oblasti. Na každé setkání bude pozván vždy odborník z praxe.

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí udělilo** vzdělávací agentuře TSM, spol. s r.o. **autorizaci pro profesní kvalifikaci: 62-007-N PERSONALISTA, číslo autorizace 2017/8.** Pravidelně Vás budeme informovat o studijních programech ukončených závěrečnou zkouškou Personalista. Věříme, že i tento náš počín bude pro Vás impulsem pro naši další rozšířenou spolupráci.

- **Doufám, že další příjemnou novinkou pro Vás budou i semináře na Bali a Filipínách.** Na základě naší dlouhodobé spolupráce s lektorkami, které organizují semináře a pobyty na Bali a Filipínách zařazujeme ve druhém pololetí tohoto roku do naší nabídky vzdělávání i tyto atraktivní kurzy.

Věřím, že jsme vás našimi rozrůstajícími se aktivitami mile překvapili a že nové podněty přispějí k rozvoji naší spolupráce.

Závěrem mi dovoluji poděkovat za Vaši dosavadní přízeň, popřát pohodové léto plné sluníčka a v novém školním roce se budu opět těšit na vaši návštěvu.

Ing. Irena Spirová, LL.M.

[obsah]

Rozhovor s patronem.....str. 3

Práce přesčas z hlediska pracovní doby a odměňování
Ing. Alena Chládková.....str. 4 - 6

Novinky v exekučním vymáhání
Mgr. Pavel Gottwald, MBA.....str. 7

Snížení hodnoty vozidla při vzniku škody v pracovněprávních vztazích
JUDr. Irena Valíčková, JUDr. Adam Valíček.....str. 8

Alkohol na pracovišti - důvod k rozvázání pracovního poměru?
JUDr. Irena Valíčková, JUDr. Adam Valíček.....str. 9

Zaměstnanci otcové a "jejich volno"
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....str. 10 - 11

Náklady vstupní lékařské prohlídky před a po novele
JUDr. Petr Bukovjan.....str. 11 - 12

Rozdíl mezi zaměstnáním malého rozsahu, zaměstnáním ostatním s tzv. obvyklou účastí a zaměstnáním vykonávaným na základě dohody o provedení práce
Simona Valášková.....str. 12 - 13

Určování počátku a konce pracovní cesty zaměstnanců
JUDr. Marie Salačová.....str. 14 - 15

Zdanění příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnance
Ing. Miluše Procházková.....str. 15 - 16

Pohovor s uchazečem o zaměstnání, otázky "vhodné i zakázané"
Mgr. Dagmar Hošková.....str. 16 - 17

Budujeme značku zaměstnavatele
Jáchym Důjka.....str. 18

Budoucnost je v multikulturních týmech
Jan Hebnar.....str. 19

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky
Mgr. Klára Gottwaldová.....str. 21

OTÁZKY A ODPOVĚDI

Skončení pracovního poměru na dobu určitou
Mgr. Klára Gottwaldová.....str. 20

Z JINÉHO SOUDKU

Vína versus vina
JUDr. Adam Valíček, MBA.....str. 22

Jak jsem se stal cestovatelem - průvodcem
PhDr. Antonín Bryks.....str. 22 - 23

NABÍDKA SEMINÁŘŮ

Aktuální nabídka seminářů.....str. 24 - 27

ODDECHOVÁ RUBRIKA

Pěkný domov.....str. 23

Najdi 5 rozdílů.....str. 28

Představujeme nového lektora.....str. 28

[rozhovor s patronem]

Paní doktorko, co Vás přivedlo k tomu věnovat se ve své profesní dráze právě problematice cestovních náhrad?

O tom, že jsem se po celou dobu mé aktivní činnosti až dodnes věnovala a věnuji problematice cestovních náhrad, jsem v podstatě nerozhodla já, ale můj první pracovní šéf na tehdejší Federálním ministerstvu práce a sociálních věcí. Byl to on, kdo mi tenkrát tuto agendu přidělil a ani já ani on netušil, že mě bude provázet tak dlouho. On mě to také v podstatě naučil.

O Vašem profesním životě čtenáři povědomí mají, ale možná by je zajímalo i něco z Vašeho soukromí. Víme o Vás, že ve svém volném čase býváte často mimo Prahu. Písníčka Ivana Mládka o Třebani u Vás jistě vyvolává příjemné pocity... Mohla byste pár slovy popsat Váš vztah k tomuto kouzelnému místu - k Třebani?

Realita je poněkud jiná, než v písni I. Mládka. Ten měl na mysli Hlásnou Třeban, přes kterou projížděl, když jeho dcera hrála tenis v Karlštejně. Mnohem hezčí než Hlásná Třeban je ale Zadní Třeban, kde žiji a kam jezdím od nepaměti. Kdysi ve vlaku zpíval můj manžel s vnoučaty za souhlasu cestujících že „Hlásná Třeban je ošklivá, Zadní je krásná, Zadní je nejhezčí.“ Myslím, že je na tom z hlediska krásy přírody hodně pravdy a já sama bych jinde nechtěla žít.

Rovněž je nám známo, že ráda jezdíte i do zahraničí, a že velmi ráda na tyto cesty jezdíte sama automobilem. Kam nejraději jezdíte?

Myslím, že je obecně známo, že moc ráda jezdím autem, moje autíčko je pojmeno-

vané jako Bobík a je to můj velký pomocník - totiž v poslední době už téměř nemohu chodit (pohybuji se velmi těžce o berlích), a jsem na tom autu téměř závislá. A že jezdím i do zahraničí, je trochu přehnané, jezdím s manželem jen na druhý konec Evropy za synem, neboť tam působí služebně.

Pamatuji si, že při našem osobním setkání mne ohromilo, když jste se zmínila, jak je Vaše vnučka Anička nadaná na jazyky. Můžete se čtenářům pochlubit, kolik je jí let a kolika jazyky tedy hovoří?

Syn je služebně v zahraničí již několik let i s rodinou. Naše obě vnoučata - Anička (14 let) a Martínek (10 let) - protože jsou v cizině léta, se musely naučit i cizí jazyky (tamější školy fungují v němčině a francouzštině) - v současnosti mluví oba plynule 4 jazyky (německy, francouzsky, lucembursky, česky a začínají anglicky). Doma totiž musí od malička mluvit česky.

A na závěr mi nedá nezmínit se i o Vašem manželovi. Víme, že vloni vyšlo CD písniček s jeho texty. Na co se od něj můžeme těšit v nejbližší době?

V současné době vyšlo CD Milana Drobného „Milan Drobny v opeře“, kde má manžel 3 texty k těm nejkrásnějším operám G. Verdiho - Rigolletto, Nabucco a La Traviata. Zatímco Vámi uváděné CD je spíše v modernějším rytmu, na léto připravuje nové CD, které bude věnováno textům k hudbě, které píše již mnoho let a se kterými uspěl např. v rozhlasových a jiných soutěžích - a to dechovce. CD se bude jmenovat podle jeho úspěšného textu „Kdo by neznal českou polku“ a zatím vše slibuje, že snad bude pěkné. Ale nechme se překvapit. In-



JUDr. Marie Salačová

terprety budou legendy české dechovky Svatava Černá (dlouholetá členka souboru Lubomíra Pánka) a Josef Oplt (dlouholetý sólista Hudebního divadla v Karlíně). Příznivcům dechové hudby je věnováno ze strany veřejnoprávních médií velmi málo místa, a proto by mělo toto CD napomoci v dané oblasti. Není rozhodující, o jakou hudbu jde, ale důležitá je především kvalita. Jak řekl kdysi Mistr Leoš Janáček, když vítal v Brně, po úspěšném evropském turné Františka Kmocha. Na uvítacím obědě řekl, že i když jsme si dali všichni něco jiného, všichni jsme si pochutnali. Není rozhodující žánr, ale to, když je hudba dělána „srdcem“. A z toho by si měli vzít příklad všichni, kdož v současné době nabízejí posluchačům svou produkci. Napomoci by měly i texty, které nejsou banální a mělké.

Otázky pokládala:

Hana Skřivánková

Členka redakční rady Ad rem



AD REM – Vychází 4x ročně | **Vydavatel:** TSM, spol. s r. o., IČ: 00208914, DIČ: CZ00208914, Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov | **Číslo:** 1 | **Vyšlo:** 6. 6. 2017
Ev. číslo MK: E 21745 | **ISSN:** 2336-5099 | **Šéfredaktor:** Ing. Irena Spirová, LL.M
Redakční rada: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA, Hana Skřivánková, Katarína Konečná, Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Petra Vágnerová
Příspěvatelé tohoto čísla: Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Ing. Alena Chládková, JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA, Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, Simona Valášková, Jan Hebner, JUDr. Petr Bukovjan, JUDr. Marie Salačová, Ing. Miluše Procházková, Mgr. Dagmar Hošková, Jáchym Důjka, PhDr. Antonín Bryks
e-mail redakce: adrem@tsmvyškov.cz
 Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků a článků.
 Ad rem je ochrannou známkou vzdělávací agentury TSM, spol. s r. o.

Práce přesčas z hlediska pracovní doby a odměňování

Ing. Alena Chládková

Práce přesčas je dle zákoníku práce prací výjimečnou. I tak se vyskytuje u řady zaměstnavatelů a ne vždy jsou v praxi přesně dodržována příslušná zákonná ustanovení. Jaká pravidla a případná omezení by měl zaměstnavatel dodržovat, a to jednak s ohledem na své zaměstnance a také z důvodu vyhnutí se případnému postihu ze strany kontrolního orgánu, uvádím v tomto stručném výkladu, který doplňuji konkrétními dotazy z praxe.



Právní úprava

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

• § 78 odst. 1 písm. i) - definice práce přesčas

• § 93 - možný rozsah práce přesčas
• § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 - povinnost zaměstnavatele evidovat mj. práci přesčas
• § 98 - práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby nebo konta pracovní doby

• § 114 a § 127 - mzda (plat) nebo náhradní volno za práci přesčas

• § 241 odst. 3 - práce přesčas u těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok

• § 245 odst. 1 - práce přesčas u mladistvých zaměstnanců

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

• § 7 odst. 1 písm. f) bod 2 - možnost inspektora orgánu inspekce práce vydat rozhodnutí o zákazu práce přesčas

• § 13 odst. 1 písm. d) a § 26 odst. 1 písm. d) - přestupky a správní delikty na úseku odměňování zaměstnanců týkající se práce přesčas

• § 15 písm. n), o), p) q) a r) a § 28 písm. n), o), p) q) a r) - přestupky a správní delikty na úseku pracovní doby týkající se práce přesčas.

Definice a základní pravidla

Práci přesčas definuje zákoník práce v § 78 a stanoví tato pravidla:

• jde o práci konanou zaměstnancem **na příkaz zaměstnavatele, nebo s jeho souhlasem** (za práci přesčas nelze automaticky považovat práci, kterou vykonává zaměstnanec svévolně)

• zaměstnanec ji koná **nad stanovenou týdenní pracovní dobu** vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a **mimo rámec rozvrhu svých pracovních směn** (je to tedy práce navíc nad konkrétní rozvrh zaměstnance, u **zaměstnanců směnných provozů** s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nad jejich rozpis směn, nikoliv nad týdenní či měsíční fond pracovní doby dle „plánovacího kalendáře“)

• u **zaměstnanců s kratší pracovní dobou** (sjednaným kratším pracovním úvazkem) je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.

• lze ji konat pouze **výjimečně**, a zákoník práce pro ni proto stanoví určité **limity**

• za práci přesčas se nepovažuje, například - pracovával-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost

• **specifickým způsobem je upraveno posuzování práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby** (musí jít zároveň o práci nad základní pracovní dobu) a při uplatnění konta pracovní doby (zjišťuje se až po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru)

• zaměstnavatel musí **práci přesčas**

evidovat (má to význam jak z důvodu dodržení jejích limitů, tak samozřejmě pro odměňování takové práce)

• **pro některé kategorie zaměstnanců platí určitá omezení práce přesčas** (např. těhotné zaměstnankyně a mladiství).

Z těchto základních pravidel je nutné vycházet i při **posuzování toho, co zaměstnanci za práci přesčas přísluší z hlediska odměňování**.

Limity práce přesčas

Limity pro práci přesčas jsou stanoveny v § 93, a to limit pro nařízenou práci přesčas a limit pro celkovou práci přesčas včetně dohodnuté.

