

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 4/2018, vyšlo dne 12. 12. 2018, ročník IV.

ZDARMA

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Velká novela zákoníku práce
– téma opět aktuální?

Ing. Alena Chládková

Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce
a prováděcích nařízení vlády od 1. 1. 2019

JUDr. Petr Bukovjan

Limity práce přesčas

JUDr. Irena Valíčková, MBA

Mgr. Jakub Chváta

Právo odebrání nenárokové složky mzdy
zaměstnanecem zaměstnavatelem

JUDr. Adam Valíček, MBA

Mgr. Radim Dočkal

Fikce změny pracovního poměru
na dobu neurčitou

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.

Poskytování záznamu
z jednání zastupitelstva obce

Mgr. Radka Lankašová

O síle, moci a možnostech LinkedInu

Ing. Růžena Klímová

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zdeněk Křížek

Náhrada mzdy za prvních 14 kalendářních dnů
trvání pracovní neschopnosti

Ing. Miluše Procházková

Prohlášení k dani, žádost o roční zúčtování

doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Rozhovor o vztazích mezi lidmi

Otázky a odpovědi

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Vzdělávejte se s námi



Patron tohoto čísla:

Mgr. Ing. Ivana Vodová

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]



Vážení a milí čtenáři,
je velmi příjemné se s Vámi opět setkat při čtení letošního posledního čísla čtvrtletníku Ad rem – K věci věnovanému nejen personalistům a mzdovým účetním, ale i široké veřejnosti.

Prostřednictvím těchto řádků zdravím tedy stále čtenáře a vítám mezi námi čtenáře nové. S potěšením musím konstatovat, že se okruh Vás, příznivců Ad rem, stále rozrůstá, což je velmi pozitivní zpráva a pro redakční radu zároveň impuls k tomu, abychom bulletin stále vylepšovali a rozšiřovali tak, aby co nejlépe vyhovoval potřebám Vás (nás) všech. Při této příležitosti si dovoluji oslovit Vás, naše milé čtenáře, s nabídkou spolupráce. Pokud by někdo z Vás měl chuť a zájem přispět do Ad rem svojí odbornou radou, zkušenostmi či zajímavostmi ze života personální a mzdové praxe, určitě napište a podělte se s námi o Vaše zkušenosti.

V tomto adventním čase nebudu psát, co jsme pro Vás připravili, co připravujeme, co bylo a bude ... moje řádky povedou spíše k tomu, abychom se zamysleli nad krásou a smyslem kouzelného adventu. V závěru roku většina z nás bilancuje nad uplynulým rokem, zamýšlíme se nad tím, co se nám podařilo nebo nepodařilo, co jsme udělali a měli nebo neměli dělat. Každopádně, rok 2018 se s námi pomalu loučí a rok 2019 klepe na dveře. Dívejme se dopředu a přemýšlejme nad tím, co udělat pro sebe sama a své blízké, co v práci, aby pracovní dny byly příjemnější, co udělat proto, abychom nový rok prožili ve zdraví, bez stresu, v pohodě v práci i v osobním životě. Co udělat pro to, aby rok 2019 byl opravdu SUPER rok.

Závěrem mi dovoluji poděkovat čtenářům našeho časopisu, klientům vzdělávací agentury TSM, spol. s r. o., a rovněž tak i členům Unie personalistů, z. s. za dosavadní přízeň.

Přejeme klidný adventní čas i svátky vánoční a úžasný rok 2019.

Děkujeme za Vaši přízeň.

Ing. Irena Spirová, LL.M.

Irena Spirová

[obsah]

Úvodní slovo patrona.....	str. 3
Rozhovor s patronem.....	str. 4
Velká novela zákoníku práce - téma opět aktuální? Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 5
Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a prováděcích nařízení vlády od 1. 1. 2019 Ing. Alena Chládková.....	str. 6 - 8
Limity práce přesčas JUDr. Petr Bukovjan.....	str. 8
Právo odebrání nenárokové složky mzdy zaměstnance zaměstnavatelem Mgr. Jakub Chvátal, JUDr. Irena Valíčková, MBA.....	str. 10
Fikce změny pracovního poměru na dobu neurčitou Mgr. Radim Dočkal, JUDr. Adam Valíček, MBA.....	str. 11
Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 12
Poskytování záznamu z jednání zastupitelstva obce JUDr. Petr Kolman, Ph.D.....	str. 13 - 14
O síle, moci a možnostech LinkedInu Mgr. Radka Lankašová.....	str. 14
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením Ing. Růžena Klímová.....	str. 15 - 18
Náhrada mzdy za prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti s platností od roku 2019 s porovnáním s rokem 2018 Zdeněk Křížek.....	str. 19 - 21
Prohlášení k datni, žádost o roční zúčtování Ing. Miluše Procházková.....	str. 22 - 23
Rozhovor o vztazích mezi lidmi doc. PhDr. František Vízdal, CSC.....	str. 23 - 26
NABÍDKA SEMINÁŘŮ	
Aktuální nabídka seminářů.....	str. 28 - 29
ODDECHOVÁ RUBRIKA	
Pěkný domov.....	str. 30
Pracovní kalendář na rok 2019.....	str. 31
Najdi 5 rozdílů.....	str. 32
Představujeme lektora.....	str. 32



AD REM – Vychází 4x ročně | Vydavatel: TSM, spol. s r. o., IČ: 00208914, DIČ: CZ00208914, Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov | Číslo: 4 | Vyšlo: 12. 12. 2018
Ev. číslo MK: E 21745 | ISSN: 2336-5099 | Šéfredaktor: Ing. Irena Spirová, LL.M
Redakční rada: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Hana Skřivánková, JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA
e-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz
Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků a článků.

[úvodní slovo patrona]

Vážení a milí čtenáři,

Je mi ctí a zároveň potěšením být patronkou nového čísla časopisu Ad rem.

Ve chvíli, kdy usedám, abych se s Vámi podělila o pár řádků, se za okny začíná zvolna snášet první snůh. Snad jako připomínka toho, že se nám pomalu blíží konec roku a s ním spojené vánoční svátky a setkávání. A také bilancování, jaký že ten uplynulý rok vlastně byl. Přemýšlíme nad tím, co a jak jsme udělali, čeho jsme dosáhli, co se nám povedlo či naopak nepovedlo... Zkrátka nakolik byl onen předchozí rok rokem šťastným a úspěšným.

V této souvislosti mne napadá jeden krásný citát:

„Tajemství životního úspěchu a štěstí není v tom, co děláš, ale jak to děláš. Ne v tom, co vidíš, ale jak se na to díváš. Ne v tom, co Ti přináší nebo odnáší život, ale jak dokážeš prožít každý jeho okamžik. O štěstí nebo neštěstí člověka nikdy nerozhoduje co, ale jak.“ Jan Tříska

Pokaždé mě potěší, když se setkám s lidmi, které jejich práce baví, naplňuje a přináší

jim radost. Jsou jaksi celkově spokojenější, šťastnější a úspěšnější a také mnohem snadněji překonávají i překážky a úskalí, která je v životě potkávají. Věřím, že to je právě díky radosti z toho, co dělají, ze samotné činnosti a ne jen pomíjivé slávy z jednoho či dvou úspěchů.

Ne snad, že by cíle a plány nebyly důležité, ba naopak, potřebujeme je k tomu, abychom věděli, za čím jdeme a čeho chceme dosáhnout. Jen cesta samotná je mnohdy důležitější než cíl. Ostatně, to je i jeden ze základních principů time managementu 4. generace. Bohužel, paradoxně díky času, časové tísní a tlaku různých událostí se pomalu zapomínáme radovat a vychutnávat kouzlo přítomného okamžiku. Zvláště v nadcházejícím období je dobré si toto uvědomit a umět naplno prožít ono „tady a teď“ a každou příležitost k radosti. Je před námi čas, kdy se budeme častěji než jindy setkávat s lidmi, kteří jsou nám blízcí, kteří pro nás něco znamenají (a my pro ně) a se kterými nás pojí úzký vztah – ať už pracovní nebo osobní. Využijme tato setkání k tomu, abychom se namísto na „co“ soustředili především na „jak“, ať už to budou naše slova, skutky či postoje.

Věřím, že budou plné radosti, lásky a sdílení a na oplátku nás naplní tolik potřebným klidem, spokojeností a energií do dalších dní.

Milí čtenáři, přeji Vám, ať nacházíte radost ve všem, co Vás čeká.

Příjemný a pohodový závěr roku přeje



Mgr. Ing. Ivana Vodová

dlouholetá lektorka soft skills se zaměřením na manažerské, obchodní, komunikační a prezentační dovednosti

**Přejeme příjemné a pohodové vánoční svátky
a úspěšné vykročení do nového roku 2019.**

**redakce Ad rem
Unie personalistů
a tým TSM, spol. s r. o.**

[rozhovor s patronem]

Jak jste se dostala k lektorské činnosti?

Už od malička jsem byla zvědavá a živé dítě a bavilo mne objevovat vše nové a nepoznané. A tato vlastnost mi, myslím, zůstala dodnes - výzvy a jejich překonávání jsou nedílnou součástí mého života stejně jako touha neustále rozšiřovat vlastní obzory.

Byť jsem původním vzděláním ekonom, vždy mne to táhlo do světa obchodu, kde jsem získala i své první pracovní zkušenosti. Postupně jsem absolvovala cyklus školení z oblasti obchodního jednání, komunikace a osobního rozvoje a své zkušenosti začala předávat dál, nejprve individuálně, později většímu počtu lidí. Pamatuji si na svou první větší akci – dvouhodinovou přednášku na téma „cíle a jejich význam“. Určitě i díky pozitivním ohlasům jsem si uvědomila, že to je přesně to, co mě baví a naplňuje – pomáhat druhým o věcech přemýšlet, ukazovat jim nové souvislosti, inspirovat je ke změnám či osobnímu růstu. A spolu s tím s nimi sdílet jejich vlastní postřehy, nápady a zkušenosti.

Věřím, že to, o čem a jak přemýšlíme, určuje a řídí naše další kroky, takže mne vlastně ani nepřekvapuje, že jsem brzy nato navázala spolupráci s jednou vzdělávací společností a kromě obchodní činnosti začala pracovat také jako lektor. Následné studium andragogiky byl pak další logický krok směrem k dráze profesionálního lektora. Velmi motivující pro mne byla i skutečnost, že jsem kolem sebe měla skvělé lidi, kteří jsou mi dodnes velkým vzorem a inspirací, jak po pracovní, tak i lidské stránce.

Jak se vy sama díváte na vzdělávání?

Učíme se celý život. Naše praxe, zkušenosti, lidé, se kterými se setkáváme a kterými se obklopujeme – to vše nás neustále formuje a utváří naši osobnost. Učíme se ze svých chyb, těžkostí a problémů, které musíme v životě překonávat. Osobně vnímám investici do vzdělání jako tu nejcennější, neboť nám zůstává po celý život a můžeme ji kdykoli použít – nejen v práci, ale i soukromí. A velmi si vážím všech, kteří na sobě

i přes své bohaté zkušenosti, praxi, vzdělání, ale i postavení chtějí neustále pracovat, rozvíjet se a zkusit nové a nové přístupy.

Jaké metody v kurzech používáte?

Mým cílem rozhodně není účastníkům poskytovat rady a moudra, spíše je inspirovat, nabízet nové přístupy a pohledy na věc, ukazovat souvislosti a především je „nutit přemýšlet“ a podporovat a motivovat ke změnám, které sami považují za prospěšné a žádoucí. Proto preferuji spíše partnerský přístup, diskusi a vzájemný dialog doplněný o interaktivní metody práce, jako jsou např. různá praktická cvičení, hry, simulace aj. Spíše než teorii se snažím účastníkům zprostředkovat „zážitek“ a zároveň poskytnout dostatek prostoru pro trénink a zpětnou vazbu.

Jak trávíte volný čas, jak odpočíváte?

Pokud to jde, trávím volný čas aktivně. Výlety s rodinou, kolo, lyže, v poslední době běh – pro mě úžasný relax a zároveň způsob, jak se udržet v kondici. Velkým zdrojem energie je pro mne také hudba a setkání s přáteli a lidmi, které mám ráda.



Mgr. Ing. Ivana Vodová

dlouholetá lektorka soft skills se zaměřením na manažerské, obchodní, komunikační a prezentační dovednosti

Otázky pokládala:

Hana Skřivánková

Členka redakční rady Ad rem



Nejbližší kurzy s lektorkou:

Sebeřízení a time management

23. 1. 2019 Ostrava

6. 3. 2019 Praha

13. 5. 2019 Olomouc

25. 6. 2019 Brno

Asertivní zvládnání obtížných/stresových situací

28. 1. 2019 Brno

28. 3. 2019 Ostrava

6. 6. 2019 Olomouc

Vedení spolupracovníků a poskytování zpětné vazby

21. 2. 2019 Olomouc

15. 4. 2019 Brno

23. 5. 2019 Ostrava

18. 6. 2019 Praha

Akviziční telefonování - sjednání schůzky po telefonu

26. 3. 2019 Brno

24. 4. 2019 Praha

Prezentační dovednosti - vlastní projev pod drobnohledem

11. 4. 2019 Olomouc

16. 5. 2019 Brno

13. 6. 2019 Ostrava

Velká novela zákoníku práce – téma opět aktuální?

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Zhruba před rokem a půl jsme se začali intenzivně připravovat na tzv. koncepční novelu zákoníku práce, která měla přinést řadu menších či větších změn, mimo jiné kupříkladu i zásadní změny v oblasti dovolené (přepočítávání dovolené na hodiny apod.). Po posledních volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky však legislativní proces skončil. Nyní se ovšem začíná opět hovořit o „vzkříšení“ oné velké novely ...

Předkladatelem novely zákoníku práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které návrh předkládá s odůvodněním, že jeho obsahem je provedení změn v reakci na to, že některá ustanovení současně platné pracovněprávní úpravy se z hlediska praxe jeví jako nevyhovující, popřípadě překonaná a ve shodě s názorem sociálních partnerů je třeba provést jejich změny, a to též s ohledem na vývoj judikatury českých soudů i Soudního dvora EU¹.

Zůstává samozřejmě otázkou, v jaké podobě budou navržené změny schváleny, ale jednou ze zásadních změn, které přicházejí v úvahu, je **nový způsob počítání řádné dovolené**, kdy dovolená bude přepočítávána na hodiny a vycházet se při jejím stanovení bude z týdenní pracovní doby. V souvislosti se změnou koncepce výpočtu dovolené ve vazbě na týdenní pracovní dobu zaměstnance se celý nárok na dovolenou za příslušný kalendářní rok má zaokrouhlovat na celé hodiny nahoru. Návrh novely dokonce počítá s tím, že by se část nevyčerpané dovolené mohla převádět do dalšího kalendářního roku.

