

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 4/2017, vyšlo dne 12. 12. 2017, ročník IV.

ZDARMA

Ing. Alena Chládková

Minimální mzda a nejnižší úrovně
zaručené mzdy od 1. 1. 2018

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Vývoj exekucí v ČR

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Pracovní pohotovost během dovolené
Dohoda o provedení práce vedle pracovní
smlouvy

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Dohody o pracích konaných
mimo pracovní poměr

Simona Valášková

Rodičovský příspěvek
- změny v roce 2018

JUDr. Petr Bukovjan

Dovolená a zkušební doba

JUDr. Marie Salačová

Určování počátku a konce
pracovní cesty zaměstnanců

Ing. Miluše Procházková

Změny ve zdanování příjmů
ze závislé činnosti

Doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Víte, proč je personální práce obtížná
a současně i radostná?

PhDr. Jiřina Salaquardová

Dobrý den nebo raději
Vážená paní ředitelko inženýrko Zajíc?

Otázky a odpovědi

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Vzdělávejte se s námi



Patron tohoto čísla:

PhDr. Jiřina Salaquardová

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]



Vážení a milí
stálí i noví čtenáři
našeho čtvrt-
letníku Ad rem
– K Věci – určeného
nejen pro personální
a mzdovou praxi, ale
i pro širokou veřejnost,
dovolte mi přivítat Vás
na stránkách posledního
letošního čísla.

Rok 2017 je téměř za námi a my s očekáváním vzhlí-
žíme k novému kalendářnímu roku 2018. Před koncem
roku se tak spousta z nás zamýšlí nad tím, co nám asi
nový rok přinese nejen po stránce soukromého života,
ale i po stránce pracovní.

V roce 2018 nás čeká celá řada pláno-
vaných změn, a to nejen změny ve mzdové
úctárně (např. zvýšení daňového zvýhodnění
na děti, změny ve zdaňování ze závislé činnosti),
ale i v jiných právních oblastech jsou plánovány velké
změny (kupř. od května 2018 GDPR – nařízení EU
o ochraně osobních údajů, které se dotkne i ochrany
osobních údajů v pracovněprávních vztazích). Stejně tak
doutáme, že vstoupí v účinnost tzv. koncepční novela
zákoníku práce. Průběh legislativního procesu samo-
zřejmě sledujeme.

Abyste se na změny roku 2018 mohli dobře a v předstihu
připravit, máme pro Vás celou řadu aktuálních seminářů,
nezapomeňte tedy sledovat naše webové
stránky: www.tsmvyskov.cz. Řídíme se mo-
ttem „mít úspěch znamená vědět a znát“
a velice rádi Vám tedy pomůžeme být ve Vašem oboru
úspěšnými.

Také v kooperaci s Unii personalistů, z. s.,
pro Vás připravujeme mnoho seminářů, setkání
a ve školním roce 2018/2019 plánujeme i zahájení
dvousemestrálního studia „Personální akademie“
ukončeného závěrečnou zkouškou **Personalista**.
K tomuto si dovoluji doplnit, že TSM, spol. s r.o. je
MPSV pověřeno autorizací pro profesní kvalifikaci 62 –
007-N PERSONALISTA. Studium plánujeme realizovat
v Brně a v Praze. Věříme, že tato nová forma studia Vás osloví
a těšíme se již nyní na spolupráci.

Závěrem mi dovolte co nejsrdečněji poděkovat
za Vaši dosavadní přízeň, popřát klidné prožití svátků
vánočních a v novém roce 2018 Vám přeji jen to nejlepší.

V úctě

Irena Spirová

[obsah]

Úvodní slovo patrona.....	str. 3
Minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy od 1. 1. 2018 Ing. Alena Chládková.....	str. 4 - 5
Vývoj exekucí v ČR Mgr. Pavel Gottwald, MBA.....	str. 5
Dovolená a zkušební doba JUDr. Petr Bukovjan.....	str. 6
Dohoda o provedení práce vedle pracovní smlouvy JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA.....	str. 7
Je možné držet pracovní pohotovost během dovolené? JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA.....	str. 8-9
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 10-11
Rodičovský příspěvek - změny v roce 2018 Simona Valášková.....	str. 12
Určování počátku a konce pracovní cesty zaměstnanců JUDr. Marie Salačová.....	str. 13-14
Změny ve zdanování příjmů ze závislé činnosti Ing. Miluše Procházková.....	str. 14-15
Dobrý den nebo raději Vážená paní ředitelko inženýrko Zajíc? PhDr. Jiřina Salaquardová.....	str. 18-19
Víte, proč je personální práce obtížná a současně i radostná? Doc. PhDr. František Vizdal, CSC.....	str. 18-19
Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 21

OTÁZKY A ODPOVĚDI

Co je GDPR a je třeba, abych ho jako personalistka znala? Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 20
--	---------

NABÍDKA SEMINÁŘŮ

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

ODDECHOVÁ RUBRIKA

Pěkný domov.....	str. 23
Najdi 5 rozdílů.....	str. 28
Představujeme nového lektora.....	str. 28



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

[úvodní slovo patrona]

Časopis Ad Rem se opírá o skvělý název. Ad = předložka k/ke, res = věc. Čtenáři se tím říká, že obsahem čteného je informace. Což je výborná nabídka.

Vždyť současnost vnímají sociologové a mediologové jako údobí, v němž je informace zavírovaná zezábavněním. Média vychází vstříc publiku údajně jen málo zvědavému na složitější cestu; totiž na tu vlastní, vydupanou po svém, po níž se po svých musí také chodit.

Čtenářům už jistě došlo, že se snažím dotknout tématu vzdělávání, oné životní zvědavosti i potřeby. A že mi to moc nejde. Nejspíš proto, že jsem učitelka (a o nich se říká ledacos, ráda to šířím dál: například že musí mít dopoledne pravdu a odpoledne volno. A o vysokoškolských: učí na vysoké, má to tam pět pater).

Jsem učitelkou ráda. Ale taky jsem ráda posluchačkou, naslouchajícím - mám rada setkávání, při kterých se role proměňují, protože nejen že se učíme opravdu celý život, nejvíc se naučíme od sebe navzájem, klišé neklišé.

Ad rem původně označovalo rétorickou figuru. Užívali ji sofisté (zhruba 5.stol. p. n.l.), potulní vzdělanci, filozofové, skvělí řečníci, ale zároveň mazání provokatéři. Umění komunikace, zejména sporu, polemiky, manipulativních technik zvládali bravurně. Rafinovanými stíny k figurě Ad rem jsou figury Ad personam (argumentace k osobě), Ad ridiculum (argumentace výsměchem), Ad baculum (argumentace silou/hole, výhrůžkou), Ad crumenam (argumentace mešcem, silou peněz). Zaměření se na věcnost, výzva ad rem, tj. všiměj si toho základního, zaměř se na fakta, na zdravé informace, mohlo zachránit diskusi a někdy i život. A může být užitečná i dnes. Vidět věcnost jako rovnovážný stav. Jako rostlinu, vodu, kámen nebo sněhovou vločku, o nichž jsem četla, že každá je ve své geometrické přesnosti originál.

To sice těžko ověříme, ale někdy je namístě důvěra. Například i v existenci dobrých náhod. Ať už do sebe tůknou dvě myšlenky dosud se mýjející - a ejhle: nápad, nový pohled na věc. Nebo když k sobě náhoda přistrčí tři čtyři tóny - a hle: melodie.

Potkávají se slova, mluvíme spolu, notujeme si. Často také nesouhlasíme. Lidská komunikace je napínavá výměna. Co uděláme, když se pozdravíme (E. Berne), Jak (to) spolu mluvíme (I. Plaňava), Jak si navzájem lépe porozumět; Povědej, naslouchám (J. Křivohlavý). Pár zajímavých titulů, které komunikování popisují.

Vedle komunikace, řeči a slova nesmím zapomenout na ticho. Protože v něm je naděje najít pravdivou zprávu o sobě a přilehlém vesmíru. Dají se chytit slova ještě za letu, dokud jsou volná jako ty originál vločky. Učit se tichem. Právě proto jsou tak důležité přestávky!

Představuji si tu řadu náhod, které spojí lidi dosud neznámé. Například při čtení. A je mi milé být patronkou tohoto čísla Ad Rem. Na závěr snad už jen příbuzné sousloví, namísto přání. Totiž In medias res.

Přímou cestou a do toho.

PhDr. Jiřina Salaquardová

Lektorka na Katedře mediálních studií a žurnalistiky FSS Masarykovy univerzity v Brně.



Nejbližší kurzy s lektorkou:

Rétorika v praxi aneb jak na velké nezdvořáky

15. 1. 2018 Praha
19. 1. 2018 Olomouc
22. 1. 2018 Brno
26. 1. 2018 Ostrava
9. 2. 2018 Zlín

Úřední písemnosti se zaměřením na současný český jazyk

24. 1. 2018 Vyškov
29. 1. 2018 Praha
13. 2. 2018 Brno
14. 2. 2018 Olomouc
19. 2. 2018 Ostrava
26. 2. 2018 České Budějovice

Veřejná promluva aneb nebát se vystoupit, neztratit, ale získat, promluvit stručně, jasně, konkrétně

21. 2. 2018 Praha
28. 2. 2018 Brno

Minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy od 1. 1. 2018

Ing. Alena Chládková



MINIMÁLNÍ MZDA

Výše minimální mzdy je závazná pro všechny zaměstnavatele podnikatelské i nepodnikatelské sféry, tedy pro ty, kteří odměňují své zaměstnance mzdou i platem. Podle zákoníku práce se minimální mzda vztahuje i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, to je na odměnu z dohody o provedení práce i z dohody o pracovní činnosti.

Zákoník práce v § 111 stanoví, že mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tyto účely **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.

Dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů (naposledy novelizovaného nařízením vlády č. 286/2017 Sb.) s účinností od 1. 1. 2018 výše minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí:

**73,20 Kč za hodinu
nebo 12 200 Kč za měsíc.**

Upozornění:

Od 1. 1. 2017 již neplatí nižší sazby minimální mzdy ani nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu.

Doplatek do minimální mzdy

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohod v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout **doplatek**

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou. Použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou

c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

V kolektivní smlouvě lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanoví nařízení vlády.

Minimální mzda a průměrný výdělek

Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší

se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. Obdobně to platí při používání pravděpodobného výdělku. (§ 357 ZP).

ZARUČENÁ MZDA A JEJÍ NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ

Zákoník práce v § 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 ve znění nařízení vlády č. 286/2017 Sb. s účinností od 1. 1. 2018 nejnižší úrovně zaručené mzdy pro práce zařazené do 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce takto:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy		Platová sféra platová třída
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc	
1	73,20	12 200	1. a 2.
2	80,80	13 500	3. a 4.
3	89,20	14 900	5. a 6.
4	98,50	16 400	7. a 8.
5	108,80	18 100	9. a 10.
6	120,10	20 000	11. a 12.
7	132,60	22 100	13. a 14.
8	146,40	24 400	15. a 16.

Jde-li o zaměstnance, kteří jsou dle zákoníku práce odměňováni platem, zahrnuje 8 skupin prací pro nejnižší úroveň zaručené mzdy práce zařazené do 16-ti platových tříd dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., a to tak, že pod každou skupinu prací spadají 2 platové třídy z celkového počtu 16-ti platových tříd.

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytována mzda, jsou obecné charakteristiky skupin a příklady prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku

za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek obdobně jako u minimální mzdy (viz výše).

Zaměstnanec má právo na doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy ve skupině, ve které jsou zařazeny práce stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jako ty, které tento zaměstnanec vykonává.

Poměrování skutečné mzdy zaměstnance s nejnižší úrovní zaručené mzdy a případné doplatky se provádí obdobně jako u minimální mzdy. Zjednodušeně se

dá říci, že nejnižší úroveň zaručené mzdy je minimální mzda v dané skupině prací. Platí pro zaměstnance odměňované mzdou u zaměstnavatele, kde není odměňování upravenou kolektivní smlouvou a pro zaměstnance odměňované platem.

Ing. Alena Chládková

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

Vývoj exekucí v ČR

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Ač by se mohlo zdát, že vzhledem k meziročnímu poklesu nově nařízených exekucí o 10 % klesá i celkový počet exekucí, není tomu tak.

Data za rok 2017 nejsou zatím známá, nicméně lze očekávat, že trend snižování počtu nově nařízených exekucí bude pokračovat, nebo alespoň dojde k udržení stávajícího stavu. Porovnáme-li data za roky 2015 a 2016, tak zjistíme, že v roce 2016 došlo k již zmíněnému poklesu počtu nově nařízených exekucí, kterých bylo celkem 680 000. Celkový počet běžících exekucí však vzrostl o 5 % na 4,5 milionu. Těchto 4,5 milionu exekucí se týká více než 800 tisíc fyzických osob. Exekucí, kde dlužníkem je právnická osoba, je podstatně méně, zhruba 230 tisíc exekucí připadajících na 68 tisíc dlužníků. Celková vymáhaná částka pak přesahuje 300 miliard korun. Polovina dlužníků má 4 a více exekucí (průměr je však 5,3 na dlužníka) a co do věku je největší zastoupení dlužníků ve skupině 28 – 47 let. Z dat za rok 2016 pak vznikla zajímavá webová stránka dostupná na www.mapaexekuci.cz, na které lze v rámci ČR zjistit informace o exekucích až na úrovni jednotlivých obcí.