Nařízená práce přesčas nesmí činit více než **8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce**. Oba limity je nutné sledovat souběžně.

Nad výše uvedený rozsah může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci práci přesčas jen **na základě dohody** s ním. Dohoda nemusí být písemná. **Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v příslušném (vyrovnávacím) období**. Toto období může přitom činit nejvýše **26 týdnů** po sobě jdoucích, popř. **52 týdnů** po sobě jdoucích, je-li tak vymezeno v kolektivní smlouvě. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se **nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno**.

Odměna za práci přesčas

Pro odměňování práce přesčas platí následující:

- vedle mzdy nebo platu za práci přesčas **přísluší zaměstnanci příplatek**

- **náhradní volno** (namísto příplatku ke mzdě nebo namísto celého platu za práci přesčas) lze zaměstnanci poskytnout jen za předpokladu, že **se na tom s ním zaměstnavatel dohodne**; zaměstnanci není možné náhradní volno nařídit

- pokud **nebude zaměstnanci poskytnuto sjednané náhradní volno** v zákonem stanovené (doba 3 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém k výkonu práce přesčas došlo) nebo jinak dohodnuté (kratší i delší) době, **přísluší zaměstnanci proplacení práce přesčas**

- v určitých případech **je k odměně za práci přesčas přihlédnuto již ve mzdě nebo platu**, takže některým zaměstnancům na kompenzaci za práci přesčas - i přes její faktický výkon - právo nevzniká (viz dále).

Mzdová sféra

Podle ustanovení § 114 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo („**dosažená mzda**“), **a příplatek nejméně ve výši 25% jeho průměrného výdělku**, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Pokud bude zaměstnanec čerpat namísto příplatku náhradní volno, **jde podle zákona o volno bez náhrady mzdy**. V praxi dochází ale často k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o odchylné splatnosti mzdy za práci přesčas s tím, že **bude zaměstnanci zúčtována za dobu čerpaného náhradního volna**.

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno zaměstnanci nepřislouží, byla-li s ním mzda **sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas** (viz ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce).

Pro možnost využití citované právní úpravy musí být splněny tyto podmínky:

- **jde o mzdou smluvní** - je vyloučeno, aby zaměstnavatel mzdu zaměstnanci stanovil jednostranně např. mzdovým výměrem

- je současně sjednán **rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy**

přihlédnuto - u řadových zaměstnanců nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas dle ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce.

Platová sféra

Právní úpravu platu za práci přesčas (včetně příplatku) obsahuje ustanovení § 127 zákoníku práce. Dle jeho prvního odstavce platí, že za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci **část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku** (viz ustanovení § 90 a § 91 zákoníku práce) **v týdnu, příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku**, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. **Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí** (na rozdíl od mzdové sféry tak náhradní volno není jen namísto příplatku, ale celého platu za práci přesčas).

Také v platové sféře může dojít k tomu, že **k práci přesčas je přihlédnuto v platu a zaměstnanec za ni nic dalšího nedostane**. Týká se to zaměstnanců, kterým **přísluší příplatek za vedení** podle ustanovení § 124 zákoníku práce. Pokud jde o tyto zaměstnance, zákoník práce vychází z toho, že

- jejich plat je stanoven **s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce**

- výše uvedené **neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti** (taková práce přesčas musí být kompenzována zmíněnému zaměstnanci vždy)

- v případě **vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas** (v celkovém maximálním rozsahu a bez výjimek).

Dotaz 1:

Práce přesčas při kratší pracovní době

Na hlavní pracovní poměr zaměstnáváme pracovníka úklidu na kratší pracovní

dobu. **Sjednaný pracovní úvazek je 30 hodin týdně** (6 hodin denně), rovnoměrně rozvržená pracovní doba 5 dní v týdnu, jednosměnný provoz. Zaměstnanec je odměňován hodinovou mzdou. Jedná se o pracovní místo, kde z hlediska zajištění pracovní síly nevyžadujeme výkon práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby stanovené pro jednosměnný provoz. Dva-krát ročně vykonává zaměstnanec **práci v sobotu z důvodu generálního úklidu. Jak máme posoudit práci v sobotu z hlediska práce přesčas a vzhledem sjednanému kratšímu úvazku?** V pracovní smlouvě není žádné ujednání o zkráceném pracovní úvazku, je tam sjednána pouze pracovní doba 30 hodin týdně.

Odpověď:

Odpověď na svůj dotaz najdete v § 78, odst. 1, písmeno i) zákoníku práce. Věta druhá stanoví, že „U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je **práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu**; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.“

To ve Vašem případě znamená, že **výjimečná práce v sobotu, na kterou zaměstnanec podle rozvrhu neměl určenou pracovní dobu**, se považuje za dohodnutou práci v rozsahu 10 hodin (stanovená pracovní doba 40 – kratší pracovní doba 30) tzv. „do plného úvazku“ a proplácí se hodinovou sazbou bez přesčasového příplatku. Práci přesčas by byla až práce nad stanovenou pracovní dobu (nad „plný pracovní úvazek“), tedy nad 40 hodin v týdnu, tato by se proplácela hodinovou sazbou + příplatkem za práci přesčas dle § 114 zákoníku práce nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Ještě dodávám, že za práci v sobotu přísluší zaměstnanci příplatek dle § 118 zákoníku práce nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Příplatek náleží za veškeré hodiny odpracované v sobotu bez ohledu na to, zda jde o hodiny přesčasové nebo „běžné“.

Dotaz 2:

Limit práce přesčas a vyrovnávací období

Pokud bude zaměstnavatel nařizovat práci přesčas zaměstnancům, se kterými se zároveň **dohodne**, že jsou ochotni konat **práci přesčas i nad zákonný limit 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce, kolik hodin práce přesčas celkem za rok může odpracovat jeden zaměstnanec?** Podle

§ 93 odst. 4 zákoníku práce nesmí celkový rozsah práce přesčas (tedy nařízené i dohodnuté) činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích – tedy za rok nesmí být ve firmě bez kolektivní smlouvy odpracováno jedním zaměstnancem více než 8×26 , tj. 208 hodin práce přesčas? Kolektivní smlouvu nemáme.

Je tedy správná úvaha, že pokud v roce 2017 začne zaměstnanec od prvního týdne v lednu konat jak nařízenou, tak dohodnutou práci přesčas, může první týden odpracovat např. 5 hodin přesčasové práce, druhý týden 11 hodin, třetí týden nebude pracovat přesčas a čtvrtý týden odpracuje navíc 16 hodin a dále takto průměrně nejvíce 8 hodin týdně až do 26. týdne v roce a dále již nesmí pracovat přesčas?

Nebo je období 26 týdnů po sobě jdoucích pouze vymezení období, kdy se u práce přesčas nemusí dodržet limit do 8 hodin týdně, jen musí těch 8 hodin vycházet průměrně na týden? Jak postupovat potom po zbytek roku?

Odpověď:

Správně uvádíte, že uvedenou problematiku upravuje **zákoník práce ve svém § 93**. Jestliže je v odstavci 4 zmíněného paragrafu uvedeno, že **celkový rozsah práce přesčas zaměstnance nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně, znamená to práci nařízenou i dohodnutou**. Období, za které se tento týdenní průměr počítá (tzv. vyrovnávací období), stanoví zákoník práce na 26 týdnů. Pokud toto období zahájíte začátkem kalendářního roku, počítáte průměr přesčasové práce na týden za prvních 26 týdnů v roce, takže limit celkové

práce přesčas Vám bude činit 208 hodin. Následně Vám začne další vyrovnávací období 26 týdnů, kde budete mít opět limit pro přesčasovou práci 208 hodin. Celkově tedy **za dvě vyrovnávací období v roce můžete zaměstnanci nechat odpracovat 416 hodin přesčas, z toho 150 hodin můžete nařídit, zbytek dohodnout**. Upozorňuji, že zákoník práce nevyžaduje pro dohodnutou práci přesčas písemnou formu, lze ji však doporučit.

Dotaz 3:

Práce přesčas a svátek

Jakým způsobem bude placen pracovník obce - údržbář (odměňovaný platem, plný úvazek) za **přesčas ve svátek**? Do odpracovaných 8 hodin má nárok pouze na příplatek za přesčas a nad odpracovaných 8 hodin má nárok na plat + příplatek za přesčas?

Pokud svátek připadne na sobotu nebo neděli, je odměňování stejné, nebo má navíc ještě nárok na příplatek za sobotu nebo neděli?

Odpověď:

Zaměstnanec, který pracuje ve **svátek, který připadl na jeho běžný pracovní den**, bude odměňován takto:

- za odpracované hodiny v délce své směny (stanovené pracovní doby) dostane nekrácený plat a příplatek za práci ve svátek ve výši průměrného výdělku, pokud se tak se zaměstnavatelem dohodnou namísto náhradního volna

- přesčasem by byly až hodiny nad stanovenou pracovní dobu, tedy u něho nad 8 hodin, za tyto by dostal kromě poměrné části platu ještě příplatek za práci

přesčas ve výši 25% průměrného výdělku a samozřejmě příplatek za práci ve svátek ve výši průměrného výdělku, pokud se tak se zaměstnavatelem dohodnou namísto náhradního volna.

Pokud **svátek připadne na sobotu nebo neděli, které jsou dnem jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu**, bude veškerá práce v tyto dny prací přesčas a náleží mu za ni poměrná část platu, příplatek za práci přesčas ve výši 50% průměrného výdělku, příplatek za práci v sobotu a neděli ve výši 25% průměrného výdělku a příplatek za práci ve svátek ve výši průměrného výdělku, pokud se na něm dohodli se zaměstnavatelem namísto náhradního volna za práci ve svátek.

Upozorňuji, že náhradní volno za práci ve svátek je přednostní, příplatek náleží až po vzájemné dohodě.

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:

Dovolená v roce 2017, výhled na rok 2018, vybrané problémy z vedení personální agendy a odměňování

13. 6. 2017 - Praha

V září 2017 zahajujeme další ročník studia MBA

se zaměřením na řízení lidských zdrojů.

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

Novinky v exekučním vymáhání

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Exekutorská komora České republiky nedávno zveřejnila statistické údaje o exekučních řízeních. Za rok 2016 činil počet nově zahájených exekucí 680 000, což je o deset procent méně, než bylo nově zahájených exekucí v roce 2015.



Nelze však mluvit o snižování počtu exekucí, neboť celkový počet exekucí vzrostl o pět procent na skoro 4,7 milionu. Je tedy zřejmé, že se snižuje úspěšnost vymáhání. Nijak pozitivní není ani celkový počet osob, které mají alespoň jednu exekuci. Aktuálně je těchto osob více než 830 tisíc s dluhy ve výši kolem 300 miliard korun. Alespoň čtyři exekuce má skoro 400 tisíc osob a deset a více exekucí má 120 tisíc osob, což je dvakrát tolik, než před dvěma lety.

Vzhledem zejména k rostoucímu počtu osob s vícero exekucemi je navrhováno, a exekutorskou komorou prosazováno, zavedení místní příslušnosti exekutorů. V praxi by tak exekuci musel vždy provádět exekutor příslušný podle místa bydliště dlužníka. Aktuálně takové „omezení“ neplatí a jeden exekutorský úřad tak může vést exekuci vůči dlužníkům z celé republiky. Je pravděpodobné, že některým skutečně velkým a úspěšným se tyto úvahy a snahy nezamlouvají.

Další uvažovaná změna, povinné zálohy na exekuční řízení, jsou zase novinkou, která se nezamlouvá věřitelům. Již aktuální znění exekučního řádu umožňuje exekutorům, aby po věřitelích požadovali uhrazení zálohy na exekuční řízení. Z logických důvodů (svobodná volba věřitele, který exekutor bude jeho pohledávku vymáhat) však této možnosti exekutoři nevyužívají. Zavedení povinných záloh by zřejmě vedlo k tomu, že věřitelé budou ještě více zvažovat, zda má ekonomický smysl se svých nároků domáhat v exekuci. Teoreticky by to mohlo vést ke snížení počtu exekucí nebo také k tomu, že velcí věřitelé omezí vymáhání pohledávek a tyto budou ve velkém prodávat.

Rovněž novinkou ve fázi úvah je povinnost exekutorů podat insolvenční návrh s návrhem na povolení oddlužení na dlužníka, který bude mít více exekucí. Za určitých podmínek by tak exekutor měl povinnost podat za dlužníka návrh na povolení oddlužení a mělo by tak být zajištěno alespoň částečné uspokojení věřitelů. Otázkou je, zda dlužníci s vysokým počtem exekucí mají vůbec zájem o takové řešení jejich situace. Jisté však je, že by takový postup značně navýšil počet insolvenčních řízení a zatížil už tak vytížené insolvenční soudy.