Cílem novely je rovněž zavést **nový pevný mechanismus valorizace minimální mzdy**, kdy základní měsíční sazbu minimální mzdy se navrhuje pro příslušný kalendářní rok odvozovat od poslední známé výše průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců za předchozí kalendářní rok stálým koeficientem stanoveným v takové výši, aby minimální mzda dosahovala v běžném roce přibližně 50 % aktuální průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství.

Další novinkou má být tzv. **sdílené pracovní místo**, jehož cílem je větší sladování rodinného a pracovního života a zajištění větší flexibility pracovněprávních vztahů. Navrhovaná právní úprava vychází z toho, aby si nejméně dva zaměstnanci se stejným druhem práce a se sjednanou kratší pracovní dobou mohli sami po předchozí dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat na tzv. sdíleném pracovním místě pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb a mohli se tak v rozsahu jejich pracovního úvazku (tzn. v rozsahu jejich sjednané kratší pracovní doby) střídát při výkonu práce. Tzv. job-sharing představuje flexibilní formu organizace práce minimálně dvou zaměstnanců a jak jsem již uvedla, umožňuje lepší sladění osobního a pracovního života, což ocení zejména rodiče na mateřské či rodičovské dovolené, rodiče malých dětí, ale třeba i osoby různě zdravotně znevýhodněné.

Úprava **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** se pak týká především garance dob odpočinku, evidence odpracované doby a ochrany odměny z dohody². Jako velmi praktické vnímám rovněž to, že navržená úprava zákoníku práce má administrativně odlehčit zaměstnavatelům v tom směru, že nebude již nutné vydávat zápočtový list při každém skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce, nýbrž pouze u těch „dohodářů“ pracujících na „DPP“, u kterých je prováděn výkon rozhodnutí srážkami z dohody o provedení práce nebo kteří byli účastníci nemocenského pojištění podle § 7a zákona o nemocenském pojištění.

Změn určitě nebude málo, a jak již bylo řečeno, otázkou zůstává, zda a v jaké po-



době budou nakonec schváleny. Závěrem si pak ještě dovoluji uvést, že jste pravděpodobně již zaznamenali avizovanou možnou změnu zákoníku práce, která se týká zrušení tzv. karenční doby, což v praxi bude znamenat, že zaměstnavatel bude zaměstnanci hradit náhradu mzdy či platu (způsobem stanoveným v zákoníku práce) i v prvních třech dnech dočasné pracovní neschopnosti.

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

právníčka a lektorka se specializací na zákoník práce, 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 a Sdružení personalistů při OHK; spolupracovnice Wolters Kluwer a. s. v on-line poradně Otázky & odpovědi

KLÁRA GOTTWALDOVÁ

Nejblíže semináře s lektorkou:

Zákoník práce v otázkách, odpovědích a praktických příkladech

26. 2. 2019 Brno
16. 4. 2019 Brno
24. 4. 2019 Olomouc
18. 6. 2019 Brno

Vybrané problémy zákoníku práce (včetně novely zákoníku práce 2019) aneb praktické právní minimum nejen pro personalisty

22. 1. 2019 Olomouc
30. 1. 2019 Brno
20. 3. 2019 Brno
26. 3. 2019 Ostrava
29. 3. 2019 Zlín
16. 5. 2019 Brno
28. 5. 2019 Ostrava

¹ K tomuto blíže viz <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>

² K tomuto blíže viz důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým bude zákoník práce novelizován.

Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a prováděcích nařízení vlády od 1. 1. 2019



Ing. Alena Chládková

PŘÁVNÍ ÚPRAVA

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 111 a § 112
- 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, § 1 až § 5

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 s účinností **od 1. 1. 2019** výše minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí:

79,80 Kč za hodinu nebo 13 350 Kč za měsíc.

Doplatek do minimální mzdy

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

- 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
- k platu** ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou
- 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 s účinností od **1. 1. 2019 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		
	2018	2019	2018	2019	
1	73,20	79,80	12 200,00	13 350,00	1. a 2.
2	80,80	88,10	13 500,00	14 740,00	3. a 4.
3	89,20	97,30	14 900,00	16 280,00	5. a 6.
4	98,50	107,40	16 400,00	17 970,00	7. a 8.
5	108,80	118,60	18 100,00	19 850,00	9. a 10.
6	120,10	130,90	20 000,00	21 900,00	11. a 12.
7	132,60	144,50	22 100,00	24 180,00	13. a 14.
8	146,40	159,60	24 400,00	26 700,00	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 platových tříd** dle **nařízení vlády č. 341/2017 Sb.**, a to tak, že pod každou skupinu prací spadají 2 platové třídy z celkového počtu 16 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 upraveno kolektivní smlouvou a pro zaměstnance odměňované platem.

SPOLEČNÁ PRAVIDLA PRO MINIMÁLNÍ A ZARUČENOU MZDU

Minimální a zaručená mzda ve vztahu k pracovní době

Pro odměňování zaměstnanců hodinovou mzdou platí, že výše minimální mzdy za hodinu a nejnižší hodinové úrovně zaručené mzdy jsou uvedeny **pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin**, při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby se výše této mzdy úměrně upraví. Tzn., minimální mzda (nejnižší úroveň zaručené mzdy) za hodinu se zvýší úměrně k jiné stanovené týdenní pracovní době. Tím je zajištěno při různé délce stanovené týdenní pracovní doby právo zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši měsíční minimální mzdy (nejnižší úrovně zaručené mzdy).

Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby se odvodí ze základních sazeb **podle vzorce:**

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

Při stanovené týdenní pracovní době **38,75 hodiny** to bude: $79,80 \times 40 / 38,75 = 82,40$ Kč

Při stanovené týdenní pracovní době **37,5 hodiny** to bude: $79,80 \times 40 / 37,5 = 85,20$ Kč

Poznámka

Stanovenou týdenní pracovní dobou se rozumí pracovní doba stanovená u zaměstnavatele na „plný pracovní úvazek“!

Pro odměňování zaměstnanců měsíční mzdou nebo platem platí:

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

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

Upozornění:

Doplatek do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy je zaměstnavatel povinen poskytnout i při zaviněné nižší výkonnosti zaměstnance, popř. i při neplnění pracovních povinností.

Ing. Alena Chládková

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

Limity práce přesčas

JUDr. Petr Bukovjan

Nedostatek zaměstnanců na straně jedné a často zvýšená potřeba práce na straně druhé vede řadu zaměstnavatelů k tomu, že sahají po něčem, co má být jinak konáno jen výjimečně – po práci přesčas. V praxi se lze přitom setkat s tím, že zaměstnavatelé nerespektují omezení, která právní úprava pro práci přesčas stanoví.

S pracovní silou zaměstnance nemůže zaměstnavatel disponovat neomezeně, a proto má i práce přesčas svoje limity. Ty jsou dány jednak co do počtu jejích hodin v rámci příslušného období, jednak vyplývají z pravidel o nepřetržitém odpočinku mezi směnami a nepřetržitém odpočinku v týdnu, která musí zaměstnavatel respektovat. Také v těchto limitech se projevuje rozdíl mezi prací přesčas zaměstnanci nařízenou a se zaměstnancem dohodnutou.

LIMIT ZA TÝDEN A ZA KALENDÁŘNÍ ROK

Za zaměstnavatele nařizuje práci přesčas **zpravidla oprávněný vedoucí zaměstnanec**, protože je to on, kdo organizuje svým podřízeným práci a vyhodnocuje též potřebu práce přesčas. Ve vztahu k nařízené práci přesčas musí přitom respektovat dvě důležitá čísla, totiž **8 a 150. První se váže k týdnu** (nikoliv nutně kalendářnímu, ale určenému zaměstnavatelem podle rozvrhu směn toho kterého zaměstnance), **druhé ke kalendářnímu roku**. Slovy zákona

č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v jeho ustanovení § 93 odst. 2: „Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce“.

Zásadní je, že **dotčené limity je třeba sledovat souběžně**. Zaměstnavatel nemůže bez dohody se zaměstnancem vyžadovat práci přesčas, která se sice „vleze“ do 150 hodin za kalendářní rok, ale v daném týdnu by to byla už její 9. hodina.



Stejný závěr platí pro případ, že jde o práci přesčas sice do limitu 8 hodin za týden, ale došlo by jejím výkonem k překročení maximálního rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Zaměstnavatel si musí být jist, že nařízením práce přesčas dodrží oba limity.

Nestačí-li mu jeden z nich, či dokonce oba, nezbyvá, než se na další práci přesčas se zaměstnancem dohodnout.

CELKOVÝ ROZSAH PRÁCE PŘESČAS

V té souvislosti zákoník práce stanoví, že **celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v příslušném období**. Délka tohoto období je omezena maximálně 26 týdny po sobě jdoucími, popř. 52 týdnů po sobě jdoucími, je-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě. K tomu je potřeba podotknout:

1)

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, neznamená to, že **celkový rozsah práce přesčas je nižší, než kdyby u něho tito zástupci zaměstnanců působili** a byla uzavřena kolektivní smlouva s ujednáním o vyrovnávacím období pro práci přesčas v délce až 52 týdnů. Rozdíl není v celkovém počtu hodin přípustné práce přesčas, ale v tom, **v jakém období musí zaměstnavatel tento rozsah sledovat**. Pokud využije zaměstnavatel vyrovnávací období 26 týdnů, naváže na něho logicky dalším, zpravidla stejně dlouhým vyrovnávacím obdobím. Rozdíl oproti případu, kdy by měl zaměstnavatel možnost sjednat v kolektivní smlouvě vyrovnávací období v délce až 52 týdnů, lze vyjádřit matematicky asi takto:

$$52 \times 8 = 416$$

$$(26 \times 8) + (26 \times 8) = 208 + 208 = 416$$

Jednoduše řečeno, **čím delší je vyrovnávací období, tím větší prostor má zaměstnavatel pro vyrovnání celkového rozsahu práce přesčas** na průměr maximálně 8 hodin za týden. O počet hodin jako takový nejde.

2)

Byť se takový názor občas objeví, je nutné ho dle mého názoru odmítnout. Názor, že se **doba dovolené, doba dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance apod. odečítá od celkové doby, která je rozhodující pro výpočet maximálního množství přesčasových hodin ve vyrovnávacím období**. Dobu, po kterou zaměstnanec nevykonával práci, nelze prý při výpočtu celkového počtu hodin práce přesčas brát v úvahu, a měl by se o ni počet týdnů snížit.

To by mělo fakticky za následek snížení maximálního počtu přesčasových hodin, které může zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat, navíc **zaměstnavatel**

není schopen tyto okolnosti dopředu odhadnout, aby jim uzpůsobil svoji snahu dodržet zákonem stanovený limit. Zákonem vyžadovaný průměr (tj. 8 hodin týdně) je matematickým pojmem, a protože zákoník práce nestanoví, že se pro jeho výpočet určité týdny vylučují, **nelze nic takového dovozovat**.

3)

Tím, kdo určuje začátek, délku a tím pádem i konec vyrovnávacího období pro účely maximálního rozsahu práce přesčas, je zaměstnavatel. V praxi se lze setkat i s tím, že ho stanoví jako období plovoucí (tedy každých např. 26 nebo 52 týdnů), což je ale na kontrolu značně náročné. **Právní úprava má na mysli období vázané na pevný začátek a tomu podle délky odpovídající konec**.

Zaměstnavatel může vztáhnout toto období **na všechny zaměstnance jednotně**, stejně jako je může počítat pro každého zaměstnance zvlášť. Lze doporučit, aby zaměstnavatel postupoval pokud možno dle první varianty a nově nastoupivším zaměstnancům počítal toto období **od vzniku jejich pracovního poměru do konce pevně stanovené doby**. U těchto zaměstnanců tak bude zaměstnavatel poprvé sledovat dodržení maximálního rozsahu práce přesčas za kratší vyrovnávací období.

4)

Primární kompenzací zaměstnanci za jím vykonanou práci přesčas je vedle dosažené mzdy nebo příslušné části platu **příplatek** ve výši dle § 114 odst. 1 ZP pro mzdovou sféru a dle § 127 odst. 1 pro sféru platovou. V obou případech přitom zákoník práce umožňuje, **aby se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradní volna namísto příplatku ke mzdě, resp. namísto platu za práci přesčas**. Platí, že neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci takto dohodnuté náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek, resp. plat za práci přesčas včetně příplatku.

Dohoda o náhradním volnu a jeho poskytnutí ve výše uvedeném smyslu má význam i pro posouzení celkového rozsahu práce přesčas. Dle § 93 odst. 5 ZP se do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období **nezahrnuje práce**

přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Jak výstižně poznamenala ve svém stanovisku AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, toto pravidlo **platí ve vztahu k práci přesčas jako takové, ale uplatní se právě a jenom tehdy, vykonali-li zaměstnanec práci přesčas nad limity stanovené pro její nařízení zaměstnavatelem** dle § 93 odst. 2 ZP. Jestliže zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozsahu do 8 hodin za týden a do 150 hodin v kalendářním roce a po dohodě mu za ni poskytne namísto příplatku náhradní volno, **neznamená to a nemůže znamenat, že by se taková práce přesčas rovnou „mazala“**.

Příklad

Zaměstnavatel nařídil zaměstnanci práci přesčas v délce 2 hodin. Šlo přitom o 149. a 150. hodinu práce přesčas nařízenou zaměstnanci v kalendářním roce. Za tuto práci přesčas poskytl zaměstnavatel zaměstnanci na základě dohody s ním náhradní volno. Poskytnutí náhradního volna nevede ale k tomu, že by se zaměstnavateli otevřela možnost k nařízení další práce přesčas v daném kalendářním roce, limit 150 hodin byl totiž dovršen a čerpání náhradního volna na tom ničeho nemění. Na případné další práci přesčas v témže kalendářním roce se zaměstnavatel musí již se zaměstnancem dohodnout.

