

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 4/2016, vyšlo dne 12. 12. 2016, ročník III.

ZDARMA

Ing. Alena Chládková

Minimální mzda a nejnižší úroveň
zaručené mzdy od 1. 1. 2017

JUDr. Petr Bukovjan

Návrat do zaměstnání po skončení
mateřské a rodičovské dovolené

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Souběh funkcí
aneb vše může být zase jinak

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Základní náležitosti pracovní smlouvy

Ing. Miluše Procházková

K některým změnám zákona č. 586/1992 Sb.,
o daních z příjmů pro rok 2016

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Novela insolvenčního zákona se blíží

JUDr. Marie Salačová

Zahraniční pracovní cesty - I. část

Mgr. Dagmar Hošková

Nízká nezaměstnanost
= více práce pro zaměstnavatele

Otázky a odpovědi

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Vzdělávejte se s námi



Patron tohoto čísla:

Simona Valášková

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial] [obsah]



Vážení a milí
čtenáři,

závěr roku
„klepe“ na dveře.
Již je tu jehličím
provoněný advent,
ale s ním bohužel i
spousta pracovních
povinností souvise-
jících s ukončením

kalendářního roku. V počátku roku jsem si dala předsevzetí, že se pokusím, aby letošní předvánoční čas nebyl tak hektický, nicméně opět se to nedaří. Na stranu druhou jsem tomu ráda, protože to znamená, že klienti mají o vzdělání stále zájem, a to je pro mne vždy krásný předvánoční dárek.

Dáváte si předsevzetí před vstupem do nového roku? Existují výzkumy, jejichž závěry jsou takové, že málokteré předsevzetí se podaří lidem splnit. Prý je to tím, že si dáváme nereálné či těžko měřitelné cíle. Ale proč? Když jich potom nedosáhneme, můžeme být smutní, nespokojení či nervózní. Zkusme si letos dát předsevzetí reálná. Každý den se na někoho usmát či naučit se něco nového, to jsou přece krásná předsevzetí.

V roce 2017 nás čeká velká novela zákoníku práce a my vás samozřejmě o všech připravovaných změnách budeme informovat, ať už formou příspěvků v Ad rem či formou našich seminářů.

Vážení a milí čtenáři, doufám, že se vám letošní poslední číslo čtvrtletníku Ad rem bude líbit a opět vám pomůže ve vaší praxi. Budu ráda, když nám zůstanete věrni i v příštím roce. Jsme tady pro vás a vítáme i jakékoliv nápady na zlepšení.

Přeji vám, ať předvánoční shon zvládnete s nadhledem a s úsměvem na tváři a abyste vánoční svátky prožili v kruhu rodinném v pohodě a s pocitem dobře vykonané práce.

V novém roce vám pak ze srdce přeji, aby se vám splnila všechna vaše přání, a pokud jste připraveni dát si nějaké předsevzetí, tak ať jste úspěšní v jeho dosažení.

Irena Spirová

Slovo patrona, rozhovor s patronem.....str. 3

Minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy od 1. 1. 2017
Ing. Alena Chládková.....str. 4 - 5

Návrat do zaměstnání po skončení mateřské a rodičovské dovolené
JUDr. Petr Bukovjan.....str. 6

Základní náležitosti pracovní smlouvy
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....str. 7

Souběh funkcí aneb vše může být zase jinak
JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA.....str. 8-9

Novela insolvenčního zákona se blíží
Mgr. Pavel Gottwald, MBA.....str. 10

K některým změnám zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů pro rok 2016
Ing. Miluše Procházková.....str. 11 - 12

Zahraniční pracovní cesty - I. část
JUDr. Marie Salačová.....str. 13 - 14

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....str. 15

Nízká nezaměstnanost = více práce pro zaměstnavatele
Mgr. Dagmar Hošková.....str. 18 - 19

OTÁZKY A ODPOVĚDI

Výplata mzdy
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....str. 16

Sdělování údajů OSSZ v souvislosti s prováděním exekučních srážek
Simona Valášková.....str. 16

NABÍDKA SEMINÁŘŮ

Aktuální dění v TSM.....str. 20 - 21

Aktuální nabídka seminářů.....str. 22 - 26

ODDECHOVÁ RUBRIKA

Inzerce.....str. 27

Najdi 5 rozdílů.....str. 28

Představujeme nového lektora.....str. 28

[slovo patrona]

Milé čtenářky a milí čtenáři!

Byla jsem příjemně překvapena tím, že jsem byla vybrána jako patron zimního čísla čtvrtletníku Ad rem.

Ještě donedávna jsem období podzimu a zimy neměla vůbec ráda. Přežila jsem je jen díky vidině příchodu rozkvétajícího jara a slunečného léta. S přibývajícím věkem jsem však zjistila, že koncem srpna už bývám z parných letních dní unavená a začínám se dokonce těšit na chladnější období roku. A to i přesto, že s sebou přináší většinou

nevlídné a sychravé počasí, málo sluníčka, „tmu“ a také mnoho pracovních povinností. V mém oboru, což je mzdové účetnictví a personalistika dochází každoročně koncem roku ke schvalování důležitých změn v legislativě a souvisejících předpisech. Je pro mě nezbytné tyto procesy bedlivě sledovat a být jak se říká „v obraze“.

Přeji Vám všem, i když podobné pocity se mnou nesdílíte, ať si zimní měsíce a přelom kalendářního roku užijete v pohodě rodinné a s pomocí tohoto odborného časopisu i v pohodě pracovní.



Simona Valášková
Specialistka s dlouholetou praxí v oblasti mzdové agendy.

[rozhovor s patronem]

Co Vás vedlo k tomu věnovat se právě mzdové a personální oblasti?

K tomuto oboru jsem se dostala vlastně náhodou. Když mi rodiče na radu dorostové lékařky rozmluvili po gymnáziu pokračovat ve studiu vyšší zdravotnické školy a stát se porodní asistentkou (podle paní doktorky jsem se na takové povolání se svojí subtilní postavou nehodila, vážila jsem tehdy asi 40 kg), odmítla jsem studovat cokoliv jiného a nastoupila jsem do finanční účtárny. Snažila jsem se a bylo mi přislíbeno, že se časem vypracuji na nějakou lepší pozici, ale nakonec jsem skončila u faktur, objednávek, výdajových a příjmových dokladů. Nebyla jsem z této práce vůbec nadšená, a proto jsem přivítala zprávu, že v podniku dala výpověď mzdová účetní a personalistka v jedné osobě a pan vedoucí za ni nemá náhradu. Neváhala jsem snad ani chvíli a nabídla se s tím, že vše potřebné se co nejrychleji doučím, doplním chybějící vzdělání a vynasnažím se odcházející pracovníci nahradit. Tak se také stalo a nakonec se ukázalo, že to bylo

správné rozhodnutí. Tato práce mě velmi „chytla“, přestala jsem litovat nesplněného „pomáhat přivádět děti na svět“ a u této profese jsem již zůstala.

Jak jste se stala lektorkou této problematiky?

K lektorování jsem se dostávala postupně a nesměle. Nejříve jsem vyhověla požadavku některých klientů naší účetní firmy, abych proškolila jejich pracovníce ve mzdové účtárně, seznámila je se změnami a novinkami. Byly to jakési malé zakázkové semináře. Po čase jsem byla oslovena paní ředitelkou vzdělávací agentury TSM, spol. s r. o., jestli bych nechtěla zkusit připravit seminář pro začínající mzdové účetní a personalisty. Neumím říkat „ne“, tak jsem i na tuto nabídku přikývla.

Jak trávíte svůj volný čas?

Možná by v této otázce byl vhodnější podmiňovací způsob, a sice: „Jak bych trávila volný čas, kdybych nějaký měla?“

Ale ne... samozřejmě, že stále nepracuji a čas, kdy se věnuji rodině a především nejmladšímu synovi je pro mě volným časem. Nejvíce si ho užívám v letních měsících a o prázdninách. Ráda chodím na procházky do lesa (v létě sbírám moc ráda borůvky), pracuji na zkuštění naší zahrady, nebo jen tak lenoším u bazénu, přitom většinou stíhám rozmazlovat naše čtyři psi kamarády (taková domácí canisterapie).

Mojí velkou zálibou jsou od dětství ruční práce, „umím“ šít, plést, háčkovat i vyšít. Počítat očka, dlouhé a krátké sloupky je pro mě zaručeným relaxem. Teď právě pletu deku pro našeho kokříka, už v pořadí druhou. Tu první si zabavil manžel s tím, že je jí pro psa škoda.

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:** 4 | **Vyšlo:** 12. 12. 2016
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
Příspěvatelé tohoto čísla: JUDr. Petr Bukovjan, Ing. Alena Chládková, Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, Mgr. Dagmar Hošková, Ing. Miluše Procházková, JUDr. Marie Salačová, Simona Valášková, JUDr. Adam Valíček, MBA, JUDr. Irena Valíčková, MBA
e-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz
Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků a článků.

Minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy od 1. 1. 2017

• S účinností od 1. 1. 2017 dochází ke změně nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Novela zmíněného nařízení vlády vyšla ve Sbírce zákonů pod číslem 336/2016 Sb.

• Měsíční minimální mzda se zvyšuje z částky 9.900 Kč na částku 11.000 Kč a minimální mzda za hodinu z částky 58,70 Kč na částku 66,00 Kč (pro stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin; pro jiné délky stanovené týdenní pracovní doby se tato sazba úměrně zvýší). Analogicky se zvyšují též měsíční a hodinové sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy.

• Ruší se speciální výše minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro poživatelé invalidních důchodů (dosud § 4 NV). Od začátku příštího roku platí i pro ně uvedené částky.



Minimální a zaručená mzda ve vztahu k pracovní době

Pro odměňování zaměstnanců hodinovou mzdou platí:

Výše minimální mzdy za hodinu a nejnižší hodinové úrovně zaručené mzdy jsou uvedeny pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby se výše této mzdy úměrně upraví. To znamená, minimální mzda (nejnižší úroveň zaručené mzdy) za hodinu se zvýší úměrně k jiné stanovené týdenní pracovní době. Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby se odvodí ze základních sazeb podle vzorce:

minimální mzda (nejnižší úroveň zaručené mzdy) x 40 / stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnavatele

Při stanovené týdenní pracovní době **v délce 38,75 hodiny** to je u minimální mzdy:

$$66,00 \times 40 / 38,75 = 68,20 \text{ Kč} \\ (\text{dosud } 60,60 \text{ Kč})$$

Při stanovené týdenní pracovní době **v délce 37,5 hodiny** to je u minimální mzdy:

$$66,00 \times 40 / 37,5 = 70,40 \text{ Kč} \\ (\text{dosud } 62,60 \text{ Kč})$$

Zaručená mzda a její nejnižší úroveň

Zákoník práce v ustanovení § 112 upravuje pojem zaručené mzdy jako mzdy nebo platu, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru.