Poslední, avšak již účinnou změnou, je snížení odměn exekutorů. K 1. 4. 2017 došlo vyhláškou ministerstva spravedlnosti zejména ke snížení minimální odměny exekutora o třetinu a snížení paušálu náhrad hotových výdajů o polovinu. Exekutoři tuto změnu považují za populistickou a také protiústavní a upozorňují, že může vést až k zániku některých exekutorských úřadů.

Je otázkou, zda se vzhledem k blížícím se volbám do Poslanecké sněmovny a aktuální nejisté situaci ve vládě podaří některé uvažované změny prosadit. Troufám si však tvrdit, že oblast exekučního práva bude v nejbližších letech hodně diskutovanou a zcela jistě budou zaváděny změny, zejména však ve prospěch dlužníků.

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Právník v praxi se zaměřující na pojistné a insolvenční právo.

**Nejbližší semináře
s Mgr. Pavlem Gottwaldem, MBA:**

**Insolvenční řízení - základní otázky
úpadkového práva – velká novela 2017**

**13. 6. 2017 Olomouc
20. 6. 2017 Ostrava**



Snížení hodnoty vozidla při vzniku škody v pracovněprávních vztazích

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Může se zdát, že v rámci personálního a mzdového čtvrtletníku Ad rem se posouzení hodnoty vozidla s ohledem na jeho poškození jeví jako nadbytečné, opak je však pravdou. Většina zaměstnavatelů má služební vozidla a otázka hodnoty vozidla v případě jeho poškození je tedy v tomto směru velmi aktuální, zejména s ohledem na nedávné rozhodnutí Ústavního soudu.

Lze konstatovat, že řada zaměstnavatelů poskytuje služební vozidla svým zaměstnancům nejen k plnění pracovních povinností, ale často i k soukromým účelům, přinejmenším k dopravení se do místa výkonu práce a zpět. Nejednou však dochází k tomu, že vozidlo je poškozeno v důsledku dopravní nehody. Náhrada škody je v tomto případě řešena z povinného ručení vozidla viníka dopravní nehody, pokud jde o škodu způsobenou třetí osobě, přičemž škoda způsobená na vozidle viníka dopravní nehody může být případně hrazena z havarijního pojištění.

Pojišťovny obecně hradí náklady vynaložené na uvedení vozidla do stavu 'před dopravní nehodou'. Už v tomto případě existuje nemalé množství soudních sporů, jejichž předmětem je krácení pojistného plnění z rozličných důvodů, jako nejčastější lze zmínit amortizaci vyměňovaných součástí za nové nebo zohlednění míry poškození původních částí.

V případě uvedení vozidla do původního stavu, tedy do stavu před dopravní nehodou, je otázkou, jaká je výsledná hodnota takového vozidla. Není tajemstvím a lze jednoznačně konstatovat, že hodnota vozidla opraveného z důvodu dopravní nehody bude vždy nižší, nežli hodnota stejného vozidla, které však nebylo poškozeno. Je pak otázkou, zdali by majiteli vozidla měl být hrazen i tento rozdíl, tedy rozdíl v hodnotě opraveného havarovaného vozidla oproti nehavarovanému vozidlu, samozřejmě při respektování stejných parametrů a hodnot vozidel. Doposud byla praxe taková, že takovýto rozdíl majiteli

vozidla zpravidla hrazen nebyl. V tomto směru je velmi důležité aktuální rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 795/16, podle kterého se lze domáhat náhrady škody odpovídající rozdílu mezi tržní hodnotu vozidla před jeho poškozením a po opravě, opačný závěr nerespektuje již dříve Ústavním soudem formulované principy práva na náhradu škody a zejména se zcela míjí s ekonomickou realitou, přičemž by mělo platit, že právo, jeho výklad a používání by ekonomickou realitu mělo respektovat, protože v opačném případě se stane kontraproduktivní, případně až virtuální. **Jsou-li totiž nahrazeny toliko náklady na opravu věci a nikoliv již rozdíl v její tržní hodnotě, nepřináší již věc svému vlastníku stejný užitek a škoda způsobená protiprávním jednáním mu tak není nahrazena v plném rozsahu.**

Z výše uvedeného plyne, že v případě vzniku škody na vozidle dopravní nehodou mají být uhrazeny nejen náklady na opravu vozidla, nýbrž i rozdíl v tržní hodnotě vozidla před jeho poškozením a po jeho opravě.

Shora uvedený závěr má praktický dopad pro zaměstnavatele nejen v tom směru, co vše mu má být uhrazeno, ale i v tom, co vše může požadovat po zaměstnanci na náhradu škody, pokud viníkem dopravní nehody je zaměstnanec, samozřejmě za předpokladu dodržení zákonných limitů náhrady škody v pracovněprávních vztazích.



JUDr. Irena Valíčková, MBA

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



JUDr. Adam Valíček, MBA

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

Alkohol na pracovišti

- důvod k rozvázání pracovního poměru?

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

Řada zaměstnavatelů se potýká s tím, že zaměstnanci na pracovišti konávají svoji práci, ačkoli mají v krvi alkohol. V takovém případě vyvstává otázka, co s takovým zaměstnancem a jaký vliv má zjištěná hladina přítomnosti alkoholu v krvi na další trvání pracovního poměru. V tomto směru vydal v nedávné době Nejvyšší soud rozhodnutí zveřejněné pod sp. zn. 21 C do 4733/2015, které se právě touto problematikou blíže zabývá.

Nejednou řada zaměstnavatelů řešila situaci, kdy se na pracovišti vyskytoval zaměstnanec, u něhož se následně zjistila přítomnost alkoholu v krvi při orientační dechové zkoušce. Otázkou pak je, jak je relevantní přítomnost alkoholu ve vztahu k míře ovlivnění takového zaměstnance alkoholem.

V posuzovaném případě Nejvyšší soud řešil situaci, kdy zaměstnavatel (žalovaný) dal dopisem ze dne 17. 7. 2013 zaměstnanci (žalobci) výpověď z pracovního poměru z důvodu závažného porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, neboť dne 11. 7. 2013 vstoupil na pracoviště žalované pod vlivem alkoholu. Při první dechové zkoušce ve 21.25 hodin, necelých 45 minut před začátkem směny, bylo žalobci naměřeno 0,32 alkoholu, při druhé dechové zkoušce o půl hodiny později 0,23 alkoholu a z odběru krve ve 22.40 hodin bylo žalobci zjištěno 0,11 alkoholu v krvi. Obrana žalovaného pak spočívala v tom, že před směnou si dal dvě nealkoholická piva.

Soudy následně řešily otázku míry ovlivnění zaměstnance alkoholem, neboť ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, mimo jiné zakazuje zaměstnanci požívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, a nevstupovat **pod jejich vlivem** na pracoviště. V tomto směru je přijímán obecný závěr z oboru soudního lékařství ve vztahu k alkoholu

v krvi, který považuje hladinu alkoholu do 0,2 g/kg za neprůkaznou, hladinu alkoholu do 0,3 g/kg označuje za nevýznamnou pro silniční provoz a hladina alkoholu mezi 0,31 a 0,49 g/kg pak svědčí o skutečnosti, že dotyčná osoba alkohol požíla, avšak je jím prakticky neovlivněna.

Nejvyšší soud v posuzovaném případě uzavřel, že stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce **vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.**

Při posuzování intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci **nelze uzavřít, že přítomnost alkoholu v krvi je vždy porušením** ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) **zákoníku práce**, a že se tedy jedná se o závažné porušení pracovní kázně.

Zaměstnavatel by v každém jednotlivém případě měl posuzovat, zdali v

důsledku požití alkoholu je zaměstnanec pod vlivem alkoholu či nikoli, a teprve na základě tohoto zjištění by měl vyvodit patřičné následky, samozřejmě s přihlédnutím k osobě zaměstnance a k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů.

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

Novelizace zákoníku práce se zaměřením na vedení personální agendy po změnách 2017

13. 6. 2017 Ostrava
15. 6. 2017 Olomouc
19. 6. 2017 Zlín
21. 6. 2017 Praha
23. 6. 2017 Brno
12. 7. 2017 Vyškov
14. 7. 2017 Brno
27. 7. 2017 Praha

Letní škola zákoníku práce - zákoník práce komplexně a novelizace 2017 - 3 denní
18. - 20. 7. 2017 Praha
15. - 17. 8. 2017 Brno

www.uniepersonalistu.cz

Zaměstnanci otcové a „jejich volno“

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Zaměstnanci – otcové mohou stejně jako zaměstnankyně – matky čerpat v souvislosti s péčí o dítě volno. Pojďme se zabývat i problematikou méně diskutovanou, a tou je možnost čerpání volna u (nastávajících) otců dětí (stranou však necháme ošetřovné – tzv. OČR).



Volno otců dětí poskytované v různých souvislostech najdeme upraveno ve vícero právních předpisech, tedy nejen v zákoníku práce.

Zaměstnanec veze manželku (družku) k porodu

Jak stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v případě, že zaměstnanec veze manželku (družku) k porodu do zdravotnického zařízení, poskytne mu zaměstnavatel pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy nebo platu.

Zaměstnanec chce být s manželkou (družkou) u porodu

Pokud zaměstnanec chce být s manželkou (družkou) u porodu, pak mu zaměstnavatel poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, ovšem již bez náhrady mzdy nebo platu (právní úpravu rovněž najdeme v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.).

Zaměstnanec chce být na mateřské dovolené

V praxi je bohužel běžné, že dochází k záměně institutu mateřské a rodičovské dovolené. Je třeba si však uvědomit, že mateřská dovolená je překážka v práci pouze na straně zaměstnankyně (§ 195 zákoníku práce), která zaměstnankyni přísluší pouze v souvislosti s porodem a péčí o narození dítě (a to po dobu 28, resp. 37 týdnů). Zaměstnanec tedy na mateřskou dovolenou nenastupuje.

Zaměstnanec chce být na rodičovské dovolené

Na rozdíl od mateřské dovolené je rodičov-

ská dovolená překážka v práci na straně nejen zaměstnance, ale i zaměstnankyně. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Otcovská poporodní péče

Pravděpodobně již zanedlouho budou moci i otcové nastoupit na „rodičovskou se vším všudy“, tedy i s finančním zabezpečením. Hovoříme o dávce otcovské poporodní péče, neboli o otcovské. Ostatně, jak uvádí sama důvodová zpráva k novele, překážkou pro to, aby se větší počet mužů spolupodílel na péči o malé dítě, je skutečnost, že muž není v této době také finančně zabezpečen. Otcovská nemá jen funkci finanční, ale především funkci osvětovou, motivační a přinese otci nenahraditelnou aktivní zkušenost v péči o novorozence a matku.

I když má otec dítěte již ode dne narození dítěte podle § 196 zákoníku práce právo čerpat rodičovskou dovolenou, dochází k většímu využívání této možnosti ze strany otců jen pozvolna. Praxe ukazuje, že procento mužů celodenně pečujících o malé děti je velmi nízké. Většina těchto mužů podle zprávy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i. „Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů“ ovšem začala pečovat o dítě až v době, kdy byly dítěti dva roky. Mezi nejčastější důvody partnerovy péče o dítě patří jeho nezaměstnanost, dále též to, že žena nastoupila do zaměstnání, protože měla vyšší výdělek než partner, či špatný zdravotní stav matky a v neposlední řadě postoj, že je správné, aby se otec

staral o dítě. Nejčastějším důvodem, proč partner o dítě nikdy celodenně nepečoval, jsou příčiny spojené se zaměstnáním (vyšší výdělek partnera či skutečnost, že partnerovo zaměstnání to neumožňovalo, případně to, že žena nepracovala!).

Co se tedy „otcovská“ vlastně znamená?

Jedná se o změnu v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Tzv. otcovská poporodní péče je novou nemocenského pojištění, jejímž účelem je prohloubení vztahu otce a dítěte v prvních dnech/týdnech života dítěte.

Nárok na otcovskou bude mít:

- a) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem,
- b) pojištěnec, který pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.

Důležité je však upozornit na to, že otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou **v období 6 týdnů** ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče, přičemž podpůrná doba u otcovské pak činí **1 týden**. Výše otcovské za kalendářní den pak bude činit 70 % denního vyměrovacího základu.