JUDr. Petr Bukovjan

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

Nejbližší kurzy s lektorem:

Pracovní právo po změnách začátkem roku 2019, problémy pracovnělékařských služeb

22. 1. 2019 Praha

Právo odebrání nenárokové složky mzdy zaměstnance zaměstnavatelem

Mgr. Jakub Chvátal
JUDr. Irena Valíčková, MBA

Je běžnou praxí, že v pracovněprávních vztazích je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednána, stanovena či určena odměna ve formě tzv. fixní složky mzdy současně se složkou pohyblivou, tzv. nenárokovou složkou mzdy. Fixní složka mzdy pak představuje nárokovou částku, která je vyplácena zaměstnanci a jde o část složky nárokové. Výše druhé, nenárokové, složky mzdy, je pak stanovena na základě uvážení zaměstnavatele, který při stanovení její výše běžně zohledňuje zejména výsledky pracovní činnosti, plnění jednotlivých povinností, kvalitu prováděné práce.

Požadavek hodnocení výsledků zaměstnance však není podmínkou a tato nenároková složka mzdy může být určována i na základě jiných kritérií zaměstnavatelem. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017 (dále také jako „rozsudek“), konstatoval, že má-li však toto rozhodnutí zaměstnavatele záležet na zhodnocení splnění určitých sjednaných či stanovených předpokladů, je zřejmé, že výsledky práce zaměstnance nelze odhadovat předem a oznámit zaměstnanci, že v příštím období již nebude mít dobré pracovní výsledky. V tomto ohledu je proto možné, že tato část mzdy bude skutečně pohyblivá, tedy její výše za určité sledované období (měsíc, čtvrtletí, pololetí či rok) bude rozdílná, a to na základě posouzení rozdílných výsledků práce zaměstnavatelem, které lze učinit až po uplynutí sledovaného období. Jiná je ovšem situace, hodlá-li zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku mzdy jako takovou, tedy nikoli na základě hodnocení výsledků práce.

Podle ustanovení § 113 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také jako „zákoník práce“), platí, že mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Uvedené platí nejen při sjednání, stanovení nebo určení mzdy v souvislosti se vznikem pracovního poměru, ale také při každé změně podmínek

odměňování. Je ustálenou soudní praxí, že skutečnost, že zaměstnanci již nadále nebude poskytována část mzdy, či její složka, stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy doposud příslušela, a že až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní výši. Ve výše uvedeném rozsudku pak Nejvyšší soud konstatoval, že rozhodne-li se zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku mzdy jako takovou (nikoli ji nepřiznat pouze za určité období vzhledem k neuspokojivým pracovním výsledkům zaměstnance), nemůže tak učinit zpětně, nýbrž jen do budoucna. Rozhodnutí o odebrání pohyblivé složky mzdy proto musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci nejpozději v den, kdy změna má nabýt účinnosti.

Z výše uvedeného je tak patrné, že přestože má zaměstnavatel výši nenárokové části odměny plně ve své dispozici, při jakýchkoli změnách podmínek odměňování je povinen zaměstnance s těmito změnami seznámit nejpozději v den, kdy tato změna má nabýt účinnosti, a to v souladu s ustanovením § 334 a násl. zákoníku práce upravujícím podmínky doručování v pracovněprávních vztazích.



JUDr. Irena Valíčková, MBA

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



Mgr. Jakub Chvátal

advokátní koncipient
Advokátní kanceláře Valíček & Valíčková



Valíček & Valíčková
trvale spolupracující advokáti

Fikce změny pracovního poměru na dobu neurčitou

Mgr. Radim Dočkal
JUDr. Adam Valíček, MBA

Pracovní poměr může zásadně vzniknout se dvěma různými délkami trvání. Zákoník práce ve svém ustanovení §39 primárně předpokládá vznik pracovního poměru na dobu neurčitou, připouští však výslovné sjednání poměru i na dobu určitou, ovšem pouze za podmínek uvedených v odstavci 2 až 4, a to především ohledně doby trvání¹. Odstavec pátý pak reflektuje situace, kdy při sjednávání pracovního poměru došlo k porušení zákonem stanovených podmínek. V případě, že zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem pracovní poměr, aniž by pro to byly splněny podmínky předvídané zákonem, a zároveň oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Tato zákonná úprava však v praxi naráží na nevyjasněnou otázku, neboť ohledně jejího výkladu dochází k opakovanému názorovému střetu mezi Nejvyšším a Ústavním soudem, který je poměrně vzácný.

Ústavní soud dlouhodobě zastává názor, který koresponduje do jisté míry se samotným zákonným zněním. Ten vyjádřil především ve svém nálezu spis. zn. II. ÚS 3323/14, ve kterém nesouhlasí s právním názorem Nejvyššího soudu když říká, že v případě, že zaměstnanec, který si je vědom sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s podmínkami uvedenými v § 39 odst. 2 až 4 zák. práce (nejčastěji na dobu delší, než zákon připouští) a zároveň v souladu s § 39 odst. 5 zák. práce písemně zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, je to právě zaměstnavatel, který má podle ústavního soudu v prekluzivní lhůtě dvou měsíců podat určující žalobu ohledně splnění podmínek umožňujících mu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou². Nepodá-li zaměstnavatel takovou žalobu, nastupují účinky fikce o existenci pracovního poměru na dobu

neurčitou podle § 39 odst. 5 zák. práce. Opačný postup by totiž podle něj znamenal, že by došlo k porušení základních zásad pracovního práva chránící zaměstnance. A to zejména proto, že by umožnil pasivitu zaměstnavatele a stavěl zaměstnance do pozice iniciátora soudního sporu o trvání pracovního poměru.

Nejvyšší soud však ve svém nedávném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1211/2017 právní názor Ústavního soudu nerespektoval, a plně si vědom dopadů výše zmíněného nálezu, opakovaně rozhodl per contra a navázal na své přechozí rozhodnutí³. Na svém právním názoru setrval a znovu vyjádřil, že sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 jen za předpokladu, že tak bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Nejvyšší soud tak na rozdíl od Ústavního staví především zaměstnance do pozice strany, která má podávat určovací žalobu v prekluzivní dvouměsíční lhůtě, aby byl pracovní poměr dále zachován. Nepodal-li tedy zaměstnanec (nebo zaměstnavatel) u soudu žalobu podle ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce na určení, zda (ne)byly splněny podmínky stanovené v § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, skončil pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, i kdyby zaměstnanec zaměstnavateli předal písemné oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání. Toto své rozhodnutí pak staví na klasických soukromoprávních zásadách "pacta sunt servanda" (smlouvy se mají dodržovat) a zároveň "in favorem negotii" (v pochybnostech pro platnost smlouvy), obecně tedy, že na právní jednání se má hledět spíše jako na platné, než neplatné a je v dispozici stran, aby se u soudu dovolaly opaku.

Proti rozhodnutí Nejvyššího soudu je však aktuálně opět podána ústavní stížnost a bude tedy zajímavé sledovat další vývoj v této věci. V zájmu stran v předcházení případných budoucích sporů lze pak obecně doporučit, aby zaměstnavatel

se zaměstnancem při sjednávání nového pracovního poměru na dobu určitou respektovali zákonem stanovené podmínky v § 39 odst. 2 až 4 zák. práce a vyhnuli se tak soudnímu sporu. V rámci naší advokátní kanceláře v současné době řešíme obdobné soudní spory a proto s ohledem na rozpor v názorech výše uvedených soudů vždy doporučujeme klientům, ať už zaměstnancům či zaměstnavatelům, aby žalobu z procesní opatrnosti podali, než bude najisto postaveno, kdo je k podání takové žaloby povinen.



Mgr. Radim Dočkal
advokátní koncipient
Advokátní kanceláře Valíček & Valíčková



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.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

² Nález Ústavního soudu spis. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015

³ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. 6. 2017

**Nejblíží kurzy s lektory:****Připravovaná novela zákoníku práce 2019**

18. 1. 2019 Praha
23. 1. 2019 Brno

Zákoník práce - komplexní průvodce zákoníkem práce - celodenní školení

21. 2. 2019 Brno
26. 2. 2019 Praha
9. 4. 2019 Ostrava
15. 5. 2019 Brno
23. 5. 2019 Praha

Novela zákoníku práce 2019

28. 2. 2019 Ostrava
25. 4. 2019 Praha
29. 4. 2019 Brno
22. 5. 2019 České Budějovice

Kontrola ze strany inspektorátu práce - buďte připraveni!

12. 6. 2019 Brno
14. 6. 2019 Praha

Letní škola zákoníku práce - 3denní

23. - 25. 7. 2019 Brno
27. - 29. 8. 2019 Praha

GDPR rok poté**- praktické zkušenosti a nový zákon o zpracování osobních údajů**

24. 5. 2019 Praha
29. 5. 2019 Brno

Vnitřní předpisy zaměstnavatele (pracovní řád a vnitropodnikové směrnice)

22. 3. 2019 Praha
27. 3. 2019 Brno

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky...

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Které pro personalisty/mzdové účetní nejvíce relevantní právní předpisy byly zveřejněny ve Sbírce zákonů České republiky za období ode dne vydání zářijového čísla Ad rem (9. 9. 2018) do data redakční uzávěrky prosincového čísla (29. 11. 2018)?

**Předpis č. 202/2018**

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 318/2017 Sb., o výši odměn členů zastupitelstev územních samosprávných celků (účinnost od 1. ledna 2019)

Předpis č. 213/2018

Nařízení vlády o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2019 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2019 a o zvýšení důchodů v roce 2019 (účinnost od 1. ledna 2019)

Předpis č. 236/2018

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění

Předpis č. 237/2018

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2019

Předpis č. 246/2018

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení

vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 29. října 2018)

Předpis č. 254/2018

Vyhláška o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2019 (účinnost od 1. ledna 2019)

Předpis č. 263/2018

Nařízení vlády, kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců (účinnost od 1. 1. 2019)

Poskytování záznamu z jednání zastupitelstva obce

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.



Vážení čtenáři a milé čtenářky čtvrtletníku AD REM, se společností TSM Vyškov spolupracuji jako lektor již od roku 2006. V následujícím textu bych se rád stručně věnoval jednomu zajímavému aktuálnímu problému z oblasti správního práva, resp. práva na informace.

V problematice poskytování informací ze strany obcí¹ se nadále vyskytuje nejen jeden právní otazník. Nedávno jsem se na školení setkal s dotazem, zda i nyní musí obce (města) poskytovat zvukové nahrávky ze zasedání jejich vrcholného orgánu – tedy zastupitelstva. Tazatel vyslovil polemický dotaz, že jsou mu sice známa dřívější převažující odborná stanoviska, že se zvukový záznam poskytovat má a musí, avšak mj. v souvislosti s GDPR² by rád věděl, zda tato povinnost z pohledu správního práva opravdu trvá? In medias res: Musí tedy naše obce vydávat žadatelům svůj vlastní záznam, který slouží zejména jako pomůcka k sepsání zápisu z jednání zastupitelstva, i když to je de facto jejich „majetek“, který si samy a na vlastní náklady a nad rámec povinností stanovených příslušnými zákony pořizují?

Svobodný přístup k informacím

Je pravda, že v oblasti svobodného přístupu k informacím a otázkách souvisejících panuje neustále mnoho výkladových problémů a diskuzí. Což je mj. dáno citlivostí, dynamičností a složitostí zmíněného tématu.

Nutno konstatovat, že ani zákon o obcích, ani zákon o svobodném přístupu k informacím (zákon č. 106/1999 Sb. jako vůdčí právní předpis garantující právo veřejnosti na informace, které mají k dispozici státní orgány, orgány územní samosprávy i další povinné subjekty) problematiku poskytování zvukových záznamů ze zasedání zastupitelstva obce (či kraje) explicitně neřeší. Nicméně výkladem příslušných právních předpisů v návaznosti na Listinu základních práv a svobod (zejména čl. 17 odst. 5) dojdeme k závěru, že obec musí takový „svůj“ zvukový záznam na žádost skutečně poskytnout.

Ostatně k obdobnému závěru došel i Ústavní soud ČR, který v této souvislosti autoritativně pravil:

Pokud obec oznámí, že z jednání zastupitelstva bude pořizovat zvukový záznam, který poté neposkytne na základě žádosti o informaci, porušuje svou povinnost poskytnout přiměřeným způsobem informace o činnosti podle čl. 17 odst. 5 Listiny základ-

ních práv a svobod, i když jde o nadstandardní formu oproti písemnému záznamu z jednání. (viz Nález ÚS - II. ÚS 2111/16-1 ze dne 7. 11. 2017).

Ustanovení § 95 odst. 1 zákon a č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, autoritativně nařizuje každé obci (městu) hned ve větě první pořídit o průběhu zasedání zastupitelstva zápis, jenž bude následně aprobován podpisem příslušných obecních (městských) funkcionářů.

Citovaná forma záznamu průběhu zasedání zastupitelstva však nebrání obci, aby se dohodla s jiným subjektem, že průběh zasedání bude, a to nikoli jen pro účely pořízení zápisu, zachycen na zvukový nebo audiovizuální záznam. Z principu transparentnosti činnosti veřejné správy pak plyne, že takový záznam může být zpřístupněn například umístěním na internetové stránky obce umožňující dálkový přístup všem, tedy nejen občanům obce.

Zmíněný jednostranný závazek ("příslib") pořízení zvukového záznamu nebo dohoda o jeho pořízení konvenují principu proporcionality (přiměřenosti) ochrany osobních údajů i principu ochrany "slabší strany" při zpřístupňování informací³.

Jak má obec postupovat, když už zvukovou nahrávku nemá?

Podle judikatury Nejvyššího správního soudu je přípustné odmítnout poskytnutí informace nad rámec zákonných omezení také z důvodů faktických, které v zákoně vypočítány nejsou. Typickým faktickým důvodem neposkytnutí informace je podle judikatury Nejvyššího správního soudu situace, kdy povinný subjekt požadovanou informaci prostě reálně nemá (srov. rozsudek NSS ze dne 2. 4. 2008 č. j. 2 As 71/2007-56).

Dodejme, že z povahy věci informaci o tom, že informaci nelze poskytnout z faktických příčin, je ovšem nutno z právního hlediska chápat jako odmítnutí žádosti o informaci, nikoli jako vyhovění.

Nemožno však věc chápat tak, aby obce jako povinné informační subjekty perfidně záměrně ničily zvukové nahrávky, aby je pak nemusely poskytovat žadatelům o informace. Takový postup by byl protiprávní a též by byl ve vážném rozporu se zásadou dobré správy.

A co GDPR?