Jak je uvedeno výše, současným největším problémem exekucí je jejich koncentrace u jednotlivých a opakujících se dlužníků, což si uvědomuje i Exekutorská komora a její pre-

zidentka: „Mnohačetnost exekucí tak stále zůstává jedním z nejtěžších celospolečenských problémů. U většiny pohledávek je u lidí, kteří čelí zároveň několika exekucím, prakticky nemožné dlužnou částku v únosném čase vymoci. Na jedné straně je sice méně nových exekučních případů, nicméně jejich celkový počet roste. Z toho plyne, že se nám daří bohužel vymáhat stále méně exekucí.“

Stav situace si samozřejmě uvědomují i ostatní zainteresované subjekty, zejména ministerstvo spravedlnosti, zákonodárce a soudní exekutoři. Návrhů na řešení, nebo alespoň zlepšení stávající situace je celá řada. Od zvyšování finanční gramotnosti obyvatel až po poměrně zásadní a ne vždy všemi skupinami osob participujících na exekučním řízení vítané změny. Věřitelé jsou tak zásadně proti návrhu na zavedení povinných záloh na exekuční řízení. Část věřitelů se pak nemůže ztotožnit se zamýšlenou teritorialitou soudních exekutorů

Všechny zamýšlené změny, připomeňme také zpřístupnění oddlužení větší skupině dlužníků, z nichž některé už byly v legislativním procesu, však byly přerušeny par-



lamentními volbami a jejich zavedení tak leží na bedrech aktuálně se formující vlády, resp. poslanecké sněmovny.

Nejbližší kurzy s lektorem:

Insolvenční řízení - základní otázky úpadkového práva - velká novela

23. 1. 2018 Ostrava

20. 2. 2018 Brno

27. 2. 2018 Olomouc

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Právník v praxi se zaměřující na pojistné a insolvenční právo

Dovolená a zkušební doba

JUDr. Petr Bukovjan

Také oblast pracovněprávních vztahů je plná mýtů a polopравd. Občas si je vytvářejí personalisté sami a komplikují si tím zbytečně práci. Jedním z takových příkladů může být i vztah dovolené a zkušební doby. Co konkrétně mám na mysli?



JUDr. Petr Bukovjan

Specialista na pracovní právo s praxí v kontrolní činnosti, člen Kolegia expertů AKV Praha

Ve zkušební době zaměstnanec dovolenou čerpat nemůže

Ačkoliv to na první pohled dává smysl, pravda to není. Zákoník práce nevyklučuje, aby též zaměstnanec, kterému běží zkušební doba sjednaná s ním ve smyslu ustanovení § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, čerpal během této doby dovolenou. Často se tak děje dokonce za situace, kdy zaměstnanec neodpracoval ještě 21 den, aby mu vzniklo právo alespoň na dovolenou za odpracované dny, nebo 60 dnů, aby šlo hovořit o dovolené za kalendářní rok (nebo o její poměrné části).

Je na zaměstnavateli, jak se k celé věci postaví. Ostatně sám zákoník práce ve svém § 217 odst. 2 stanoví, že zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru. To platí též pro případ plynoucí zkušební doby.

Mnohdy je v zájmu zaměstnavatele, aby žádosti zaměstnance o čerpání dovolené

v rámci zkušební doby vyhověl, tím spíše, pokud si ji zaměstnanec naplánoval v době trvání pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele a jde o dovolenou, na které mu záleží. Zaměstnavatel nemusí mít přitom obavu, že kdyby zaměstnanec vyčerpal z dovolené více, než na jakou mu nakonec vzniklo právo, na svoji „dobrotu“ doplatí. Jak vyplývá z ustanovení § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, může mu náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, srazit jednostranně ze mzdy (platu). Kdyby nebylo z čeho zaměstnanci provést srážku, je povinen zaměstnanec zaměstnavateli uvedenou částku vrátit, jinak se vystavuje riziku soudního sporu.

Zaměstnavatel ztrácí možnost si zaměstnance vyzkoušet

Důvodem, proč se někteří zaměstnavatelé brání určit čerpání dovolené ve zkušební době, je jejich domněnka, že tak přicházejí o možnost si zaměstnance vyzkoušet, protože v době dovolené zaměstnanec nekoná práci, ale zkušební doba běží dál. Ani tato obava není na místě. Stačí se podívat do ustanovení § 35 odst. 4 zákoníku práce, dle kterého se zkušební doba mj. o dobu celodenní dovolené prodlužuje.

Nejbližší kurzy s lektorem:

Pracovněprávní předpisy v roce 2018 po změnách

30. 1. 2018 Praha

Na co si dát pozor v pracovněprávních písemnostech

13. 2. 2018 Brno

Roční zúčtování záloh na daň ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění za rok 2017

15.1. 2018 - Vyškov, salonek kavárny Style cafe, Husova 11

22.1. 2018 - Brno, Hotel Slavia, Solniční 15/17

27. 1. 2018 - Brno, učebny Cejl 62

22. 2. 2018 - Brno, Hotel Grand, Benešova 18-20

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

Dohoda o provedení práce vedle pracovní smlouvy - aneb (ne)obcházení přesčasů

JUDr. Irena Valíčková MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Ve své advokátní praxi se častokrát setkáváme se situací, kdy zaměstnanec má u zaměstnavatele uzavřenou pracovní smlouvu a vedle této pracovní smlouvy má navíc uzavřenou i dohodu o provedení práce, případně více dohod o provedení práce. Je toto v pořádku?

Zákoník práce ve svém ustanovení § 34b odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) platí, že zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, toto platí jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu. Zmíněné zákonné ustanovení nám dává jednoznačnou odpověď na otázku, zda je možné mít souběžně uzavřenou některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP či DPČ) a pracovní smlouvu. Ano, je to tedy možné, avšak pouze za situace, kdy druh vykonávané práce bude vymezen odlišně. Zaměstnanec tedy může vykonávat práci například na základě pracovní smlouvy se sjednaným druhem práce „personalista“ a na základě dohody o provedení práce (DPP) na druh práce „mzdová účetní“. Každý z těchto souběžných pracovněprávních vztahů se posuzuje samostatně, kdy na základě pracovní smlouvy může činit stanovená týdenní pracovní doba podle ustanovení § 79 zákoníku práce například 40 hodin, a na dohodu o provedení práce dalších 300 hodin v kalendářním roce.

Zaměstnavatelé však často tohoto možného souběhu zneužívají z důvodu, aby docházelo k obcházení právní úpravy týkající se přesčasové práce. Mnozí zaměstnavatelé porušují zákon výslovně, kdy sjednají stejný druh práce v pracovní smlouvě jako v dohodě o provedení práce. To je pak zcela evidentní porušení právní úpravy práce přesčas. V situaci, kdy zaměstnanec „vyčerpá“ stanovenou týdenní pracovní dobu, zaměstnavatel mu začne přidělovat práci na základě dohody o provedení práce. Navíc, na základě této dohody je podle současné právní úpravy třeba respektovat nikoli zaručenou mzdu, ale pouze mzdu minimální.

Zaměstnanci tak poskytnou například pouze 66 Kč za hodinu (minimální mzda) této „přesčasové“ práce, jelikož koná práci na základě dohody o provedení práce, místo klasické mzdy s příplatkem ve výši alespoň 25 % průměrného výdělku. Dalším častým důvodem, proč jsou dohody a pracovní smlouvy uzavírány vedle sebe, je to, že zaměstnanec již má vyčerpán limit pro maximální rozsah práce přesčas v příslušném kalendářním roce, proto uzavřou dohodu o provedení práce, kdy pak mají „navíc“ dalších 300 hodin v kalendářním roce. Oba uvedené případy je však třeba chápat jako postup v rozporu se zákoníkem práce.

Někteří zaměstnavatelé sjednávají se zaměstnanci vedle pracovní smlouvy i dohodu o provedení práce, kdy druh vykonávané práce je sice vymezen odlišně, ale fakticky zaměstnanec stále koná stejnou práci a smyslem je opět obcházení přesčasové práce. Byť toto rozeznání porušování zákona může být v praxi pro kontrolní orgány obtížnější, pak zvláště v situaci, kdy se takto děje plošně u většiny zaměstnanců, je i v tomto případě častokrát porušení zákona kontrolním orgánem odhaleno. Je třeba myslet na skutečnost, že podněty na inspektorát práce dávají často přímo sami zaměstnanci, případně bývalí zaměstnanci. Kontrolní orgány pak v případě kontroly zjistí porušování zákona například výsledkem některých zaměstnanců.

Závěr

Sjednání pracovní smlouvy a dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti souběžně je možné pouze tehdy, pokud je druh vykonávané práce vymezen odlišně a odlišná práce je skutečně vykonávána. V situaci, kdy je účelem pouze obcházení zákona, hrozí zaměstnavateli sankce od kontrolních orgánů. Rozsah vykonávané práce na základě pracovní smlouvy a ně-

které z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se posuzuje samostatně. Pokud má však zaměstnanec se zaměstnavatelem několik dohod o provedení práce, jejich rozsah (max. 300 hodin v kalendářním roce) se u jednoho zaměstnavatele sčítá.

JUDr. Irena Valíčková, MBA

advokátka, členka redakční rady časopisu Ad Rem, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, členka akreditační komise MV ČR, členka Rady expertů Unie personalistů, externí vyučující na VUT Brno, spoluautorka pracovněprávních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.

JUDr. Adam Valíček, MBA

advokát, člen redakční rady časopisu Ad Rem, člen Kolegia expertů AKV Praha, člen Rady expertů Unie personalistů, 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

www.brno-advokatnikancelar.cz

www.pracovni-pravo.cz

Je možné držet pracovní pohotovost během dovolené, během tzv. sick days či free days?

JUDr. Irena Valíčková MBA
JUDr. Adam Valíček, MBA

V naší advokátní praxi a rovněž na našich školeních se často setkáváme s dotazy klientů, zda je možno držet pracovní pohotovost během čerpání dovolené či jiného volna. Z tohoto důvodu jsme se rozhodli věnovat této problematice následující článek.

Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) je pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Jednoduše a laicky řečeno, pracovní pohotovost v praxi znamená, že zaměstnanec je připraven k výkonu práce na jiném místě, než je jeho pracoviště a vyčkává, zda jej zaměstnavatel kontaktuje, aby nastoupil k výkonu práce. Zaměstnanec tedy může být například doma, na chalupě, u rodičů či kdekoli jinde, pokud se tak se zaměstnavatelem dohodne. V případě, že zaměstnavatel potřebuje zaměstnance k výkonu práce, kontaktuje ho a zaměstnanec je povinen se k výkonu práce dostavit. Pracovní pohotovost je možné držet pouze na základě dohody, zaměstnance k ní nelze nutit (byť s ohledem na nedostatek zaměstnanců je často praxe jiná) a v případě, že dojde k výkonu práce, pak zaměstnanci bude náležet většinou i příplatek za práci přesčas, případně příplatek za práci v sobotu, neděli, pokud dojde k výkonu práce v noci, pak i příplatek za konání práce v noci.

Limity pracovní pohotovosti nejsou nikde specifikovány, je však třeba myslet na skutečnost, že pokud by zaměstnanec již odpracoval tolik přesčasů v příslušném kalendářním roce, že by již přesčasovou práci nemohl konat, pak by nebylo možné ani držet pracovní pohotovost, protože by

nemohlo dojít k výkonu práce z důvodu vyčerpání nejvyšších přípustných limitů pro práci přesčas.

Rovněž se často setkáváme s dotazy, zda pouhé držení pracovní pohotovosti bez následného výkonu práce narušuje dobu odpočinku mezi směnami či dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu. Domníváme se, že tomu tak není a pokud k výkonu práce nedojde, doba odpočinku pracovní pohotovostí není nijak dotčena. Zaměstnanci často chtějí sami držet pracovní pohotovost, protože jim za toto držení pracovní pohotovosti náleží podle ustanovení § 140 zákoníku práce odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Držení pracovní pohotovosti bez odměny je v rozporu se zákoníkem práce.