S odkazem na shora uvedené je nutné pro přehlednost uvést to, že podle stávající právní úpravy má sice otec dítěte právo na rodičovskou dovolenou, pokud o ni zaměstnavatele v prvních třech letech věku dítěte požádá (rodičovskou dovolenou jsou

¹⁾ Viz důvodová zpráva k návrhu zákona

totiž oprávnění čerpat zaměstnankyně i zaměstnanec současně), avšak peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek čerpá pouze jeden z rodičů. Otcovská tedy není novým typem volna v zaměstnání, ale jedná se o novou dávku nemocenského pojištění, která může být otci dítěte vyplácena nezávisle na dávce, kterou dostává matka dítěte.

Závěrem pak dodávám, že novela zákona o nemocenském pojištění by měla vstoupit v účinnost první den devátého kalendářního měsíce následujícího po jejím vyhlášení (pozn. aktuálně, tedy k datu 14. 5. 2017, čeká novela na podpis prezidenta republiky).

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

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

Nejbližší kurzy s Mgr. Klárou Gottwaldovou, MBA:

Právní minimum pro personalisty včetně tzv. koncepční novely zákoníku práce

13. 6. Olomouc
22. 6. Ostrava
27. 6. Vyškov
30. 6. Brno
14. 7. Zlín
17. 7. Olomouc
20. 7. Brno
27. 7. Ostrava
17. 8. Olomouc
24. 8. Ostrava
29. 8. Brno
31. 8. Zlín

Náklady vstupní lékařské prohlídky před a po novele

JUDr. Petr Bukovjan

Stačí se podívat na pravidlo obsažené v ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), a věc je zřejmá. O jaké pravidlo jde? Že zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby „zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti“.



To, zdali je uchazeč o zaměstnání (zaměstnanec) zdravotně způsobilý k práci, kterou má vykonávat (vykonává), nemůže logicky posoudit zaměstnavatel sám, **za tím účelem zajišťuje pracovnělékařské služby** (dříve „závodní preventivní péči“). Jejich součástí je též vstupní lékařská prohlídka, která má zabránit tomu, aby **k výkonu práce v podmínkách se známou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci.**

Kdo, kdy a u koho se má podrobit vstupní lékařské prohlídce, vyplývá z ustanovení § 59 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,

ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZSZS“). Stejně ustanovení zákona pak řeší i otázku, **jak je to s úhradou nákladů spojených s provedením vstupní lékařské prohlídky.** Právě na úhradu nákladů vstupní lékařské prohlídky se zaměřím v následujících řádcích. A to s přihlédnutím k tomu, že **nejspíše s účinností od 1. 10. 2017 dojde v této rovině k důležité změně.**

Současný stav

Z ustanovení § 58 ZSZS v obecné poloze vyplývá, že tím, kdo hradí pracovnělékařské služby, **je až na výjimky zaměstnavatel.** Ve vztahu k úhradě nákladů vstupní lékařské prohlídky obsahuje ale zákon ve svém

ustanovení § 59 odst. 2 speciální právní úpravu, z níž lze dovodit tyto závěry:

- Jestliže uchazeč o zaměstnání absoluuje vstupní lékařskou prohlídku, ale následně s ním **není uzavřen pracovněprávní vztah**, a to především z důvodu, že byl shledán zdravotně nezpůsobilým pro výkon požadované práce, **hradí si náklady na vstupní lékařskou prohlídku sám.** To však neplatí, pokud **zvláštní právní předpis předepisuje úhradu zaměstnavateli** (např. ve vztahu k zaměstnancům pracujícím v noci dle ustanovení § 94 odst. 2 ZP nebo k mladistvým zaměstnancům v ustanovení § 247 odst. 1 téhož právního předpisu) nebo **se zaměstnavatel k takové úhradě sám dobrovolně zaváže.**

• V případě, že **pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikne**, je k úhradě nákladů na vstupní lékařskou prohlídku **povinován zaměstnavatel**.

Tuto povinnost však zaměstnavatel nemá, pokud zvláštní právní předpis stanoví jinak nebo se zaměstnavatel s uchazečem o zaměstnání (zaměstnancem) **dohodne jinak** a této dohodě nebrání jiný právní předpis (viz výše k zaměstnancům pracujícím v noci a mladistvým).

Jak vidno, v současné době může dojít k tomu, že **pracovněprávní vztah sice vznikne, ale náklady na vstupní lékařskou prohlídku si bude hradit uchazeč o zaměstnání (zaměstnanec) sám**. Pomínu-li zvláštní právní předpis, tento postup vyžaduje **uzavření dohody mezi uchazečem o zaměstnání (zaměstnancem) a zaměstnavatelem**. Jaká pro tuto dohodu platí pravidla?

• **Dohoda nemusí být nutně písemná**, byť zaměstnavateli nutno písemnou formu jen doporučit.

• Zákon počítá toliko s **individuální dohodou mezi zaměstnavatelem a za-**

městnancem (uchazečem o zaměstnání) a není tedy možné ji nahradit ujednáním ve smlouvě kolektivní, natožpak ustanovením vnitřního předpisu.

• Obsah dohody může být různý a může spočívat např. i v tom, že zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady na vstupní lékařskou prohlídku **až po uplynutí zkušební doby, a pokud by pracovní poměr ve zkušební době skončil, zůstanou tyto náklady na bedrech zaměstnance**.

Co přinese novela?

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky již schválila **novelu zákona o specifických zdravotních službách** s tím, že tato má nabýt účinnosti prvním dnem čtvrtého kalendářního měsíce po vyhlášení ve Sbírce zákonů (viz výše předpoklad o začátku října letošního roku). Novela právní úpravu zpřísní v tom smyslu, že pokud pracovněprávní vztah vznikne, **bude náklady spojené se vstupní lékařskou prohlídkou hradit zaměstnavatel vždy, bez možnosti se dohodnout s uchazečem o zaměstnání jinak** (včetně varianty vázající na uplynutí zkušební doby). Pracovní lékařské služby se tak zaměstnavateli zase o něco prodraží.

Jen připomínám, že **součástí nákladů týkajících se vstupní lékařské prohlídky jsou též náklady na pořízení výpisu ze zdravotnické dokumentace**, pokud ho poskytovatel pracovnělékařských služeb vyžaduje, **či na odborné vyšetření indikované v rámci této prohlídky posuzujícím lékařem**. I tyto náklady bude muset zaměstnavatel zaplatit.

JUDr. Petr Bukovjan

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

Nejbližší semináře s JUDr. Petrem Bukovjanem:

Zákoník práce - Co přinese v praxi novela zákoníku práce a souvisejících předpisů - výklad jednotlivých změn

15. 6. 2016 Brno

Rozdíl mezi zaměstnáním malého rozsahu, zaměstnáním ostatním s tzv. obvyklou účastí a zaměstnáním vykonávaným na základě dohody o provedení práce

Simona Valášková

Zaměstnavatel musí ještě před nástupem zaměstnance do zaměstnání správně zařadit tohoto zaměstnance pro účely rozhodování o účasti na nemocenském pojištění do jedné ze tří skupin.

Každá skupina má jiná kritéria pro vznik a trvání účasti na nemocenském pojištění. Zaměstnavatel musí proto rozhodnout, zda se jedná o:

- zaměstnání vykonávané na základě dohody o provedení práce
- zaměstnání malého rozsahu
- zaměstnání ostatní s tzv. obvyklou účastí.



Pro zaměstnání vykonávané na základě dohody o provedení práce platí zvláštní úprava uvedená v § 7 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském poji-

tění (ZNP) a sice, že zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže vykonávají zaměstnání na území ČR /tím splňují podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a) ZNP/ a byl jim zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč.

Pro všechna další zaměstnání platí stejné podmínky pro účast na nemocenském pojištění bez ohledu na druh pracovního vztahu. Každé zaměstnání musí být proto zařazeno mezi zaměstnání malého rozsahu nebo zaměstnání ostatní.

Po zařazení zaměstnání do jedné z těchto skupin není již pro účely posuzování účasti na nemocenském pojištění rozhodující, o jaký druh pracovního vztahu se jedná. To znamená, že zaměstnáním malého rozsahu může být zaměstnání vykonávané na základě dohody o pracovní činnosti a stejně tak i zaměstnání vykonávané v pracovním poměru, který vznikl uzavřením pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem rozsah práce (pracovní dobu, konkrétní úkol apod.) a odměnu za práci. Vyplývá-li po uzavření smlouvy nebo dohody se zaměstnancem ze stanovených podmínek, že zaměstnanec má zaručen v každém kalendářním měsíci, v němž bude pro zaměstnavatele pracovat, započitatelný příjem ve výši alespoň 2 500 Kč, je takové zaměstnání zaměstnáním ostatním s tzv. obvyklou účastí.

Nemá-li zaručen příjem ve výši alespoň 2 500 Kč v každém kalendářním měsíci, v němž bude pracovat v dohodnutém rozsahu, musí být takové zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu. Tato skutečnost vyplývá z § 7 ZNP, kde se uvádí, že zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž není splněna podmínka uvedená v § 6 odst. 1 písm. b), neboť sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání je nižší než rozhodný příjem (2 500 Kč) nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec. U pracovního poměru vzniklého uzavřením pracovní smlouvy by měl být příjem sjednán vždy.

Při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání

takového zaměstnání, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu alespoň ve výši 2 500 Kč.

Trvá-li v kalendářním měsíci více zaměstnání malého rozsahu u téhož zaměstnavatele, je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění ze všech těchto zaměstnání, jestliže úhrn započitatelných příjmů činí alespoň 2 500 Kč. Sčítání příjmů z více zaměstnání malého rozsahu platí od 1. ledna 2014.

Příklady:

1. Zaměstnankyně má uzavřenu dohodu o pracovní činnosti na úklid kanceláří, odměna je sjednána na 2 400 Kč měsíčně. V případě potřeby bude uklízet i přilehlý konferenční sál, odměna bude činit 100 Kč za hodinu úklidu.

Zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, neboť sjednaný měsíční příjem činí jen 2 400 Kč, i když ve skutečnosti potřeba uklízet sál vznikne v každém kalendářním měsíci a zaměstnankyně nebude v žádném měsíci mít odměnu nižší než 2 500 Kč.

2. Na základě dohody o pracovní činnosti pracuje zaměstnanec podle potřeb zaměstnavatele, v dohodě má sjednaný minimální rozsah pracovního úvazku 25 hodin měsíčně, odměna za hodinu činí 100 Kč.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci v každém kalendářním měsíci v rozsahu alespoň 25 hodin, zaručuje mu měsíční odměnu ve výši alespoň 2 500 Kč. Tato dohoda o pracovní činnosti je zaměstnáním ostatním.

3. Zaměstnanec má s týměž zaměstnavatelem uzavřeny dvě dohody o pracovní činnosti. U jedné má sjednanou měsíční odměnu ve výši 10 000 Kč, u druhé 2 400 Kč.

První dohoda o pracovní činnosti je zaměstnáním ostatním, sjednaný příjem za každý kalendářní měsíc činí alespoň 2 500 Kč. Zaměstnanec je z této dohody účasten nemocenského pojištění od vstupu do zaměstnání do jeho skončení. Z této odměny se odvádí po-

jistné na sociální pojištění, i kdyby např. z důvodu poskytnutého pracovního volna byla měsíční odměna nižší než 2 500 Kč.

Druhá dohoda o pracovní činnosti je zaměstnáním malého rozsahu. Z této dohody zaměstnanec není účasten nemocenského pojištění, z odměny 2 400 Kč se pojistné neplatí. Příjmy ze zaměstnání ostatního a zaměstnání malého rozsahu se pro tyto účely nesčítají.

Simona Valášková

Specialistka s dlouholetou praxí v oblasti mzdové agendy.

**Nejbližší kurzy
se Simonou Valáškovou:**

**Aktuality ve mzdové účtárně
- novinky a změny v roce 2017**

28. 6. 2017 Praha



Určování počátku a konce pracovní cesty zaměstnanců

JUDr. Marie Salačová



Platná právní úprava pro poskytování náhrad cestovních výdajů ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, je účinná, tedy z ní vyplývají stanovená práva a povinnosti, již řadu let (od 1. 1. 2007) a přesto se stále vyskytují „zvláštní“ dotazy. Zdá se, že zaměstnanci, kteří s problematikou pracují a nezřídka i jejich nadřízení zákoník práce příliš nechtou. Omluvu lze přiznat v dané situaci pouze těm zaměstnancům, kteří začínají vzhledem k nedostatečné praxi.