Ani v úvodu zmíněné *nařízení na ochranu osobních údajů* GDPR není důvodem pro celkové neposkytnutí zvukového záznamu z jednání zastupitelstva. Převažuje zde veřejný zájem na realizaci ústavního práva na informace oproti ochraně osobních údajů osob zmíněných

¹ Dodejme, že obce jsou dlouhodobě nejčetnějšími povinnými subjekty dle zákona č. 106/1999 Sb.

² Obecné nařízení na ochranu osobních údajů účinné od 25. května 2018.

³ Viz Mates, P., Janečková, E., Bartík, V.: Ochrana osobních údajů. Praha: Leges, 2012, s. 51.

v rámci jednání zastupitelstva.

Osobní údaje třetích osob je však nutné před zveřejněním obsahu záznamu anonymizovat, pozor to však neplatí o údajích podle ustanovení § 8b zákona č. 106/1999 Sb. o příjemcích veřejných prostředků.

Nezapomínejme na splnění informační povinnosti obce, která musí ještě před (!) zahájením pořizování vlastního zvukového nebo audiovizuálního záznamu informovat o této skutečnosti.

A to včetně sdělení o účelu pořízení záznamu, další dispozici s ním a o právu přítomných žádat vysvětlení nebo nápravu ve vztahu k zaznamenaným skutečnostem či způsobu jejich zpracování.

Závěr

Obce (města, městyse, městské části či městské obvody statutárních měst) - jako povinné subjekty podle zákona č. 106/1999 Sb. - musí žadatelům poskytovat své zvukové záznamy ze zasedání zastupitelstva. Nemožno na ně tedy legálně nahlížet jako na „duševní majetek“ obce, který se info-žadatelům neposkytuje.

Neposkytnutí citovaného zvukového záznamu nemá žádnou právní oporu, jinak

vyjádřeno nespadá mezi zákonné výjimky pro neposkytnutí informace. Je dobré zde na závěr připomenout ústavně-právní princip, že každá informace v dispozici veřejných orgánů a dalších povinných subjektů v režimu z. č. 106/1999 Sb., je primárně poskytnutelná, a povinný subjekt musí nalézt relevantní právní důvod pro informaci případně neposkytnout.

Nikoliv naopak, tedy že by žadatel měl za povinnost hledat legální důvody proč mu má být požadovaná informace poskytnuta.

Výjimku zde tvoří osobní údaje třetích osob - nikoliv však údaje veřejně činných osob: zastupitelů obce či starosty (místostarosty) na jednání zúčastněných. Citované osobní údaje třetích osob je, kterak bylo uvedeno již výše, nezbytné před zveřejněním obsahu zvukového záznamu či před poskytnutím žadateli o informaci řádně anonymizovat. To ovšem neplatí o údajích podle ustanovení § 8b zákona č. 106/1999 Sb. o příjemcích veřejných prostředků, ty jsou z právního hlediska poskytnutelné v plné míře, a není nutné je tedy anonymizovat. Na této výjimce a conto příjemců veřejných prostředků nezměnilo nic ani *obecné nařízení na ochranu osobních údajů* (GDPR).

Vážení čtenáři, přeji mnoho úspěchů a pevně věřím, že se spolu potkáme na některém z dalších školení.

Ad augusta per angusta!

JUDr. Petr. Kolman, Ph.D.

právník a vysokoškolský pedagog (Vysoká škola regionálního rozvoje a Bankovní institut - AMBIS, a.s. Praha - Brno)

Nejbližší kurzy s lektorem:

Právní úprava svobodného přístupu k informacím ve vztahu k veřejné správě - právo na informace ve veřejné správě podle zákona o svobodném přístupu k informacím a souvisejících právních předpisů včetně judikatury - seminář se dotkne i aktuálního tématu GDPR

7. 2. 2019 Praha

14. 2. 2019 Olomouc

21. 2. 2019 Brno

28. 2. 2019 Ostrava

O síle, moci a možnostech LinkedInu

Mgr. Radka Lankašová

O sociálních sítích si můžeme myslet různé věci, ale jedno je jisté, v dnešní době se bez nich personální marketing (a marketing vůbec) neobejde.

LinkedIn byl založen v roce 2003 v USA nikoli v garáži, ale v obýváku :) LinkedIn byl od začátku stavěn jako síť profesionálů, kteří se chtěli propojovat, udržet mezi sebou kontakt, debatovat o odborných věcech a také na této síti hledat zaměstnání a zaměstnance. Postupně se přidaly marketingové aktivity na podporu firem a jejich produktů a služeb.

Globálně má v současné době 526 milionů uživatelů po celém světě, každou sekundu přibývají další. V České republice má zhruba 1,5 milionů uživatelů. Pro personalisty a marketéry je to tak hotový ráj.

Proč na LinkedInu být:

- Buduji si svůj personální brand.
- Ukazuji světu, že jsem odborník, mám

dovednosti a znalosti a hodnotu.

- Sleduji novinky z oboru.
 - Udržuji kontakt s lidmi, které znám z profesního života.
 - Diskutuji o věcech s ostatními profesionály v odborných skupinách.
 - Rozšiřuji svou odbornost prostřednictvím kurzů.
 - Hledám si tam zaměstnání.
 - Buduji firemní brand.
 - Hledám tam zaměstnance.
 - Informuji fanoušky o dění ve firmě.
 - Informuji fanoušky o tom, co firma dělá pro svou komunitu.
 - Informuji fanoušky o nových službách, produktech.
 - Inzeruji své služby a produkty.
- Pokud kvalitně připravíte marketingo-



vou strategii a její zacílení, podpoříte dobré jméno firmy, učiníte ji srozumitelnou, přátelskou a atraktivní pro budoucí, současné i bývalé zaměstnance, zákazníky, dodavatele a odběratele.

A jako bonus si zlepšíte své jméno na pracovním trhu.

Mgr. Radka Lankašová

koučka, mediátorka,
HR konzultantka

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Ing. Růžena Klímová

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- § 67 až 84
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- a) invalidními ve třetím stupni (osoba s těžším zdravotním postižením),
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- c) zdravotně znevýhodněnými (osoba zdravotně znevýhodněná).

Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou invalidní v I. nebo II. nebo III. stupni invalidity.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy **má trvat déle než jeden rok** a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba:

- a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení, jedná-li se o osobu invalidní v I. nebo II. nebo III. stupni invalidity,
- b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení, jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou.

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považovala fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Je-li osobě odebrán invalidní důchod 1. nebo 2. stupně invalidity, pak se na ni nahlíží jako na osobu se zdravotním postižením ještě po dobu 12 měsíců od tohoto rozhodnutí. Pro účely naplnění 4% podílu osob se zdravotním postižením se proto tyto osoby započítají.

Dojde-li k zákonné transformaci invalidního důchodu na starobní důchod (pojištěnec dosáhne 65 let věku), pak může být nadále považován za osobu invalidní pro účely 4% podílu v případě, že doloží posudek či rozhodnutí o zdravotním stavu odpovídajícímu příslušnému zdravotnímu postižení.

Každý zaměstnavatel má vůči osobám se zdravotním postižením podle § 80 zákona o zaměstnanosti (ZZ) tyto povinnosti:

- a. rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- b. spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- c. vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením,
- d. vést evidenci pracovních míst vy-



hrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením na nových pracovních místech vytvořených v rámci investičních pobídek je podporováno státem, a tudíž pro zaměstnavatele i velmi výhodné.

Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru je podle § 81 ZZ povinen zaměstnávat občany se zdravotním postižením ve výši povinného podílu občanů se zdravotním postižením na celkovém počtu svých zaměstnanců (dále jen „povinný podíl“). Povinný podíl občanů se zdravotním postižením činí 4%. Tuto svoji povinnost plní zaměstnavatel:

- a. zaměstnáváním občanů se zdravotním postižením v pracovním poměru ve výši povinného podílu, nebo
- b. odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- c. odvodem do státního rozpočtu. Výše tohoto odvodu činí ročně za každého občana se zdravotním postižením, o kterého zaměstnavatel neplní povinný podíl 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené a zveřejňované MPSV ve Sbírce zákonů za 1. až 3. čtvrtletí roku, v němž nebyl povinný podíl naplněn. Tímto způsobem však nemohou plnit zákonnou povinnost zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízení státem, nebo kombinací výše uvedených způsobů.

Je-li osobě odebrán invalidní důchod 1. nebo 2. stupně invalidity, pak se na ně nahlíží jako na osoby se zdravotním postižením ještě po dobu 12 měsíců od tohoto rozhodnutí.

Dochází-li k zákonné transformaci invalidního důchodu na starobní dosažením věku 65 let, pak pro započtení takového zaměstnance do 4% podílu je nutné rozhodnutí posudkové komise OSSZ o tom, že je osobou nadále invalidní. Pokud je pro uplatnění daňové slevy z titulu invalidity vydáno potvrzení finančním úřadem, lze jej použít i pro účely započtení takové osoby do 4% podílu ZPS.

Pro účely stanovení povinného podílu ve sledovaném kalendářním roce je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, který se vypočítá za sledovaný rok podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců ve sledovaném roce se stanoví jako:

- podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce zvýšeného o neodpracované hodiny
- v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
- v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší,
- v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné,
 - a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Z výše uvedeného vyplývá, že se do počtu odpracovaných hodin započítává i počet neodpracovaných hodin v důsledku pracovní neschopnosti, za které není poskytována náhrada mzdy v rámci tzv. karenční doby. Též se započte

i počet neodpracovaných hodin z důvodu ošetřovného uvedeného v § 39 zákona č. 187/2006 Sb., jinými slovy, započte se celá doba potřebná pro ošetřování bez ohledu na podpůrnou dobu ošetřovného uvedenou v § 40 téhož zákona.

Nezapočte se jen doba pracovní neschopnosti, za kterou nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění (rozumějme i náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti). Jedná se o případy, kdy zaměstnanci v rámci pracovního poměru nevznikla účast na nemocenském pojištění (zaměstnání malého rozsahu - § 7 ZNP) nebo pracovní neschopnost vznikla v době neplaceného volna). Nezahrne se též doba, za kterou jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (tj. mateřská dovolená), důležité osobní překážky v práci podle § 191 ZP, za které není poskytována náhrada mzdy (sem patří např. doba rodičovské dovolené), další důležité osobní překážky v práci uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., při kterých není poskytována náhrada mzdy (např. pracovní volno bez náhrady mzdy poskytnuté při stěhování), atd.

Fondem pracovní doby, kterým se dělí součet všech výše uvedených odpracovaných a neodpracovaných hodin, se rozumí roční fond pracovní doby bez svátků stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů.

Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Tedy zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti se nezapočítávají.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny

- a) v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
- b) v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
- c) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- d) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na ná-

hradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší,

e) v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné,

a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Z výše uvedeného vyplývá, že se do počtu odpracovaných hodin započítává i počet neodpracovaných hodin v důsledku pracovní neschopnosti, za které není poskytována náhrada mzdy v rámci tzv. karenční doby. Též se započte i počet neodpracovaných hodin z důvodu ošetřovného uvedeného v § 39 zákona č. 187/2006 Sb., jinými slovy, započte se celá doba potřebná pro ošetřování bez ohledu na podpůrnou dobu ošetřovného uvedenou v § 40 téhož zákona.

Nezapočte se jen doba pracovní neschopnosti, za kterou nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění (rozumějme i náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti).

Jedná se o případy, kdy zaměstnanci v rámci pracovního poměru nevznikla účast na nemocenském pojištění (zaměstnání malého rozsahu - § 7 zákona č. 187/2006 Sb.) nebo pracovní neschopnost vznikla v době neplaceného volna. Nezaahrne se též doba, za kterou jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (tj. mateřská dovolená), důležité osobní překážky v práci podle § 191 ZP, za které není poskytována náhrada mzdy (sem patří např. doba rodičovské dovolené), další důležité osobní překážky v práci uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., při kterých není poskytována náhrada mzdy (např. pracovní volno bez náhrady mzdy poskytnuté při stěhování), atd.

Analogicky se počítá i průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením. **Zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením, se započítává třikrát.**

Provozuje-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního roku,

použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.

Příklad

Pokud například organizace vznikla k 1. 6. kal. roku a zaměstnanci pracují v režimu třísměnného provozu (37,5 hodiny týdně, 7,5 hodiny denně), dělí se celkový počet skutečně odpracovaných hodin (například 106457 hodin), který je zvýšený o „regulérní“ neodpracované hodiny pracovní dobou bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu od 1. 6. do 31. 12. kal. roku, tj. v našem případě 1110 hodinami.

Výpočet: počet pracovních dnů (bez svátků připadajících na všední dny) od 1. 6. do 31. 12. kal. roku148 dnů

Týdenní pracovní doba 37,5 hodiny, denně 7,5 hodiny

$148 \times 7,5 = 1110$ hodin.

Pak povinný podíl ve výši 4% činí $106457 : 1110 = 95,90 \times 4 = 3,83$

Pracují-li zaměstnanci v různých pracovních režimech (40 hodin týdně, 37,5 hodiny týdně atd.), pak průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako **součet průměrných přepočtených počtů** zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.

Plní-li zaměstnavatel svou povinnost odebráním výrobků nebo služeb, postupuje se tak, že se vypočte celkový objem plateb za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od „oprávněných dodavatelů“ ve sledovaném kalendářním roce, odečte se daň z přidané hodnoty a výsledná částka **se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí.

V případě, že počet osob se zdravotním postižením dosažený odebráním výrobků a služeb je větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, potvrzený za kalendářní čtvrtletí, může si zaměstnavatel za sledovaný kalendářní rok započítat osoby se zdravotním postižením jen v počtu, který byl v jednotlivých kalen-

dárních čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší; kalendářním čtvrtletím se pro tyto účely rozumí kalendářní čtvrtletí předcházející zdanitelnému plnění za dodání výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek.

Při odebrání výrobků nebo služeb **od osoby samostatně výdělečně činné**, která je osobou se zdravotním postižením a nezaměstnává žádné zaměstnance, je možno započítat maximálně jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhláší MPSV na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Orgány státní správy nemohou tuto povinnost plnit odvodem do státního rozpočtu.

Jednotlivé výpočty se provádějí na dvě platná desetinná místa, přičemž se ke třetímu místu za desetinou čárkou nepřihlíží (tzv. ořezávání čísla). U peněžitého plnění se výsledná částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel **do 15. února** následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele.

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen **do 15. února** následujícího roku písemně ohlásit příslušnému úřadu práce.

Nesplní-li zaměstnavatel svou povinnost, stanoví mu úřad práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle daňového řádu. Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný finanční orgán podle sídla zaměstnavatele.