V praxi však zaměstnanci často drží pracovní pohotovosti během čerpání dovolené, a s tím se pojí časté otázky ze stany zaměstnanců i zaměstnavatelů – je vůbec možné pracovní pohotovost během dovolené držet? Tato otázka není v zákoníku práce nijak upravena. Je třeba vyjít z toho, že smyslem a účelem dovolené je deletrvající odpočinek zaměstnance od výkonu práce. Vzhledem k tomu, že během držení pracovní pohotovosti není zaměstnanec oprávněn nikam odcestovat, požívat alkohol (jelikož by v případě nutnosti výkonu práce mohl být pod vlivem alkoholu), pak je třeba uzavřít, že by se tímto obcházel i účel dovolené, neboť zaměstnanec by byl omezen v nakládání se svým volným časem. Již jen samotná povinnost zaměstnance kontrolovat e-maily, SMS zprávy či hovory může být pro zaměstnance brá-

nění v řádném odpočinku, k němuž má dovolená sloužit. Domníváme se tedy, že držení pracovní pohotovosti v době čerpání dovolené není možné, neboť by tímto byl popřen smysl a účel dovolené.

Neřešenou otázkou rovněž zůstává, zda je možno případně držet pracovní pohotovost v době volna, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům jako jednu z forem benefitu. Často se v praxi setkáváme s tím, že zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům rovněž benefity v podobě tzv. free days, sick days apod., což jsou rovněž „volné“ dny, které zaměstnavatel poskytuje nad rámec zákona. Čerpání těchto dnů a jejich rozvrhování se neřídí úpravou zákoníku práce, ale nejčastěji pravidly specifikovanými ve vnitřních předpisech. Je tedy otázkou, zda je možné držet pracovní pohotovost během těchto dnů. Z našeho pohledu je třeba zkoumat, jaký je smysl a účel těchto dnů podle vnitřního předpisu u zaměstnavatele. Pokud jde například o zmíněné sick days, tyto mají většinou sloužit k tomu, že zaměstnanec má několik dní v roce, kdy může zůstat doma, pokud se cítí nemocný, aniž by potřeboval tzv. neschopenku. Tyto dny má hrazené, nepocítí tak žádný výpadek příjmu, jako je tomu u klasické dočasné pracovní neschopnosti. V tomto případě se domníváme, že držení pracovní pohotovosti obecně možné nebude, protože zaměstnanec tyto dny čerpá většinou místo překážky v práci na straně zaměstnance v podobě dočasné pracovní neschopnosti (tedy nemoci). Máme za to, že pokud stav zaměstnance neumožňuje výkon práce v klasické směně (a zaměstnanec proto čerpá sick days), pak zřejmě nebude

možné z povahy věci ani držení pracovní pohotovosti, protože s ohledem na zdravotní stav by výkon práce stejně nebyl možný. Pokud však zaměstnavatel poskytuje jiné benefity, např. free days či study days apod., které by nebránily ve výkonu práce, pak by případně držení pracovní pohotovosti v tyto dny z našeho pohledu bylo možné. Pak by zaměstnanci samozřejmě kromě klasické náhrady mzdy náležela i odměna za pracovní pohotovost. Bude ale vždy třeba posuzovat vnitřní předpisy zaměstnavatele a přihlížet ke smyslu a účelu těchto benefitů, zda nejsou v přímém rozporu s držením pracovní pohotovosti a následně případným výkonem práce. Nelze rovněž odhlédnout od toho, že si zaměstnavatel sám upraví benefity a jejich čerpání, a případnou možnost držet pracovní pohotovost v rámci těchto „volných dnů“, byť například u sick days by to právě mohlo jít proti smyslu tohoto institutu.

Závěr

Pracovní pohotovost drží často zaměstnanci během noční doby, případně o víkendech, pokud by náhodou z různých příčin vyvstala potřeba práce. Například jde o zaměstnance v oblasti IT – výpadek počítačů, serverů, v oblasti zdravotnictví, u zaměstnanců majících na starosti bezpečnost apod. Domníváme se, že držení pracovní pohotovosti nijak nenarušuje dobu odpočinku mezi směnami či nepřetržitý odpočinku v týdnu, avšak držení pracovní pohotovosti během dovolené z našeho pohledu možné není. Držení pracovní pohotovosti během volných dnů (free days, study days apod.) možné bude, pokud to nevylučuje jejich povaha podle vnitřních předpisů či úprava čerpání zaměstnavatelem. Je však třeba myslet na skutečnost, že držení pracovní pohotovosti bude vyloučeno, pokud jsou již vyčerpány limity práce přesčas.

Nejbližší kurzy s lektory:

Zimní škola zákoníku práce a úvod do GDPR - 2denní

15. a 16. 1. 2018 Brno
25. a 26. 1. 2018 Praha

GDPR a nové a připravované povinnosti pro zaměstnavatele a personalisty v roce 2018

17. 1. 2018 Brno
24. 1. 2018 Praha
22. 2. 2018 České Budějovice
1. 3. 2018 Ostrava
19. 3. 2018 Brno
22. 3. 2018 Plzeň
23. 3. 2018 Praha
26. 3. 2018 Vyškov

Základy práva nejen pro podnikatele

17. 1. 2018 Brno
25. 1. 2018 Praha
22. 2. 2018 České Budějovice
22. 3. 2018 Plzeň
26. 3. 2018 Vyškov

Komplexní průvodce zákoníkem práce a úvod do GDPR - celodenní školení

23. 2. 2018 České Budějovice
13. 3. 2018 Brno

Jak na problémové zaměstnance z pohledu zákoníku práce

1. 3. 2018 Ostrava
9. 3. 2018 Brno
23. 3. 2018 Praha



JUDr. Irena Valíčková, MBA

advokátka, členka redakční rady časopisu Ad Rem, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, členka akreditační komise MV ČR, členka Rady expertů Unie personalistů, externí vyučující na VUT Brno, spoluautorka pracovních právních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.



JUDr. Adam Valíček, MBA

advokát, člen redakční rady časopisu Ad Rem, člen Kolegia expertů AKV Praha, člen Rady expertů Unie personalistů, autor odborných článků, spoluautor pracovních právních 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

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

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – zajímavosti z praxe

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Zákoník práce stanoví, že základní pracovněprávní vztahy jsou pouze tři, a to pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zřejmě každý, kdo se zabývá alespoň okrajově personalistikou, se ve své praxi již setkal s dohodou o provedení práce či s dohodou o pracovní činnosti. Sepis těchto pracovněprávních dokumentů nečiní mnohým ani žádné obtíže. I přesto však považuji za nutné upozornit na některé zajímavosti, které jsou s těmito základními pracovněprávními vztahy spojeny.



Dohoda o provedení práce („DPP“)

Základní charakteristika

Zákoník práce stanoví, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Zajímavost č. 1

Jaký rozsah práce může zaměstnanec konat na základě dohody, která je uzavřena na dobu od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017?

V daném případě byla DPP uzavřena na dobu celého jednoho kalendářního roku. Zákoník práce stanoví, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. V daném případě tedy zaměstnanec nemůže na základě této DPP odpracovat více než 300 hodin.

Jaký rozsah práce může zaměstnanec konat na základě dohody, která je uzavřena na dobu od 1. 7. 2017 do 30. 6. 2018?

V daném případě byla DPP uzavřena na dobu celého jednoho, nikoliv však kalendářního, roku. Doba trvání DPP zasahuje do dvou kalendářních let. Zákoník práce stanoví, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. V námi uváděném případě tedy zaměstnanec může na základě této DPP odpracovat 300 hodin za období od 1. 7. 2017 do 31. 12. 2017, a dalších 300 hodin za období od 1. 1. 2018 do 30. 6. 2018 (to vše za předpokladu, že v roce 2017 mimo tuto DPP nepracoval na základě jiné DPP a v roce 2018 mimo této DPP již nebude pracovat na základě jiné DPP, to vše u stejného zaměstnavatele).

Zajímavost č. 2

Zákoník práce jednoznačně stanoví, že v dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Takovou dobou však může být i doba neurčitá (i doba neurčitá je doba). Pokud by tedy DPP byla uzavřena na dobu neurčitou, není to vyloučeno, a omezení ohledně rozsahu prací pak vyplývá přímo ze zákona – za každý kalendářní rok trvání DPP nesmí rozsah prací překročit 300 hodin.

Zajímavost č. 3

V souladu s ust. § 313 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vydat zápočtový

list nejen v případě skončení pracovního poměru, ale rovněž v případě ukončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. V praxi jsou bohužel zaměstnavatelé z této zákonné dílky mnohdy nešťastní, neboť vydávat zápočtový list pro každého „dohodáře“ bývá mnohdy administrativně velmi náročné. Povinnost vydat zápočtový list je však striktně dána. Jisté rozvolnění této právní úpravy má přinést připravovaná novela zákoníku práce, podle které má být zápočtový list (podle aktuálně navrhovaného znění) vydáván pro „dohodáře“ pracující na DPP pouze v případě, že dohoda o provedení práce založila účast na nemo-cenském pojištění nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.

Dohoda o pracovní činnosti („DPČ“)

Základní charakteristika

Zákoník práce stanoví, že dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípust-

ného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Zajímavost č. 1

Ačkoliv jsem se v praxi setkala s mnoha názory, že zákon je v tomto směru vykládán spíše tak, že DPČ nemůže být uzavřena na dobu neurčitou, opak je pravdou. Je to de facto podobné jako u DPP. I DPČ tedy může být uzavřena na dobu neurčitou.

Zajímavost č. 2

Posuzování rozsahu práce u DPČ je o něco složitější než u DPP. Zákoník práce stanoví, že dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda

o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Lze ale uzavřít DPČ třeba jen na pět týdnů? Lze DPČ uzavřít kupříkladu na 80 týdnů? Na obě otázky odpovídám ano. Pokud je DPČ uzavřena na dobu pěti týdnů, pak se nejvýše přípustný rozsah poloviny stanovené týdenní pracovní doby (v průměru) posuzuje právě a jen za těchto pět týdnů. Pokud je DPČ uzavřena na delší dobu než je doba 52 týdnů, pak se nejvýše přípustný rozsah posuzuje vždy za každých 52 týdnů (tedy kupř. v případě DPČ uzavřené na 80 týdnů by to bylo 52 + 28).

Zajímavost č. 3

V souladu s ust. § 313 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vydat zápočtový list nejen v případě skončení pracovního poměru, ale rovněž v případě ukončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. Na rozdíl od DPP se u DPČ však po novele změna v této oblasti nechystá.

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

advokátka, členka Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (AKV), členka redakční rady časopisu pro personalisty a mzdové účetní Ad rem, členka Rady expertů Unie personalistů, Regionálního sdružení personalistů v Brně a Sdružení personalistů při OHK; spolupracovnice Wolters Kluwer a. s. v on-line poradně Otázky & odpovědi

Nejbližší semináře s lektorkou:

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

23. 1. 2018 Ostrava

20. 2. 2018 Brno

21. 2. 2018 Vyškov

27. 2. 2018 Olomouc

MGR. KLÁRA GOTTWALDOVÁ, MBA

advokátka

g

Dukelská 117/12
682 01 Vyškov

www.ak-gottwaldova.cz

facebook.com/akgottwaldova

linkedin.com/in/klaragottwaldova

Lektorská činnost - zakázková školení i semináře pro širokou veřejnost.

Zastupování v pracovněprávních sporech.

Pracovní smlouvy a dohody, další smluvní typy upravené zákoníkem práce.

Spolupráce s personalisty (konzultace pracovních smluv, skončení pracovního poměru apod.).

Tvorba vnitropodnikových dokumentů.

Pracovněprávní poradenství pro společnosti i jednotlivce.

Právní služby spojené s vedením pracovněprávní agendy.

Spolupráce se zaměstnavateli formou jednorázových konzultací i stabilní právní podpory.

Rodičovský příspěvek – změny v roce 2018

Simona Valášková

Rodičovský příspěvek plynule navazuje na peněžitou pomoc v mateřství, je dávkou státní sociální podpory, jejímž účelem je částečně finančně zabezpečit rodiče pečujícího o dítě do čtyř let věku. V současné době mohou rodiče čerpat rodičovský příspěvek v celkové výši 220 000 Kč do 4 let věku nejmladšího dítěte v rodině, bez ohledu na počet současně narozených dětí.



Kdo nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, má nárok na rodičovský příspěvek hned od narození dítěte.

Výše této dávky není závislá na příjmu rodiče. Stejná celková výše rodičovského příspěvku náleží rodiči, který před narozením dítěte nepracoval, byl nezaměstnaným nebo studentem, tak i rodiči, který byl zaměstnan nebo podnikal.

Změny ve výši a možnostech čerpání rodičovského příspěvku přinesl zákon č. 200/2017 Sb., který novelizoval zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. 1. 2018. Ocení je především rodiče vícerčat, lidé s vyššími příjmy, kteří si budou moci rodičovský příspěvek vyčerpat rychleji a také rodiče, kteří nárok na peněžitou pomoc v mateřství nemají, i oni dostanou šanci si rychlost čerpání rodičovského příspěvku sami regulovat.