Zároveň zmocňuje vládu, aby stanovila nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat.

Vláda stanoví nařízením vlády č. 567/2006 Sb., § 3, nejnižší úrovně zaručené mzdy pro práce zařazené do 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce takto (viz tabulka).

Do mzdy i platu se pro účel srovnání s minimální mzdou a nejnižší úrovní zaručené mzdy nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Pro odměňování zaměstnanců měsíční mzdou nebo platem platí:

Mzda zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou, který má sjednaný kratší pracovní „úvazek“, se poměruje s minimální a nejnižší úrovní zaručené mzdy úměrně sjednanému úvazku.

Mzda zaměstnance, který neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny (např. pro nemoc a jiné překážky v práci, dovolenou, apod.), se poměruje s minimální mzdou a nejnižší úrovní zaručené mzdy odpovídající odpracované době.

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy				Platová sféra
	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc		platová třída
	od 1. 1. 2016	od 1. 1. 2017	od 1.1.2016	od 1.2017	
1	58,70	66,00	9 900	11 000	1. a 2.
2	64,80	72,90	10 900	12 200	3. a 4.
3	71,60	80,50	12 100	13 400	5. a 6.
4	79,00	88,80	13 300	14 800	7. a 8.
5	87,20	98,10	14 700	16 400	9. a 10.
6	96,30	108,30	16 200	18 100	11. a 12.
7	106,30	119,60	17 900	19 900	13. a 14.
8	117,40	132,00	19 800	22 000	15. a 16.

Změny nařízení vlády č. 567/2006 Sb. nařízením vlády č. 337/2016 Sb.

Změny v příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí a v zařazení do skupin prací

Od 1. 1. 2017 dochází ještě k další změně nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, a to novelou č. 337/2016 Sb.

Touto novelou se rozšiřuje výčet ztěžujících pracovních vlivů v ustanovení § 6 nařízení vlády, a to pro účely poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Za ztěžující pracovní vliv se nově považuje „rozdělení směny nebo výkonu práce zaměstnavatelem, které v souhrnu činí alespoň 90 minut, jestliže je v době přerušení výkonu práce pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy“. Za práci v tomto ztěžujícím pracovním vlivu přísluší příplatek ke mzdě ve výši nejméně 10% základní hodinové sazby minimální mzdy (podle délky stanovené týdenní pracovní doby) za hodinu práce odpracovanou v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce.

V příloze k nařízení vlády bylo do části upravující příklady prací pro správné zařazení do příslušného stupně nejnižších úrovních zaručené mzdy doplněno do 5. skupiny „Řízení, údržba a opravy motorových vozidel, jejichž délka přesahuje 8 metrů, a která jsou určena pro přepravu více než 16 osob“.

Doplnění pro zaměstnance v dopravě:

Odměna za čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě prováděné autobusy

Zmíněným nařízením vlády č. 337/2016 Sb. dochází s účinností od 1. 1. 2017 ke změně rovněž nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Novela vymezuje přesněji dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě prováděné autobusy, a to jako dobu časově a místně určenou jízdním řádem, ve které zaměstnanec uvedený v ustanovení § 2 písm. a) a e) nařízení vlády (člen osádky autobusu v silniční dopravě nebo člen osádky autobusu v linkové osobní dopravě) neřídí vozidlo ani nevykonává žádnou jinou práci pro zaměstnavatele, přičemž tato doba se nezapočítává do pracovní doby.

V současné době přísluší za dobu čekání mezi spoji odměna členům osádky autobusu v linkové osobní dopravě, a to ve výši nejméně 50 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Od 1. 1. 2017 náleží odměna za čekání mezi spoji též členům osádky autobusu v silniční dopravě a výše této odměny nově činí nejméně 90% hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací. Doby čekání mezi spoji se pro účely stanovení odměny v kalendářním měsíci sčítají.

Ing. Alena Chládková

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

Nejbližší semináře s Ing. Alenou Chládkovou:

[Zákoník práce - přehled a výklad důležitých změn v pracovněprávních předpisech](#)
20. 12. 2016 Praha

[Odměňování zaměstnanců po změnách od 1. 1. 2017 v pracovněprávních předpisech a v praxi, související otázky z personalistiky](#)
25. 1. 2017 Brno

**Zákoník práce - přehled a výklad důležitých změn
v pracovněprávních předpisech 2016 a od roku 2017, aktuální otázky praxe**

Ing. Alena Chládková, JUDr. Petr Bukovjan

20. 12. 2016 - Praha, K+K Hotel Central, Hybernská 10, salonek

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

Návrat do zaměstnání po skončení mateřské a rodičovské dovolené

JUDr. Petr Bukovjan

Mezi překážky v práci na straně zaměstnance, s nimiž se v praxi setkáte poměrně často, patří mateřská dovolená a rodičovská dovolená dle ustanovení § 195 až § 198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“). Zaměstnavatelé až tak neřeší samotné čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené (ostatně zaměstnanec nevykonává práci a je v této době zpravidla zabezpečen ze systému nemocenského pojištění nebo státní sociální podpory) jako spíše návrat zaměstnance po jejich skončení. Zákoník práce v tomto ohledu přitom mezi oběma překážkami v práci rozlišuje.



Mateřská dovolená

V případě, že se zaměstnankyně vrací do zaměstnání po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec – muž po skončení té části rodičovské dovolené, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel dle ustanovení § 47 ZP povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

S ohledem na skutečnost, že druh práce i místo výkonu práce mohou být se zaměstnancem sjednány poměrně široce, nabízí se otázka, jak (popřípadě na jak dlouho) výše uvedená povinnost omezuje zaměstnavatele v jeho nakládání s pracovní silou zaměstnance v rámci pracovní smlouvy. Podílel jsem se na formulování stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, dle kterého postrádá ustanovení § 47 ZP smysl a vede v praxi k absurdním postupům, kdy zaměstnavatel na jeden či jen několik dnů zařadí zaměstnance po skončení výše uvedené překážky v práci na jeho původní práci a pracoviště, aby následně využil jeho pracovní síly v rámci širší sjednaného druhu práce a místa výkonu práce. Dle názoru AKV není důvodu počítat

s takovou možností řešení jen pro případ, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, tím spíše, že zákoník práce vůbec neřeší, po jak dlouhou dobu po skončení překážky v práci by měl zaměstnavatel zaměstnance na původní práci a původním pracovišti zaměstnávat.

Rodičovská dovolená

Jestliže se zaměstnanec vrací do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit jej podle podmínek pracovní smlouvy, tedy v souladu se sjednaným druhem a místem výkonu práce. Na těchto ujednáních se totiž během překážky v práci nic bez dohody smluvních stran nezměnilo. Pokud sjednaná práce neodpadla nebo pracoviště nebylo zrušeno, nemůže zaměstnavatel délku překážky v práci vnímat jako argument pro to, že by byl snad zaměstnanci oprávněn přidělovat jinou práci (převést ho na ni). Uvedenou povinnost netřeba hledat v zákoníku práce (ona tam ostatně ani nijak výslovně uvedena není a být nemusí), vyplývá totiž ze samotné podstaty věci a smluvního charakteru pracovního poměru.

Upozorňuji, že navrhovaná novela zákoníku práce (její účinnost se předpokládá ke dni 1. 7. 2017) chce v novém ustanovení

§ 207a také na návrat zaměstnance (zaměstnankyně) z rodičovské dovolené vztáhnout pravidlo o jeho zařazení na původní práci a původní pracoviště.

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 seminář s JUDr. Petrem Bukovjanem:

Zákoník práce - přehled a výklad důležitých změn v pracovněprávních předpisech
20. 12. 2016 Praha

Pracovněprávní předpisy po změnách od 1. 1. 2017
19. 1. 2017 Praha
17. 2. 2017 Brno

Základní náležitosti pracovní smlouvy

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Jaké jsou základní náležitosti pracovní smlouvy, ví nepochybně každá personalistka či každý personalista. Pojďme se těmito náležitostmi nyní zabývat uceleně a trochu podrobněji...

V souladu s ust. § 34 odst. 1 zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat:

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

Druh práce

Čím širší je sjednaný druh práce, tím větší je i dispoziční pravomoc zaměstnavatele přidělovat práci v rámci pracovní smlouvy (srov. např. účetní a mzdový účetní, řidič, řidič městské hromadné dopravy, řidič tramvaje). Zajímavostí je, že v pracovní smlouvě lze sjednat i více než jeden druh práce (či druh práce alternativní). Hovoříme o tzv. kumulovaném druhu práce (pozn. blíže ke kumulovanému druhu práce viz článek autorky v čísle 2/2016 s názvem Pracovní smlouva – základní praktické problémy). Od druhu práce je pak třeba odlišovat tzv. pracovní náplň (někdy též označovanou jako „popis pracovní činnosti“). Zaměstnavatel v pracovní náplni blíže vymezuje a konkretizuje pracovní úkoly, které je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce vykonávat. Takto stanovená pracovní náplň představuje jednostranný pokyn zaměstnavatele, který je zaměstnanec povinen respektovat, a zaměstnavatel jej může kdykoliv změnit (např. stanovit zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce jiné úkoly). Pokud zaměstnanec takovou pracovní náplň podepisuje, potvrzuje tím pouze její převzetí a seznámení s jejím obsahem.¹ Jak ostatně dovodil Nejvyšší soud, v pracovní smlouvě sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů, který se nazývá pracovní náplň.

Není tedy možné zaměňovat sjednaný druh práce, který může být změněn jen dohodou účastníků pracovního poměru, a pracovní náplň, kterou může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci určovat. Nové určení pracovní náplně v rámci sjednaného druhu práce nepředstavuje (nemůže představovat) změnu pracovní smlouvy v ujednání o druhu práce, na který byl zaměstnanec přijat². Pozor na v praxi se vyskytující formulace „pracovní náplň je nedílnou součástí této pracovní smlouvy“ – v takovém případě by ke změně pracovní náplně byla nutná dohoda obou stran, tedy zaměstnance i zaměstnavatele.

Místo výkonu práce

Místo (nebo místa) výkonu práce je možné sjednat např. určením obce (Vyškov; Vyškov a Brno), přesnou adresou (Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov) nebo i určením širšího územního celku (Jihomoravský kraj, Česká republika), pokud vzhledem k druhu sjednané práce přichází v úvahu její výkon v rámci takto široce sjednaného místa (kupř. obchodní zástupce). Vyloučeno není ani sjednání místa výkonu práce jako „sídlo zaměstnavatele“. U takto sjednaného druhu práce se pak vychází z údaje o sídle v době uzavření pracovní smlouvy. V poslední době rovněž narůstá počet zaměstnanců, kteří pracují doma (hovoříme o tzv. domácích zaměstnancích; home-office). Oporu pro sjednání tzv. home-office najdeme v ust. § 317 zákoníku práce.