K výpočtu výše státního odvodu je nezbytné, aby zaměstnavatel měl evidenci všech zaměstnaných osob se zdravotním

postižením a osob s těžším zdravotním postižením, jejichž součástí jsou i fotokopie příslušných rozhodnutí, na jejichž základě se tyto zaměstnanci považují za výše uvedené osoby. Z vedené evidence musí být zřejmý i důvod, na jehož základě byla osoba uznána osobou se zdravotním postižením.

Nesplní-li zaměstnavatel zákonné povinnosti, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle daňového řádu (zákon č. 280/2009 Sb.). Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává příslušný správce daně podle sídla zaměstnavatele.

Příklad

Zaměstnavatel zaměstnává 3 zaměstnance s těžším zdravotním postižením (jsou požívající invalidních důchodů pro třetí stupeň invalidity), ale pracují pouze na zkrácený úvazek. Při osmihodinové pracovní době bylo odpracováno celkem všemi zaměstnanci 95.540 hodin (včetně dovolené, pracovní neschopnosti, překážek v práci). Roční fond bez svátků v daném kalendářním roce při osmihodinové pracovní době činí 2.032 hodin. Jakou výši odvodu má odvést do státního rozpočtu?

Pro účely stanovení povinného podílu ve sledovaném kalendářním roce je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, který se vypočítává za sledovaný rok jako podíl celkového počtu hodin odpracovaných všemi zaměstnanci zaměstnavatele zvýšený o neodpracované hodiny v důsledku čerpání dovolené na zotavenou, překážek v práci a pracovní neschopnosti, za niž jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu bez svátků. Výpočty se provádí na dvě desetinná místa. U peněžitého plnění se výsledná částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců vypočteme jako podíl těchto hodnot: $95.540 : 2.032 = 47,02$

Stanovení čtyřprocentního podílu: $4 \times 47,02 : 100 = 1,88$

Zaměstnanci s těžším zdravotním postižením se započítávají do plnění podílu třikrát, ovšem i jejich odpracovanou dobu

je nutné přepočítat podle stanoveného postupu, tedy přepočítat na plnou pracovní dobu stanovenou u zaměstnavatele. Předpokládejme, že 2 zaměstnanci pracovali 20 hodin v týdnu (tedy úvazek poloviční) a jeden zaměstnanec měl úvazek pouze 8 hodin v týdnu. Celkem odpracovali 2.420 hodin. Pak se v přepočteném počtu jedná o:

- $2.420 : 2.032 = 1,19$
- $1,19 \times 3 = 3,57$

Z výše uvedeného výpočtu vyplývá, že zaměstnavatel splnil svou povinnost a do státního rozpočtu nebude další odvod realizovat.

Jiná skutečnost však nastane, když tito zaměstnanci nebudou zaměstnanci s těžším zdravotním postižením. Pak v přepočteném počtu naplní povinnost pouze ve výši:

- $2420 : 2032 = 1,19$
- $1,88 - 1,19 = 0,69$

Zaměstnavateli vznikne odvodová povinnost a musí odvést prostřednictvím úřadu práce odvod do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy zjištěné v národním hospodářství za první tři čtvrtletí kalendářního roku, za který se zjišťování provádí. V případě, že průměrná mzda činila za první tři čtvrtletí 27000Kč, pak zaměstnavatel musí odvést $2,5 \times 27\,000 \times 0,69 = 46\,575$ Kč. Tuto povinnost (odvod i způsob plnění) musí splnit do 15. února roku následujícího po roce, za který se odvod provádí.

Zaměstnavatel má však ještě možnost splnit tuto povinnost odebráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Počet zaměstnanců, které si zaměstnavatel započte do plnění svého povinného podílu, se vypočte následujícím způsobem: cena výrobku, služeb nebo jiných plnění odebraných ve sledovaném roce se sníží o daň z přidané hodnoty a **vydělí se sedminásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první tři čtvrtletí sledovaného roku.**

Předpokládejme tedy, že jste od takového zaměstnavatele nakoupili ve sledovaném období ochranné pracovní pomůcky v hodnotě 260.250 Kč bez DPH a současně jste měli zaměstnance se zdravotním postižením ve výši 1,19.

Výpočet náhradního plnění:
 $260250 : (7 \times 27\,000) = 260250 : 172\,354 = 1,37$

Pokud zaměstnavatel naplnil svůj podíl zaměstnáváním zaměstnanců se zdravotním pojištěním ve výši 1,19 a odebráním výrobků ve výši 1,37, pak mu nevzniká odvodová povinnost.

Ještě je nutné poznamenat, že v případě, že „počet osob se zdravotním postižením“ dosažený odebráním výrobků a služeb je větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, potvrzený za kalendářní čtvrtletí, může si zaměstnavatel za sledovaný kalendářní rok započítat osoby se zdravotním postižením jen v počtu, který byl v jednotlivých kalendářních čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší. Kalendářním čtvrtletím se pro tyto účely rozumí kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, v němž bylo uskutečněno zdanitelné plnění za dodání výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek.

Centrální evidence náhradního plnění

Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné, kteří poskytují tzv. náhradní plnění, mohou od roku 2018 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky jen do výše odpovídající **28 násobku průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění vloží údaje o poskytnutém plnění do centrální evidence vedené ministerstvem práce a sociálních věcí.

Osoba se zdravotním postižením, která je **samostatně výdělečně činnou osobou** a nezaměstnává, žádné zaměstnance, se pro účely poskytování náhradního plnění považuje za **jednoho zaměstnance.**

Pro zjištění podmínky zaměstnávání více než 50% zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, je rozhodný **průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců v kalendářním čtvrtletí předcházejícím**

kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém došlo k odebrání výrobků, služeb nebo realizaci zakázek.

MPSV vede v elektronické podobě evidenci náhradního plnění.

(2) Evidence obsahuje tyto údaje:

- a) identifikační údaje o dodavateli náhradního plnění a odběrateli náhradního plnění,
- b) cenu výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez DPH,
- c) datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek,
- d) číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka,
- e) datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek,
- f) čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

Údaje do centrální evidence vkládá a za jejich správnost odpovídá dodavatel náhradního plnění. Ten je povinen vložit údaje do centrální evidence nejpozději **do 30 dnů po úhradě náhradního plnění odběratelem.** Údaje o výši limitu a o průběžném stavu jeho plnění je veřejně přístupný.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se vztahuje též na služební úřady. Tato povinnost se však nevztahuje na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie a občanských zaměstnanců ozbrojených sil ČR, Český báňský úřad a obvodní báňské úřady, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů, a na poskytovatele zdravotnické záchranné služby, pokud jde o zaměstnávání členů výjezdových skupin.

Ing. Růžena Klímová

odborná lektorka a konzultantka mzdového účetnictví, specialistka personální agendy

Náhrada mzdy za prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti s platností od roku 2019 s porovnáním s rokem 2018

Zdeněk Křížek

Níže uvedený příspěvek má za úkol seznámit čtenáře s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti za prvních 14 dnů a v neposlední řadě také s postupem výpočtu náhrady s účinností od 1. 1. 2019.

Základní právní ustanovení pro poskytování náhrad v nemoci:

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce:

- Ustanovení § 351 – § 362 Průměrný výdělek
- Ustanovení § 115 odst. 3 Mzda, náhradní volno náhrada mzdy za svátek
- Ustanovení § 135 odst. 1 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek
- Ustanovení § 192, 193 a 194 Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti, karanténě.

Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

Náhrada náleží zaměstnanci za jeho směny - pracovní dny (hodiny) a to:

1) až od 25. hodiny jeho dočasné pracovní neschopnosti ve výši 60% redukovaného průměrného výdělku, (platnost od 9. 10. – zákon č. 326/2009),

2) u karantény od prvního pracovního dne ve výši 60% redukovaného průměrného výdělku, (platnost od 9. 10. – zákon č. 326/2009),

3) jen ze zaměstnání (účasti na nemocenském pojištění - pracovní poměr, dohody o pracovní činnosti), - ust. § 6 zák. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění,

4) není-li vyčerpána podpůrná doba pro výplatu nemocenského tj. 380 kalendářních dnů, (ust. § 26 zák. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění),

5) byl uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa,

6) jen za dobu trvání pracovního poměru,

7) zaměstnanec si nepřivodil dočasnou pracovní neschopnost úmyslně.

Náhrada nenáleží zaměstnanci:

1) za první 3 pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 ne-

odpracovaných hodin z rozvržených směn (platnost od 9. 10., zák. č. 262/2006 – úprava do § 192 odst. 1) Zákoníku práce),

2) v době, kdy mělo trvat pracovní volno bez náhrady příjmu poskytnuté zaměstnanci na jeho žádost (neplacené volno), pokud pracovní neschopnost nevznikla přede dnem nástupu na pracovní volno bez náhrady mzdy,

3) v době stávky,

4) kdy je zaměstnanec ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody a to i tehdy, kdy právo na náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti vzniklo před touto skutečností.

Výše redukčních hranic pro výpočet dávek nemocenského pojištění a poskytování náhrady při dočasné pracovní neschopnosti za prvních 14 dnů s účinností od 1. 1. 2019.

Nové redukční hranice **od 1. 1. 2019** pro stanovení náhrady mzdy jsou stanoveny tak jako v uplynulém roce na **jednu odpracovanou hodinu**, z vypočteného průměrného výdělku zaměstnance za předchozí čtvrtletí. Tyto redukční hranice jsou stanoveny z redukčních hranic pro nemocenské pojištění. Redukční hranice stanovené pro účely nemocenského pojištění jsou uvedeny v ustanovení § 21 a § 22 Zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění.

Pro rok 2019 je výpočet stanoven takto:

Nařízením vlády č. 213/2018 zveřejněném ve Sbírce zákonů v částce 107 ze dne 27. 9. 2018 jsou s účinností od 1. 1. 2019 stanoveny následující údaje o všeobecném vyměřovacím základu a z ní plynoucí redukční hranice pro výpočet důchodu v roce 2019, tj. údaje

účinné od 1. 1. 2019, kdy všeobecný vyměřovací základ pro rok 2019 činí Kč 30 156,-- (rok 2018 Kč 28 250,--) a koeficient pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu pro rok 2019 ve výši 1,0843 (rok 2018 koeficient 1,0612), kdy se z násobku stanoví 1/30 ze všeobecného vyměřovacího základu.

V roce 2019 je samotný výpočet denních redukčních hranic následující:

Všeobecný vyměřovací základ Kč 30 156,-- x 1,0843 : 30 = Kč 1 090,--/ den

- **první redukční hranice pro nemocenské** Kč 1 090,--/ den (rok 2018 Kč 1000,--)

- **druhá redukční hranice** činí 1,5 násobek částky první RH tj. Kč 1 635,-- (rok 2018 Kč 1 499,--)

- **třetí redukční hranice** činí 3 násobek částky první RH tj. Kč 3 270,-- (rok 2018 Kč 2 998,--)

Redukční hranice pro zjištění náhrady mzdy za prvních 14 kalendářních dnů se zjistí vynásobením shora uvedených redukčních hranic **koeficientem 0,175, kdy zjištěnou redukční hodinovou hranici zaokrouhlíme na haléře směrem nahoru.**

První RH pro náhradu mzdy:

Kč 1 090 x 0,175 = Kč 190,75
Rok 2018: Kč 1 000 x 0,175 = Kč 175,00

Druhá RH pro náhradu mzdy:

Kč 1 635 x 0,175 = Kč 286,13
Rok 2018: Kč 1 499 x 0,175 = Kč 262,33

Třetí RH pro náhradu mzdy:

Kč 3 270 x 0,175 = Kč 572,25

Rok 2018: Kč 2 824 x 0,175 = Kč 524,65

Jak z uvedeného vyplývá jedná se o redukční hranice hodinové.

Když známe tyto redukční hodinové hranice ze kterých vycházíme pro výpočet náhrady v nemoci budeme zjišťovat „klasický průměrný hodinový výdělek“, z rozhodného období nejčastěji předchozího čtvrtletí před vznikem dočasné pracovní neschopnosti, ve smyslu § 351 - § 362 Zákoníku práce, kdy tento průměrný výdělek dosadíme do uvedených hodinových redukčních hranic.

POZOR !!!!

Zasahuje – li doba prvních 14 dnů PN do dvou rozhodných období – kalendářních čtvrtletí, bude pro náhradu mzdy použit průměrný hodinový výdělek platný v každém z těchto rozhodných období vždy pro příslušnou část pracovních dnů (směn), připadajících na každé z těchto rozhodných období !!!!!

Příklad č. 1:

Zaměstnanec se stane dočasně práce neschopným ke dni 25. 3. 2019 a bude práce neschopen až do 30. 6. 2019.

Řešení:

Pro pracovní neschopnost od 25. 3. do 31. 3. použijeme pro výpočet náhrady průměrný výdělek ze IV/Q roku 2018 a od 1. 4. do 14. dne trvání pracovní neschopnosti použijeme průměrný výdělek z I/Q roku 2018.

Další postup redukce průměrného hodinového výdělku:

Dle ustanovení § 21 odst. 1. Zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ze započítává z průměrného hodinového výdělku zaměstnance částka ve výši 90%. Z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60% průměrného hodinového výdělku. Z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30% průměrného hodinového výdělku, a k částce nad třetí redukční hranici se **nepřihlíží**.

- Redukční hranice za rok 2014 byly: první Kč 151,38, druhá Kč 227,15, třetí Kč 454,13.

- Redukční hranice za rok 2015 byly: první Kč 155,40, druhá Kč 232,93, třetí Kč 465,85.

- Redukční hranice za rok 2016 byly: první

Kč 157,68, druhá Kč 236,43, třetí Kč 472,68.

- Redukční hranice za rok 2017 byly: první Kč 164,85, druhá Kč 247,10, třetí Kč 494,20.

- Redukční hranice za rok 2018 byly: první Kč 175,00, druhá Kč 262,33, třetí Kč 524,65.

Z uvedeného tedy vyplývá, že:

-- do první redukční hranice započteme 90% tj.

Rok 2019: Kč 190,75 x 0,9 = Kč 171,675

Rok 2018: Kč 175,00 x 0,9 = Kč 157,5

-- nad první RH do druhé RH započteme 60% tj.

Rok 2019: nad Kč 190,75 do Kč 286,13 = Kč 95,38 x 0,6 = 57,228

Rok 2018: nad Kč 175,00, do Kč 262,33 = Kč 87,33 x 0,6 = Kč 52,398

-- nad druhou RH do třetí RH započteme 30% tj.