Změna nastala především v § 30 odst. 1:

„v případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 či více dětí narozených současně (dále jen vícerčata), má tento rodič nárok na 1,5 násobek částky 220 000 Kč“ (tj. na 330 000 Kč).

a v § 30 odst. 3 a 4:

„rodič volí výši rodičovského příspěvku do částky

a) nepřevyšující 7 600 Kč měsíčně

b) převyšující 7 600 Kč měsíčně, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte

v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. V případě, že u každého z rodičů lze stanovit ke dni narození dítěte uvedený denní vyměřovací základ, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho DVZ, který je vyšší nebo

c) 1,5 násobku částek uvedených v písm. a) nebo b) v případě péče o vícerčata, nejvýše však do výše 1,5násobku 70 % 30násobku DVZ měsíčně“.

Nová pravidla od 1. 1. 2018 platí podle přechodných ustanovení k výše uvedenému zákonu i pro rodiče, kteří pobírali rodičovský příspěvek již dříve. Pokud doposud nevyčerpali celých 220 000 Kč, mohou si čerpání dávky přenastavit podle nových pravidel. Záleží však, kdy výši rodičovského příspěvku naposledy měnili, je to možné pouze jedenkrát za čtvrt roku.

Rodičům vícerčat se k původním 220 tisícům rodičovského příspěvku od 1. ledna 2018 připočte dalších 110 tisíc. Pokud již rodiče 220 tisíc korun vyčerpali, ale nadále pečují alespoň o dvě děti narozené současně ve věku do čtyř let, vzniká jim od 1. ledna 2018 nárok na „dodatečný“ rodičovský příspěvek ve výši 110 000 Kč.

Od ledna 2018 bude také zrušena celkem nevýhodná varianta pro rodiče, kterým nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Náležel jim rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku příspěvek ve výši

3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte, bez možnosti volby jiné varianty. Nově budou pobírat rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč od narození dítěte až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč.

Přechodná ustanovení:

„Při stanovení nároku na rodičovský příspěvek a jeho výši podle § 30 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se přihlíží k částce rodičovského příspěvku vyplacené při péči o více dětí narozených současně za dobu přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Pokud již došlo k zániku nároku na rodičovský příspěvek z důvodu vyčerpání částky 220 000 Kč a rodič nadále pečuje alespoň o 2 děti narozené současně ve věku do 4 let, vzniká mu ode dne 1. 1. 2018 nárok na rodičovský příspěvek ve výši 110 000 Kč. Přiznání nároku na rodičovský příspěvek i zvýšení dosavadní částky se provede na žádost rodiče u místně příslušného úřadu práce“.

Simona Valášková

Specialistka s dlouholetou praxí v oblasti mzdové agendy.

Nejbližší semináře s lektorkou:

**Aktuality ve mzdové účtárně
- novinky a změny v roce 2018**

15. 2. 2018 Vyškov

21. 2. 2018 Brno

22. 2. 2018 Ostrava

Určování počátku a konce pracovní cesty zaměstnancu

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 nečtou. 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.

Současné 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 jasně stanoveno, že místo nástupu a ukončení pracovní

cesty určí zaměstnavatel. Tuto formulaci je třeba chápat jednoznačně tak, že místo nástupu a ukončení nebo-li 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 výkonu 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, zda jestliže zaměstnanci 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 zaměstnanec 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 předmetné věci předkládat, protože podle § 153 odst. 1 shora citovaného zákoníku práce všechny podmínky pracovní cesty zaměstnance 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.

Nejbližší semináře s lektorkou:

Cestovní náhrady aktuálně, nejčastější chyby praxe a jak jim předcházet

23. 1. 2018 Praha

25. 1. 2018 Brno

Změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně od roku 2018

Ing. Miluše Procházková

Zákonem č. 170/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní, byl změněn i zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“) a s účinností od roku 2018 tak dochází i ke změně některých ustanovení zákona o daních z příjmů, která upravují zdaňování příjmů ze závislé činnosti.

Od roku 2018 se mění ustanovení § 6 odst. 4 zákona o daních z příjmů, které upravuje zdaňování příjmů ze závislé činnosti daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby, tzv. „srážkovou daní“. Nově tak bude z příjmů ze závislé činnosti vybírána daň zvláštní sazbou daně nejen z příjmů plynoucích zaměstnanci na základě dohody o provedení práce, pokud úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, ale při splnění zákonem nově stanovených podmínek i z ostatních příjmů ze závislé činnosti, pokud jejich úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 2 500 Kč.

Jednou z rozhodných podmínek uvedených v § 6 odst. 4 zákona o daních z pří-

jmů pro zdanění příjmů plynoucích ještě do konce roku 2017 na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, je skutečnost, že poplatník nepodepsal u plátce daně prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7 zákona o daních z příjmů. Od roku 2018 pak je stejná podmínka v zákoně o daních z příjmů upravena tak, že poplatník neučinil u plátce daně prohlášení k dani. Prohlášení k dani budou moci poplatníci předkládat a činit u plátce daně i nadále v písemné podobě, na papírových prohlášeních stvrzených vlastnoručním podpisem poplatníka, nově ale také od roku 2018 mohou poplatníci u plátce daně učinit prohlášení v elektronické formě, podepsat prohlášení k dani elektronickým podpisem



nebo prohlášení k dani učinit u plátce daně prostřednictvím jeho interního informačního systému.

K nové úpravě zdaňování příjmů ze závislé činnosti daní vybíranou srážkou zvláštní sazbou daně bylo Finanční správou vydáno následující Sdělení ze dne 3. listopadu 2017.

Sdělení pro plátce daně ze závislé činnosti a tvůrce mzdových programů k § 6 odst. 4 zákona o daních z příjmů

V souvislosti se změnou v § 6 odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zá-

kon“), účinnou od 1. 1. 2018, která se použije poprvé při zdanění příjmů ze závislé činnosti plynoucích za kalendářní měsíc leden 2018.

Podle § 6 odst. 4 zákona příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně jsou po zvýšení podle odst. 12 samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, pokud zaměstnanec u tohoto plátce daně neučinil prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7 anebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 7 nebo 8 a jedná-li se o příjmy podle odstavce 1

a) plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, nebo

b) v úhrnné výši nepřesahující u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku 2 500 Kč.

V § 6 odst. 4 zákona jsou stanoveny podmínky pro vznik 2 samostatných základů daně na sobě zcela nezávislých [pod písmenem a) pro příjmy z dohody o provedení práce (dále jen „DPP“) s úhrnným limitem ve výši 10 000 Kč a pod písmenem b) pro „ostatní“ příjmy ze závislé činnosti s úhrnným limitem ve výši 2 500 Kč], a to včetně samostatného zaokrouhlování obou základů daně resp. vypočtené daně. Z výkladu k novému znění § 6 odst. 4 zákona tak vyplývá, že oba limity se posuzují samostatně s tím, že tyto limity nelze navzájem kompenzovat a vznik jednoho samostatného základu daně nevylučuje vznik druhého samostatného základu daně, přičemž ve vztahu k limitu pod písm. b) pro posouzení úhrnné výše příjmů se nikdy nepřihlíží k příjmům plynoucím na základě DPP.

Pro účely správné aplikace výše uvedeného ustanovení uvádíme vzorové příklady na možnosti zdanění, které mohou nastat při stanovení samostatného základu daně v případě souběhu příjmů od téhož zaměstnavatele u poplatníka bez učiněného (tj. „nepodepsaného“) prohlášení k dani podle § 38k zákona:

Příklad I.

Budou-li poplatníkovi plynout od téhož plátce daně např. příjmy z DPP nepřesahující v úhrnu za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč /příjem pod písm. a) cit. ustanovení/

a souběžně příjem z dohody o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“) nepřesahující částku 2 500 Kč za kalendářní měsíc /příjem pod písm. b) cit. ustanovení/

- pak v uvedeném případě dojde ke vzniku dvou samostatných základů daně (z příjmů z DPP a z příjmů z DPČ), ze kterých se srazí daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby daně.

Příklad II.

Bude-li poplatníkovi plynout od téhož plátce daně např. příjem z DPP ve výši 15 000 Kč za kalendářní měsíc a souběžně příjem z DPČ ve výši 2 000 Kč za kalendářní měsíc /příjem pod písm. b) cit. ustanovení/

- pak v uvedeném případě dojde ke vzniku základu pro výpočet zálohy na daň a samostatného základu daně (tj. dvou různých základů daně), přičemž příjem z DPP bude zdaněn zálohou na daň podle § 38h zákona a příjem z DPČ daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně.

Za předpokladu, že poplatník s příjmy ze závislé činnosti bude nerezident ČR bez učiněného prohlášení k dani podle § 38k zákona, kterému bude plynout odměna člena orgánu právnické osoby souběžně s jiným příjmem ze závislé činnosti (např. z DPČ), bude nutné pro stanovení daňového režimu u příjmu uvedeného pod písm. b) - oba příjmy sečíst, a to bez ohledu na skutečnost, že při samotném zdanění odměny člena orgánu právnické osoby nerezidenta ČR bude v souladu s § 22 odst. 1 písm. g) bodem 6 zákona vždy sražena daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby daně podle § 36 odst. 1 písm. a) nebo c) zákona a není ani rozhodující, zda se jedná o poplatníka, který učinil nebo neučinil u plátce daně prohlášení k dani.

Příklad III.

Bude-li poplatníkovi – nerezidentovi ČR plynout od téhož plátce daně odměna člena orgánu právnické osoby např. ve výši 1 000 Kč za kalendářní měsíc a souběžně i další příjem např. na základě DPČ ve výši 2 000 Kč měsíčně bez učiněného prohlášení k dani podle § 38k zákona, nebude možné v uvedeném případě na příjem z DPČ aplikovat daň vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, a to z důvodu, že v úhrnu jeho příjmy ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 ZDP přesáhly částku ve výši 2 500 Kč, tzn.

limit uvedený v § 6 odst. 4 písm. b) zákona. Z toho je zřejmé, že z odměny člena orgánu právnické osoby ve výši 1 000 Kč bude sražena vždy daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby daně a v uvedeném případě bude příjem z DPČ ve výši 2 000 Kč zdaněn zálohou na daň podle § 38h zákona.

Vzorové příklady na aplikaci § 6 odst. 4 zákona jsou koncipovány tak, aby byly zřejmé možnosti zdanění, v praxi však mohou nastávat i další kombinace příjmů, které budou od plátců daně vyžadovat zvýšenou pozornost při jejich řešení.

<http://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/informace-stanoviska-a-sdeleni/2017/Sdeleni-pro-platce-dane-ze-zav-cinnosti-a-tvurce-mzdovych-programu-8837>

Ing. Miluše Procházková

Specialistka na mzdovou problematiku.

Nejbližší semináře s lektorkou:

Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění a změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti v roce 2018

15. 1. 2018 Vyškov

22. 1. 2018 Brno



Dobrý den nebo raději Vážená paní ředitelko inženýrko Zajíc?

PhDr. Jiřina Salaquardová

Ach ty (úřední) češtino: Není dne, abychom si sebou nelámali hlavu. Nebo nad sebou? Anebo s sebou? Nezměníme ale užitím onoho s význam? A v té souvislosti – psát před každým ale čárku? Psát po dvojtečce vždy velké písmeno? Ženská příjmení přechylovat také vždycky? Mužská příjmení pokaždé skloňovat? Pane Langere, Langre? Nebo pane Langře? Pane Anděli? Anebo snad Anděle? A mám psát Vážený pane zástupce, nástupce? (Zvlášť když nám zástupce odepsal, že si vyprošuje skloňování „...evidentně dle vzoru hlupče tupče & pitomče“!?)

Však my si tě vygúglujeme, češtino. Ano, s čárkou nad u; přírůstek ke staršímu googlování. Jazykovědec Karel Oliva v jednom ze svých Uzlíků na jazyku vysvětluje, proč nebudeme psát ů. Uzlíky jsou zajímavé, zhlédněte je. (Zhlédnout něco x shlédnout z výšky, to nám problémy nedělá.) <https://www.stream.cz/porady/uzliky-na-jazyku#>

Abychom (nikoli *aby jsme*) z textu odstranili chyby, musíme nejdřív definovat, co to chyba je. Naďa Svozilová použila v souboru svých postřehů k jazyku (*Jak dnes píšeme/mluvíme a jak dnes hřešíme proti dobré češtině*) vlnivé slůvko *prohřešek*. Vypůjčíme si je ke zjištění, zda vůbec, tj. **zdali** (slovo píšeme dohromady stejně jako **neboli**) a proti čemu v češtině hřešíme.

Úvodem se **zeptáme** (nikdy však na **otázku/y**). Není-li spisovná čeština svázána jazykovým zákonem – jako například slovenština či francouzština – znamená to, že se u nás s pravidly zbytečně moříme? Když z principu snad ani chybovat nemůžeme?