V této souvislosti je především nutné zdůraznit, že podmínky, za kterých je zaměstnavatel oprávněn vysílat své zaměstnance na pracovní cesty (samozřejmě tuzemské i zahraniční) stanoví § 153 shora citovaného zákona. V odstavci 1 tohoto ustanovení je přesně stanoveno, že podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování určí předem písemně zaměstnavatel s tím, že přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. V odstavci 2 je pak dodáno, že jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, předchází písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

Současně je třeba zdůraznit, že všechny podmínky pracovních cest zaměstnanců určuje vždy výhradně sám zaměstnavatel a zaměstnanec není oprávněn svévolně na podmínkách určených zaměstnavatelem cokoliv změnit a pokud tak učiní, veškeré důsledky se stávají jeho soukromou záležitostí. Je tomu tak proto, že zaměstnavatel nemůže přece nést odpovědnost za něco, co nerozhodl.

Prvním shora zmíněným dotazem je, zda může zaměstnavatel určit jako místo nástupu na pracovní cestu místo bydliště zaměstnance? Ano, může, a vyplývá to ze samotného přímého znění § 153 odst. 1 zákoníku práce. Zde je totiž jasné stanoveno,

že místo nástupu a ukončení pracovní cesty určí zaměstnavatel. Tuto formulaci je třeba chápat jednoznačně tak, že místo nástupu a ukončení neboli počátek a konec pracovní cesty zaměstnance může zaměstnavatel určit kdekoliv na světě s tím, že ani místo bydliště není vyloučeno. Záleží pouze na zaměstnavateli a jeho konkrétních potřebách.

Pokud tedy zaměstnavatel určí zaměstnanci pro konkrétní pracovní cestu jako místo nástupu a ukončení pracovní cesty místo bydliště zaměstnance, pak počátkem a ukončením této pracovní cesty bude skutečný odchod z bydliště a při návratu příchod do bydliště. Tyto skutečnosti musí být samozřejmě přesně uvedené na první straně (v tabulce podmínek) cestovního příkazu.

S uvedeným dotazem souvisí i druhá otázka často se vyskytující, totiž zda se považuje místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě zaměstnance automaticky za místo počátku a ukončení jeho pracovní cesty? Tento dotaz je totálně nesmyslný. Je nesporné, že takové rozhodnutí nelze v zákonném znění najít. Je pravda, že v konkrétním případě může zaměstnavatel zaměstnanci pro pracovní cestu jako místo nástupu a ukončení určit místo výkonu práce, ale v žádném případě nelze připustit, že by toto chtěl někdo praktikovat tak, že je to pevně nezměnitelné pravidlo.

Další otázkou, která se často objevuje, je, zda má zaměstnanec nárok na proplacení celého cestovního z místa bydliště nebo jenom z místa výkonu práce uvedeného v pracovní smlouvě? K tomuto je třeba zdůraznit, že zaměstnanec má nárok na proplacení cestovních náhrad za celou dobu trvání pracovní cesty - to znamená, že jestliže zaměstnavatel určil zaměstnanci jako počátek pracovní cesty místo bydliště, pak náhrady cestovních výdajů náleží od odchodu z místa bydliště (samozřejmě v rámci takovéto pracovní cesty se zaměstnanec nesmí v jejím průběhu vyskytnout v místě výkonu práce, které je současně pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad; může tam však mít předmětnou pracovní cestu ukončenou) do příchodu do místa ukončení pracovní cesty.

Na otázku, zda je zaměstnavatel zodpovědný i za zaměstnance, který vyjíždí na pracovní cestu z místa bydliště, je samozřejmě třeba odpovědět kladně, pokud zaměstnavatel skutečně zaměstnanci určil počátek této cesty v místě bydliště. Vždyť v takovém případě pracovní cesta jasně začíná v souladu s § 153 odst. 1 shora citovaného zákoníku práce odchodem (při použití silničního motorového vozidla odjezdem) z místa bydliště.

Další úvaha zaměstnavatele, zda může stanovit pro všechny zaměstnance stejné podmínky pracovních cest, tudíž i všem zaměstnancům stanovit striktně jako nástup a ukončení pracovní cesty místo vý-

konu práce uvedené v pracovní smlouvě, je dosti nesmyslná a nepochopitelná. Účelem každé pracovní cesty je nepochybně splnění určitých pracovních úkolů. Je tedy těžko pochopitelné, že by mohl zaměstnavatel určit třeba jen i některé podmínky shodné pro všechny zaměstnance. Způsob určování podmínek pracovní cesty zaměstnanci stanoví § 153 shora citovaného zákoníku práce a z jeho formulace je zřejmé, že zaměstnavatel má povinnost řešit každou pracovní cestu zaměstnance samostatně (uvést na cestovní příkaz) a podepsat cestovní příkaz.

Další častý dotaz zní, **jestliže zaměstnanec nebude povolen nástup na pracovní cestu**

v místě bydliště, a přesto zaměstnanec sám svévolně určí jako počátek své pracovní cesty místo bydliště (skutečně vyjde nebo vyjede z místa bydliště), může být k cestovnímu příkazu doložen náhradní doklad o cestovním z místa výkonu práce dohodnutém v pracovní smlouvě zaměstnance - vytištěná jízdenka z IDOSu, podepsaná nadřízeným zaměstnancem? Takový postup není možný, protože zaměstnanec není oprávněn svévolně měnit podmínky určené zaměstnavatelem, jak již bylo shora vysvětleno. Nadřízený zaměstnance by musel změnit určené podmínky.

V návaznosti na uvedené ještě jeden dotaz, a to, **zda zaměstnanec musí předložit**

zaměstnavateli žádost s řádným odůvodněním, proč požaduje počátek pracovní cesty v místě bydliště? Zaměstnanec nemusí žádnou žádost zaměstnavateli v předmětné věci předkládat, protože podle § 153 odst. 1 shora citovaného zákoníku práce všechny podmínky pracovní cesty zaměstnanec určuje vždy sám zaměstnavatel podle vlastního uvážení. Není však vyloučeno, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem při schvalování konkrétních podmínek nedohodl.

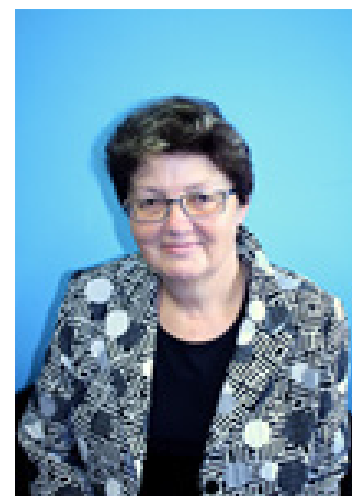
JUDr. Marie Salačová

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

Zdanění příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnance

Ing. Miluše Procházková

Kromě pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které je zaměstnavatel povinen platit podle zvláštních právních předpisů z příjmů zaměstnance ze závislé činnosti a tyto částky povinného pojistného placeného zaměstnavatelem se připočítávají k příjmům zaměstnance pro stanovení základu pro výpočet zálohy na daň nebo daně, platí někdy zaměstnavatel zaměstnanci nebo za zaměstnance i jiné pojistné a to například na soukromé životní pojištění, na pojištění úrazové, pojištění odpovědnosti za škodu, na manažerské pojištění nebo cestovní pojištění, které nesouvisí s výkonem práce zaměstnance.



Příspěvky zaměstnavatele na soukromé životní pojištění zaměstnance mohou být od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti od roku 2017 osvobozeny v celkovém úhrnu až do výše 50 000 Kč ročně, avšak jen při splnění podmínek uvedených v § 6 odst. 9 písm. p) bod 3) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“). Za soukromé životní pojištění se považuje pojištění zaměstnance pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na jeho důchodové pojištění (soukromé životní pojištění), pojistná smlouva musí být uzavřena mezi

pojišťovnou a zaměstnancem jako pojistníkem, právo na plnění z pojistné smlouvy má pojištěný zaměstnanec, je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, má právo na plnění osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.

Zaměstnavatel však může poskytovat zaměstnanci příspěvky i na jiné pojištění, částky zaměstnavatelem zaplaceného pojistného jsou pak ale u zaměstnance zdanitelným příjmem, který není osvobozen od daně a z něhož je zaměstnavatel jako plátcе daně povinen srazit zálohu

na daň nebo daně. Například zaměstnavatel jako pojistník uzavřel pojistnou smlouvu na pojištění odpovědnosti za škodu, nebo na úrazové pojištění, v níž pojištěnou osobou je jeho zaměstnanec. Pojistné hrazené na základě takto uzavřené pojistné smlouvy (pojištění proti riziku), se stává příjmem zaměstnance v okamžiku úhrady pojistného, příjmem dle § 6 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů.

Obdobně pak je nutno jako příjem zaměstnance ze závislé činnosti posuzovat i pojistné placené zaměstnavatelem na základě jím uzavřené pojistné smlouvy

pro případ dožití nebo smrti, v níž pojištěnou osobou je zaměstnanec. Pojištění pro případ smrti, lze označit jako pojištění „rizika“. Výše příjmu, který musí být zahrnut do základu pro výpočet zálohy na daň dle § 38h zákona o daních z příjmů odpovídá pojistnému hrazenému zaměstnavatelem na tuto rizikovou složku životního pojištění pojištěného. Pojistné, které se vztahuje k dožití (spořicí složka pojištění), bude příjmem zaměstnance až v okamžiku vzniku jeho nároku na výplatu pojistného plnění pro případ dožití. Výše tohoto příjmu pak bude stanovena jako součet plateb uhrazených zaměstnavatelem na toto pojištění. Pojistné uhrazené zaměstnavatelem na pojištění pro případ

dožití nebo smrti nelze v tomto případě u zaměstnance považovat za příjem od daně osvobozený dle § 6 odst. 9) písm. p) bod 3) zákona o daních z příjmů z toho důvodu, že není splněna jedna ze základních podmínek pro osvobození tohoto příjmu, pojistná smlouva byla uzavřena zaměstnavatelem jako pojistníkem, nikoliv zaměstnancem, zaměstnanec je pouze osobou pojištěnou.

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

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

Zdaňování příjmů zaměstnanců, sezónních pracovníků, brigádníků, studentů, zdaňování příjmů z opakovaných krátkodobých činností, zdaňování naturální mzdy, zdaňování dalších příjmů plynoucích zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, zdaňování peněžního i nepeněžního plnění, správný výpočet zálohy na daň, výpočet daně, opravy nesprávně vypočtené zálohy nebo daně

**13. 6. 2017 Brno
20. 6. 2017 Vyškov**

Pohovor s uchazečem o zaměstnání Otázky „vhodné i zakázané“

Mgr. Dagmar Hošková

V minulém čísle časopisu Ad rem jsem psala o pohovoru zaměstnavatele s uchazečem, o pohovoru přijímacím. Pro oživení a také pro ty, kteří nemají předchozí číslo k dispozici, pouze shrnu základní myšlenky z minulého čísla, abych mohla navázat slibovanými tématy. Tentokrát to bude o používání otázek při pohovoru a to z hlediska jejich formy i obsahu.

Zaměstnavatel si vybere z nabídky uchazečů toho nejvhodnějšího, v lepším případě ty nejvhodnější, a pozve je na přijímací pohovor. Formu pohovoru zvolí podle druhu práce, resp. obsazovaného pracovního místa, podle svých možností personálních i časových a také podle počtu uchazečů. Rozhodne se pak např. pro strukturovaný pohovor, či pohovor částečně strukturovaný. Potřebuje-li obsadit místo, kde je součástí práce i komunikace s nepříjemnými lidmi, jednání pod stresem, vyjednávání, motivování dalších zaměstnanců či zákazníků apod., může zvolit „behaviorální pohovor“, který by měl odhalit uchazečovy schopnosti pro tyto měkké dovednosti. Uchazeč je dotazován na svoje postoje a řešení různých konkrétních pracovních i životních situací,

kde mohl prokázat požadovanou vlastnost, schopnost nebo dovednost. Tento typ pohovoru vychází z předpokladu, že minulá zkušenost a minulé chování člověka je určitým předpokladem podobného chování i v budoucnu. Tímto způsobem je možné získat důležité informace o pracovních zvyklostech a dovednostech uchazeče, ale při nedostatečně připraveném či špatně provedeném pohovoru naopak získáme pouze informace částečné, či nepřesné. A ty se pak také špatně vyhodnocují.