Rok 2019: nad Kč 286,13 do Kč 572,25 = Kč 286,12 x 0,3 = Kč 85,836

Rok 2018: nad Kč 262,33 do Kč 524,65 = Kč 262,32 x 0,3 = Kč 78,696

-- ke zjištěnému průměrnému výdělku nad třetí redukční hranici (RH) se nepřihlíží.

- Maximální RH na rok 2019 je: Kč 171,675 + Kč 57,228 + Kč 85,836 = Kč 314,739

- Maximální RH na rok 2018 byla: Kč 157,5 + Kč 52,398 + Kč 78,696 = Kč 288,594

- Maximální RH pro rok 2017 byla: Kč 148,365 + Kč 49,35 + Kč 74,13 = Kč 271,845

- Maximální RH pro rok 2016 byla: Kč 141,9120 + Kč 47,2500 + Kč 70,875 = Kč 260,037

- Maximální RH pro rok 2015 byla: Kč 139,8600 + Kč 46,5180 + Kč 69,8760 = Kč 256,2540

- Maximální RH pro rok 2014 byla: Kč 136,242 + Kč 45,462 + Kč 68,094 = Kč 249,80

Při samotném výpočtu v rámci skutečně zjištěného průměrného výdělku z rozhodného období budeme tuto částku dosazovat do uvedeného modelu. Z výsledné částky pak určíme od 4. dne nebo 25. hodiny pracovní neschopnosti v rámci rozpisu směn vždy 60%, ze zjištěného **redukovaného hodinového výdělku!!**

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti tedy náleží ve výši 60% redukovaného průměrného výdělku tj.

maximální částka pak byla a bude činit:

Pro rok 2019 Kč 314,739 x 0,6 = Kč 188,843/hodina

Pro rok 2018 Kč 288,594 x 0,6 = Kč 173,156/hodina

Pro rok 2017 Kč 271,845 x 0,6 = Kč 163,11/hodina

Pro rok 2016 Kč 260,037 x 0,6 = Kč 156,03/hodina

Pro rok 2015 Kč 256,26 x 0,6 = Kč 153,76/hodina

Pro rok 2014 Kč 249,80 x 0,6 = Kč 149,90/hodina

Náhrada mzdy při nařízené karanténě náleží již od prvního pracovního dne (první směny) ve výši 60% redukovaného průměrného výdělku tak, jak je uvedeno v předešlé tabulce.

Příklad č. 2

Výpočet náhrady, maximální možná náhrada:

Zaměstnanec se stal práce neschopným v pondělí 7. ledna 2019, kdy jeho nemoc trvala až do 28. 2. 2019. Prvních 14 dnů jeho pracovní neschopnosti je od 7. 1. do 9. 1., kdy náhrada je poskytována: od 7. 1. – 9. 1. = 3 dny karenční doba a od 10. 1. - 20. 1. tj. 7 pracovních dnů x 8 hod. = 56 hodin náhrada mzdy. Průměrný výdělek pro zjištění náhrady mzdy za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti byl zjištěn z rozhodného období IV/Q roku 2018 Kč 680,--/hod. Zaměstnanec pracuje v obecném rozvržení pracovní doby tj. Po – Pá, 40 hodin v týdnu. Vypočtete jeho náhradu mzdy. (Pro srovnání je ponechán výpočet za rok 2017, 2018).

Výpočet pro rok 2019:

Kč 190,75 x 0,9 = Kč 171,675

Kč 286,13 – Kč 190,75 = Kč 95,38 x 0,6 = Kč 57,228

Kč 572,25 - Kč 286,13 = Kč 286,12 x 0,3 = Kč 85,836

Celkem maximální redukční hranice Kč 314,739 x 0,6 = Kč 188,843/hodina.

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti:

Od 7. 1. do 9. 1. 2019 tj. 3 pracovní dny = Kč 0,-- karenční doba

Od 10. 1. do 20. 1.2019 tj. 7 prac. dnů x 8 hod./den = 56 hodin x Kč 188,843 = Kč 10 576,--

Výpočet v roce 2018 – porovnejte s rokem 2019:

$Kč\ 175,00 \times 0,9 = Kč\ 157,5$

$Kč\ 262,33 - Kč\ 175,00 = Kč\ 87,33 \times 0,6 = Kč\ 52,398$

$Kč\ 524,66 - Kč\ 262,33 = Kč\ 262,33 \times 0,3 = Kč\ 78,699$

Celkem maximální redukční hranice $Kč\ 288,594 \times 0,6 = Kč\ 173,156$

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti:

Od 8. 1. do 10. 1. 2018 tj. 3 pracovní dny = $Kč\ 0,-$ karenční doba

Od 11. 1. do 19. 1. 2018 tj. 7 pracovních dnů $\times 8\ \text{hod./den} = 56\ \text{hodin} \times 173,156 = Kč\ 9\ 697,-$

Výpočet v roce 2017 – porovnejte s rokem 2018:

$Kč\ 164,85 \times 0,9 = Kč\ 148,365$

$Kč\ 247,10 - Kč\ 164,85 = Kč\ 82,25 \times 0,6 = Kč\ 49,35$

$Kč\ 494,20 - Kč\ 247,10 = Kč\ 247,10 \times 0,3 = Kč\ 74,13$

Celkem maximální redukční hranice $Kč\ 271,845 \times 0,6 = Kč\ 163,11/\text{hodina}$

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti:

Od 9. 1. do 11. 1. tj. 3 pracovní dny = $Kč\ 0,-$ karenční doba

Od 12. 1. do 20. 1. tj. 7 pracovních dnů $\times 8\ \text{hodin} = 56\ \text{hodin} \times 163,11 = Kč\ 9\ 134,-$

Z uvedeného porovnání s rokem 2017 jasně vyplývá, že při maximální částce $Kč\ 174,421$ pro rok 2018 práce neschopný zaměstnanec obdržel o $Kč\ 563,-$ více než v roce 2017 ($Kč\ 9\ 697,-$ minus $Kč\ 9\ 134,-$) a s porovnání s rokem 2018 a rokem 2019, obdrží zaměstnanec v roce 2019 o $Kč\ 879,-$ více než v roce 2018 ($Kč\ 10\ 576,-$ rok 2019 minus $Kč\ 9\ 697,-$ rok 2018).

Příklad č. 3**Náhrada mzdy při karanténě:**Výpočet náhrady mzdy při karanténě na rok 2019:

U karantény neplatí karenční doba. Náhrada mzdy za dobu karantény se poskytne v délce 80 hodin $\times Kč\ 188,843 = Kč\ 15\ 108,-$.

Výpočet náhrady mzdy při karanténě pro rok 2018:

U karantény neplatí karenční doba. Náhrada mzdy za dobu karantény se poskytne v délce $56 + 24\ \text{hodin} = \text{celkem } 80\ \text{hodin} \times Kč\ 173,156 = Kč\ 13\ 853,-$

Výpočet náhrady mzdy při karanténě v roce 2017:

U karantény neplatí karenční doba. Náhrada se tak poskytne v délce 56 hodin + 24 hodin tj. celkem za 80 hodin $\times Kč\ 163,11/\text{hod.} = Kč\ 13\ 049,-$

Příklad č. 4**Náhrada při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby:**

Zaměstnanec se stal dočasně práce neschopným od 7. 1. 2019, kdy prvních 14 dnů končí ke dni 20. 1. 2019. Zaměstnanec má určené směny v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, kdy první týden měl pracovat Po, Út, St, So, Ne, a druhý týden Čt a Pá, po 12 hodinách.

Odpověď:

Náhrada mzdy se poskytne vždy jen za rozepsané směny, a v těchto směnách za hodiny, s tím, že za prvních 24 hodin plyne karenční doba. Znamená to, že: Za první týden mu nenáleží náhrada za dny pondělí - úterý (12 hodinové směny $\times 2 = 24$ hodin). Od středy první týden mu již náleží náhrada tj. za středu, sobotu a neděli tj. 12×3 směny = 36 hodin. V druhém týdnu mu náleží náhrada za čtvrtek a pátek tj. 12×2 směny = 24 hodin. Celkem tedy náhrada mzdy se uhradí za $36 + 24 = 60$ hodin.

Příklad č. 5**Náhrada při třísměnném provozu:**

Zaměstnanec pracuje v třísměnném režimu 37,5 hodin týdně tj. 7,5 hodin denně. Stal se dočasně práce neschopným od 2. 1. 2019 a jeho dočasná pracovní neschopnost trvala do 16. 1. 2019.

Odpověď:

Při takovémto rozvrhu pracovní doby poskytneme náhradu mzdy za stanovený režim v rámci třísměnného provozu tj. 7,5 hodin denně při zachování klasické 3 denní karenční doby a dalších dnů (směn po 7,5 hodinách) s poskytnutou náhradou.

Příklad č. 6**Náhrada mzdy při jiném rozvržení pracovní doby:**

Učitelka hudby má sjednaný zkrácený pracovní úvazek na 3 dny v týdnu Po-St-Pá po 5 hodinách výuky. Dne 2. 1. 2019 onemocněla a byla práce neschopnou až do 28. 2. 2019. Jak to bude s poskytnutím její náhrady a jak s nemocenskou.

Odpověď:

I v tomto příkladu se náhrada poskytne

se zřetelem na karenční dobu za první tři dny, podle rozpisu směn tj. při pracovní neschopnosti od 2. 1. 2019 uplyne prvních 14 dnů 16. 1. Při rozpisu směn pondělí - středa - pátek po 5 hodinách by pak karenční doba byla Středa 2. 1., Pátek 4. 1., 7. 1. Pondělí. Náhrada by pak náležela za 9. 1. středa, 11. 1. pátek, 14. 1. pondělí a 16. 1. středa tj. celkem za 4 dny po 5 hodinách = celkem 20 hodin.

Příklad č. 7**Náhrada mzdy při dohodě o pracovní činnosti a event. provedení práce**

Zaměstnanec pracuje podle potřeby zaměstnavatele na DPČ kdy v daném měsíci, dovršil příjem $Kč\ 2\ 500,-$ onemocněl. Druhý zaměstnanec pracující na DPP v daném měsíci dosáhl odměnu $Kč\ 10\ 001,-$ a poslední den tohoto měsíce se stal práce neschopným. Jakým způsobem poskytnete zaměstnancům náhradu mzdy, když oba v daném měsíci splnili podmínku účasti na nemocenském pojištění, avšak nemají určený pevný rozvrh pracovní doby.

Odpověď:

Podle § 74 není zaměstnavatel povinen v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (zaměstnanec tak může pracovat podle potřeby zaměstnavatele). Pro účely likvidace náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti tak musí zaměstnavatel stanovit s odkazem na § 194 rozvrh týdenní pracovní doby (hodiny) a to na prvních 14 dnů jeho pracovní neschopnosti. Při tomto rozvrhu může vycházet z faktického stavu např. předchozího období o skutečně odpracovaných hodinách, nebo může „nastavit“ fiktivní rozvrh směn v rámci týdenní pracovní doby.

Zdeněk Křížek

specialista na mzdovou a personální problematiku

Nejbližší semináře s lektorem:

Mzdová problematika - zásadní změny v roce 2019
30. 1. 2019 Brno

Problematika srážek ze mzdy, platu, odměny nebo jiných příjmů v roce 2019
27. 2. 2019 Brno
28. 3. 2019 Ostrava

Prohlášení k dani, žádost o roční zúčtování

Ing. Miluše Procházková



Poplatník, který chce u plátce daně při výpočtu zálohy na daň v průběhu roku uplatnit svůj nárok na měsíční slevy na dani a daňové zvýhodnění, musí u tohoto plátce daně učinit dle § 38k odst. 4) zákona zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), prohlášení o tom, jaké skutečnosti jsou u něj dány pro přiznání slevy na dani podle § 35ba, popř. kdy a jak se změnily, dále, že za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuje nárok na slevu na dani u jiného plátce daně a že současně na stejné období neučinil u jiného plátce daně prohlášení k dani. Pokud chce poplatník uplatnit i nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti, pak musí u plátce daně učinit i prohlášení o tom, jaké skutečnosti jsou u něj pro přiznání daňového zvýhodnění dány.

Stejně tak i o provedení ročního zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a daňového zvýhodnění musí poplatník, v souladu s ustanovením § 38ch odst. 1) zákona o daních z příjmů plátce daně požádat. Bez žádosti poplatníka o provedení ročního zúčtování plátce daně výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění neprovede. Nepožádá-li poplatník o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, je dle § 38h odst. 9) zákona o daních z příjmů jeho daňová povinnost sraženými zálohami splněna, pokud není povinen podat přiznání dle § 38g.

Zákonem č. 170/2017 Sb., byl změněn zákon o daních z příjmů tak, že od zdaňovacího období roku 2018 **jak prohlášení k dani** tak i **žádost o roční zúčtování** může poplatník u plátce daně učinit jak písemnou tak i elektronickou formou.

Prohlášení k dani dle § 38k odst. 4) zákona o daních z příjmů může poplatník u plátce daně od roku 2018 učinit písemnou formou s využitím tiskopisu *Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období (pro část zdaňovacího období)* a nebo elektronickou formou.

Informace, jakým způsobem mohou poplatníci činit u plátce daně prohlášení k dani na rok 2018, zveřejnila Finanční správa **dne 19. října 2017** na svých stránkách ve **Sdělení pro plátce daně ze závislé činnosti k tiskopisu Prohlášení poplatníka**

daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti od zdaňovacího období 2018.

V tomto sdělení byli plátci daně upozorněni, že byl vydán nový tiskopis „Prohlášení k dani“ vzor č. 26, určený pro jedno zdaňovací období. Současně bylo také sděleno, že pokud poplatník bude u plátce daně činit prohlášení k dani v písemné podobě, lze i nadále využívat dříve vydané tiskopisy prohlášení k dani na tři zdaňovací období.

Vzhledem k provedené změně zákona o daních u příjmů, i žádost o provedení ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za rok 2018 u plátce daně může mít písemnou nebo elektronickou formu.