Nemoříme a můžeme. A moříme se rádi/rády/ráda (a = dívka). Přijmout jazykové konvence je podobné jako přijmout závazné konvence společenské; obojí je projev odpovědnosti. To ona nás nutí nahlédnout tu do **Pravidel spisovné češtiny**, tu do **Internetové jazykové příručky**, skvělých interaktivních pravidel, a jindy navští-

vit Jazykovou poradnu (<http://www.ujc.cas.cz/jazykova-poradna/zakladni-kontakty.html>).

Od kodifikace spisovné češtiny, která proběhla v roce 1993 (proběhnout lze nejen lesem, též setkání či schůzka již smí **probíhat**), uteklo vody ažaž. A jazyk se stále proměňuje, rozvíjí. Právě proto odborníci **současnou češtinu definují jako hnízdo tří** (či dokonce čtyř) **generací**. Seznam základních opor ke gramatické a stylistické jistotě nabízí Jazyková poradna pod štítkem *Doporučená literatura; Zajímavé odkazy* aj. Za všechny: **Akademická příručka českého jazyka** (Markéta Pravdová), nejprodávanejší kniha roku 2015, bestseller. Otevřeme-li ji, listujeme obsahem Internetové jazykové příručky. Někteří si k tomu zapálí v krbu a otevrou bílé. Za horkých dnů lze s knihou ulehnout pod keř.

Shrňme. Před *ale* čárku píšme – nelze-li *ale* nahradit slůvkem **však**. Nadbytečná interpunkce je jedním z nešvarů současné češtiny. Dalším je touha zahltit text velkými písmeny, pojmenováními: Mateřská školka, Statutární město. Volit krkolomná stylistická spojení *sloveso + podstatné jméno* (**poskytovat informace x informovat**), zdvojit informace. Také touha zdobit text tzv. nepravými předložkami v něm nadělá paseku (**v rámci, vzhledem k, z důvodů nedojednání**), stejně jako snaha neustále něco **zabezpečovat** (**zabezpečovat problém**), případně realizovat až zrealizovat, a to nejlépe konkrétně a cele (**konkrétně jsme zrealizovali celé dokončení realizování stavby**). To se však netýká nás.

Přechylovat ženská příjmení Jazyková poradna doporučuje. Získáme-li souhlas matriky, můžeme nakonec potěšit i **paní Zajíc**. Pozdrav **Dobrý den** zatím odborníci pro písemný kontakt nedoporučují. Na velké **V při vykání jednotlivci i skupině** jsme si již zvykli – a ano, mužská příjmení skloňujeme. (Snad kromě těch, která by mohla zvoláním komicky zdůraznit obsah: pan Miláček, Lapka, Šlapka, Samec, Kanec). U jmen končících na **-el** můžeme

uplatnit obě varianty a u jmen typu Herder, Langer, Wolker, Mendel můžeme **e** vypustit (Wolkra/Wolkera). Dobře se orientujeme v archaičtější slovní zásobě (jenž x který, **tytéž** x nikoli **ty samé**). Starobyloou spojku aniž nespojujeme s podpůrnou konstrukcí **bez toho (aniž) by**. Ovládáme stupňování (například **více intenzivní** x **intenzivnější**).

Pro pana nástupce, tj. zástupce všech nositelů oslovení končících na **-ce** (správce, obhájce, zrádce aj.), vyjme ze všech možností jen ono **-ce**. Tedy **správce, nástupce, obhájce, zástupce** (sympatické č ponechme oslovením končícím na **-ec** (**Machovče, Moravče + ty náš Krasavče**). A nakonec: p/Po dvojtečce napsat velké písmeno můžeme (zvolíme-li tuto možnost), pokud za ní následuje věta či souvětí. Rozkošatělá souvětí tak zpřehledníme.

Vždy zpozorníme nad dvojicemi **status** (stav) x **statut** (souhrn předpisů, odtud ono statutární), **povědomí** (obecná znalost: v povědomí občanů) x **podvědomí** (odborný termín), **legální** (zákonný) x **legitimní** (zákonný x **oprávněný k činnosti**). Všimneme si pojmů **ustavení** (tj. sestavení, např. komise či výboru) x **ustanovení** (rozhodnutí, jmenování). Správně propojíme předložku **mimo** (se 4. pádem: Zákaz vjezdu mimo vozy lesní správy) x **kromě** (s 2. pádem: **kromě vozů**).

Zpozorníme nad výrazy **tip** x **typ**; **dobýt** x **nabýt**, **zbýt**. Dohlédneme na trojici **rané** x **ranní** x **ranné** (krvácení z rány například). Správně zvolíme **srdečný, živelný, správný** x **srdeční, živelní, správní**, nezarazí nás **datum, centrum, album** (k datu, k centru, v albu). Jisti jsme si u výrazů **téma** x **tematický**, **schéma** x **schematický**, přidavná jména krátce. Nezaváháme nad slovy **terciární, antedatovat, protežovat, dehydrovaný, nárazovitý (vítr), stadium, folklor**. Nezhrouťme se nad **potenciálním** x **potencionálním**, vždyť možné je obojí, podrobněji viz opory. (Že **viz** není zkratka, víme, a tečku nehájíme). Bezchybně užíváme číslovku **dvě** (se svými dvěma/oběma projekty). Víme též jistě, že **euro**

skloňujeme (bez tří eur), promile nikoliv. Že mezera může být významotvorná jako pauza v hudbě (14% ; tj. čtrnáctiprocentní x 14 % ; tj. čtrnáct procent), je nám známo dobře. Víme také, že předkládáme **hodnoticí zprávu** naší (= té) **hodnoticí komisi** – a poté si možná půjdeme vyslechnout lektorku **školicí ve školicím centru**. Víme toho samozřejmě mnohem víc.

V Internetové jazykové příručce jsme již dávno pročteli kapitolu **Dopisy a grafická úprava písemností** a též obsáhlý soubor odpovědí na otázky k ČSN 01 6910, naposledy revidované v roce 2014. Ovládáme pravidla oslovení už i poslepu, tj. užití titulů, hodností, pořadí. **Vážený pane řediteli, Vážená paní inženýrko**; s příjmením nespojujeme; nikoli tedy Vážený pane inženýre Nováku. **Vážená paní Rybničková**, varianta k přátelskému užití.

Za nevětnými pozdravy (S díky za skvělou spolupráci; S pozdravem; Zdraví; S přáním pěkného dne a krásných Vánoc) **čárku nepíšeme**. Víme, že tam být nemá.

Závěrem. Jsme-li unaveni, spočínme v pozici lotosového květu. Jsme-li rozzlobeni, odpověď a korektury nechejme vlídnějšímu zítřku. A přistane-li na náš stůl sdělení: **Naší silnou stránkou bývá vždycky** pohybová skladba, kterou nám **vždycky** vymýšlí naše trenérka **Adriana Janáková**. **V té** býváme nejlepší. Případně: Tento článek **rozvádí dopis** ministra vnitra Radka **Johna, který** byl zaslán všem obcím po volbách do zastupitelstev. Popřípadě: Daří se spolupráce se soukromými zemědělci na Potečsku – **od roku 2015 spásají přírodní rezervaci Ploštiny**

... pak se jen nadechněme, položme dlaň na klávesu delet či backspace, v duchu ji oslovme Má vzácná milovaná přítelkyně – a pak pomalu škrtejme, škrtejme a škrtejme. Užijme si to. Přeji hodně zdaru.

PhDr. Jiřina Salaquardová

Lektorka na Katedře mediálních studií a žurnalistiky FSS Masarykovy univerzity v Brně.

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Rétorika v praxi aneb jak na velké nezdvořáky

15. 1. 2018 Praha
19. 1. 2018 Olomouc
22. 1. 2018 Brno
26. 1. 2018 Ostrava
9. 2. 2018 Zlín

Úřední písemnosti se zaměřením na současný český jazyk

24. 1. 2018 Vyškov
29. 1. 2018 Praha
13. 2. 2018 Brno
14. 2. 2018 Olomouc
19. 2. 2018 Ostrava
26. 2. 2018 České Budějovice

Veřejná promluva aneb nebát se vystoupit, neztratit, ale získat, promluvit stručně, jasně, konkrétně

21. 2. 2018 Praha
28. 2. 2018 Brno



Víte, proč je personální práce obtížná a současně i radostná?

Doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Personalisté se musejí ve své práci vyrovnávat s množstvím protichůdných požadavků, což je zdrojem stresu, který v práci každý den prožívají. Uvedu jen některé z těchto paradoxů, s nimiž se musejí neustále vyrovnávat.



Zatímco v minulosti stačilo, když se personalisté dívali na svou práci jen z pohledu pracovníků personálního útvaru a nemuseli se příliš zajímat o vnější vlivy ovlivňující organizaci, dnes je situace zcela jiná. Pokud chtějí, aby byla jejich personální práce efektivní a přinášela organizaci určitou hodnotu, tak se na ni musejí dívat nejen pohledem pracovníka personálního útvaru, nýbrž i očima všech zainteresovaných skupin, tj. především zákazníků, akcionářů, investorů, představitelů vrcholového vedení, komunálních politiků atd. Personalisté musejí rozumět jak trhu a měnícím se požadavkům zákazníků, tak i situaci uvnitř organizace. Poznatky získané z vnějšího prostředí organizace i z vnitřního prostředí organizace musejí integrovat a transformovat v inovace v oblasti řízení lidských zdrojů. Často přitom musejí překonávat řadu rozporů mezi vnějšími a vnitřními podmínkami. Např. mezi potřebou kvalifikovaných pracovníků a jejich nedostatkem na trhu práce.

V minulých letech stačilo, když personalisté rádi pracovali s lidmi, zajímali se o lidi a o jejich problémy a snažili se jim pomoci. Dnes se však i po personalistech požaduje, aby se vyznali i v ekonomice, podnikání a byznysu a rozuměli jim. Hledání rovnováhy mezi orientací na lidi a na byznys není vždy jednoduché. Personalisté, kteří tíhnou k jednomu z obou extrémů, bývají zdrojem problémů. Přílišný důraz na lidi vede k tomu, že z firem dělají agentury sociálního zabezpečení, které nemusejí být schopné vyhovět požadavkům trhu. Přílišný důraz na byznys tlačí na výsledky bez ohledu na to, za jakou cenu je jich dosahováno. Zvládnutí tohoto paradoxu vyžaduje důvěryhodného personalistu, který je schopen získat důvěru lidí a zároveň se aktivně zasadit o dosa-

žení dobrých hospodářských výsledků. A to není vůbec jednoduché.

Mají personalisté podporovat jen rozvoj jednotlivých pracovníků, zejména talentů, nebo musejí dbát na rozvoj pracovních týmů, resp. organizace jako celku? Ochota lidí ke spolupráci, způsob, jakým spolu lidé spolupracují a komunikují, jakožto i kultura organizace jsou pro úspěch organizace stejně důležité, ne-li důležitější, než rozvoj talentovaných jednotlivců. Personalisté musejí podporovat rozvoj takové kultury organizace, jejíž součástí je motivování lidí ke vzájemné spolupráci. Lidé kulturu organizace vytvářejí a zároveň jsou jí utvářeni. Personalisté musejí ve spolupráci s manažery realizovat ten správný mix kroků směřujících jak k rozvoji jednotlivců, včetně talentů, tak i k rozvoji organizace jako celku. Např. tím, že jsou vybíráni nejvhodnější pracovníci do týmů k plnění potřebných rolí v týmu a není odměňován výkon jednotlivců, nýbrž výkon celého týmu jako celku, což vytváří přirozené podmínky pro rozvoj týmové spolupráce, která je jedním z pilířů konkurenceschopnosti organizace.

Řízení lidských zdrojů nespočívá jen v realizaci jednotlivých personálních opatření, nýbrž jde o permanentní proces udržitelných a integrovaných systémových změn. Pomíjívá "rychlá řešení" rozčeří vodu, ale pokud nejsou začleněny do trvalých procesů a nejsou v souladu strategií personální práce i organizace, tak se mýjejí s předpokládaným účinkem. Udržitelnost změn vyžaduje dlouhodobý pohled na věc, integrovaná řešení a schopnost učit se a vyvíjet se. Úspěšné zvládnutí tohoto paradoxu, tj. strategického řízení personálních procesů versus jednotlivá personální opatření, vyžaduje od personalistů dovednost sladit jednotlivá personální opatření

se systémem strategického řízení lidských zdrojů. Jednotlivá personální opatření musejí být sladěna se strategií personální práce v organizaci.

Zkušenosti získané v minulosti při řízení lidských zdrojů je třeba přizpůsobovat měnícím se podmínkám. Nelze je tedy mechanicky uplatňovat při řešení problémů. Získané zkušenosti je nutné tvůrčím způsobem aplikovat na nové měnící se podmínky. Hledání rovnováhy mezi minulostí a budoucností vyžaduje osvojení minulých principů a jejich následné přizpůsobení budoucím podmínkám. Je třeba vyjít z ideálního budoucího stavu a přizpůsobit mu dnešní rozhodování tak, aby nás do něj dovedlo. Úspěšné zvládnutí tohoto paradoxu vyžaduje personalistu - šampióna změny, který dokáže provázat minulost s budoucností, předvídat a řídit změny jednotlivců, procesů i celé organizace. A to je také velmi náročná práce, která nebývá v organizacích vždy doceněována.