Možné je zvolit i „situační pohovor“ - připravit teoretické situace související s pracovní pozicí, které by měl uchazeč v budoucnu řešit. Takový pohovor se hodí pouze pro některá místa a rizikem je, že uchazeč se v reálné situaci může stejně za-

chovat jinak.

Další možností je připravit „stresový pohovor“, kdy se sledují uchazečovy reakce v různých zátěžových, tj. stresových situacích. Uchazeč se dostane pod tlak, jsou mu kladeny různé doplňující a nepředpokládané otázky a sleduje se, jak takovou stresovou situaci zvládá, sleduje se jeho motivace, frustrační tolerance a samozřejmě osobnostní charakteristiky. Opět ale nutno mít na zřeteli, že i tento typ pohovoru se hodí pouze pro některé pozice.

Z vlastních zkušeností nemohu jednoznačně doporučit některý z výše popsaných typů pohovorů jako nejvhodnější, přikláním se spíše ke kombinaci různých možností, to znamená využít např. částečně strukturovaný pohovor pro ověření, získání



i doplnění informací o uchazeči, použít otázky týkající se vzdělání, předchozího zaměstnání, očekávání uchazeče, na něž se může z velké části připravit. Tyto otázky pak doplnit některými případy podle „behaviorálního“ či „situačního pohovoru“. V každém případě se dobře na pohovor připravit, prostudovat všechny dostupné materiály včetně např. prezentace uchazeče na sociálních sítích, při pohovoru aktivně naslouchat a objektivně vyhodnotit získané informace. Úspěch je zaručen! Tak jednoduché to samozřejmě není, a proto se ještě zastavím u „standardních“ a často kladených otázek.

Otázky týkající se vzdělání: jaké byly vaše nejoblíbenější předměty a naopak nejméně oblíbené; studoval/a jste v zahraničí; jaké jazyky ovládáte; proč jste přerušil/a studium; proč jste změnil/a obor studia; jaký byl váš největší úspěch v souvislosti se studiem....

Otázky týkající se předchozího zaměstnání: proč jste ukončil/a zaměstnání; jakým způsobem došlo k ukončení zaměstnání – organizační důvody, osobní důvody; proč jste tak dlouho nezaměstnaný/á; co vás nejvíce bavilo na práci v předchozích zaměstnáních, jaké pracovní činnosti byly pro vás nejzajímavější; musel/a jste v práci vyřešit nějakou nepříjemnou situaci; co vás nejvíce frustrovalo; proč jste změnil/a druh práce i zaměstnavatele v posledních letech několikrát; vedl/a jste kolektiv ...

Otázky týkající se nového zaměstnání: co víte o naší firmě; proč chcete být zaměstnaný u nás; proč se ucházíte právě o tuto práci; co očekáváte od svého nadřízeného; v jakém kolektivu byste chtěl/a pracovat;

jak si představujete průběh vašeho pracovního dne; jak jste se dozvěděl/a o práci; znáte někoho v naší firmě ...

A pak také všeobecné otázky: jakou práci byste upřednostnil/a, pokud byste si mohl/a vybrat a nezáleželo by na výdělku ani místu; upřednostňujete práci v týmu nebo individuální práci; s jakými lidmi nechcete pracovat; kolika pohovorů jste se účastnil/a; ucházíte se o práci i jinde; co byste chtěl/a dělat za 5 let; jaké jsou vaše silné a vaše slabé stránky; jak se vyrovnáváte se stresem; jak zvládáte týmové úkoly; jak se vyrovnáváte s kritikou; co uděláte, když si nevíte rady s nějakým úkolem; jak trávíte volný čas; jaké vlastnosti a schopnosti by měl mít váš šéf; co vás ve vaší pracovní kariéře nejvíce formovalo; máte nějaké pracovní vzory; můžete pracovat přes čas; nevadí vám cestování; proč bychom měli vybrat právě vás...

To je pouze několik desítek standardních otázek, třeba i pro inspiraci. Důležité je, jak jsem již zmínila, získané informace po ukončení pohovoru správně vyhodnotit. V jeho průběhu si účastníci mohou dělat poznámky, pokud je to nutné, ale měli by při tom postupovat tak, aby to nerušilo a nerozptylovalo uchazeče ani dotazujícího. Doslovné zapisování odpovědí je nevhodné, protože ani jedna strana se pak nesoustředí na průběh jednání. Bezprostředně po skončení pohovoru je nezbytné všechny informace přehledně uspořádat a případně probrat i s ostatními zástupci zaměstnavatele, pokud se pohovoru účastnili.

Vedle doporučených otázek, existuje celá řada otázek, které naopak uchazeči

nepokládáme, protože mohou být považovány za diskriminační. Jsou to otázky týkající se pohlaví, věku, zdravotního stavu, vyznání, národnosti, sexuální orientace, sociálního původu, politického smýšlení, majetku, členství v nejrůznějších organizacích atd. Pokud jsou některé informace z tohoto okruhu pro zaměstnavatele nezbytné, měl by na to uchazeče upozornit, vysvětlit důvody pro položení takové otázky a zvolit vhodnou formu.

Co se týká formy otázek, které kládeme uchazeči, vítězí „otázky otevřené“. Jsou uvozeny většinou jak, co, mohl byste apod. a měly by vytvořit prostor pro obsáhlejší odpověď. Naopak „otázky uzavřené“, začínající např. kolik, kdy, který apod. slouží většinou k zjištění či ověření určitého faktu a určitě se jim při pohovoru také nevyhneme. Předpokládáme na ně jednoduchou krátkou jednoznačnou odpověď. Pozor ale při kladení např. vícenásobných otázek (ptáme se na více věcí nejednou) či sugestivně formulovaných otázek (vy jste celkem spokojený), které bychom použít buď neměli vůbec, případně odpovědi bereme s rezervou.

Příště se zaměříme na chyby, kterých by se dotazující – personalisté či vedoucí pracovníci – měli vyvarovat při přípravě i v průběhu pohovoru a můžeme se také podívat na přijímací pohovor „z druhé strany“ – jak by se měl připravit na pohovor uchazeč. Vždyť čtenáři Ad remu mohou být nejenom zástupci zaměstnavatelů, ale (současně) i uchazeči o zaměstnání.

Mgr. Dagmar Hošková

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



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



Sledujte nás na LinkedInu!

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

Budujeme značku zaměstnavatele

Jáchym Důjka

O tom proč je budování značky zaměstnavatele dnes extrémně důležité a o tom, jak začít jsme si povídali s odborníkem a majitelem agentury EmBrand s. r. o. Jáchymem Důjkou. V rozhovoru Vám prozradí podstatu značky zaměstnavatele i pár horkých tipů.



Employer Branding je pomětně mladý obor, povězte nám, jak jste se k němu dostal.

Osobně si nemyslím, že je to mladý obor, odjakživa si lidé mezi sebou říkají, který zaměstnavatel je dobrý a který špatný, spíše tomu dnes nyní jdeme více naproti.

Já jsem se k tomuto oboru dostal takovým zdravým naštváním, pracoval jsem na různých postech v HR, a když jsem obsazoval nějakou pozici, někdy mi hrálo a někdy naopak nehrál fakt, jakou společnost zastupuji. Poté jsem si dal dvě a dvě dohromady a uvědomil si, že na společnost s dobrým jménem se kandidáti hledají mnohem snáz. Dokonce až tak, že na jednu IT pozici se mi přes Jobsy ozvalo více, jak dvacet zájemců.

V jakém případě by tedy společnosti měli začít budovat svou značku zaměstnavatele?

Obecně v každém. Ale pojďme si to nyní více rozebrat. První by měli začít společnosti, které se potýkají s nedostatkem kvalitních uchazečů a je to pro ně minimálně velmi limitující nebo se tím dostávají do zpoždění se zakázkami. Když jsem říkal každá, myslel jsem to s nadsázkou, avšak i sebemenší firma se může chovat ke svým zaměstnancům slušně a starat se o to, aby její zaměstnanci rádi doporučovali práci zde svým známým. Setkal jsem se i s názorem, že tato doba, extrémně nízké nezaměstnanosti pomine a zaměstnavatelé budou zase "na koni", ano tato doba sice skončí, ale když Váš brand bude stále dostatečně silný, můžete se ve svých řadách více zaměřit na kvalitu kolegů, než li na kvantitu, a to je neméně podstatné.

Jak by tedy společnosti měly začít?

Každá společnost je individualita a ekosystém sám o sobě a tak je k tomu potřeba i přistupovat. Ještě než začnete, definujte svá očekávání. Jako první fázi doporučujeme začít s důkladnou analýzou firemní kultury, protože z té celý brand vychází. Následně stanovit strategii minimálně na rok dopředu, jak je potřeba k cílům dojít a následně udělat exekutivu všech kroků vedoucím k cíli. Například nový kariérní web, návštěva veletrhů práce, zlepšení interní komunikace a podobně.

Prozradte nám tip, co funguje úplně nejlíp?

To se nedá přesně říct, jelikož je každá společnost jiná. Zkusím to uvést na příkladu. Pracovali jsme pro společnost, která zaměstnává výhradně hendikepované, jelikož je to velká komunita, vybrali jsme ve společnosti ambasadorku, která se s hendikepovanými setkává na různých akcích a navazuje s nimi kontakty, díky této jednoduché aktivitě se nám podařilo zvýšit počet zaměstnanců z 80 na více jak 100 za 4 měsíce. To co naopak nefunguje, jsou billboardy, firmy mají tendenci tam napsat co nejvíce informací a řidič, který jede okolo, nestihne přečíst mnohdy ani název firmy natož samotné sdělení, případně kontakty.

Je přeci jen něco co zafungovalo u všech vašich klientů?

Teď si vzpomínám, že jedna aktivita by se za to dala považovat. Reklama v místních zpravodajích. To jsou, většinou,

měsíčníky vycházející v obcích, mikroregionech nebo městech. Reklama v nich je velmi levná a dostane se do všech schránek v regionu. Poměr cena výkon je zde tedy extrémně příznivý.

Pojďme se nyní vrátit k jednotlivým krokům, jak by měla vypadat analýza firemní kultury?

To je jeden z nejnáročnějších kroků, avšak ten co se z dlouhodobého hlediska nejvíce vyplatí. My doporučujeme osobní rozhovory se zaměstnanci. Tyto rozhovory zaberou přibližně 20 až 30 minut a dozvíme se všechny podstatné informace o společnosti a její kultuře, tak i o nich samotných, tedy na základě těchto zjištění je snazší určit následnou strategii pro oslovení podobně smýšlejících uchazečů.

A co společnosti, které mají stovky až tisíce zaměstnanců?

Zde to samozřejmě není takto realizovatelné. Buďto se řídíme metodikou kvalitativního výzkumu, kdy se přestaneme ptát, jakmile se nedozvíme nic nového, to obvykle nastává při pětině všech zaměstnanců. Případně zjistíme hlavní oblasti zájmu s uzavřenou skupinou, a následně realizujeme dotazníkové šetření a workshopy s focus groups.

Jáchym Důjka

specialista, zabývá se spojením dvou oborů - marketingu a lidských zdrojů

Budoucnost je v multikulturních týmech

Jan Hebnar

Dnes již legendární sociologický "Atlantský experiment" měl za cíl jediný: zjistit, zda v situaci, kdy jsou týmy složeny ze zástupců více odlišných kultur, přispívá takovýto mix výkonnosti týmu, nebo je tomu naopak.

Závěry byly jednoznačné: Pokud se multikulturní týmy potýkají s řešením problémů, které jsou monotónní (např. zpracovat účetní uzávěrku), je lepší mít homogenní týmy, skládající se pouze z pracovníků jedné národnosti. Pokud však úkol vyžaduje kreativitu, "thinking outside the box" a schopnost kombinovat různé pohledy a přístupy na věc, jsou multikulturní týmy efektivnější. Toho jsou si stále častěji vědomy společnosti, které v diversifikovaných týmech právě hledají kombinace rozličných zkušeností a schopností jednotlivých členů a to často i napříč národnostmi, kulturami a jazyky.