Ve Sdělení pro plátce daně ze závislé činnosti v souvislosti s vedením mzdové agendy v elektronické podobě, ze dne 24. října 2018, upozorňuje Finanční správa na zveřejnění **Žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění – tiskopis 25 5457/B – vzor č. 1:**

- a) ve tvaru pdf
- b) interaktivní tiskopis
- c) struktura XML dat ve formátu XSD

Součástí tohoto sdělení je i upozornění, že i pro zdaňovací období 2019 lze využít tiskopis **Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti – tiskopis 25 5457 – vzor č. 26:**

- a) ve tvaru pdf
- b) interaktivní tiskopis
- c) upravená struktura XML dat ve formátu XSD (možnost načítat více zaměstnavatelů u daňového zvýhodnění)

V uvedeném sdělení ze dne 24. října 2018 je pak i rozhodná informace o tom, že výše uvedené tiskopisy budou zároveň vydány tiskem a budou dostupné na finančních úřadech v druhé polovině prosince 2018.

Neméně důležitá je však pro plátce daně i v tomto sdělení zveřejněná informace o tom, **že i nadále lze využívat tiskopis Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti vzor č. 25 a vzory předchozí (na tři zdaňovací období) u zaměstnanců, kteří budou činit prohlášení k dani pouze listinnou formou.**

Poplatník tak může u plátce daně učinit prohlášení k dani na rok 2019, pokud je využívána listinná forma, jak na novém tiskopisu „Prohlášení poplatníka“ vzor č. 26, tak i na starších tiskopisech, které byly ještě vydány s možností jejich využití pro tři zdaňovací období. Pokud poplatník uplatňuje u plátce daně nárok na daňové zvýhodnění, pak je možné použít i tiskopis Prohlášení k dani vzor č. 24 nebo 25.

U poplatníků daňových nerezidentů České republiky se doporučuje nepoužívat vzory nižší, než je vzor tiskopisu č. 25 z toho důvodu, že rozhodné pro postup plátce daně při zdanění příjmů poplatníka jsou i údaje o jeho daňové rezidenci, které dřívější tiskopisy prohlášení k dani neobsahovaly.

Stejně tak i žádost o provedení ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za rok 2018, pokud měl na zdaňovací období roku 2018 učiněno u plátce daně prohlášení k dani v písemné podobě na novém vzoru č. 26, na jedno zdaňovací období, učiní poplatník v samostatné, nové, **Žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění – tiskopis 25 5457/B – vzor č. 1**, pokud měl poplatník prohlášení k dani učiněno na starších tiskopisech, vzor č. 25 nebo 24, může využít k podání žádosti o roční zúčtování u plátce daně část III. těchto tiskopisů **PROHLÁŠENÍ poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti**.

Ve výše uvedeném sdělení pak Finanční správa upozorňuje i na tu skutečnost, že **vzor tiskopisu č. 25** zůstane i nadále k dispozici v databázi daňových tiskopisů pod zdaňovacím obdobím 2017, tzn. lze ho z databáze stáhnout, či přímo vytisknout a použít i pro další zdaňovací období.

<https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/informace-stanoviska-a-sdeleni/2018/2018-10-sdeleni-pro-platce-dane-ze-zavisle-cinnosti-9411>

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

Nejblíží semináře s lektorkou:

Příprava na roční zúčtování za rok 2018, změny ve zdaňování příjmů...
18. 12. 2018 Brno

Roční zúčtování mezd na rok 2018
24. 1. 2019 Brno

Podmínky pro zdaňování příjmů ze závislé činnosti v roce 2019
19. 3. 2019 Brno

Zdaňování příjmů ze závislé činnosti
17. 4. 2019 Brno
27. 5. 2019 Brno

Rozhovor s doc. Phdr. Františkem Vízdalem, CSc. o vztazích mezi lidmi

Lidský vztah je nezbytnou podmínkou utváření osobnosti.

C. R. Rogers

Mít dobré mezilidské vztahy je jednou z nejlepších a nejvýznamnějších hodnot v životě. Ztratit je patří mezi naše nejbolestivější zkušenosti.

M. Soudková



V posledním čísle našeho časopisu vzbudil velký zájem čtenářů váš článek o mezilidských vztazích. A protože vyvolal u některých čtenářů otázky, na které by chtěli znát odpovědi, tak jsem se rozhodla, že vám několik otázek o mezilidských vztazích položím.

Jakou roli hrají mezilidské vztahy v našem životě?

Pro každého člověka jsou mezilidské vztahy psychologicky nejdůležitější stránkou jeho života. Např. vztahy mezi rodiči a dětmi mají zásadní formativní vliv na utváření dětské psychiky. Prof. Z. Matějček zdůrazňoval význam prvotních emocionálních vztahů dítěte s matkou i s ostatními členy rodiny. Prvotní zkušenost dítěte, kterou si z těchto vztahů odnáší do života, vytváří určitý základ, který dítěti přináší pocit jistoty i pro budoucnost, ve formě

převahy pozitivního očekávání. Tato potřeba je dost specifická právě pro svůj vztah s raným obdobím vývoje jedince.

Avšak i v dospělém věku hrají mezilidské vztahy důležitou úlohu v životě lidí. Např. špatné mezilidské vztahy na pracovišti jsou nejčastějším zdrojem nespokojenosti pracovníků, což vyplývá ze všech výzkumů pracovní spokojenosti.

Význam vlivu dobrých mezilidských vztahů na pracovišti na pracovní výkon byl prokázán již ve třicátých letech minulého století v tzv. HAWTHORNSKÝCH EXPERIMENTECH G. E. MAYA prováděných v letech 1927 – 1932 v jednom oddělení firmy Western Electric Co. se skupinou dělnic. Význam hawthornských studií spočívá především v tom, že odhalily význam neformálních mezilidských vztahů na pracovišti a jejich pozitivní vliv na pracovní výkon i spokojenost pracovníků.

Psychologie věnuje pozornost mezilidským vztahům odnepaměti, zejména pro pozitivní vliv dobrých mezilidských vztahů na spokojenost lidí a na jejich zdraví. Teprve v posledních desetiletích však shromáždila dostatek důkazů o tom, že „...lidé, kteří žijí v uspokojivém manželství, mají několik blízkých přátel, rozvětvenou podpůrnou sociální síť a cítí se spokojeni se svou prací, jsou šťastnější, mají lepší fyzické a mentální zdraví a žijí déle než lidé, kteří uvedené aspekty ve svém životě postrádají.“ (podle M. Soudkové, 2006, s. 7).

Člověk potřebuje ke svému životu uspokojivé, klidné a neohrožující mezilidské vztahy, které jsou pro něho zdrojem jistoty a bezpečí. Potřebuje, aby byl s lidmi nejen v dobrých vztazích, nýbrž potřebuje, aby jej lidé akceptovali takového jaký je a tím mu potvrdovali jeho vlastní hodnotu.

Vliv mezilidských vztahů na duševní i tělesné zdraví byl prokázán v mnoha výzkumech, a to dokonce na nitrobuňkové úrovni. Např. zamilovaní lidé, mají vyšší hladinu imunoglobulinu A ve slinách, a jsou tudíž méně nemocní, než lidé, kteří neprožívají láskyplný partnerský vztah.

Jednou z nejvíce ceněných hodnot, kterou mezilidské vztahy přinášejí je vzájemná podpora, resp. **sociální podpora**, kterou si lidé v rámci svých interpersonálních vztahů poskytují. Podle J. Křivohlavého (1998) se v mnoha výzkumech prokázalo, že dobrá kvalita sociální podpory poskytovaná nemocným lidem se projevuje v tom, že se pacienti rychleji uzdravují, snižuje se spotřeba léků v průběhu jejich léčby a dochází k celkovému zlepšení jejich zdravotního stavu. Lze říci, že dobré mezilidské vztahy přispívají k tělesnému i duševnímu zdraví člověka.

Uspokojivé mezilidské vztahy přispívají také ke **snížení míry stresu**, kterému jsme vystaveni. Např. K. Harris (2001) zjistil, že **partneři, kteří si poskytují vzájemnou podporu, jsou v menší míře vystaveni nepříznivým důsledkům stresu než lidé, kterým se sociální podpory nedostává**. Z výsledků jeho výzkumu vyplývá, že u takových dvojic působí stres o 38% nižší zvýšení krevního tlaku a tepu než u lidí, kteří sociální podporu nemají.

Lékaři z Harvardovy univerzity zjistili, že velký okruh přátel prodlužuje život stejně silně jako pravidelné sportování (podle F. Naumanna, 2010). Z výsledků provedených výzkumů také vyplývá, že **čím lepší vztahy člověk k druhým lidem má, tím má nižší úroveň psychického vyhoření**. Dobré mezilidské vztahy jsou účinným preventivním faktorem syndromu vyhoření. Lidé, kteří připisují druhým lidem vyšší hodnotu než věcem, si více váží sociální podpory a vytvářejí kolem sebe podpůrnou sociální síť přátelských vztahů.

Kromě partnerského a manželského vztahu hrají v životě každého člověka důležitou úlohu **vztahy přátelské**. Podle M. Soudkové (2006) je ideální, jestliže jsou manželé současně i přátelé. Podle výsledků mnoha výzkumů právě **přátelství mezi manželi je základem jejich uspokojivého a dlouhotrvajícího vztahu**. V nejspokojenějších manželstvích se muž a žena navzájem považují za nejlepší přátele, ale ne za jediné přátele. **Šťastná manželství**

jsou založena na hlubokém přátelství. D. Kahneman, který se zabývá výzkumem životní spokojenosti dokonce zastává na základě výsledků svých výzkumů názor (podle M. Soudkové, 2006, s. 47), že **„Lidé uvádějí, že jsou šťastnější, když jsou s přáteli, než když jsou s manželským partnerem nebo dítětem“**. Uspokojivé přátelské vztahy bezesporu přispívají jak k upevnění duševního i tělesného zdraví, tak i k životní spokojenosti. Když člověk nemá přátele, cítí se osamělý a nespokojený.

Proto se **každému vyplatí investovat čas a energii do budování přátelských vztahů**, které jsou považovány za jeden z důležitých prostředků zvyšujících životní spokojenost.

Jsou pro nás vztahy budované na sociálních sítích stejně významné jako vztahy s lidmi, s nimiž se stýkáme "tváří v tvář"?

Z psychologického hlediska jsou pro nás nejdůležitější vztahy s lidmi, s nimiž se stýkáme "tváří v tvář". A nikoli jen prostřednictvím sociálních sítí, na nichž můžeme mít mnoho známých, ale málo skutečných přátel, na které se můžeme kdykoli obrátit s žádostí o pomoc. Sociální sítě přispívají k vytváření povrchních a nikoli hlubších přátelských vztahů, které nemohou na sociálních sítích vzniknout.

Co ovlivňuje charakter našich vztahů s druhými lidmi?

Faktorů, které ovlivňují kvalitu vztahů s lidmi je mnoho. Těmi nejdůležitějšími jsou **povaha lidí** a to, **jak se k sobě navzájem chovají**.

Pokud jde o povahu lidí, tak všechny naše vztahy k druhým lidem jsou ovlivněny tím, **jaký vztah máme sami k sobě**. Lidé, kteří trpí nízkou sebeúctou, neváží si sami sebe, nemají se rádi, podceňují se, nevěří si a mají tudíž nízké sebevědomí nemají předpoklady pro vytvoření dobrých a zdravých mezilidských vztahů s lidmi ve srovnání s těmi lidmi, kteří si váží sami sebe, mají zdravé sebevědomí, věří si a nepodceňují se.

Pokud je nedílnou součástí vztahu k sobě kladné sebepojetí s kladným sebehodnocením a sebeúctou, tak jsou dobrým základem každého mezilidského vztahu.

A jak můžeme zlepšovat svůj vztah k sobě?

Lidé, kteří mají o sobě pozitivní obraz, váží si sami sebe, mají se rádi, nepodceňují se a mají zdravé sebevědomí, zlepšovat svůj vztah k sobě nemusejí. Na zlepšení svého vztahu k sobě by však měli pracovat lidé, kteří mají o sobě negativní obraz, neváží si sami sebe, nemají se rádi, nevěří si, podceňují se atd. A to se nemůže neprojevit ve vytváření vztahů s druhými lidmi. **Pokud chcete zlepšit svůj vztah s lidmi, tak musíte začít především pracovat na změně svého vztahu k sobě**.

Cesty k pozitivnímu sebehodnocení mohou být rozmanité. Např. Luise Hayová, autorka knihy Miluj svůj život, doporučuje: Dívejte se na svůj obraz v zrcadle, oslovte se jménem a řekněte si hezky nahlas MÁM TĚ RÁD/A. Všichni toužíme po tom, aby nás druzí lidé měli rádi. Proč však očekáváme od druhých něco, co si nedokážeme poskytnout sami?

Další možností jak zlepšit svůj vztah k sobě je to, že **přestaneme vůči sobě používat hanlivá slova** jako *"jsem hlupák", "jsem nýmand", "jsem nula", "jsem debil"* atd. Při hovoru s lidmi, které máte rádi také tato hanlivá slova nepoužíváte. Proto je nepoužívejte ani když hovoříte sami se sebou. Hovořte i k sobě tak, jak hovoříte s lidmi, které máte rádi. Važte proto slova, která nejen při hovoru s lidmi, ale i při hovoru se sebou používáte.

Navykněte si oddělovat své jednání od své osoby. Pokud uděláte něco hloupého, tak to neznamená, že jste hloupí. To nejhorší, co o sobě v tomto případě můžete říct je jen to, že jste udělali chybu. K vůli jedné nebo i více chybám se ještě nemusíte odsuzovat a považovat za méněcenné lidi. Vždyť všichni lidé chybují.

Navykněte si chválit se pravidelně za věci, které jste udělali dobře. Svůj pozitivní přístup k sobě můžete trénovat i tím, že si večer uvědomíte všechno dobré (pozitivní), co jste ten den udělali a pochválíte se za to.

Napište si seznam svých deseti vlastností a způsobů chování, kvůli kterým se často odsuzujete nebo odmítáte. Potom si projděte tento seznam bod po bodu a řekněte si vlídně a s úsměvem: *"I když jsem někdy(doplňte vlastnost nebo cho-*

vání, za které se často odsuzujete), odpouštím si to. Jsem hoden/a lásky, i když nejsem dokonale/á." Věnujte přitom pozornost slovům NĚKDY, protože nejsme STÁLE nebo POKAŽDĚ vznětliví, závistiví, žárliví atd.

Napište si seznam svých deseti kladných vlastností a způsobů chování, kterými se odlišujete od lidí ve vašem okolí. Nemusí to být žádné vynikající vlastnosti, které kromě vás nikdo nemá. Např. "Umím naslouchat jiným. Domluví se německy. Hraji dobře tenis". Pročítejte si tento svůj seznam každý den, uvědomujte si přitom své přednosti a doplňujte jej o své další pozitivní stránky, které si u sebe uvědomíte.