Personalisté musejí kromě běžných personálních činností, z nichž mnohé jsou vykonávány výpočetní technikou, uvažovat i strategicky a přizpůsobovat se budoucím scénářům vývoje podnikání. Úspěšné zvládnutí tohoto paradoxu, tj. strategického versus administrativního řízení, vyžaduje využití informačních technologií pro bezchybné zvládnutí personální administrativy, z níž lze získat informace potřebné pro strategičtější úkoly v oblasti řízení lidských zdrojů.

I z výše uvedených několika paradoxů, s nimiž se personalisté ve své práci setkávají a s nimiž se musejí vyrovnávat, je zřejmé, že se nároky na práci pracovníků personálních útvarů neustále zvyšují. Aby tyto nové úkoly zvládli, tak musejí při jejich plnění

úzcе spolupracovat s liniovými manažery, kteří jsou primárně zodpovědní za realizaci personální politiky organizace. Vždyť hlavním úkolem manažerů je v současné době rozvíjení schopností podřízených, pokud chtějí, aby jejich organizace byla konkurenceschopná. A to je oblast, v níž musí manažeři úzcе spolupracovat s personalisty, kteří jim musejí při plnění tohoto úkolu pomáhat.

Z výše uvedeného stručného přehledu některých problémů, s nimiž se personalisté ve své práci potýkají a které musí řešit, je patrná náročnost této práce, kterou si většina lidí neuvědomuje. Dlouhodobá pracovní zátěž má nepříznivý vliv na duševní i tělesné zdraví personalistů. Personalisté jsou stejně jako ostatní pomáhající profese ohroženi jak syndromem vyhoření, tak i chronickým únavovým syndromem. Pokud již k tomuto onemocnění dojde, tak doporučuji vyhledat odbornou psychologickou nebo psychiatrickou pomoc. Nejlépe však personalisté udělají, když se budou snažit těmto onemocněním předcházet. Uvedu proto některá preventivní opatření, která mohou míru pracovní zátěže snížit:

- Ideální je, jestliže personalisty jejich práce baví a naplňuje. Pokud mají tuto práci rádi, tak se snáze vyrovnávají s problémy a těžkostmi, které ve své práci řeší.

- Avšak i když personalisty jejich práce baví a naplňuje, tak to neznamená, že by od ní nemuseli odpočívat. Opak je pravdou. Dostatečný odpočinek a zařazení přestávek v práci patří k důležitým prostředkům v boji proti pracovnímu přetížení.

- Při převažujícím sedavém způsobu práce v zaměstnání nabývá na významu aktivní trávení volného času, resp. aktivní odpočinek. Jde o takové trávení volného času, které kompenzuje nedostatek pohybu v zaměstnání. Ideální je jakákoli tělesná aktivita, kterou děláme rádi, ať již jde o práci na zahrádce nebo o rekreační běh. Již třicetiminutová tělesná aktivita zvyšuje hladinu endorfinu (nazývaného též hormonem dobré nálady), která přetrvává i několik hodin po tělesné aktivitě. Proto je pohyb účinným prostředkem v boji s depresemi.

- Účinným preventivním opatřením jak při ohrožení chronickým únavovým syndromem, tak i syndromem vyhoření je dostatek spánku. Jeho nedostatek naopak

vytváří příznivé podmínky pro rozvoj výše uvedených syndromů.

- Asi 2500 let je známý výrok čínského filozofa Lao-ce: "Věci nemají být brány nadměrně vážně". Humor a úsměv na tváři dovedou zlepšit náladu i v emočně vypjatých situacích. Nejde však o úsměv, který by mohli druzí lidé považovat za výsměch, nýbrž jde spíše o úsměv soukromý, vnitřní, okolím sotva zaznamenaný. Jde vlastně o určitý nadhled nad věcí, která nestojí za to, abychom ji brali tak vážně, jak ji někteří lidé berou.

- Výzkumníci zjistili, že již dvacet minutová procházka v přírodě dovede zklidnit naši mysl, zvýšit naši pozornost a praceschopnost. Avšak podobný účinek má i prohlížení obrázků z přírody. Procházka rušnou ulicí tento efekt nemá.

- Nejúčinnějším prostředkem v boji s psychickým napětím jsou relaxační cvičení. Jejich pravidelné dlouhodobé uplatňování příznivě ovlivňuje nejen duševní, ale i tělesné zdraví (např. snižuje krevní tlak). Při relaxaci organismu lze využívat nejen relaxační cvičení popsaná v literatuře, nýbrž i relaxačních kazet, které navození relaxace usnadňují. Relaxační technika není jednorázovou záležitostí. Je nutné se ji naučit používat. Aby se mohl projevit její účinek, tak je třeba pravidelně (každý den) a dlouhodobě cvičit. Její účinek se projeví až po 4 - 6 týdnech.

- Také poslech uklidňující relaxační hudby by měl patřit k nástrojům využívaným v boji s psychickým napětím.

- Nepřepínejte své síly. Plánujte si každý den i odpočinek, stejně jako si plánujete práci.

- Každý den si udělejte malou radost a za něco, co se vám podařilo, se pochvalte.

Víte, proč je personální práce také radostná?

Protože náplní práce pracovníků personálních útvarů je pomáhat zaměstnancům v jejich profesním i osobním rozvoji. Pokud chce být organizace konkurenceschopná, tak se zvyšuje význam tohoto poslání personalistů. Když personalisté pomáhají zaměstnancům realizovat jejich potenciál, tak to má pozitivní vliv i na ně. Tak zvané altruistické chování, tj. chování, které se vyznačuje snahou pomoci

druhému člověku, zvyšuje sebehodnocení pomáhajícího, vytváří jeho kladné sebevědomí a zlepšuje náladu. Působí také proti depresivně laděným myšlenkám. Řečeno jinými slovy: kdo pomáhá druhým, pomáhá současně i sám sobě.

Výzkumníci také zjistili, že prokázání laskavosti druhému člověku generuje zvýšení duševní pohody spolehlivěji než cokoli jiného. Když uděláte nějaký dobrý skutek, kterým příjemně překvapíte lidi ve svém okolí, tak to zlepší náladu nejen jim, ale i vám. Zkuste to a pozorujte, jak se bude měnit i vaše nálada.

Lidé, kteří zažili, že jim někdo nečekaně a nezištně pomohl nebo jim udělal radost, mají často potřebu dělat dobré skutky jiným. Poskytování pomoci se touto cestou v organizaci šíří a vytváří kulturu vzájemné pomoci a spolupráce. Děláním dobrých skutků je nakažlivé.

Kultivace vlastní laskavosti, vstřícnosti a ochoty pomoci je dalším způsobem, jak si mohou personalisté nejen zlepšit svou náladu, ale i zvýšit míru své spokojenosti a dokonce i štěstí. Avšak pozor! Musí jít upřímnou a nikoli předstíranou vstřícností a ochotou pomoci. Nelze je předstírat a nutit se do nich. Předstíraná vlídnost a ochota pomoci takový účinek nemá!

Zkuste proto projevít někomu svou laskavost, nabídnout pomoc, dát najevo upřímný zájem. Udělejte něco, do čeho upřímně vložíte něco ze sebe. Večer si pak projděte uplynulý den a připomeňte si prožitky související s vašimi dobrými skutky. Ověříte si, jak mocný vliv mají upřímné snahy o zvýšení štěstí druhých lidí na vaši osobní pohodu a spokojenost.

"Příliš často podceňujeme to, jakou moc má dotek, úsměv, laskavé slovo, naslouchající ucho, upřímně míněná polklona nebo i ten nejmenší projev zájmu, což všechno může způsobit v životě naprostý obrát."

Leo Buscaglia

Doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Docent psychologie s mnohaletou psychologickou a pedagogickou praxí. Má bohaté zkušenosti se vzděláváním manažerů. Provádí také psychodiagnostické vyšetření a věnuje se i psychologickému poradenství pro dospělé. Je autorem mnoha učebních textů, odborných článků i populárně naučných publikací.

[otázky a odpovědi]

Co je GDPR a je třeba, abych ho jako personalistka znala?

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

Dotaz:

Co je GDPR a je třeba, abych ho jako personalistka znala?

Odpověď:

Jedná se o Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 (v ČR účinné od 25. 5.2018). O tomto Nařízení se hovoří jako o nejvýznamnějším legislativním počínu v oblasti ochrany osobních údajů za posledních několik (snad i desítek) let. Jedná se o (na tyto poměry) opravdu rozsáhlý právní předpis, který přináší přísnější úpravu ochrany osobních údajů, než jak ji známe dnes. S ohledem na tuto skutečnost je tedy nutné, aby i personální oddělení u zaměstnavatelů (a nejen ta) byla s touto právní úpravou seznámena.

I v rámci pracovněprávních vztahů tedy bude třeba s GDPR pracovat. V dalším čísle Ad rem se budeme zabývat bližším promítnutím GDPR do pracovněprávních vztahů, již nyní však uvedu kupř. problematiku souhlasu se zpracováním osobních údajů. Ten musí být svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný a udělen musí být prohlášením či jiným zjevným potvrzením. Za souhlas tedy nebude možné považovat kupř. předem zaškrtnuté políčko ve formuláři (v zásadě GDPR zakazuje praxi „také it or leave it“). Výkladovou otázkou pak zůstává, zda bude takový souhlas možné učinit součástí pracovní smlouvy či niko-

liv (zda tedy v tomto případě bude splněn požadavek konkrétnosti, informovanosti a jednoznačnosti). Zaměstnavateli lze v této souvislosti doporučit, aby souhlasy se zpracováním osobních údajů, které mu byly doposud uděleny, podrobil přezkumu a vyhodnocení, zda odpovídají právní úpravě obsažené v GDPR.

Z dalších novinek (a že jich není málo) si dovoluji zmínit zcela nový institut pověřence pro ochranu osobních údajů. Pověřenec má být osobou s právními znalostmi v oblasti právních předpisů týkajících se ochrany osobních údajů, která má správci nebo zpracovateli osobních údajů radit ohledně opatření nutných k souladu s Nařízením, dohlížet na soulad zpracování s Nařízením a zároveň by tato osoba měla soužit jako kontaktní místo pro subjekty údajů a dozorový orgán. Někteří zaměstnavatelé budou mít podle Nařízení dokonce povinnost pověřence mít, jiní mohou pověřence jmenovat dobrovolně. Jak uvádí Nařízení v čl. 37 správce a zpracovatel jmenují pověřence pro ochranu osobních údajů v každém případě, kdy:

- zpracování provádí orgán veřejné moci či veřejný subjekt, s výjimkou soudů jednajících v rámci svých soudních pravomocí (tedy ministerstva, ústřední orgány státní správy, kraje a obce, pokud vykonávají přenesenou působnost apod.);



- hlavní činnosti správce nebo zpracovatele spočívají v operacích zpracování, které kvůli své povaze, svému rozsahu nebo svým účelům vyžadují rozsáhlé pravidelné a systematické monitorování subjektů údajů (zde bude třeba vždy posoudit, zda půjde o hlavní činnost, tedy takovou činnost, která je primární činností kvůli které byl zřízen); nebo

- hlavní činnosti správce nebo zpracovatele spočívají v rozsáhlém zpracování zvláštních kategorií údajů uvedených v článku 9 a osobních údajů týkajících se rozsudků v trestních věcech a trestných činů uvedených v článku 10.

Další problematice GDPR se budeme věnovat v jarním čísle.

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

advokátka, členka Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (AKV), členka redakční rady časopisu pro personalisty a mzdové účetní Ad rem, členka Rady expertů Unie personalistů, Regionálního sdružení personalistů v Brně a Sdružení personalistů při OHK; spolupracovnice Wolters Kluwer a. s. v on-line poradně Otázky & odpovědi

www.uniepersonalistu.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 červnového čísla Ad rem (9. 9. 2017) do data redakční uzávěrky prosincového čísla (14. 11. 2017)? Krátký přehled pro Vás připravila Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.



Předpis 286/2017

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. 2018) – **zvýšení minimální mzdy na 12.200,- Kč (73,20 Kč/hod.)**

Předpis 290/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (účinnost od 1. 1. 2018, s výjimkou ustanovení čl. I bodu 10 a čl. IV, která nabyla účinnosti dnem 15. 9. 2017, a ustanovení čl. III bodů 2 až 4, která nabyla účinnosti 1. 11. 2017)

Předpis 297/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 1. 1. 2018, s výjimkou ustanovení čl. I bodu 1, které nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2019, a ustanovení čl. I bodu 2, které nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2020.)

Předpis 310/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (**otcovská poporodní péče**, účinnost od 1. 6. 2018)

Předpis 327/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb. (účinnost od 1. 1. 2018)

Předpis 340/2017

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. 1. 2017)

Předpis 341/2017

Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (účinnost od 1. 1. 2018)

Předpis 342/2017

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 1. 11. 2017, s výjimkou ustanovení čl. I bodu 5, které nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2018.)