Pracovat v multikulturních týmech však není snadné. Přičemž jazyková nedorozumění jsou v podstatě jen vrcholem ledovce. Daleko obtížnější je pochopit kolegy z jiných zemí v tom, co pro ně znamená čas, plánování, pozice šéfa, motivace nebo práce v týmech. Není toho totiž málo, čím se od sebe jednotlivé kultury liší. Dokáže

manažer změnit kulturu, kterou mají jím vedení pracovníci vstřípenou vzděláním, rodiči nebo působením společnosti obecně? Nemyslím. Takovou ambici není možné si vytyčit. Co ale možné je, je naučit se s kulturními rozdíly pracovat. Tam, kde je to možné, přizpůsobit se, tam, kde je to nutné, jasně vymezit, co je a není akceptovatelné (a nenechat to jen na implicitním „to přece musí kolegové považovat za samozřejmé“).

A ano, budme upřímní: v těch případech, kdy není možné se ani přizpůsobit, ani dát pevná pravidla, je alespoň dobré cizí kulturu pochopit. A výrazně tak omezit frustraci, která z kulturních rozdílů v práci často plyne. To jsou skutečné ambice kurzu „Interkulturního managementu a komunikace“, kterým již od roku 2012 prošlo několik desítek firem a - snad mohou říci - ani jedna společnost času stráveného mým tréninkem nelitovala.



Mgr. et Bc. Jan Hebnar, MBA
director, Sinovia Consult s. r. o.

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

[otázky a odpovědi]

Skončení pracovního poměru na dobu určitou



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

Dotaz:

Pokud máme se zaměstnancem uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, končí pracovní poměr uplynutím doby. Je třeba pak něco v souvislosti uplynutím doby učinit? A je možné s tímto zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí?

Odpověď:

Je pravdou, že v případě pracovního poměru, který je sjednán na dobu určitou, končí tento pracovní poměr uplynutím doby. Nicméně je nutné zdůraznit, že v souladu s ust. § 65 odst. 1 zákoníku práce **pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby** uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4, tedy takový pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době, smrtí zaměstnance (v některých případech i smrtí zaměstnavatele), v případě cizinců rovněž způsoby upravenými v zákoníku práce (§ 48 odst. 3).

V souvislosti s uvedeným dotazem považuji za důležité upozornit na ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví: Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr

na dobu neurčitou. **Pokud tedy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, mění se ze zákona jeho pracovní poměr sjednaný původně na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou.** Z výkladové praxe a judikatury dále vyplývá, že pro naplnění pojmu „vědomí zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance. Zaměstnavatel tedy navenek musí **dát zaměstnanci na vědomí, že s jeho další prací nesouhlasí** (kupř. sdělení o skončení pracovního poměru uplynutím doby, odevzdání svěřených pomůcek, hodnot, odevzdání přístupových karet, klíčů, vydání zápočtového listu apod.).

V této souvislosti si dovoluji zmínit kupříkladu **rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4891/2009**, který řešil situaci, kdy pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní byl uzavřen na dobu určitou od 1. listopadu 2004 do 31. října 2005. I po tomto datu jí však byly zadávány pracovní úkoly a ona tedy dále v práci pokračovala. Dne 22. 11. 2005 byla zaměstnankyně vyzvána, aby opustila pracoviště s tím, že její pracovní poměr téměř před měsícem skončil. Zaměstnankyni bylo doručeno potvrzení o zdanitelných

příjmech, evidenční list důchodového pojištění a zápočtový list; ta však upozornila zaměstnavatele, že došlo ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou, zaměstnavatel ovšem na tuto skutečnost nereagoval. Zaměstnankyně tedy konala práci i po 31. 10. 2005 v rozsahu celkem 12 dnů (správně 13 pracovních dní) až do 22. 11. 2005. Závěr Nejvyššího soudu byl takový, že jaký je vztah zaměstnavatele k informaci (vědomosti) o tom, že zaměstnanec pokračuje v práci, lze usuzovat zejména z jeho vnějších projevů. Přitom z logiky věci vyplývá, že nestačí, **aby zaměstnavatel postoj k další práci zaměstnance zaujal jen ve svém vědomí, podstatné je, aby případný nesouhlas projevil i navenek.** Nedá-li zaměstnavatel nijak navenek na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí, nutno uzavřít, že zaměstnanec pracuje "s vědomím zaměstnavatele".

■ **Mgr. Klára Gottwaldová, MBA**

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

Aktuální nabídku seminářů naleznete

na www.tsmvyskov.cz

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky...

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Které pro personalisty nejvíce relevantní právní předpisy byly zveřejněny ve Sbírce zákonů České republiky za období ode dne vydání březnového čísla Ad rem (3. 3. 2017) do data redakční uzávěrky červnového čísla (12. 5. 2017)? Krátký přehled pro Vás připravila Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.



Předpis č. 93/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 1. 4. 2017, s výjimkou ustanovení části první čl. I bodu 3, které nabývá účinnosti 1. 7. 2017)

Předpis č. 115/2017

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

Předpis č. 132/2017

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2016 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

Co nás čeká?

• Chystá se velká (tzv. koncepční) novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Průběh legislativního procesu je možné sledovat zde:

<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>

• Chystá se novela zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Průběh legislativního procesu je možné sledovat zde:

<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=874>

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

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

NOVINKA

Bali time aneb seminář Energie pro život - 7. 10. - 13. 10. 2017 - BALI

Co seminářem získáte?

- Prostor pro zastavení, zpomalení, pochopení, co je v životě důležité
- Sebepřijetí, vyrovnání se s minulostí
- Posílení sebedůvěry, sebeúcty, sebestimace
- Pochopení, jak využívat své emoce k osobnímu růstu
- Hospodaření s fyzickou a psychickou energií
- Nastartování životní energie do další životní etapy
- Možnost uvědomění si vlastních hodnot a priorit

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

[z jiného soudku - prázdninová rubrika]

Vína versus vina

JUDr. Adam Valíček, MBA

Již z nadpisu plyne, jak čeština je krásný a rozmanitý jazyk. Ať už slovo vina, vína, zaviněný, ovíněný, obviněný, vinný či nevinný...

Všechna tato slova mají něco společného, a to alespoň pro mě, ačkoli jejich význam je zcela jiný. Zatímco v mém osobním životě mě provází slova vina, ovíněný, zavíněný, tak po stránce profesní na mě denně číhají slova zaviněný, nezaviněný, obviněný, vina apod. Jak je již z nadpisu zřejmé, pokouším se snoubit ne víno s pokrmem, jak je v dnešní době trendem, ale víno s právem, tedy skloubení osobní a profesní dráhy.

Již v útlém věku jsem se dostal díky svým rodičům ke krásné, ale značně namáhavé české profesi, a sice vinohradnic-

tví. Sluncem prosluněný vinohrad, sladké hrozny, a následná pro podzim typická vůně kvasícího moštu ve mě vzbudila lásku k tomuto, pro jižní Moravu typickému oboru. Již v útlém mládí jsem si řekl, že pěstování hroznů a následná péče o víno je pro mě jasnou volbou.

V našich dvou vinných sklípkách jsem trávil s tátou víkendy, prázdniny a svůj volný čas, který ve mě zájem o studium procesu výroby jen umocnil. Nicméně život (poznámka autora: rozumějme rodiče) tomu chtěli jinak a musel jsem se rozhodnout pro studium vysoké školy. Rozhodl jsem se pro práva...a nikdy jsem nelitoval. Našel jsem novou vášň, a to zapálení pro studium a následně pro svoji profesi advokáta. Ačkoli se může zdát, že víno s advokací



nejde dohromady, je tomu přesně naopak. Díky znalostem vína nejen po stránce degustací, ale i po stránce teoretické, jsem poznal mnoho svých přátel, z nichž někteří se stali mými klienty, ale především, není pro mě většího relaxu, než odpočinku s rodinou se zavíněnou skleničkou vlastnoručně vyrobeným vínem... (poznámka autora: jak jinak, než i při psaní tohoto článku)

JUDr. Adam Valíček, MBA

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

Jak jsem se stal cestovatelem - průvodcem...

PhDr. Antonín Bryks

Agentura TSM Vyškov mě v nedávné době požádala o krátký článek na téma cestování spojeného se službami průvodce či vedoucího zájezdů. Co mě vlastně k tomuto velkému koníčku přivedlo? V první chvíli jsem si vůbec nedokázal uvědomit, jak u mě láska k cestování začala. Až po delší úvaze mi teprve došlo, že moje cestovatelské ambice vlastně započaly již v 80. letech minulého století a to úderem mého 12. roku života. Otec tehdy pracoval jako řidič u olomouckých čokoládoven a dennodenně křížoval celé tehdejší Československo. Pohříchu právě vlivem tohoto povolání se u něj projevovala velká nechuť jezdit s rodinou na výlety ve volném čase. A jak se říká, že odříkaného největší krajíc, začal jsem vzhledem k věku hned, jak jsem mohl

usedat vedle něj do kabiny nákladního auta, křížovat silnice právě s ním. A to bylo v oněch 12. letech...

Zpočátku jsem z „výletů“ znal pouze velkosklady, tehdejší tuzexy, výrobní závody na materiál pro čokoládovny apod., ale to mi vůbec nevadilo. Mohl jsem se totiž zároveň kochat přírodou, studoval mapy, případně být nápomocen při jakékoliv činnosti vyplývající z našich společných cest. Takto jsem trávil praktický veškerý čas o prázdninách a od 16 let začal dokonce brigádničit - právě jako otcův závozník.

V roce 1990 jsem nastoupil na Střední školu služeb a po třetím ročníku se bez váhání rozhodl o specializaci na hoteli-

érství a cestovní ruch. Po maturitě jsem dokonce zvažoval profesi řidiče z povolání a to výhradně v autobusech dálkových linek, případně řidiče tramvají, které jsou dodnes mojí další vášní. Nicméně profesionálním řidičem přepravy osob se člověk mohl stát až ve 21 letech, a když jsem si podal přihlášku na VŠ, povolání řidiče se ocitlo na druhé koleji. Jako vysokoškolák jsem se poměrně brzy oženil a po ukončení bakalářského studia jsem z důvodu potřeby financí nastoupil jako učitel na střední škole.

Záliba v cestování na sebe nenechala dlouho čekat, protože se právě v této době rozpoutal boom autobusových zájezdů zejména do států dnes už bývalé Západní Evropy. Uspořádal jsem tehdy svůj první



zájezd, bylo to pro kolegy ze školy, a cílem byla Paříž. Po návratu mě jmenovali kulturním referentem školy a následně jsem absolvoval kurz průvodce CK. Protože jsem byl v té době také stálým členem činoherního souboru, neměl jsem problém vystupovat před lidmi. Také tato zkušenost mi pomáhala v méj průvodcovské činnosti. A výsledky na sebe nenechaly dlouho čekat – zájezdy do různých destinací jsem začal pořádat pravidelně několikrát do roka.

V roce 2005 jsem školu opustil, ale zájezdy pro kolegy, kamarády a známé pořádám doposud. Největší odměnou pro mě je, že se mi vracejí stálí klienti, kteří se většinou už na konci zájezdu ptají, kam je vezmu příště, případně co dalšího je v plánu. Řadu zájezdů jsem absolvoval i pro zákazníky cestovních kanceláří, ale zejména z důvodu časové náročnosti, беру tyto akce v posledních letech jen výjimečně.

Při svých cestách jsem zažil spousty veselých, ale i náročných momentů a musel jsem řešit řadu problémových situací. Mezi populární historky bezesporu patří třeba náhodné setkání méj klientky se zpěvačkou Lucií Bílou v Benátkách. Údiv z přítomnosti Lucie byl tak veliký, že dotyčná korpušentní dáma přehlédla dva schody a s táckem plným fast foodu se zřítila přímo do středu restaurace, ve které k setkání došlo. Přitom stihla vykřiknout, že se s Luckou

musí vyfotit. Ta jí samozřejmě přání splnila, nicméně fotka se nepovedla, protože kamarádka, co je fotila, to moc neuměla a podařilo se jí zvětšit pouze samotnou Lucku s rukou majitelky fotoaparátu.

Mezi ty náročnější situace patří např. dvakrát zlomená ruka s operací ve Francii anebo zatčení klienta při pokusu o násilné vniknutí do objektu hotelu řetězce Formule 1. Dotyčný totiž slavil 60. narozeniny a jak to bývá, zábava se velice rychle naplno rozproudila. V poněkud uvolněném stavu pak opustil svůj pokoj pouze ve spodním prádle, a navíc číslo pokoje zapomněl. A aby dílo zkázy dokonale úplně, dostal se poměrně nepochopitelně až na ulici. Nedokázal si ale uvědomit šestimístný kód opravňující ke vstupu do budovy a začal se tedy dobývat zpět do hotelu jiným způsobem. Spustil alarm a na problém měl zaděláno - byl záhy zatčen a do rána vyslýchán na francouzském komisařství oblečený pouze do deky. Na tuto oslavu už asi nikdy nezapomene...