Autorka považuje za nutné upozornit i na ust. § 34a zákoníku práce, které stanoví, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjed-



nané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. V této souvislosti autorka cituje i výkladové stanovisko AKV (Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů) (XVIII.) přijaté dne 2. 2. 2016³:

Místo výkonu práce a pravidelné pracoviště

• Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), vymezuje pojmy „místo výkonu práce“ (jako podstatnou náležitost pracovní smlouvy) a pravidelné pracoviště (pro účely cestovních náhrad). Podle ustanovení § 34a ZP „není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.“.

• V odborné literatuře se objevil názor, že pokud je místo výkonu práce sjednáno územím maximálně jedné obce, nelze pak už sjednat pravidelné pracoviště užším způsobem (např. konkrétní adresou v dané

¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kolektiv. Zákoník práce - Komentář. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 800 s. ISBN 978-80-7478-033-2.

² Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007. In: ASPI [právní informační systém] [ASPI ID: JUD103870CZ].

³ Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>

obci). Zaměstnanec by tak v rámci místa výkonu práce nebyl na pracovní cestě, a to ani pro účely cestovních náhrad. Má tento názor oporu?

Stanovisko

Výše uvedený názor je zcela nesprávný a popírá jak jazykové vyjádření obsažené v ustanovení § 34a ZP, tak smluvní svobodu stran pracovního poměru. Je plně v souladu se zákonem a v praxi se běžně používá postup, že místo výkonu práce je sjednáno jako území obce a v jeho rámci dojde k užšímu vymezení pravidelného pracoviště pro účely výhradně a jen cestovních náhrad. Při cestách v rámci místa výkonu práce tak není zaměstnanec na pracovní cestě ve smyslu ustanovení § 42 ZP, ale jde o pracovní cestu dle ustanovení § 152

a § 156 odst. 2 ZP s právem zaměstnance na cestovní náhrady.

Den nástupu do práce

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (ust. § 36 zákoníku práce). Den nástupu do práce se zpravidla sjednává přesným určením dne, měsíce a roku (vyloučeno ale není ani použití jiný časový údaj, důležité je, aby takový údaj nevzbuzoval pochybnost o tom, který den byl sjednán jako den nástupu o práce).

Je nutné také upozornit na rozdíl mezi sjednaným dnem nástupu do práce a faktickým dnem nástupu do práce, přičemž tyto dva

dny nutně nemusí být totožné (například při pracovní neschopnosti zaměstnance; v takovém případě pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce). V této souvislosti rovněž autorka doplňuje, že zákoník práce neřeší, v jakém časovém předstihu před nástupem do práce je nutné pracovní smlouvu sjednávat. Je tedy možné pracovní smlouvu podepsat delší dobu před vznikem pracovního poměru, stejně tak je možné zcela navazující uzavření pracovní smlouvy a vznik pracovního poměru.

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

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

Souběh funkcí aneb vše může být zase jinak

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

O souběhu funkce statutárního orgánu společnosti či jeho člena a vrcholového vedení společnosti, nejčastěji v pozici generálního ředitele, bylo sepsáno mnoho a psaní dalšího článku by bylo jako nosit sovy do Atén. Taková by byla situace nebýt nedávného rozhodnutí Ústavního soudu, které přineslo změnu do jinak ustáleného chápání (ne)možnosti souběhu funkcí.

Pokud hovoříme o souběhu v kontextu tohoto článku, máme tím namysli souběh funkce člena statutárního orgánu s jinou vrcholovou pozicí ve společnosti, např. s funkcí generálního ředitele, kdy činnost tohoto generálního ředitele by byla totožná s činností, kterou vykonává člen statutárního orgánu. Jedna totožná činnost, a to obchodní vedení společnosti, by totiž byla vykonávána jak z pozice člena statutárního orgánu, tak i z pozice onoho generálního ředitele. Otázkou tedy zůstávalo, zdali je tento souběh a duplicitní činnost možná či nikoli.

Nejvyšší soud se k této problematice souběhů staví tak, že zásadně takový souběh nelze umožnit. Tento zákaz sou-

běhů Nejvyšší soud zastával v řadě svých rozhodnutí (rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 737/2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, aj.), vycházejíc z rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 21.4.1993 sp. zn. 6 Cdo 108/92, podle kterého činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu zákoníku práce, a vznik, zánik i obsah tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy. Nutno poznamenat, že zákaz souběhu se nyní týká



pouze činností, které obsahově spadají pod činnost statutárního orgánu. Jiné činnosti, např. sekretářka, asistent, aj., které se obsahově odlišují od činnosti statutárního orgánu, zakázány podle tohoto rozhodnutí nejsou. Jednatel společnosti tak může mít se stejnou společností uzavřenou pracovní smlouvu například na pozici technického ředitele.

Shora uvedená situace byla všeobecně zastávána a přijímána až do nedávného, v tomto směru průlomového rozhodnutí Ústavního soudu, kterým se Ústavní soud vymezil proti ustálené rozhodovací praxi obecných soudů. Ústavní soud ve svém rozhodnutí sp. zn. I. ÚS 190/15 totiž za-

ujal odlišný názor, který souběh a priori nezakazuje. Je nutno konstatovat, že žádný právní předpis nezakazuje souběh výkonu funkce statutárního orgánu a zmíněného generálního ředitele, respektive činnosti, která by byla totožná s činností statutárního orgánu, takovýto zákaz je totiž dotvořen až judikaturou – tedy rozhodnutím soudů. Zákaz souběhu je proto otázkou judikaturního výkladu a dotváření práva soudy, nikoli výslovným zákonným zákazem, a právě zmíněná absence zákonné úpravy zakazující souběh se stala předmětem přezkumu Ústavním soudem, jenž konstatoval, že zákaz tzv. souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu (pozn. u generálního manažera) české zákony nikdy výslovně nestanovily a tento zákaz judikaturně dotvořily až obecné soudy. Toto omezení soukromoprávních vztahů tak nestanovil zákonodárce, který je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a to navíc jen v omezené míře. Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské do-

tváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto rozhodováním obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele, ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy. Ústavní soud tak zaujal stanovisko, kterým všeobecný zákaz souběhů tak, jak je prezentován nyní, vyloučil.

Je nutno si však uvědomit, že citovaný nálezný nemá automaticky za následek přípustnost souběhů. Ústavní soud totiž podrobil přezkumu nikoli samotnou možnost souběhů, nýbrž to, na základě čeho je tento souběh zakázán a dovozován. Jak jsme již uvedli, zákaz souběhů není v žádném zákonně výslovně upraven a je „pouze“ vyvozen obecnými soudy. Při absenci výslovné zákonné opory totiž podle Ústavního soudu měly obecné soudy zákaz souběhů detailněji a precizněji odůvodnit, neboť pouze tak by byl naplněn mj. požadavek ochrany základních práv a zachován princip dělby moci ve státě. Jelikož obecné soudy tomuto požadavku, při absenci výslovné zákonné úpravy, na precizní odůvodnění nedostály, není jejich výklad ústavně konformním.

Nelze vyloučit, že i do budoucna bude souběh nepřipustný, jelikož Ústavní soud se v meritě věci samotnou (ne)připustností souběhu nezabýval. Zákaz tohoto souběhu se nicméně může dít toliko při výslovné zákonné úpravě nebo při preciznějším soudním odůvodnění.

Otázkou tak zůstává, jak za stávající situace přistupovat k možnosti souběhů. Nelze předjímat, jak a zdali se s tímto náleznem obecné soudy „vypořádají“. Může trvat i několik let, než bude jasno, zda souběh přípustný je či není, což samozřejmě ovlivní sjednávání současných smluv. S ohledem na nejasnou budoucnost souběhů nelze než doporučit přistupovat k souběhům jako doposud – tedy že obecně přípustné nejsou, a tím se vyhnout případným problémům a táhlým soudním sporům.

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.



Valíček & Valíčková

trvale spolupracující advokáti

JUDr. Adam Valíček, MBA, advokát

Dřevařská 855/12, Brno

Tel: + 420 603 822 267

Pobočka: Dukelská 117/12, Vyškov

JUDr. Irena Valíčková, MBA, advokátka

Koblišná 47/19, Brno

Tel: +420 607 270 689

Pobočka: Dukelská 117/12, Vyškov

Oznamují zahájení činnosti.

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

www.brno-advokatnikancelar.cz

www.pracovni-pravo.cz

Nejbližší kurzy s lektory:

Zákoník práce komplexně z pohledu teorie i praxe

17. 12. 2016 Brno

19. 12. 2016 Olomouc

Průvodce zákoníkem práce se zaměřením na novelizaci

19. 1. 2017 Brno

23. 1. 2017 Praha

2. 2. 2017 Hradec Králové

9. 2. 2017 Plzeň

14. 2. 2017 Praha

16. 2. 2017 Olomouc

20. 2. 2017 Ostrava

27. 2. 2017 Brno

Základy práva nejen pro podnikatele

24. 1. 2017 Praha

28. 1. 2017 Brno

3. 2. 2017 Hradec Králové

10. 2. 2017 Plzeň

21. 2. 2017 Ostrava

23. 2. 2017 Olomouc

Novela insolvenčního zákona se blíží

Je to již skoro 3 roky, kdy k 1. 1. 2014 nabyla účinnosti zatím poslední rozsáhlá novela insolvenčního zákona provedená zák. č. 294/2013 Sb. Tato přinesla úpravu lhůt, zavedení podmínek pro oddlužení osob s dluhy z podnikání, institut společného oddlužení manželů, úpravu souběhu exekuce a insolvence atd.



Ještě zásadnější novela insolvenčního zákona je však v Poslanecké sněmovně projednávána právě teď. Konkrétně ve 3. čtení se nachází vládní návrh novely insolvenčního zákona – sněmovní tisk č. 785. Vzhledem k aktuálnímu rozložení sil na politické scéně lze očekávat přijetí této novely i v Senátu a účinnost lze odhadovat k 1. 1. 2018. Stručně se podívejme na nejzásadnější novinky jak pro věřitele, tak pro dlužníky.

Předběžné posouzení insolvenčního návrhu podaného věřitelem. Již by neměla platit současná, ne vždy vhodná praxe, že pouze na základě insolvenčního návrhu splňujícího formální požadavky, bez ohledu na to, zda je důvodný či nikoliv, bude vždy zahájeno insolvenční řízení. Bude-li insolvenční návrh podán věřitelem, bude soudu dána možnost tento předběžně posoudit a v případě, že nazná, že jsou zde důvodné pochybnosti o důvodnosti insolvenčního návrhu, nezveřejní návrh ani jiné dokumenty v insolvenčním rejstříku a nezahájí tak insolvenční řízení. Na předběžné posouzení bude mít soud maximálně 7 dnů.