Předpis 343/2017

Nařízení vlády o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2016, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2016, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2018 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2018 a o zvýšení důchodů v roce 2018 (účinnost od 1. 1. 2018)

Předpis 346/2017

Vyhláška o závazném vzoru potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu a o závazném vzoru potvrzení o ošetření nebo vyšetření uchazeče o zaměstnání ve zdravotnickém zařízení (účinnost od 20. 10. 2017)

Předpis 349/2017

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2018

Předpis 365/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (účinnost od 1. 1. 2018)

Předpis 374/2017

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat (účinnost od 28. 11. 2018)



UNIE PERSONALISTŮ

Spojte se s kolegy z oboru personalistiky a zaměstnávání.

Cílem unie je zajistit pravidelná setkávání a spolupráci jejích členů za účelem řešení praktických problémů na úseku pracovněprávních vztahů. Unie má zajistit výměnu praktických zkušeností, přijmout stanoviska a rozvíjet spolupráci mezi jejími členy.

Členem se může stát každá fyzická či právnická osoba působící v oblasti personalistiky (HR) – zaměstnavatelé i zaměstnanci, advokáti, právníci, ekonomové, účetní a další zájemci o pracovní právo.

Co Vám členství přinese?

- Zvýhodněná školení – sleva 20 % na vybraná školení
 - Vzory smluv zpracovaných advokáty
 - Certifikát o členství
 - Personální čtvrtletník zdarma
- Stanoviska ke sporným otázkám z praxe
 - Setkávání s kolegy z oboru z celé ČR
 - Pravidelné meetingy

Cena 650 Kč/kalendářní rok



Přihlášku ke členství odešlete přes formulář na webových stránkách

 www.uniepersonalistu.cz
nebo na e-mail

 info@uniepersonalistu.cz.



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>

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

[oddechová rubrika]

Pěkný domov

Internetový obchod Pěkný domov

Vám nabízí bytové doplňky, přírodní kosmetiku,
luxusní mýdla, jídelní soupravy, luxusní povlečení, polštáře a jiné dárky

**Navštivte nás na e-shopu
a udělejte radost sobě i svým blízkým milým dárkem od nás.**

www.pekny-domov.cz



[nabídka seminářů]

Jste připraveni na GDPR – NOVÉ POVINNOSTI V ROCE 2018?

GDPR a nové a připravované povinnosti pro zaměstnavatele a personalisty v roce 2018

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

Termíny: 17. 1. 2018 Brno
24. 1. 2018 Praha
22. 2. 2018 České Budějovice
1. 3. 2018 Ostrava
19. 3. 2018 Brno
22. 3. 2018 Plzeň
23. 3. 2018 Praha
26. 3. 2018 Vyškov

GDPR - Nařízení EU o ochraně osobních údajů

Lektorka: Mgr. Darina Kocová

Termíny: 18. 1. 2018 Brno
23. 1. 2018 Zlín
29. 1. 2018 Brno
30. 1. 2018 Praha
15. 2. 2018 Ostrava
20. 2. 2018 Olomouc
27. 2. 2018 České Budějovice

GDPR - Nařízení EU o ochraně osobních údajů a novelizovaný zákon č. 101/2000 Sb.

Lektorka: Mgr. Blanka Hanzelová

Termíny: 9. 1. 2018 Brno
11. 1. 2018 Praha
16. 1. 2018 Ostrava
20. 2. 2018 Hradec Králové
27. 2. 2018 Zlín
1. 3. 2018 Praha
6. 3. 2018 Vyškov
13. 3. 2018 Ostrava

Ochrana osobních údajů ve veřejné správě, dle platné právní úpravy, včetně Obecného nařízení o ochraně osobních údajů EU (GDPR)

Lektorka: doc. JUDr. Soňa Skulová, Ph.D.

Termíny: 1. 2. 2018 Brno
9. 2. 2018 Praha

Bližší informace a on-line přihlášku naleznete na www.tsmvyskov.cz

[nabídka seminářů]

MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ - BRNO

ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ 2018	14993	19.12.	1.950,-	tým lektorů
ZMĚNY VE ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	15071	20.12.	1.700,-	Ing. Hanuš KYTLER
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ Z PŘÍJMŮ	15447	22.1.	1.750,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ, ZMĚNY	15265	26.1.	1.650,-	Ing. Luboš PAVLÍK
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ	15402	27.1.	1.750,-	Ing. Hanuš KYTLER
ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ A PERS. OBLASTI	15326	15.2.	1.850,-	Ing. Růžena KLÍMOVÁ
AKTUALITY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ	15435	21.2.	1.750,-	Simona VALÁŠKOVÁ
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ	15403	22.2.	1.750,-	Ing. Hanuš KYTLER

PERSONÁLNÍ OBLAST - BRNO

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY				
- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE	14399	20.12.	1.700,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	15153	9.1.	1.750,-	Mgr. Blanka HANZELOVÁ
ZIMNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE A ÚVOD DO GDPR	15458	15.1.	4.500,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
GDPR A NOVÉ A PŘIPRAVOVANÉ POVINNOSTI PRO ZAMĚSTNAVATELE A PERSONALISTY	15459	17.1.	1.750,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	15126	18.1.	1.850,-	Mgr. Darina KOCO VÁ
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2018	15300	23.1.	1.850,-	Jiřina FRÁŇOVÁ Bc. Jitka DVOŘÁKOVÁ
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY	15429	25.1.	1.900,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	15232	26.1.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	15125	29.1.	1.850,-	Mgr. Darina KOCO VÁ
OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ, DLE PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY, VČETNĚ OBECNÉHO NAŘÍZENÍ O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ EU (GDPR)	15466	1.2.	1.850,-	doc. JUDr. Soňa SKULOVÁ, Ph.D.
NA CO SI DÁT POZOR V PRACOVNĚPRÁVNÍCH PÍSEMNOSTECH	15476	13.2.	1.750,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
PRACOVNÍ DOBA V SOUVISLOSTECH A S OHLEDEM NA OČEKÁVANÉ ZMĚNY	15221	14.2.	1.850,-	Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ
PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY				
- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE	15256	20.2.	1.750,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY, VYHLÁŠKA Č. 114/2002 Sb., O FKSP V ROCE 2018	15456	23.2.	1.750,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ OBLAST - PRAHA

GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ A NOVELIZOVANÝ ZÁKON Č. 101/2000 Sb.

15154 11.1. 1.850,- Mgr. Blanka HANZELOVÁ

ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

15065 16.1. 2.400,- Ing. Ivan TOMŠÍ

PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY A ZDRAVOTNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE PODLE NOVELY ZÁKONA

15430 17.1. 1.900,- MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.

GDPR A NOVÉ A PŘIPRAVOVANÉ POVINNOSTI PRO ZAMĚSTNAVATELE A PERSONALISTY V ROCE 2018

15460 24.1. 1.750,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

ZIMNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE A ÚVOD DO GDPR - 2DENNÍ

15461 25.1. 4.500,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

15233 29.1. 1.990,- Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

15130 30.1. 1.850,- Mgr. Darina KOCO VÁ

PRACOVNĚPRÁVNÍ PŘEDPISY V ROCE 2018 PO ZMĚNÁCH

15477 30.1. 2.400,- JUDr. Petr BUKOVJAN

OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ, DLE PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY

15467 9.2. 1.850,- doc. JUDr. Soňa SKULOVÁ, Ph.D.

PRACOVNÍ DOBA V SOUVISLOSTECH A S OHLEDEM NA OČEKÁVANÉ ZMĚNY

15222 21.2. 1.850,- Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OSTRAVA

GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ A NOVELIZOVANÝ ZÁKON Č. 101/2000 Sb.

15155 16.1. 1.850,- Mgr. Blanka HANZELOVÁ

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

- VČETNĚ TZV. KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

15255 23.1. 1.750,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

15540 24.1. 1.990,- Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

15133 15.2. 1.850,- Mgr. Darina KOCO VÁ

PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY A ZDRAVOTNÍ PÉČE

O ZAMĚSTNANCE PODLE NOVELY ZÁKONA Č. 202/2017 Sb.

15431 21.2. 1.900,- MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.

AKTUALITY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ

- NOVINKY A ZMĚNY V ROCE 2018

15436 22.2. 1.750,- Simona VALÁŠKOVÁ

On-line přihlášku naleznete na www.tsmvyskov.cz

Pracovní kalendář na rok 2018



REALIZUJEME I ZAKÁZKOVÉ SEMINÁŘE VE FIRMÁCH, ŠKOLÁCH, ÚŘADECH

Měsíc	Dny v týdnu							Týden		Dekáda		Měsíc		Čtvrtletí		
	P	Ú	S	Č	P	S	N	číslo	prac. dnů	číslo	prac. dnů	číslo	dnů	pracovních		
														hodin 7,5; 8,0; 8,5	dnů	
LEDEŇ	*1	2	3	4	5	6	7	1	4		1	7	1	22 +1*	165 172,5** 176 184** 187 195,5**	I. 63 62**
8	9	10	11	12	13	14	2	5		2	7					
15	16	17	18	19	20	21	3	5								
22	23	24	25	26	27	28	4	5								
29	30	31						3		3	8					
ÚNOR				1	2	3	4	5	2		4	7	2	20	150 160 170	472,5 487,5** 504 520**
5	6	7	8	9	10	11	6	5		5	7					
12	13	14	15	16	17	18	7	5								
19	20	21	22	23	24	25	8	5		6	6					
26	27	28						3								
BŘEZEN				1	2	3	4	9	2		7	7	3	21 +1*	157,5 165** 168 176** 178,5 187**	535,5 552,5**
5	6	7	8	9	10	11	10	5		8	7					
12	13	14	15	16	17	18	11	5								
19	20	21	22	23	24	25	12	5		9	7					
26	27	28	29	30	31			13								
DUBEN	*2	3	4	5	6	7	8	14	4		10	6	4	20 +1*	150 157,5** 160 168** 170 178,5**	II. 62 +3*
9	10	11	12	13	14	15	15	5		11	8					
16	17	18	19	20	21	22	16	5								
23	24	25	26	27	28	29	17	5		12	6					
30								1								
KVĚTEN		*1	2	3	4	5	6	18	3		13	6	5	21 +2*	157,5 172,5** 168 184** 178,5 195,5**	465 487,5** 496 520**
7	*8	9	10	11	12	13	19	4		14	6					
14	15	16	17	18	19	20	20	5								
21	22	23	24	25	26	27	21	5		15	9					
28	29	30	31					4								
ČERVEN				1	2	3		22	1		16	6	6	21	157,5 168 178,5	527 552,5**
4	5	6	7	8	9	10	23	5		17	8					
11	12	13	14	15	16	17	24	5								
18	19	20	21	22	23	24	25	5		18	7					
25	26	27	28	29	30			6								

Rok má 250 pracovních dnů, tj. 1875 (7,5), 2008 (8), 2125 (8,5) a 11 placených svátků (*).