Průvodci také musí řešit i mnohem banálnější věci a připomínky, většinou na základě stížností některých klientů. Patří mezi ně třeba: proč se řidič nedrží volantu oběma rukama, proč nesvítí slunce, proč jiní klienti nepřišli včas, jednomu je v buse zima, jiný se potí atd. Práce průvodce je proto náročná, a to jak na domácí přípravu,

tak i na celodenní komunikaci s lidmi, v neposlední řadě také na únavu, stres apod. Ale i za tuto cenu mám tuto činnost velice rád, stala se mým velkým koníčkem. A svoje zkušenosti využívám také při odborných přednáškách na téma komunikace, které u agentury TSM přednáším. S oblibou v nich využívám mnoha historek, které jsem měl na svých cestách možnost se svými klienty zažít.

■ PhDr. Antonín Bryks

psychoterapeut, supervizor, lektor v oblasti psychologie a komunikace

Nejbližší seminář s PhDr. Antonínem Bryksem:

Profesionální sekretářka, asistentka se zaměřením na úspěšnou komunikaci, etiku v zaměstnání a základy správného servisu

7. 6. Ostrava

Klíč k úspěšné komunikaci nejen před kamerou aneb jak efektivně překonávat komunikační překážky - 2denní

13. a 14. 6. Praha

[oddechová rubrika]

Pěkný domov

Internetový obchod Pěkný domov

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

Navštivte nás na e-shopu

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

www.pekny-domov.cz



[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - BRNO

NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	13854	14.6.	1.800,-	Jiřina FRÁŇOVÁ, MSSZ Brno Bc. Jitka DVOŘÁKOVÁ, MSSZ Brno
ZÁKONÍK PRÁCE	13688	15.6.	1.700,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
KOMUNIKACE V PERSONÁLNÍ PRAXI	13686	21.6.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE	13703	23.6.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	12972	27.6.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	13886	30.6.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE	13704	14.7.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA, JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ (NOVÉ TRENDY A PŘÍSTUPY)	14285	18.7.	1.990,-	Doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
PRACOVNÍ DOBA V SOUVISLOSTECH	14229	19.7.	1.800,-	
A S OHLEDEM NA OČEKÁVANÉ ZMĚNY OD 2017				Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	14047	20.7.	1.700,-	
- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE				Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
LETNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE - ZÁKONÍK PRÁCE KOMPLEXNĚ A NOVELIZACE 2017 - 3 DENNÍ	13725	15.8.	5.100,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	14051	29.8.	1.700,-	
- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE				Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZAMĚSTNANCŮ, SEZÓNŇÍCH PRACOVNÍKŮ, BRIGÁDNÍKŮ, STUDENTŮ	13857	13.6.	1.700,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2017	13797	16.6.	1.550,-	Ing. Luboš PAVLÍK
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	13955	20.6.	1.700,-	Ing. Hanuš KYTLER

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	12973	5.6.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
DOVOLENÁ V ROCE 2017, VÝHLED NA ROK 2018,	14227	13.6.	2.400,-	
VYBRANÉ PROBLÉMY	14227	13.6.	2.400,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ
KOMUNIKACE V PERSONÁLNÍ PRAXI	13685	14.6.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE	13707	21.6.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
LETNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE - ZÁKONÍK PRÁCE KOMPLEXNĚ A NOVELIZACE 2017 - 3 DENNÍ	13724	18.7.	5.100,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2017	13708	27.7.	1.700,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBAJUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ (NOVÉ TRENDY A PŘÍSTUPY)	14309	30.8.	1.990,-	Doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
AKTUALITY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ				
- NOVINKY A ZMĚNY V ROCE 2017	13798	28.6.	1.700,-	Simona VALÁŠKOVÁ

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OLOMOUC

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 14018 13.6. 1.700,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 13717 15.6. 1.700,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ 13003 22.6. 1.990,- Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 14049 17.7. 1.700,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 14053 17.8. 1.700,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OSTRAVA

NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 13713 13.6. 1.700,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 13887 22.6. 1.700,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 4048 27.7. 1.700,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 14052 24.8. 1.700,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - ZLÍN

NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 13716 19.6. 1.700,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 14050 14.7. 1.700,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 14054 31.8. 1.700,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - VYŠKOV

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 13924 27.6. 1.650,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 14177 12.7. 1.700,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

[nabídka seminářů]

ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI

BRNO

JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES	12970	8.6.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ASERTIVITA V PRAXI	12971	13.6.	1.700,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK	13980	16.6.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
PRESENTATION SKILLS / PREZentační dovednosti v angličtině	13942	16.6.	1.990,-	Ing. Martina REANEY, MIM
POZITIVNÍ ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ	13744	20.6.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	13663	10.7.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	13824	11.7.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ	14225	11.7.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
JAK LÉPE POROZUMĚT SOBĚ I OSTATNÍM	14282	11.7.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
VEŘEJNÁ PROMLUVA ANEB NEBÁT SE VYSTOUPIT, NEZTRATIT, ALE ZÍSKAT	14226	12.7.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
JAK ZÍSKAT VNITŘNÍ KLID - JAK SPRÁVNĚ RELAXOVAT	14283	12.7.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK	14202	13.7.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ! (NÁCVIK KOMUNIKAČNÍCH DOVEDNOSTÍ)	14284	13.7.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
JAK (NE)ZTRATIT NADŠENÍ PRO PRÁCI	14278	13.7.	1.990,-	Doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
JAK UČIT ZAJÍMAVĚ! (KURZ NEJEN PRO LEKTORY, TRENÉRY AJ.)	14280	14.7.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
JAK ZVÝŠIT PRODEJNÍ DOVEDNOSTI ANEB SMYSLUPLNÁ A ÚČINNÁ PRÁCE S PODVĚDOMÍM	14256	18.7.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
KURZ ETIKETY	13897	20.7.	1.800,-	Mgr. Taťána PICKOVÁ
ZVYŠTE SVŮJ PRACOVNÍ VÝKON ANEB EFEKTIVNÍ PRÁCE S PODVĚDOMÍM	14061	20.7.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
VŠÍMAVOST: CESTA KE ZKLIDNĚNÍ MYSLI PRO TY, CO NESTÍHAJÍ	14259	22.8.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
ASERTIVNÍ KOMUNIKACE	14286	22.8.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
JAK SE STÁT POZITIVNÍM SOBCEM	14260	23.8.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
UMĚNÍ ARGUMENTOVAT (ARGUMENTACE VERSUS MANIPULACE)	14235	23.8.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	13825	24.8.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
STRES: NAUČTE SE V NĚM PLAVAT!	14261	24.8.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
POZITIVNÍ ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ				
ANEB JAK NEZTRATIT NERVY A Z KONFLIKTU NĚCO ZÍSKAT	14236	24.8.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
HRAVÉ A KREATIVNÍ ZÁZNAMY MYŠLENEK	14032	31.8.	1.750,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL

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

[nabídka seminářů]

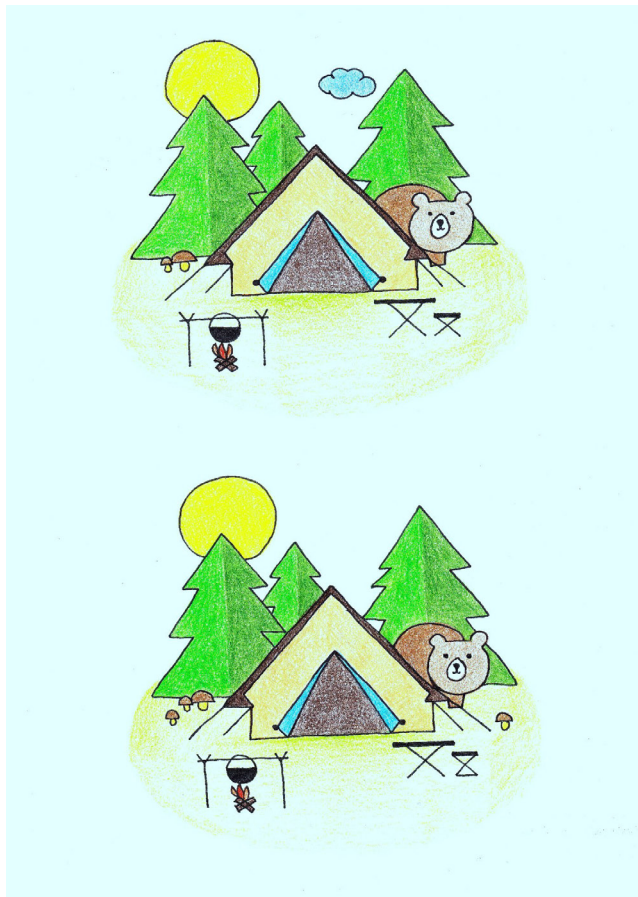
ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI

PRAHA

KLÍČ K ÚSPĚŠNÉ KOMUNIKACI NEJEN PŘED KAMEROU ANEB JAK EFEKTIVNĚ PŘEKONÁVAT KOMUNIKAČNÍ PŘEKÁŽKY	13861	13.6.	9.900,-	Mgr. Eva JURINOVÁ PhDr. Antonín BRYKS
CELÝ DEN S POZITIVNÍM MYŠLENÍM A ÚSMĚVEM	14004	15.6.	1.990,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL
OCHRANA PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ	13727	16.6.	1.800,-	Jiří MALIVÁNEK
RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	13038	19.6.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
PRESENTATION SKILLS / PREZentační dovednosti v angličtině	13943	19.6.	1.990,-	Ing. Martina REANEY, MIM
JAK PŘEDCHÁZET ZRAKOVÉ ÚNAVĚ PŘI PRÁCI NA POČÍTAČI	13756	21.6.	1.800,-	Marlena VÍTKOVÁ
JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES	12975	29.6.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	13827	18.7.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
POZITIVNÍ ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ ANEB JAK NEZTRATIT NERVY A Z KONFLIKTU NĚCO ZÍSKAT	14026	18.7.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
JAK ZVÝŠIT PRODEJNÍ DOVEDNOSTI ANEB SMYSLUPLNÁ A ÚČINNÁ PRÁCE S PODVĚDOMÍM	14257	19.7.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
VEŘEJNÁ PROMLUVA ANEB NEBÁT SE VYSTOUPIT, NEZTRATIT, ALE ZÍSKAT	14042	21.8.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
VŠÍMAVOST: CESTA KE ZKLIDNĚNÍ MYSLI PRO TY, CO NESTÍHAJÍ	14258	21.8.	1.990,-	Mgr. Lucie MUCALOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ	14043	22.8.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK	14044	23.8.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY JAK UČIT ZAJÍMAVĚ!	14045	24.8.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
(KURZ NEJEN PRO LEKTORY, TRENÉRY AJ.)	14317	25.8.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ – NEMILÉ OMYLY, NEBEZPEČNÉ PASTI V KOMUNIKACI	4027	28.8.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	13826	31.8.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ

**Děkujeme za Váš čas
věnovaný našemu čtvrtletníku.**

Najdi 5 rozdílů



Soutěžte s námi o 3 dárkové balíčky!

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

Uzávěrka: 10. 8. 2017

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

Výherci z minulého čísla:

Blanka Jelínková
Tomáš Mecl
Věra Pojmanová

Výhercům blahopřejeme!



Představujeme nového lektora

■ Ing. Martina Reaney, MIM



Ing. Martina Reaney, MIM je absolventkou Vysoké školy ekonomické v Praze se specializací na psychologii a sociologii řízení lidí. Své vzdělání v tomto oboru si rozšířila studiem magisterského programu na univerzitě ESADE v Barceloně se zaměřením na vedení lidí v mezinárodním prostředí.

Většina její kariéry je opřena o praxi v zahraničí, kde získala bohaté zkušenosti s vedením mezinárodních, virtuálních i cross-cultural týmů.

V současné době se vedle lektorské činnosti věnuje práci marketingové manažerky pro švédskou společnost s působením v ČR.

S naší novou lektorkou se můžete setkat na těchto seminářích:

Presentation skills / Prezentační dovednosti v angličtině

16. 6. 2017 Brno

19. 6. 2017 Praha