Doložení splatné pohledávky. Bude-li dlužníkem právnická osoba a insolvenčním navrhovatelem osoba, která vede účetnictví nebo daňovou evidenci, bude muset navrhovatel doložit svou pohledávku za dlužníkem uznáním dlužníka s ověřeným podpisem nebo vykonatelným rozhodnutím nebo notářským zápisem se svolením k vykonatelnosti nebo potvrzením auditora, soudního znalce nebo daňového poradce, že o pohledávce účtuje.

Záloha na náklady insolvenčního řízení. Aktuálně má soud možnost uložit

zálohu do výše 50 tis. Kč a záleží na jeho úvaze. Nově, pokud bude podán insolvenční návrh věřitelem proti právnické osobě, která je podnikatelem, bude navrhovatel povinen zaplatit zálohu ve výši 50 tis. Kč a pokud bude podán proti právnické osobě, která není podnikatelem, nebo proti fyzické osobě, bude navrhovatel povinen zaplatit zálohu ve výši 10 tis. Kč.

Podání návrhu na povolení oddlužení. Zatímco nyní může dlužník vypracovat a podat návrh na povolení oddlužení sám, nebo si ho např. může nechat vypracovat za libovolnou výši úplaty třetí osobou, nově bude moci být sepsán a za dlužníka podán advokátem, notářem, insolvenčním správcem, nebo akreditovanou osobou. Nebude-li tedy dlužník osobou s právnickým nebo ekonomickým vzděláním v magisterském studijním programu, nebude již mít možnost sepsat a podat návrh na povolení oddlužení sám, což však dnes velká část dlužníků činí. Akreditované osoby, což by měly být neziskové, veřejně prospěšné společnosti, nebudou mít nárok na odměnu za sepsání a podání návrhu na povolení oddlužení. Advokáti, notáři nebo insolvenční správci pak budou mít nárok na odměnu v maximální výši 4 tis. Kč bez DPH (6 tis. Kč v případě společného oddlužení manželů) a tuto odměnu budou muset uplatnit v rámci insolvenčního řízení jako pohledávku postavenou na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou.

Navrhovaných změn je samozřejmě podstatně více, nicméně výše uvedené zřejmě budou předmětem mnohých diskuzí. Zejména povinná záloha na náklady insolvenčního řízení a omezení okruhu osob, které budou oprávněny sepsat a po-

dat návrh na povolení oddlužení. Nicméně jako vždy platí, že až praxe ukáže, zda se jedná o změny potřebné a vhodné, nebo zcela nekonceptní, jdoucí proti účastníkům insolvenčního řízení.

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

právník v praxi se zaměřující na pojistné a insolvenční právo.

Nejbližší seminář s Mgr. Pavlem Gottwaldem:

Insolvenční řízení
- základní otázky úpadkového práva

13. 12. 2016 Brno

24. 1. 2017 Praha

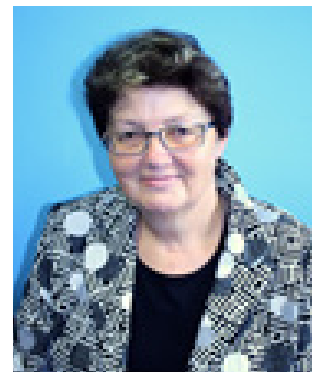
7. 2. 2017 Brno

21. 2. 2017 Ostrava

K některým změnám zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů pro rok 2016

Ing. Miluše Procházková

Stejně jako v předchozích letech, tak i v letošním roce, roce 2016, došlo ke změnám zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“), které se dotýkají zdaňování příjmů poplatníků ze závislé činnosti. Ke změnám došlo mimo jiné v ustanoveních upravujících slevu za umístění dítěte, ve výši daňového zvýhodnění, zrušeno bylo omezení pro osvobození důchodů v závislosti na výši příjmů poplatníka.



Slevu za umístění dítěte může uplatnit poplatník u plátce daně až při výpočtu ročního zúčtování, samozřejmě také i v podaném daňovém přiznání k dani z příjmů fyzických osob. Slevu za umístění dítěte za rok 2016 může poplatník uplatnit pouze v případě, že dítě bylo v roce 2016 umístěno v předškolním zařízení.

Změna byla provedena zákonem č. 127/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

V § 35bb ZDP byl doplněn odstavce 6, který zní:

„(6) Pro účely daní z příjmů se předškolním zařízením rozumí

- a) mateřská škola podle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí,
 - b) zařízení služby péče o dítě v dětské skupině a
 - c) zařízení péče o dítě předškolního věku provozovaná na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou
1. zařízením služby péče o dítě v dětské skupině, nebo
 2. mateřskou školou podle školského zákona.“

Informace o mateřských školách a evidovaných dětských skupinách:

- Rejstřík škol a školských zařízení: <http://rejskol.msmt.cz/>
- Evidence dětských skupin: <http://www.mpsv.cz/cs/20302>

Částky daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společné hospodářské domácnosti byly změněny zákonem č. 125/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Částka daňového zvýhodnění na jedno vyživované dítě v domácnosti změněna nebyla a zůstává ve výši 13 404 Kč ročně. Zvýšena byla částka daňového zvýhodnění na druhé vyživované dítě v domácnosti z částky 15 804 Kč na částku 17 004 Kč ročně a zvýšena byla i částka daňového zvýhodnění na třetí a každé další vyživované dítě v domácnosti a to z částky 17 004 Kč na částku 20 604 Kč ročně.

Přechodné ustanovení zákona č. 125/2016 Sb., pak upravuje poskytnutí vyšších částek daňového zvýhodnění již v průběhu roku 2016 a za rok 2016 tak, že ustanovení § 35c odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se použije

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

K uvedenému změně zákona bylo Generálním finančním ředitelstvím vydáno Sdělení pro plátce daně z příjmů ze závislé činnosti k daňovému zvýhodnění 2016 ze dne 2. 5. 2016

Dne 25. 4. 2016 byl ve Sbírce zákonů (částka 49/2016) vyhlášen zákon č. 125/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) tak, že dochází ke zvýšení daňového zvýhodnění podle § 35c odst. 1 zákona na druhé dítě z částky 15 804 Kč na částku 17 004 Kč ročně a na třetí a každé další dítě z částky 17 004 Kč na částku 20 604 Kč ročně.

Uvedený zákon nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, tj. dnem 1. května 2016.

Za předpokladu, že poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění u plátce daně z příjmů ze závislé činnosti, pak se toto

zvýšení poprvé použije při zúčtování mzdy za kalendářní měsíc květen 2016. Zbývající část nároku na daňové zvýhodnění za kalendářní měsíce leden až duben 2016 bude poplatníkovi zohledněna v souladu se zákonem v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období 2016, popř. v rámci daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob za zdaňovací období 2016.

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

Nálezem Ústavního soudu ze dne 28. června 2016 č. 271/2016 Sb., sp. zn. Pl. ÚS 18/15 došlo ke zrušení § 4 odst. 3 ZDP § 4 odst. 3) ZDP.

Osvobození pravidelně vyplácených důchodů a penzí uvedených v odstavci 1 písm. h) se nepoužije v případě, kdy součet příjmů podle § 6 a dílčích základů daně podle § 7 a 9 u poplatníka přesáhne ve zdaňovacím období částku 840.000 Kč. Do příjmů podle § 6 se pro účely tohoto ustanovení nezahrnují příjmy od daně osvobozené, ani příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně, pokud se nepostupuje podle § 36 odst. 7.

K uvedenému nálezu Ústavního soudu bylo vydáno Sdělení Generálního finančního ředitelství ke zrušení ustanovení § 4 odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů, ze dne 23. září 2016

Ústavní soud rozhodl dne 28. 6. 2016 pod sp. zn. Pl. ÚS 18/15 v plénu Ústavního soudu nálezem, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 29. 8. 2016 pod č. 271/2016 Sb., o neústavnosti ustanovení § 4 odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), a předmětné ustanovení dnem vyhlášení tohoto nálezu ve Sbírce zákonů zrušil. Podle zrušeného ustanovení zákona o daních z příjmů podléhaly zdanění pravidelně vyplácené důchody a penze, které jsou jinak podle § 4 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů od daně z příjmů fyzických osob do výše 36násobku minimální mzdy osvobozeny, a to v případě, že součet příjmů podle § 6 a dílčích základů daně podle § 7 a 9 zákona o daních z příjmů u poplatníka přesáhl ve zdaňovacím období částku 840 000 Kč.

Ústavní soud ve svém nálezu učinil závěr, že se zrušené ustanovení § 4 odst. 3 zákona o daních z příjmů nepoužije po celé zdaňovací období roku 2016. Ustanovení § 71 odst. 2 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, zároveň stanoví, že pravomocná rozhodnutí, vydaná na základě právního předpisu, který byl zrušen, zůstávají nedotčena (zmíněné ustanovení nedopadá pouze na rozhodnutí v trestních věcech). Tzn., že nedotčeny zůstávají např. pravomocné platební výměry nebo dodatečné platební výměry na daň z příjmů fyzických osob, při jejichž vydání bylo aplikováno tehdy platné ustanovení § 4 odst. 3 zákona o daních z příjmů. Z uvedeného tak dle názoru Generálního finančního ředitel-

ství vyplývá, že zrušení ustanovení § 4 odst. 3 zákona o daních z příjmů není důvodem k aplikaci mimořádných opravných či dozorčích prostředků. Zrušení tohoto ustanovení není možné zohlednit ani v rámci doměřovacího řízení zahájeného podáním dodatečného daňového přiznání (mj. z tohoto důvodu) za zdaňovací období předcházející roku 2016, neboť původně pravomocně stanovená daň (např. za rok 2015) byla stanovena v souladu s tehdy platnými předpisy, a nelze tedy dojít k závěru, že daň měla být původně stanovena v jiné výši.

<http://www.financnisprava.cz/cs/dane-a-pojistne/dane/dan-z-prijmu/informace-stanoviska-a-sdeleni/2016/sdeleni-generalniho-financniho-reditelstvi-7540>

Ing. Miluše Procházková
Specialistka na mzdovou problematiku.

**Nejbližší semináře s lektorkou
Ing. Miluší Procházkovou:**

Zdaňování příjmů ze závislé činnosti
19. 12. 2016 Brno

Změny ve mzdové účtárně v roce 2017
21. 12. 2016 Brno

Roční zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění

16. 1. 2017 Brno
30. 1. 2017 Vyškov
15. 2. 2017 Brno

NOVINKA

Zákon o státní službě

Doc. JUDr. Soňa Skulová, Ph.D., Mgr. Jan Horecký, Ph.D.

19. 1. 2017 - BRNO

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

Zahraniční pracovní cesty

- I. část

JUDr. Marie Salačová



Vysílání zaměstnanců na zahraniční pracovní cesty a jejich realizace stále přináší množství problémů, nejasností a chyb obsažených v každodenních dotazech. Tento článek se pokusí mnohé objasnit.