Pracovních dnů:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Počty hodin:	7,5	15	22,5	30	37,5	45	52,5	60	67,5
	8	16	24	32	40	48	56	64	72
	8,5	17	25,5	34	42,5	51	59,5	68	76,5

* Placený svátek
** Fond pracovní doby
vč. placených svátků

Měsíc	Dny v týdnu							Týden		Dekáda		Měsíc			Čtvrtletí	
								číslo	prac. dnů	číslo	prac. dnů	číslo	dnů	hodin 7,5; 8,0; 8,5	pracovních	
										dnů	hodin					
	P	Ú	S	Č	P	S	N	číslo	prac. dnů	číslo	prac. dnů				číslo	dnů
ČERVENEC							1	26	—			7	20 +2*	150 165**	III. 62 +3*	
	2	3	4	*5	*6	7	8	27	3	19	5			160		
	9	10	11	12	13	14	15	28	5	20	8			176**		
	16	17	18	19	20	21	22	29	5	21	7			170		
	23	24	25	26	27	28	29	30	5	21	7			187**		
	30	31							2							
SRPEN			1	2	3	4	5	31	3			8	23	465	487,5**	
	6	7	8	9	10	11	12	32	5	22	8			172,5		
	13	14	15	16	17	18	19	33	5	23	6			184		
	20	21	22	23	24	25	26	34	5	24	9			195,5		
	27	28	29	30	31				5							496
									35							520**
ZÁŘÍ						1	2	—				9	19 +1*	142,5	527 552,5**	
	3	4	5	6	7	8	9	36	5	25	6			150**		
	10	11	12	13	14	15	16	37	5	26	8			152		
	17	18	19	20	21	22	23	38	5	27	5			160**		
	24	25	26	27	*28	29	30	39	4	27	5			161,5		
									—							170**
ŘÍJEN	1	2	3	4	5	6	7	40	5	28	8	10	23	172,5	IV. 63 +3*	
	8	9	10	11	12	13	14	41	5	29	7			184		
	15	16	17	18	19	20	21	42	5	30	8			195,5		
	22	23	24	25	26	27	*28	43	5	30	8					
	29	30	31					44	3							
								44	2	31	7					
LISTOPAD	5	6	7	8	9	10	11	45	5	32	7	11	22	165	472,5 495**	
	12	13	14	15	16	17	18	46	5	32	7			176		
	19	20	21	22	23	24	25	47	5	33	8			187		
	26	27	28	29	30			48	5	33	8					
								48	—							
						1	2		—	34	6					
PROSINEC	3	4	5	6	7	8	9	49	5	35	8	12	18 +3*	135	535,5 561	
	10	11	12	13	14	15	16	50	5	35	8			157,5**		
	17	18	19	20	21	22	23	51	5	36	4			144		
	*24	*25	*26	27	28	29	30	52	2	36	4			168**		
	31							1	1					153		
																178,5

TSM, spol. s r.o., vzdělávací agentura, Vyškov
tel.: 517 333 699, fax: 517 330 545, mobil: 602 777 283
e-mail: tsm@tsmvyskov.cz, www.tsmvyskov.cz

2018

2018

ČERVENEC	SRPEN	ZÁŘÍ	ŘÍJEN	LISTOPAD	PROSINEC
1. P. Jaroš	1. S. Oškr	1. S. Linda	1. P. Igor	1. Č. Felix	1. S. Jan
2. P. Patrice	2. Č. Gustav	2. U. Samu	2. U. Olive / Oliver	2. P. František	2. N. Burka
3. U. Radomír / Radmila	3. P. Malina	3. S. Bohumil	3. S. Bohumil	3. P. František	3. U. Barbra / Barbora
4. Č. Prokop	4. S. Dominik	4. Č. František	4. Č. František	4. N. Karel / Karla	4. U. Světlavá
5. Č. Den sovětských	5. N. Kristina	5. P. Bronislav	5. S. Erika	5. P. Mariam	5. S. Jitka
6. P. Den upřímnosti	6. P. Orysk	6. U. Bronislav / Rozalje	6. S. Bronislav / Rozalje	6. U. Erieh	6. S. Mikuláš / Mikolas
7. S. Bohuslava	7. U. Lada	7. P. Ropla	7. P. Ropla	7. S. Saska	7. P. Benigni
8. N. Hon	8. S. Roman	8. S. Mariana	8. S. Mariana	8. Č. Bohumír	8. S. Kristiána
9. P. Jaroš / Jaroš	9. P. Václav	9. N. Daniela	9. P. Marcel	9. P. Bohdan	9. N. Věra / Věra
10. U. Jaroš / Jaroš	10. P. Zuzana	10. P. Jaroš / Jaroš	10. P. Jaroš / Jaroš	10. S. Erika	10. U. Jaroš
11. Č. Oškr	11. N. Karel	11. S. Linda	11. S. Linda	11. S. Linda	11. S. Linda
12. S. Bohuslava	12. N. Karel	12. S. Linda	12. S. Linda	12. S. Linda	12. S. Linda
13. P. Jaroš / Jaroš	13. P. Jaroš / Jaroš	13. P. Jaroš / Jaroš	13. P. Jaroš / Jaroš	13. P. Jaroš / Jaroš	13. P. Jaroš / Jaroš
14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava
15. S. Bohuslava	15. S. Bohuslava	15. S. Bohuslava	15. S. Bohuslava	15. S. Bohuslava	15. S. Bohuslava
16. P. Jaroš / Jaroš	16. P. Jaroš / Jaroš	16. P. Jaroš / Jaroš	16. P. Jaroš / Jaroš	16. P. Jaroš / Jaroš	16. P. Jaroš / Jaroš
17. U. Jaroš / Jaroš	17. U. Jaroš / Jaroš	17. U. Jaroš / Jaroš	17. U. Jaroš / Jaroš	17. U. Jaroš / Jaroš	17. U. Jaroš / Jaroš
18. S. Bohuslava	18. S. Bohuslava	18. S. Bohuslava	18. S. Bohuslava	18. S. Bohuslava	18. S. Bohuslava
19. Č. Oškr	19. Č. Oškr	19. Č. Oškr	19. Č. Oškr	19. Č. Oškr	19. Č. Oškr
20. P. Jaroš / Jaroš	20. P. Jaroš / Jaroš	20. P. Jaroš / Jaroš	20. P. Jaroš / Jaroš	20. P. Jaroš / Jaroš	20. P. Jaroš / Jaroš
21. S. Bohuslava	21. S. Bohuslava	21. S. Bohuslava	21. S. Bohuslava	21. S. Bohuslava	21. S. Bohuslava
22. N. Karel	22. N. Karel	22. N. Karel	22. N. Karel	22. N. Karel	22. N. Karel
23. P. Jaroš / Jaroš	23. P. Jaroš / Jaroš	23. P. Jaroš / Jaroš	23. P. Jaroš / Jaroš	23. P. Jaroš / Jaroš	23. P. Jaroš / Jaroš
24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava
25. S. Bohuslava	25. S. Bohuslava	25. S. Bohuslava	25. S. Bohuslava	25. S. Bohuslava	25. S. Bohuslava
26. P. Jaroš / Jaroš	26. P. Jaroš / Jaroš	26. P. Jaroš / Jaroš	26. P. Jaroš / Jaroš	26. P. Jaroš / Jaroš	26. P. Jaroš / Jaroš
27. U. Jaroš / Jaroš	27. U. Jaroš / Jaroš	27. U. Jaroš / Jaroš	27. U. Jaroš / Jaroš	27. U. Jaroš / Jaroš	27. U. Jaroš / Jaroš
28. S. Bohuslava	28. S. Bohuslava	28. S. Bohuslava	28. S. Bohuslava	28. S. Bohuslava	28. S. Bohuslava
29. Č. Oškr	29. Č. Oškr	29. Č. Oškr	29. Č. Oškr	29. Č. Oškr	29. Č. Oškr
30. P. Jaroš / Jaroš	30. P. Jaroš / Jaroš	30. P. Jaroš / Jaroš	30. P. Jaroš / Jaroš	30. P. Jaroš / Jaroš	30. P. Jaroš / Jaroš
31. U. Jaroš	31. U. Jaroš	31. U. Jaroš	31. U. Jaroš	31. U. Jaroš	31. U. Jaroš

ČERVENEC	KVĚTEN	DUBEN	BŘEZEN	ÚNOR	LEDEŇ
1. P. Jaroš	1. U. Jaroš / Jaroš	1. N. Karel	1. Č. Oškr	1. Č. Oškr	1. P. Jaroš / Jaroš
2. S. Bohuslava	2. S. Bohuslava	2. S. Bohuslava	2. S. Bohuslava	2. S. Bohuslava	2. S. Bohuslava
3. N. Karel	3. S. Bohuslava	3. S. Bohuslava	3. S. Bohuslava	3. S. Bohuslava	3. S. Bohuslava
4. P. Jaroš / Jaroš	4. P. Jaroš / Jaroš	4. P. Jaroš / Jaroš	4. P. Jaroš / Jaroš	4. P. Jaroš / Jaroš	4. P. Jaroš / Jaroš
5. U. Jaroš / Jaroš	5. U. Jaroš / Jaroš	5. U. Jaroš / Jaroš	5. U. Jaroš / Jaroš	5. U. Jaroš / Jaroš	5. U. Jaroš / Jaroš
6. S. Bohuslava	6. S. Bohuslava	6. S. Bohuslava	6. S. Bohuslava	6. S. Bohuslava	6. S. Bohuslava
7. S. Bohuslava	7. S. Bohuslava	7. S. Bohuslava	7. S. Bohuslava	7. S. Bohuslava	7. S. Bohuslava
8. P. Jaroš / Jaroš	8. P. Jaroš / Jaroš	8. P. Jaroš / Jaroš	8. P. Jaroš / Jaroš	8. P. Jaroš / Jaroš	8. P. Jaroš / Jaroš
9. S. Bohuslava	9. S. Bohuslava	9. S. Bohuslava	9. S. Bohuslava	9. S. Bohuslava	9. S. Bohuslava
10. N. Karel	10. N. Karel	10. N. Karel	10. N. Karel	10. N. Karel	10. N. Karel
11. P. Jaroš / Jaroš	11. P. Jaroš / Jaroš	11. P. Jaroš / Jaroš	11. P. Jaroš / Jaroš	11. P. Jaroš / Jaroš	11. P. Jaroš / Jaroš
12. U. Jaroš / Jaroš	12. U. Jaroš / Jaroš	12. U. Jaroš / Jaroš	12. U. Jaroš / Jaroš	12. U. Jaroš / Jaroš	12. U. Jaroš / Jaroš
13. S. Bohuslava	13. S. Bohuslava	13. S. Bohuslava	13. S. Bohuslava	13. S. Bohuslava	13. S. Bohuslava
14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava	14. S. Bohuslava
15. P. Jaroš / Jaroš	15. P. Jaroš / Jaroš	15. P. Jaroš / Jaroš	15. P. Jaroš / Jaroš	15. P. Jaroš / Jaroš	15. P. Jaroš / Jaroš
16. S. Bohuslava	16. S. Bohuslava	16. S. Bohuslava	16. S. Bohuslava	16. S. Bohuslava	16. S. Bohuslava
17. S. Bohuslava	17. S. Bohuslava	17. S. Bohuslava	17. S. Bohuslava	17. S. Bohuslava	17. S. Bohuslava
18. P. Jaroš / Jaroš	18. P. Jaroš / Jaroš	18. P. Jaroš / Jaroš	18. P. Jaroš / Jaroš	18. P. Jaroš / Jaroš	18. P. Jaroš / Jaroš
19. S. Bohuslava	19. S. Bohuslava	19. S. Bohuslava	19. S. Bohuslava	19. S. Bohuslava	19. S. Bohuslava
20. N. Karel	20. N. Karel	20. N. Karel	20. N. Karel	20. N. Karel	20. N. Karel
21. P. Jaroš / Jaroš	21. P. Jaroš / Jaroš	21. P. Jaroš / Jaroš	21. P. Jaroš / Jaroš	21. P. Jaroš / Jaroš	21. P. Jaroš / Jaroš
22. U. Jaroš / Jaroš	22. U. Jaroš / Jaroš	22. U. Jaroš / Jaroš	22. U. Jaroš / Jaroš	22. U. Jaroš / Jaroš	22. U. Jaroš / Jaroš
23. S. Bohuslava	23. S. Bohuslava	23. S. Bohuslava	23. S. Bohuslava	23. S. Bohuslava	23. S. Bohuslava
24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava	24. S. Bohuslava
25. P. Jaroš / Jaroš	25. P. Jaroš / Jaroš	25. P. Jaroš / Jaroš	25. P. Jaroš / Jaroš	25. P. Jaroš / Jaroš	25. P. Jaroš / Jaroš
26. S. Bohuslava	26. S. Bohuslava	26. S. Bohuslava	26. S. Bohuslava	26. S. Bohuslava	26. S. Bohuslava
27. S. Bohuslava	27. S. Bohuslava	27. S. Bohuslava	27. S. Bohuslava	27. S. Bohuslava	27. S. Bohuslava
28. P. Jaroš / Jaroš	28. P. Jaroš / Jaroš	28. P. Jaroš / Jaroš	28. P. Jaroš / Jaroš	28. P. Jaroš / Jaroš	28. P. Jaroš / Jaroš
29. S. Bohuslava	29. S. Bohuslava	29. S. Bohuslava	29. S. Bohuslava	29. S. Bohuslava	29. S. Bohuslava
30. S. Bohuslava	30. S. Bohuslava	30. S. Bohuslava	30. S. Bohuslava	30. S. Bohuslava	30. S. Bohuslava
31. Č. Kamil	31. Č. Kamil	31. Č. Kamil	31. Č. Kamil	31. Č. Kamil	31. Č. Kamil

V kalendáři nejsou uvedena všechna jména, ani jména a svátky různých církví.

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. 2. 2018

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

Výherci z minulého čísla:

Lenka Minaříková
Silvia Mlčouchová
Dana Vrbová

Výhercům blahopřejeme!



Představujeme nového lektora

■ Naša Miklová



Naša Miklová, komunikační specialista a trenér NLP. Zaměřuje se na osobnostní, obchodní rozvoj a zvyšování výkonu v různých odvětvích. Při své práci využívá nejnovější poznatky z neuropsychologie k vytváření zisku v oblasti obchodu. Jejich služeb využívají ti, kteří si uvědomují, jak důležitou roli hraje v obchodě ovlivňování myšlení, emoce a chování lidí.

S naší novou lektorkou se můžete setkat na těchto seminářích:

Úspěšná komunikace, jak ji neznáte

9. 1. 2018 Brno

18. 1. 2018 Praha

24. 1. 2018 Olomouc

12. 2. 2018 Brno

23. 2. 2018 Praha