Vysílání zaměstnanců na zahraniční pracovní cesty a jejich realizace stále přináší množství problémů, nejasností a chyb obsažených v každodenních dotazech. Tento článek se pokusí mnohé objasnit.

V úvodu je třeba vysvětlit, kdy se vůbec jedná o zahraniční pracovní cestu. V ustanovení § 154 věty první zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, je stanoveno, že zahraniční pracovní cestou se rozumí cesta konaná mimo území České republiky. Tato formulace nepochybně prakticky znamená, že jakmile je zaměstnanec vyslán svým zaměstnavatelem na pracovní cestu, při které překročí českou státní hranici směrem do zahraničí, vždy se jedná o zahraniční pracovní cestu.

Při zahraniční pracovní cestě, stejně jako při jakékoliv jiné pracovní cestě, je třeba respektovat všechny obecně stanovené podmínky a požadavky stanovené ve shora citovaném zákoníku práce.

V podstatě veškeré podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců, jejich jednotlivé druhy a výši upravuje od 1. 1. 2007 sedmá část zmíněného zákoníku práce.

Všechny podmínky pracovní cesty při vyslání zaměstnance na pracovní cestu vždy určuje výhradně sám zaměstnavatel. V § 153 odst. 1 zákoníku práce je jasně 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. Toto znění je velmi významné, protože znamená, že zaměstnavatel má povinnost vždy určit předem (tj. před zahájením pracovní cesty zaměstnancem) a písemně konkrétně určené a vymezené podmínky každé pracovní cesty, což prakticky znamená plnou a přesnou prokazatelnost. Zaměstnanec není oprávněn svévolně na zaměstnavatele určených podmínkách cokoliv změnit, a pokud tak učiní, všechny důsledky „padají“ na jeho hlavu a stávají se jeho soukromou záležitostí. Zaměstnavatel přece nemůže nést odpovědnost za něco, co nerozhodl. Proti tomu však stojí odstavce 2 téhož ustanovení, kde je však kontrastně najednou stanoveno, že jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, předchozí písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

Všichni zaměstnanci by si však měli uvědomit, že v průběhu pracovní cesty může dojít k nepříjemným nečekaným událostem a pokud nejsou podmínky pracovní cesty určeny prokazatelně (tj. písemně), je hodnocení nečekaných událostí velmi obtížné. Písemný cestovní příkaz je totiž pro zaměstnance jediný faktický důkaz toho, že byl vyslán na pracovní cestu, právě pro případné potřebné důkazní řízení v budoucnosti.

Pro úplnost je určitě vhodné ještě dodat, že další komplikace spočívá v tom, že žádné tiskopisy cestovních příkazů nejsou stanoveny obecně závazným platným právním předpisem a nejsou tudíž obecně

závazné. Z toho je pak zřejmé, že si každý zaměstnavatel může vyhotovit svoje tiskopisy pro vyúčtování pracovních cest svých zaměstnanců (počítačově, upravit si formulář podle vlastní představy, apod.), ale vždy s tím, že musí tyto tiskopisy obsahovat všechny požadavky platné právní úpravy, tj. požadavky shora citovaného zákoníku práce.

Problémy s vyplňováním cestovních příkazů se objevují ve dvou rovinách – buď se projevují nepřesností (nepřesně určenými podmínkami pracovní cesty) nebo naopak zbytečnou nadbytečností. Praxe však odhalila ještě další problém v souvislosti s určováním podmínek pracovní cesty, a to je na straně zaměstnavatele rozlišování předpokládaných a určených podmínek pracovní cesty zaměstnance. V poslední době se ukázalo, že se rozšířila taková praxe, že zaměstnavatelé velmi často určují svým zaměstnancům při vyslání na pracovní cestu předpokládané podmínky a po návratu přiznávají cestovní náhrady podle skutečně zaměstnancem uvedených údajů ve vyúčtování. Takový postup je v rozporu s platnou právní úpravou zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Správný postup je pro zaměstnavatele stanoven velmi přesně v ustanovení § 153 odst. 1 shora citovaného zákoníku práce (dále jen „ZP“), jak bylo shora uvedeno. Nově se dokonce do tohoto ustanovení do tohoto zákona od 1. 1. 2007 vložilo, že zaměstnavatel je povinen v zásadě určit všechny podmínky pracovních cest zaměstnance (jejich výpočet je v zákoně pouze demonstrativní, nikoliv taxativní) předem a písemně. Pozor na to,

že všechny předmětné podmínky vždy určuje výhradně a sám zaměstnavatel a zaměstnanec není oprávněn svévolně cokoliv na zaměstnavatelem určených podmínkách změnit a pokud tak učiní, veškeré důsledky se stávají jeho soukromou záležitostí, tedy „dopadají na jeho hlavu“.

Ze shora uvedeného zákonného znění je zřejmé, že zákon stanoví, že zaměstnavatel je povinen určit přímo před pracovní cestou zaměstnance samotné konkrétní podmínky, a to co nejpřesněji, nikoliv nějaké předpokládané, které by si zaměstnanec nakonec mohl případně upravovat nebo měnit podle toho, jak on by uznal za vhodné. Podmínky pracovních cest zaměstnanců by měli zaměstnavatelé určovat co možná nejkonkrétněji a nejpřesněji, aby si je zaměstnanci nemohli třeba vysvětlovat nebo chápat různým způsobem.

Pravděpodobně nejčastěji dochází k tomu, že zaměstnavatel určí zaměstnanci pro konkrétní pracovní cestu jako způsob dopravy veřejný hromadný dopravní prostředek např. vlak nebo autobus, ale v den, kdy zaměstnanec na pracovní cestu vyjíždí se výrazně zhorší počasí a zaměstnanec se rozhodne, že v takovém počasí nepůjde na nádraží, protože mu v garáži stojí auto a že tedy pracovní cestu vykoná autem a zaměstnavateli potom vyúčtuje pouze cenu jízdenky za určený vlak nebo autobus. Pozor na to, že zaměstnavatel v takovémto případě nemůže proplatit zaměstnanci žádný jízdní výdaj, i když zaměstnanec pracovní cestu vykonal. Je tomu tak proto, že jízdní výdaj za vlak nebo autobus není prokázán jízdenkou, jak požaduje § 157 odst.1 ZP (není prokázán) a za druhé zaměstnanec použil dopravní prostředek, který zaměstnavatel neurčil – změnu dopravního prostředku provedl svévolně zaměstnanec, k čemuž není podle ZP oprávněn a proto také všechny důsledky jsou soukromou záležitostí zaměstnance.

Mimo to zaměstnavatel nemůže nést odpovědnost za něco, co nerozhodl. K této situaci je třeba ještě zdůraznit, že totiž zaměstnanec má možnost podle § 157 odst. 2 ZP, pokud chce pracovní cestu vykonat silničním motorovým vozidlem za náhradu ve výši odpovídající ceně jízdenky za veřejný hromadný dopravní prostředek, si tuto podmínku se zaměstnavatelem sjednat před zahájením pracovní cesty.

V této souvislosti je třeba upozornit ještě na jeden často se vyskytující nezákonný postup ze strany zaměstnanců. Jedná se prakticky o to, že zaměstnavatel určí zaměstnanci jako způsob dopravy pro pracovní cestu veřejný hromadný dopravní prostředek, nejčastěji samozřejmě vlak nebo autobus, ale zaměstnanec svévolně rozhodne, že pojedí silničním dopravním prostředkem a po návratu z pracovní cesty do vyúčtování zaměstnavateli uvede, že jízdenku ztratil a vyúčtovává cenu jízdenky vlaku nebo autobusu, podle toho, co bylo zaměstnavatelem původně určeno.

A takto se snaží někteří zaměstnanci postupovat opakovaně. Takový postup je nepřípustný. Především Ministerstvo práce a sociálních věcí zastává stanovisko, že ztrátu jízdenky (vzhledem k tomu, že ji nelze získat duplicitně) lze u zaměstnance akceptovat (a tedy proplatit) jen zcela výjimečně a mimořádně, což znamená prakticky tak jednou za rok nebo za dva, nikoliv častěji a téměř pravidelně.

Vychází se z toho, že všichni zaměstnanci by měli být schopni si ohlídat potřebné doklady. Zaměstnanci naopak velmi často argumentují formulací ustanovení § 185 ZP, kde je stanoveno, že požaduje-li se pro poskytnutí cestovních náhrad prokázání příslušných výdajů, a zaměstnanec je neprokáže, může mu zaměstnavatel (ale nemusí) poskytnout tuto náhradu v jím uznané výši, která odpovídá určeným podmínkám, pokud tento zákon nestanoví jinak (a jinak stanoví pouze v § 158 odst.3). Toto ustanovení si však většina zaměstnanců mylně vysvětluje nebo chápe. Jedná se konkrétně o to, že akceptovat neprokázání vzniklých výdajů ze strany zaměstnance je možné podle tohoto ustanovení pouze tenkrát, pokud zaměstnanec nemůže prokázat vzniklý výdaj výhradně z objektivního důvodu, nikoliv proto, že je lajdák a ztratí ho nebo chce vědomě obcházet zákon.

Objektivním důvodem proč zaměstnanec nemůže prokázat vzniklý výdaj je např. skutečnost, že automat na parkovišti pro silniční motorová vozidla nevydává doklad, ale zaměstnavatel ví, že vozidlo zaměstnanci odsouhlasil k použití při pracovní cestě a pochopitelně požaduje, aby parkoval na vykázaném parkovišti nebo v zahraničí jsou odebírány jízdenky z metra (např. Londýn), apod. To, co si představují

zaměstnanci (že to může být neprokázání podle jejich uvážení), by fakticky znamenalo anulaci celé platné právní úpravy, protože pak by už nepotřebovali žádné další ustanovení, protože by zaměstnavatel přiznával náhrady cestovních výdajů pouze podle vlastního uvážení.

Jednou z dalších otázek, ke kterým neklesá počet žádostí o vysvětlení je princip poskytování záloh a vyúčtování při zahraničních pracovních cestách, tedy tato problematika si oprávněně vynucuje neustálou pozornost. Poskytování záloh na zahraniční pracovní cesty zaměstnanců ze strany zaměstnavatele upravuje ustanovení § 183 citovaného ZP.

Nutno podotknout, že jde o ustanovení, jehož formulace působí v praxi často nejasnosti a pochybnosti. Současně je třeba zdůraznit, že se jedná o společné ustanovení, a proto je platné jak pro zahraniční, tak i tuzemské pracovní cesty.

Pokračování článku naleznete v dalším čísle časopisu Ad rem, které vychází dne 3. 3. 2017.

JUDr. Marie Salačová

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

Nejbližší semináře s JUDr. Marií Salačovou:

Cestovní náhrady v roce 2017, sazby pro rok 2017

13. 12. 2016 Brno

15. 12. 2016 Praha

17. 1. 2017 Praha

26. 1. 2017 Brno

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 zářijového čísla Ad rem (9. 9. 2016) do data redakční uzávěrky prosincového čísla (11. 11. 2016)? Krátký přehled pro Vás připravila Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.



Předpis č. 312/2016

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o uložení kolektivních smluv vyššího stupně.

Předpis č. 316/2016

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. (účinnost od 1. 11. 2016, některé části od 1. 1. 2017).

Předpis č. 327/2016

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

zení vlády č. 279/2015 Sb. (účinnost od 1. 11. 2016, některé části od 1. 1. 2017).

Předpis č. 336/2016

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. (účinnost od 1. 1. 2017).

Předpis č. 337/2016

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve

ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění nařízení vlády č. 353/2008 Sb. (účinnost od 1. 1. 2017, některé části od 1. 1. 2018).

Předpis č. 343/2016

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší pro účely nemo-cenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2017.

Předpis č. 366/2016

Vyhláška o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2017. (účinnost od 1. 1. 2017).



Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

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

[otázky a odpovědi]

Výplata mzdy

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

Dotaz: Před nedávnou dobou jsme uzavřeli pracovní smlouvu se zaměstnankyní X, kdy v pracovní smlouvě se zaměstnavatel a tato zaměstnankyně dohodli, že mzda bude zasílána na účet u banky. Nyní jsme zjistili, že se jedná o účet jejího manžela. Je to problém?

Nikoliv. Zákoník práce ve svém ust. § 143 stanoví, že na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch

zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín. S ohledem na skutečnost, že zákoník práce hovoří o platebním účtu určeném zaměstnancem, nikoliv o platebním účtu zaměstnance, pak nevidím problém v tom, poukazovat mzdu zaměstnankyni na manželův účet.



Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

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

Sdělování údajů OSSZ v souvislosti s prováděním exekučních srážek

Odpovídá: **Simona Valášková**

Dotaz č. 1: Náš zaměstnanec, kterému provádíme na základě exekučního příkazu srážky ze mzdy, byl uznán dočasně práceneschopným (dále DPN). Jeho DPN trvá déle než 14 dní, nemocenské bude nyní vyplácet OSSZ. Jaké povinnosti má v této souvislosti zaměstnavatel? Jaké doklady a údaje musí předat OSSZ? Jsou zákonem stanoveny lhůty pro splnění uvedených povinností?

Odpověď: Je-li u zaměstnance nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, je zaměstnavatel povinen spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek (tj. spolu s přílohou k žádosti o nemocenské nebo peněžitou pomoc v mateřství, v níž zaměstnavatel uvádí přehled příjmů zaměstnance) předat OSSZ i podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění. Vyplývá to z ustanovení § 97 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále ZNP).

Od 1. ledna 2013 v důsledku změny ZNP provedené zákonem č. 396/2012 Sb., musí zaměstnavatel příslušné OSSZ předat tyto podklady:

- kopii usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí (nebo exekučního příkazu)
- sdělení o výši dosud provedených srážek
- sdělení, jaká část nezabavitelné částky nemá být ze strany OSSZ srážena (v případě, že po část měsíce přísluší zaměstnanci příjem od zaměstnavatele a po další část bude pobírat nemocenské dávky od OSSZ), dle § 293 odst. 4 OSŘ (občanský soudní řád): dochází-li ke změně plátce (za změnu plátce se považuje i vyplácení dávek podle zvláštního právního předpisu okresní správou sociálního zabezpečení) v průběhu kalendářního měsíce, započte nezabavitelnou částku v plné výši, popřípadě v nižší výši nedosahuje-li mzda výše nezabavitelné částky, dosavadní plátce mzdy



- je vhodné uvést také, i když to zákon výslovně nevyžaduje, aktuální výši dluhu u dané exekuce a její pořadí (pokud je exekucí nařízeno více)

Uvedené podklady by měl zaměstnavatel předat OSSZ bez zbytečného odkladu, konkrétní lhůta pro splnění této povinnosti v ZNP stanovena není. Avšak v případě výzvy OSSZ k předložení nebo doplnění dokladů rozhodných pro posouzení nároku na dávky podle § 89 odst. 1 písm. a) ZNP, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět ve lhůtě 8 kalendářních dnů od doručení, nebyla-li ve výzvě stanovena lhůta delší. Dle § 89 odst. 2 ZNP nesmí být tato lhůta kratší než 8 kalendářních dnů od dne doručení.

Jakmile skončí zaměstnancova pracovní neschopnost, sdělí OSSZ zaměstnavateli,

kolik bylo dosud srazeno na úhradu pohledávky, včetně nemocenského a kolik z nezabavitelné částky za poslední měsíc trvání DPN zaměstnanci vyplatila.

Postup OSSZ je upraven v § 116 odst. 6 písm. e) ZNP.

Dotaz č. 2: Jak je tomu v případě, že zaměstnavatel přijme do pracovního poměru osobu, která je poživatelé důchodu a zároveň jsou jí prováděny exekuční srážky? Provádějí se tyto srážky i z důhodů?

Česká správa sociálního zabezpečení jako plátce důchodů je povinna provádět srážky z důchodů v případech, u kterých byl nařízen výkon rozhodnutí soudem, správním úřadem, exekučním příkazem soudního exekutora, v konkurzním nebo insolvenčním řízení, a to podle § 299 odst. 1 písm. c) občanského soudního řádu (dále OSŘ). Rozsah možných srážek z důchodu, a tím i pravidla pro jejich výpočet, jsou stanovena také v občanském soudním řádu. Srážky se provádějí ze všech důchodů, tedy z důchodu starobního, invalidního, vdovského i sirotčího.

V praxi to znamená, že příslušná OSSZ musí zjistit nezabavitelné částky, stanovit výši srážek a v případě, že je takový poživatel důchodu zároveň zaměstnancem (má dalšího plátce mzdy), je nezbytné vyžádat si tyto údaje také od zaměstnavatele. Má-li provádět srážky ze mzdy několik plátců současně, musí soud usnesení doručit každému z nich a stanovit rozvržení základní nezabavitelné částky mezi jednotlivé plátce.

Srážky nesmějí přesáhnout hranici stanovenou v § 1 nařízení vlády ČR č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách. Jak vyplývá z ustanovení § 298 odst. 2 OSŘ, provádí-li srážky několik plátců mzdy zároveň, provedené srážky zasílají soudu, který prověří, zda celkově sražená částka nepřevyšuje pohledávku oprávněného. Nepřevyšuje-li ji, vyplátí celou sraženou částku oprávněnému.

V roce 2010 byla uzavřena dohoda mezi ČSSZ a Exekutorskou komorou ČR o elektronické výměně dat, což zjednodušilo součinnost mezi ČSSZ a soudními exekutory a také mezi zaměstnavatelem a příslušnou OSSZ.

Exekutoři mají možnost takto zjistit údaje o výplatě důchodu dlužníka elektronicky a na základě nich zasílají příslušným OSSZ, jako dalšímu plátci mzdy exekuční příkazy.

Simona Valášková

Specialistka s dlouholetou praxí v oblasti mzdové agendy.

Nejbližší kurzy se Simonou Valáškovou:

[Mzdové účetnictví pro začátečníky se zaměřením na srážky ze mzdy, exekuce](#)

15. 2. 2017 Ostrava

22. 2. 2017 Brno

24. 2. 2017 Praha

[nabídka zakázkových seminářů]

ZAKÁZKOVÉ SEMINÁŘE

Pro podnikatelské subjekty:

**Jsme držitelé certifikace
ISO 9001 od roku 2004**

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

**KONTAKTUJTE NÁS!
517 333 699, 602 777 283
tsm@tsmvyskov.cz**

Rádi Vám vytvoříme kurz na míru!

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

- **téma akce přizpůsobíme dle Vašeho přání (např. Zákon o zveřejňování smluv, Zákon o veřejných zakázkách, Zákoník práce, Vedení, hodnocení a motivace zaměstnanců a další dle Vašich požadavků)**

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

Nízká nezaměstnanost = více práce pro zaměstnavatele

Mgr. Dagmar Hošková

O těžkostech se zaměstnáváním nezaměstnaných, hledání pracovníků na volná místa v průmyslu, službách i veřejné správě jsem psala v minulých číslech AD REMu. V tomto směru se situace zatím příliš nezměnila. Na druhou stranu povzbudivé mohou být např. informace Českého statistického úřadu, podle kterých dosáhly vloni výdaje na výzkum a vývoj 88,7 miliardy korun, což je ve srovnání s předchozím rokem nárůst o 4,2%. Finanční prostředky rostly nejen díky čerpání dotací z peněz EU, přidávají se i soukromé zdroje a především firmy pod zahraniční kontrolou. Zvyšuje se také podíl státního rozpočtu na vědě a výzkumu. Nově bylo v roce 2015 zaměstnáno 6 tisíc výzkumných pracovníků a třetinu z nich představují mladí lidé do 34 let. To mohou samozřejmě být údaje potěšující. Signalizují, že i mladí lidé mají zájem o vědeckou práci a vysoké školy „produkují“ schopné a doufejme i perspektivní vědce a výzkumníky, kteří mohou významně ovlivnit vývoj nových technologií, kvalitu práce a na mezinárodním vědecké poli nám mohou zajistit důstojné místo.

Česko je letos také opakovaně rekordmanem Evropské unie v nízkém počtu lidí bez práce. V září byla míra nezaměstnanosti podle Českého statistického úřadu 4,1 procenta. A analytici tvrdí, že výsledek za říjen bude ještě lepší. Přesto, že se nezaměstnanost snižuje, roste počet volných pracovních míst. Třeba v září bylo bez zaměstnání podle Úřadu práce 378 tisíc lidí. Firmy přitom nabízely přes 140 tisíc pracovních pozic. Rok předtím to bylo ve stejný měsíc o 32 tisíc míst méně.

Naši ekonomice se daří. Pracovníky ale hledá většina firem, nezáleží na oboru. Třeba v obřím logistickém centru americké firmy Amazon u Prahy pracuje během roku kolem dvou a půl tisíce lidí. V předvánoční sezoně, tedy nyní, ovšem firma potřebuje zaměstnanců víc než dvakrát tolik. Denně odtud expeduje statisíce objednávek. Lidi proto shání, kde se dá a jak se dá. Nabízí jim třeba obědy a láká na další výhody. Např.

skladník, který už zde pracoval i vloni, si za měsíc listopad či prosinec může vydělat až 30 tisíc hrubého. Firma nabízí např. svozovou dopravu z různých míst Česka, pitný režim zdarma, dotované stravování, pro stálé zaměstnance pak 5 týdnů dovolené, penzijní spoření a životní pojištění, pracovní-lékařské služby....

Na pracovním trhu stále přetrvává větší poptávka ze strany zaměstnavatelů po vhodných uchazečích, resp. zaměstnancích, než je jejich nabídka. Alespoň v některých regionech a u některých profesí to stále platí. Zaměstnavatelé se snaží sice vybrat ty nejlepší z nejlepších, požadavky však musí přizpůsobit možnostem, které trh práce nabízí. A že je to často velmi obtížné jistě potvrdí mnohý zaměstnavatel či personálista. Kde by měl zaměstnavatel nové lidi hledat, co by měl nabídnout (kromě práce dle pracovní smlouvy), jaké metody výběru zvolit, co udělat pro udržení zaměstnance ve firmě

Otázek je celá řada, odpovědi na ně také, a přesto se musíme připravit na to, že zvolené postupy a metody nemusí vždy přinést očekávaný výsledek. Často se nepodaří získat toho úplně nejvhodnějšího, nejschopnějšího, který splňuje všechny „vysněné“ požadavky zaměstnavatele. Právě tady je pro zaměstnavatele prostor, aby „ukázal“, že je připraven se o nového pracovníka postarat (jako v Amazonu), a to nejen formou odpovídající mzdy. Je zaměstnavatel ochoten investovat do dalšího odborného vzdělávání, školení, nabízí možnost úpravy pracovní doby, pomůže s umístěním dítěte do předškolního zařízení, přizpůsobí pracovní podmínky starším pracovníkům, zorganizuje společné aktivity sportovní, kulturní atd. Při rozhodování uchazeče hrají tyto otázky významnou roli a často se rozhoduje právě podle těchto „bonusů“. Velkou váhu při rozhodování má také organizační (podniková/firemní) kultura. Souhrnně tímto pojmem označujeme určitou filosofii, hodnoty, postoje a normy, které jsou ve firmě uplatňovány. Jednoduše - co je pro firmu

typické, jaké zvyky převládají, jak se chová vedení k podřízeným. Silná organizační kultura může pracovníky sjednocovat, vést je k dodržování určitých norem, společně sdílet například i způsoby chování. Pokud v regionu působí např. několik logistických firem, které hledají řidiče – za srovnatelných mzdových podmínek – jistě se uchazeč rozhodne spíš pro tu firmu, u které má jistou perspektivu, navíc dobré reference od kamarádů ohledně „slušného zacházení“ ze strany vedení firmy, možnost dotovaného stravování či jiných finančních bonusů, možnost účastnit se společných sportovních akcí, působí tu silná odborová organizace.... Možná právě tudy vede leckdy cesta ke zlepšení konkurenceschopnosti při oslovování nerozhodnutých uchazečů.

Samozřejmostí by mělo být stanovit si ve firmě strategii lidských zdrojů vycházející ze strategie firmy, jejích cílů a úkolů. Ta by měla zahrnovat plán, jak má firma postupovat v oblasti řízení lidí, aby byly dosaženy stanovené cíle, jak získávat nové pracovníky s ohledem na jejich plánovaný počet, zvolit plán rozvoje pracovních vztahů, péče o stávající pracovníky a nakonec stanovit pracovní místa s jasně definovanými požadavky. Ale i přesto, že všechny strategie a plány byly správně zpracovány, nemusí být výsledek 100% (i v Amazonu, o kterém jsem se zmínila na začátku, je jistě všechno „jak má být“, a přesto stále pracovníci chybí).

Někdy se podaří najít vhodné kandidáty na „vnitropodnikovém trhu práce“. A je to také cesta, kterou bych doporučila volit jako první. Volné místo inzerovat intranetem, v podnikovém časopise, na nástěnce apod. Management a především personalisté by měli vědět, zda ve firmě jsou „všichni na správných místech“, zda jsou všichni se svojí prací spokojeni a tudíž správně motivováni. Analýzou vlastních zdrojů se může mnohé vyřešit. Ti, kteří jsou nespokojeni a pravděpodobně by v budoucnu hledali jinou příležitost, mohou být vhodným zdrojem. Firma do nich již investovala, jsou schopní, znají prostředí, tak proč jim nedat

novou příležitostí! V této souvislosti musí však management zvážit, zda firma „unes“ odchod pracovníka z dosavadního místa, zda je možné nahradit ho v potřebném termínu a další souvislosti. Protože přece bude na stávajícím místě chybět! Pokud ne, je zřejmé, že v plánování lidských zdrojů jsou rezervy a situace by se měla řešit. Ve firmách často dobře funguje také interní burza práce, kdy vlastní pracovníci doporučí své bývalé kolegy, známé, kamarády. Osvědčí-li se ve firmě, získá „doporučující“ odměnu.

Na „vnějším trhu práce“ je možností k oslovení uchazečů celá řada – personální agentury, vlastní www stránky, veletrhy pracovních příležitostí, burzy práce, jobs servery, úřad práce, assesment centra a další. Výsledky výběru jsou závislé hlavně na profesi, kterou hledáme, a proto je

v tomto ohledu rozhodnutí zásadní. Význam při rozhodování má i znalost prostředí, sociální složení obyvatel, dopravní dostupnost atd. Dalším významných zdrojem možností oslovení uchazečů jsou samozřejmě sociální sítě – Facebook, Instagram, Twitter.... Zvláště LinkedIn, největší profesionální síť na světě, se stal vítaným pomocníkem personalistů a headhunterů, kteří mohou hledat vhodného kandidáta mezi obrovským množstvím potenciálních zaměstnanců. Je však málo pravděpodobné, že firma zde najde chybějící svářeče, finanční účetní či pracovníka ostrahy. Proto je tak zásadní zvolit tu správnou cestu!

A o tom, jak organizovat setkání s vybraným uchazečem, jak vést přijímací pohovor a jakých chyb se případně vyvarovat, zase někdy příště.

Mgr. Dagmar Hošková

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

Nejbližší seminář s Mgr. Dagmar Hoškovou:

**Výběr zaměstnanců, vedení přijímacích
pohovorů, hodnocení uchazečů**

16. 2. 2017 Brno

22. 2. 2017 Praha

***Děkujeme za Vaši přízeň,
přejeme příjemné prožití vánočních svátků
a v novém roce jen to nejlepší...***



tým TSM, spol. s r. o.

Aktuální nabídku seminářů naleznete

na www.tsmvyskov.cz

Ukončení studia MBA a slavnostní předávání diplomů

Ve školním roce 2015/2016 proběhlo studium MBA se zaměřením na řízení lidských zdrojů. Slavnostní ukončení studia s předáváním diplomů se konalo dne 22. 10. 2016 v Brně v Hotelu Grand.

V úvodu zazněla studentská hymna, proběhlo krátké představení absolventů studia a poté se předaly certifikáty o absolvování nadstavbového profesního vzdělávání - MBA - řízení lidských zdrojů. Jako doprovod hrálo hudební těleso Viva-trio. Akce byla zakončena slavnostním přípitkem, společným focením absolventů a vynikajícím tříchodovým obědem v Zahradní restauraci Hotelu Grand.



Týdny vzdělávání dospělých

V sobotu 12. 11. 2016 se v našich učebnách v Brně konal seminář Zákoník práce - desatero pracovního poměru s lektory JUDr. Irenou Valíčkovou, MBA a JUDr. Adamem Valíčkem, MBA. Seminář byl pořádán v rámci Týdnů vzdělávání dospělých. Účast na semináři byla zdarma a dle hodnocení účastníků byla akce velice povedená a přínosná.



Konference mzdových účetních

Dne 26. 10. 2016 se v Brně v Hotelu Slovan konala každoroční konference - profesní setkání mzdových účetních. Na konferenci vystoupili JUDr. Petr Bukovjan s příspěvkem k problematice odměňování zaměstnanců, dále Ing. Miluše Procházková k aktuálnímu zdaňování příjmů a odpolední část zajistila paní Jiřina Fráňová se svým vystoupením k problematice nemocenského pojištění. Konferenci zakončil Ing. Luboš Pavlík s tématem zdravotního pojištění. Účast na konferenci byla hojná a účastníci odcházeli spokojení a informovaní.

V listopadu se konala již 16. konference personalistů. Uskutečnila se v prostorách hotelu Continental v Brně za lektorské účasti Ing. Aleny Chládkové k aktuálním otázkám vedení personální agendy, v dopoledním bloku hovořil také JUDr. Petr Bukovjan k problematice pracovnělékařských služeb a v odpoledním bloku proběhla druhá část přednášky paní Ing. Aleny Chládkové. Závěr konference byl v duchu nejčastějších problémů zaměstnavatelů a zaměstnanců s lektory JUDr. Irenou Valíčkovou, MBA a JUDr. Adamem Valíčkem, MBA.

Součástí obou konferencí byla také poobědová tombola o dárkové balíčky, které věnoval obchod Pěkný domov Vyškov a nově také proběhlo losování o poukaz na wellness pobyt, který věnoval partner konference, portál Edumenu.cz.

Dle hodnocení účastníků byly obě konference velmi přínosné pro jejich další práci.

Strávili jsme příjemný den ve společnosti kolegů a kolegyní a někteří si navíc odnesli i bonus v podobě výher v tombole.

Těšíme se na příští setkání na konferencích v roce 2017 :)



edumenu.cz
kurzy | studia | konference | hotely



Pěkný domov®
www.pekny-domov.cz

[nabídka seminářů]

MZDOVÁ OBLAST - BRNO

ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI 2016/2017	12825	15.12.	1.700,-	Ing. Hanuš KYTLER
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	12742	19.12.	1.650,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ V ROCE 2017	12569	21.12.	1.800,-	tým lektorů
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ	13245	16.1.	1.700,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2017	13135	20.1.	1.550,-	Ing. Luboš PAVLÍK
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ DANĚ A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ	13279	28.1.	1.700,-	Ing. Hanuš KYTLER
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ Z PŘÍJMŮ	13246	15.2.	1.700,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ DANĚ A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ	13280	21.2.	1.700,-	Ing. Hanuš KYTLER
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ PRO ZAČÁTEČNÍKY SE ZAMĚŘENÍM NA SRÁŽKY ZE MZDY, EXEKUCE	13105	22.2.	1.750,-	Simona VALÁŠKOVÁ

PERSONÁLNÍ OBLAST - BRNO

ZÁKONÍK PRÁCE A SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY V PRAXI	12062	14.12.	1.700,-	JUDr. Miloš HEJMALA
ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ	12808	15.12.	1.700,-	Ing. Ivan TOMŠÍ
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ – AKTUÁLNĚ	12063	16.12.	1.650,-	JUDr. Petr NOVÁK, Ph.D.
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2017	12234	16.12.	1.650,-	Jiřina FRÁŇOVÁ JUDr. Vladimíra MARŠÁLKOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE KOMPLEXNĚ Z POHLEDU TEORIE I PRAXE	12896	17.12.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZÁKLADY ÚSPĚŠNÉHO ŘÍZENÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ	12185	22.12.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	12925	19.1.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE - PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NOVELIZACI	13289	19.1.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PO ZMĚNÁCH V PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISECH A V PRAXI	13247	25.1.	1.700,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2017	13157	26.1.	1.700,-	Jiřina FRÁŇOVÁ Bc. Jitka DVOŘÁKOVÁ
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJÍMACÍCH POHOVORŮ, HODNOCENÍ UCHAZEČŮ	13140	16.2.	1.700,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
PRACOVNĚPRÁVNÍ PŘEDPISY PO ZMĚNÁCH OD 1. 1. 2017	13282	17.2.	1.700,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
ZÁKONÍK PRÁCE - PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NOVELIZACI	13327	27.2.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

[nabídka seminářů]

ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - BRNO

UMĚNÍ PŘESVĚDČIT, TELEFONOVÁNÍ	12094	15.12.	1.800,-	Ing. Libor MINKS
JAK RESPEKTOVAT DRUHÉHO				
A ZÍSKAT SI RESPEKT	12173	15.12.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM				
NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK	12154	16.12.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
PROFESIONÁLNÍ A OSOBNÍ IMAGE MODERNÍ ŽENY	12140	20.12.	1.990,-	Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ
RÉTORIKA V PRAXI				
ANEK JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	13182	17.1.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
TIME MANAGEMENT - JAK BÝT PÁNEM SVÉHO ČASU	13187	18.1.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
SLUŽEBNÍ (ÚŘEDNÍ) KORESPONDENCE V ANGL. JAZYCE				
- ENGLISH BUSINESS CORRESPONDENCE	13103	20.1.	1.990,-	PhDr. Hana KRIAKOVÁ
ASERTIVITA V PRAXI	12900	25.1.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ	13183	7.2.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
JAK LÉPE POROZUMĚT SOBĚ I OSTATNÍM				
– TYPOLOGIE OSOBNOSTI MBTI	13188	7.2.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	12916	9.2.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA				
SE ZAMĚŘENÍM NA ÚSPĚŠNOU KOMUNIKACI,				
ETIKETU V ZAMĚSTNÁNÍ	12947	14.2.	1.900,-	PhDr. Antonín BRYKS
OČNÍ GYMNASTIKA ANEB JAK PŘEDCHÁZET				
ZRAKOVÉ ÚNAVĚ PŘI PRÁCI S POČÍTAČEM - 2DENNÍ	13117	16.2.	3.500,-	Marlena VÍTKOVÁ
JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES	12926	21.2.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
S ÚSMĚVEM A BEZ STRESU	13014	22.2.	1.990,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL
KRITIKA A ZVLÁDÁNÍ KONFLIKTŮ				
JAK USPĚT V KRITICE A EFEKTIVNĚ KRITIZOVAT	12904	23.2.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
OCHRANA PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ	12897	24.2.	1.800,-	Jiří MALIVÁNEK

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

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY AKTUÁLNĚ

- ODŠKODŇOVÁNÍ ŠKODY NA ZDRAVÍ DLE NAŘÍZENÍ VLÁDY

č. 276/2015 Sb. A VYHLÁŠKY č. 277/2015 Sb.

12826 14.12. 1.900,- MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.

DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2017

12779 16.12. 1.750,- JUDr. Jana LAUMANNOVÁ

ZÁKONÍK PRÁCE - PŘEHLED A VÝKLAD DŮLEŽITÝCH ZMĚN

V PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISECH 2016 A OD ROKU 2017,

AKTUÁLNÍ OTÁZKY PRAXE

12566 20.12. 2.300,- JUDr. Petr BUKOVJAN

Ing. Alena CHLÁDKOVÁ

PRACOVNĚPRÁVNÍ PŘEDPISY PO ZMĚNÁCH

13277 19.1. 2.300,- JUDr. Petr BUKOVJAN

ZÁKONÍK PRÁCE - PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE

SE ZAMĚŘENÍM NA NOVELIZACI - CELODENNÍ ŠKOLENÍ

13291 23.1. 1.999,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA

JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

MANAŽERSKÉ POHOVORY

A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

12991 25.1. 1.990,- Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

ZÁKONÍK PRÁCE - PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE

SE ZAMĚŘENÍM NA NOVELIZACI - CELODENNÍ ŠKOLENÍ

13293 14.2. 1.999,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA

JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJÍMACÍCH POHOVORŮ,

HODNOCENÍ UCHAZEČŮ

13141 22.2. 1.750,- Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ

MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ PRO ZAČÁTEČNÍKY

SE ZAMĚŘENÍM NA SRÁŽKY ZE MZDY, EXEKUCE

13106 24.2. 1.750,- Simona VALÁŠKOVÁ

PERSONÁLNÍ OBLAST - OSTRAVA

MANAŽERSKÉ POHOVORY

A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

12992 17.1. 1.990,- Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

ZÁKONÍK PRÁCE - PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE

SE ZAMĚŘENÍM NA NOVELIZACI - CELODENNÍ ŠKOLENÍ

13295 20.2. 1.999,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA

JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

**On-line přihlášku naleznete
na www.tsmvyskov.cz**

[nabídka seminářů]

ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - PRAHA

JAK ZÍSKAT VNITŘNÍ KLID – JAK SPRÁVNĚ RELAXOVAT S ÚSMĚVEM A BEZ STRESU	11991	14.12.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ! (NÁCVIK KOMUNIKAČNÍCH DOVEDNOSTÍ)	12829	16.12.	1.990,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL
ASERTIVITA V PRAXI	13023	12.1.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI	12990	18.1.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
SE ZAMĚŘENÍM NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK KRITIKA A ZVLÁDÁNÍ KONFLIKTŮ	13029	20.1.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
JAK USPĚT V KRITICE A EFEKTIVNĚ KRITIZOVAT	12985	1.2.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
OCHRANA PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ	12986	3.2.	1.900,-	Jiří MALIVÁNEK
RÉTORIKA V PRAXI				
ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	13030	13.2.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
PROKRISTINACE	13024	14.2.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES	12987	15.2.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	12988	16.2.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
SLUŽEBNÍ (ÚŘEDNÍ) KORESPONDENCE V ANGL. JAZYCE				
– ENGLISH BUSINESS CORRESPONDENCE	13104	17.2.	1.990,-	PhDr. Hana KRIAKOVÁ
S ÚSMĚVEM A BEZ STRESU	13019	20.2.	1.990,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL
PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA				
SE ZAMĚŘENÍM NA ÚSPĚŠNOU KOMUNIKACI,				
ETIKETU V ZAMĚSTNÁNÍ				
A ZÁKLADY SPRÁVNÉHO SERVISU	12989	21.2.	1.900,-	PhDr. Antonín BRYKS
EFEKTIVNÍ TIME MANAGEMENT A STRES MANAGEMENT				
- TECHNIKY ZVLÁDÁNÍ STRESU A DUŠEVNÍ HYGIENY				
ANEB JAK STRUKTUROVAT SVŮJ ČAS, ZDROJE A ŽIVOT,				
ABYCHOM SE CÍTLI LÉPE A BYLI VÝKONNĚJŠÍ	12923	23.2.	1.990,-	Mgr. Jana WIESNER

ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - OSTRAVA

VEDENÍ A MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ	12108	13.12.	1.990,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
TIME MANAGEMENT - JAK BÝT PÁNEM SVÉHO ČASU	13189	24.1.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	13184	27.1.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES	12993	2.2.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
S ÚSMĚVEM A BEZ STRESU	13020	14.2.	1.990,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL
JAK LÉPE POROZUMĚT SOBĚ I OSTATNÍM				
– TYPOLOGIE OSOBNOSTI MBTI	13190	16.2.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI				
SE ZAMĚŘENÍM NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK	13185	17.2.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	12994	21.2.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA				
SE ZAMĚŘENÍM NA ÚSPĚŠNOU KOMUNIKACI,				
ETIKETU V ZAMĚSTNÁNÍ				
A ZÁKLADY SPRÁVNÉHO SERVISU	12995	28.2.	1.800,-	PhDr. Antonín BRYKS

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ OBLAST - OLOMOUC

ZÁKONÍK PRÁCE KOMPLEXNĚ Z POHLEDU TEORIE I PRAXE - CELODENNÍ ŠKOLENÍ

12639 19.12. 1.999,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

13007 9.2. 1.990,- Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

ZÁKONÍK PRÁCE - PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NOVELIZACI

13303 16.2. 1.999,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

Pěkný domov

Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov



Hledáte originální vánoční dárek?

Kamenný a internetový obchod Pěkný domov
Vám nabízí bytové doplňky, přírodní kosmetiku,
luxusní mýdla, jídelní soupravy, luxusní povlečení, polštáře a jiné dárkové zboží.

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



www.pekny-domov.cz

[inzerce]



Přijmeme MZDOVOU ÚČETNÍ, VŠEOBECNOU ÚČETNÍ

Pro naši mezinárodní poradenskou společnost

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

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

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

Accace Outsourcing s.r.o.

Vídeňská 995/63, 639 63 Brno
+420 511 188 000 – 001
www.accace.cz

accace

OBJEDNÁVKA K BEZPLATNÉMU ODBĚRU ČASOPISU AD REM

1. Poštou:

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

Zasílejte na adresu:

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

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

2. Elektronicky:

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



V příštím čísle zde může být i Vaše inzerce!

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

Najdi 5 rozdílů



Soutěžte s námi o 3 dárkové balíčky!

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

Uzávěrka: 10. 2. 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:

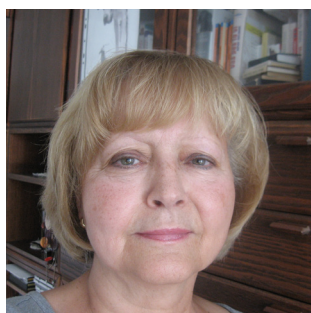
Najdi 5 rozdílů:
Jana Zemánková
Martina Blašková
Jana Dostálová



Výhercům blahopřejeme!

Představujeme nového lektora

■ **PhDr. Hana Kriaková**



PhDr. Hana Kriaková absolvovala Filozofickou fakultu Masarykovy univerzity v Brně v roce 1980, obor anglistika – bohemistika. Od té doby pracuje jako lektorka anglického jazyka a českého jazyka pro cizince. Dva roky působila jako lektorka českého jazyka v Lublani ve Slovinsku. Pracuje převážně pro zahraniční firmy. Kromě pedagogické činnosti se věnuje také překládání z/do angličtiny. Překládá beletrii, odborné texty právnícké (smlouvy), ekonomické, technické (zejména v oblasti stavebnictví), pedagogické i historické. Své překladatelské zkušenosti zejména z oblasti právnických a ekonomických smluv využila při přípravě odborných seminářů o anglické obchodní korespondenci.

S naší novou lektorkou se můžete setkat na těchto seminářích:

Služební (úřední) korespondence v anglickém jazyce
– English business correspondence

20. 1. 2017 Brno

17. 2. 2017 Praha