Neporovnávejte se se svým ideálním obrazem sebe sama, tedy s tím, jací byste měli být, který jste převzali od jiných lidí (nejčastěji rodičů). Tento obraz je výsledkem vaší výchovy a vašich zkušeností. Může se vztahovat k vašemu zevnějšku, ale také k vašim schopnostem nebo vlastnostem. Zpravidla je výsledkem toho, jakými byste měli být podle názoru vašich rodičů. Tento ideál, o němž si myslíte, že se jim musíte stát, odpovídá očekáváním a představám druhých lidí a nikoli vašim představám. Když však chcete mít nějaký ideál, s nímž se srovnáváte, tak by to měl být váš vlastní ideál, který jste si sami vybrali a nikoli ideál (tj. očekávání) jiných lidí. Vámi vybraný ideál vás mnohem více motivuje k jeho dosažení než ideál, který vám někdo vybral.

Při zlepšování vašeho vztahu k sobě vám mohou pomoci vaši nejbližší lidé a přátelé, kteří vám nastavují tzv. sociální zrcadlo (říkají vám upřímně, jak na ně vaše chování působí, jaké pocity u nich svým jednáním vyvoláváte) a pod jejichž vlivem si utváříte obraz o sobě.

Obraz o sobě si vytváříte nejen na základě toho, jak vnímáte sami sebe, nýbrž i na základě toho, co se o sobě dovídáte od jiných lidí, s nimiž se stýkáte a také na základě srovnání svého výkonu s výkony jiných lidí. Zejména přátelé vám mohou poradit, co byste měli dělat a čeho byste se měli vyvarovat, abyste byli sami se sebou spokojeni.

Zlepšovat svůj vztah k sobě můžete i pěstováním pozitivního emočního naladění (optimismu) a rozvíjením kladných povahových vlastností. Můžete začít např. tím, že budeme vůči lidem milejší, laskavější, ohleduplnější a každý den uděláte

nějaký dobrý skutek. Bylo zjištěno, že pomáhání druhým má pozitivní vliv i na toho, kdo pomáhá.

Které další vlastnosti ovlivňují náš vztah k lidem?

K dalším vlastnostem ovlivňujícím naše vztahy s lidmi patří, schopnost navazovat a rozvíjet kontakty s lidmi, ochota a schopnost porozumět druhým, umění více lidem dávat než brát, umění lidem naslouchat a komunikovat s nimi, otevřenost a upřímnost, laskavost, smysl pro humor, emoční inteligence. Člověk může mít mnoho vlastností, pro které se s ním lidé chtějí stýkat, avšak stačí, když má jednu negativní vlastnost (např. je egoista nebo je arogantní), tak se mu lidé vyhýbají.

Jak ovlivňuje utváření mezilidských vztahů chování lidí vůči sobě navzájem?

Podle M. Soudkové (2006) se **dobré mezilidské vztahy** vyznačují především **vzájemnou úctou (k sobě samému i k druhým) a porozuměním**. Dále podle této autorky zahrnují také **chápání druhého jako osoby od nás odlišné**, s vlastními potřebami a hodnotami, které je nutno ve vzájemných vztazích respektovat.

Dobrý mezilidský vztah nám poskytuje **bezpečí a jistotu**. Je místem, kde můžeme být bezpečně sami sebou a můžeme v něm volně a bez zábran vyjadřovat své myšlenky, názory, postoje a přesvědčení; ale také kritizovat, nadávat a dělat chyby, aniž bychom ztratili vzájemnou náklonnost partnerů.

V minulém čísle tohoto časopisu jsem uvedl, že bychom se měli k lidem chovat současně **odpovědně, spravedlivě a laskavě**. To jsou hodnoty, které také přispívají k dobrým mezilidským vztahům.

A čím se vyznačují špatné mezilidské vztahy?

Špatné mezilidské vztahy se podle J. Křivohlavého (1998) vyznačují **negativními emocionálními vztahy mezi partnery**, které mohou mít různou podobu (může jít např. o nedorozumění, hádky, spory, konflikty, vzájemné urážky, hádky, fyzické i verbální napadení jednoho partnera druhým, skrytou i otevřenou agresivitu i nenávisť, přehnané asertivní chování).

Za těmito negativními projevy chování jednoho partnera vůči druhému (nebo obou partnerů vůči sobě navzájem) je malá míra vzájemné úcty (respektu), malá míra kladného hodnocení, nadměrnost projevů devalvace (snižování kladné hodnoty druhého), nedostatek vzájemné důvěry, nízká míra důvěryhodnosti při vzájemném jednání atd. Často jde o nadměrné nezdravé projevy touhy po moci a nadvládě, případně i snahu o zneužití moci.

Špatné mezilidské vztahy se vyznačují také tím, že se sliby neplní, chybí úcta k lidem, nejsou stanoveny a dodržovány základní etické normy lidského soužití.

Jakou roli hraje při vytváření vztahů s lidmi vzájemná komunikace?

Schopnost dobře komunikovat je podle M. Soudkové (2006) jedním ze základních kamenů dobrých mezilidských vztahů. V mezilidském vztahu jde o komunikaci „tváří v tvář“, která obsahuje verbální i neverbální komunikaci. Ke znakům dobré komunikace patří taková komunikace, při níž otevřeně a bez zábran vyjadřujeme své názory i pocity a současně se snažíme naslouchat a porozumět myšlení a citění toho druhého. **Vnímání a porozumění myšlenkám i pocitům mezi účastníky vztahu patří k důležitým předpokladům dobrých mezilidských vztahů.** Opak je znakem špatné komunikace, jejímž důsledkem jsou i špatné mezilidské vztahy. K dalším znakům schopnosti dobře komunikovat patří **schopnost aktivně naslouchat co a jak druhá osoba říká**. Někteří odborníci zastávají názor, že lidé, kteří dovedou efektivně komunikovat se nejdříve snaží porozumět tomu, co a jak druzí říkají a teprve potom se snaží, aby druzí rozuměli jim. Neochota naslouchat jiným patří k jednomu z nejčastěji uváděných důvodů neoblíbenosti lidí.

Také podle DeVita (2001) je **komunikace mezi partnery** důležitým faktorem udržujícím vztah. **K udržení vztahu** podle něj přispívají tyto vlastnosti komunikace:

- otevřenost a upřímnost v komunikaci,
- angažovanost ve vztahu a věnování udržování vztahu mnoho času,
- schopnost rozumět si beze slov,
- shodný pohled na vztah a na jeho budoucnost.

Existují nějaká univerzální pravidla chování, která vedou k vytváření dobrých mezilidských vztahů?

Psychologové M. Argyle a M. Hendersonová (1985) hledali ve svém výzkumu odpověď na otázku, zda existují pravidla platná pro všechny mezilidské vztahy ve čtyřech jimi studovaných kulturách, tj. ve Velké Británii, Itálii, Hongkongu a Japonsku. Autoři uvádějí následující **univerzální pravidla, která platí pro všechny blízké mezilidské vztahy ve všech zkoumaných kulturách:**

- respektovat soukromí druhých,
- v průběhu konverzace je nutno se dívat druhé osobě do očí
- nehovořit o tom, co nám někdo jiný důvěrně sdělil,
- nekritizovat veřejně jiné.

Často uznávaná byla ve studovaných kulturách také tato pravidla:

- postavit se za druhou osobu v její nepřítomnosti,
- splatit i malé dluhy a opětovat projevy přízně bez ohledu na to, jak byly nepatrné,
- nežádat druhou osobu o materiální pomoc.

Kromě všeobecně platných pravidel existují ještě pravidla platná pro jednotlivé druhy vztahů (např. pro přátelství, manželství, milostný vztah, pracovní vztah).

Např. D. Niven (2006) diskutoval s několika manželskými páry, jejichž manželství trvalo více než třicet let, o tom, proč jejich manželství tak dlouho vydrželo. Staří lidé mu doporučili, aby dal ostatním lidem následující rady, jimiž se mají řídit, pokud chtějí, aby jejich manželství vydrželo co nejdéle:

- Najděte si zlatou střední cestu – někdy buďte spolu, někdy si dopřejte samotu.
- Buďte k sobě trpěliví, komunikujte spolu

a snažte se řešit spory kompromisem.

- Když se objeví problém, mluvejte o něm.
- Nebuďte sobečtí.
- Buďte pracovití, mějte smysl pro humor a milujte svou rodinu.
- Nebojte se říkat: „promiň“, „děkuji“ a „já jsem zapomněl(a)“.
- Važte si jeden druhého.
- Buďte rádi spolu.
- Společně se snažte nalézat pravdu, dobro a krásu.
- Respektujte osobnost druhého a mějte pochopení pro vzájemné odlišnosti.
- Projevujte si vzájemně vděčnost a uznání.
- Říká se, že láska prochází žaludkem.
- I když vás něco právě sebevíc rozhořčilo, nikdy nezapomeňte říci: „Dobrou noc“.

A já k tomu dodávám: nezapomínejte na to, že **dobrý mezilidský vztah se vyznačuje také tolerantností k chybám a nedostatkům toho druhého!** A tím, že budete tolerantní přispějete ke zlepšení svých vztahů s lidmi.

A co vy považujete za nejdůležitější pro udržení a trvání vztahu?

Důvěru mezi partnery vztahu. A nezáleží vůbec na tom, čeho se týká (zda věrnosti, dodržování slibů nebo hospodaření s penězi). **Bez vzájemné důvěry partnerů nelze žádný mezilidský vztah navázat a udržovat.**

A jakou úlohu hraje při vytváření mezilidských vztahů emoční inteligence?

Vzhledem k tomu, že odpověď na tuto otázku vyžaduje více času, tak navrhuji, abychom se k odpovědi na tuto otázku vrátili v příštím čísle tohoto časopisu.

Myslím, že nejen já, ale i naši čtenáři se mohou na vaše pojednání o úloze emoční inteligence při utváření mezilidských vztahů těšit.

S lektorem doc. PhDr. Františkem Vízdalem, CSc. rozmlouvala Hana Skřivánková.

Hana Skřivánková

Členka redakční rady Ad rem



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

Nejbližší semináře s lektorem:

Jak zlepšovat vztahy na pracovišti

6. 3. 2019 Praha

27. 3. 2019 Brno

Jak vytvářet dobré vztahy

14. 2. 2019 Praha

19. 2. 2019 Brno

26. 2. 2019 Ostrava

Jak se zbavit negativních emocí a starostí

26. 3. 2019 Olomouc

16. 4. 2019 Ostrava

23. 4. 2019 Brno

24. 4. 2019 Praha

**Změny ve mzdové účtárně 2019 - setkání mzdových účetních
19. 12. 2018 - Brno, Hotel Continental, Kounicova 6**

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

Spojte se s kolegy z oboru personalistiky a vzdělávání!



UNIE PERSONALISTŮ

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, přijímat stanoviska a rozvíjet spolupráci mezi jejími členy.

Členem Unie 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?

- Slevu 20% z ceny kurzu u vybraných školení.
- Vzory pracovněprávních dokumentů zpracované advokáty.
 - Stanoviska ke sporným či zajímavým otázkám z praxe.
 - Setkávání s kolegy z oboru.
- Personální čtvrtletník Ad rem zdarma do Vaší schránky.
 - Certifikát o členství.

JAK SE STÁT ČLENEM?

Vyplnit on-line přihlášku ke členství na webu www.uniepersonalistu.cz
nebo
poslat e-mail na info@uniepersonalistu.cz.

WWW.UNIEPERSONALISTU.CZ

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ OBLAST - BRNO

DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2019	16.1.	1.900,-	JUDr. Jana LAUMANNOVÁ
PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2019	23.1.	1.900,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY	28.1.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 2019) ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	30.1.	1.900,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
LINKEDIN PRO PERSONALISTY	20.2.	1.990,-	Mgr. Radka LANKAŠOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE - CELODENNÍ ŠKOLENÍ	21.2.	2.400,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
MANAŽERSKÉ POKHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	25.2.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE V OTÁZKÁCH, ODPOVĚDÍCH A PRAKTICKÝCH PŘÍKLADECH	26.2.	1.900,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 2019) ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	20.3.	1.900,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
VNITŘNÍ PŘEDPISY ZAMĚSTNAVATELE (PRACOVNÍ ŘÁD A VNITROPODNIKOVÉ SMĚRNICE)	27.3.	1.750,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

MZDOVÁ OBLAST - BRNO

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	18.1.	1.700,-	Ing. Luboš PAVLÍK
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ ZA ROK 2018, ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI 2019	19.1.	1.800,-	Ing. Hanuš KYTLER
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ MEZD ZA ROK 2018, ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI V ROCE 2019	24.1.	1.800,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
MZDOVÁ PROBLEMATIKA - ZÁŠADNÍ ZMĚNY V ROCE 2019	30.1.	2.100,-	Zdeněk KRÍŽEK
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DAŇ A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ ZA ROK 2018, ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	19.2.	1.800,-	Ing. Hanuš KYTLER
PROBLEMATIKA SRÁŽEK ZE MZDY, PLATU, ODMĚNY NEBO JINÝCH PŘÍJMŮ V ROCE 2019	27.2.	2.100,-	Zdeněk KRÍŽEK
PODMÍNKY PRO ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI V ROCE 2019, SPRÁVNÝ VÝPOČET ROČNÍHO ZÚČTOVÁNÍ	19.3.	1.800,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2019	18.1.	1.900,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY	21.1.	1.990,-	
PRACOVNÍ PRÁVO PO ZMĚNÁCH ZAČÁTKEM ROKU 2019, PROBLÉMY PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB	22.1.	2.400,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ – ZMĚNY V ROCE 2018 A K 1. 1. 2019, PROBLÉMOVÉ SITUACE Z PRAXE A JEJICH ŘEŠENÍ, SPRÁVNÉ POSTUPY ANEB JAK NEDĚLAT CHYBY	23.1.	1.990,-	Ing. Antonín DANĚK
DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2019	24.1.	1.900,-	JUDr. Jana LAUMANNOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE – CELODENNÍ ŠKOLENÍ	26.2.	2.400,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
LINKEDIN PRO PERSONALISTY (PRAKTICKÉ ŠKOLENÍ)	15.3.	1.990,-	Mgr. Radka LANKAŠOVÁ
VNITŘNÍ PŘEDPISY ZAMĚSTNAVATELE (PRACOVNÍ ŘÁD A VNITROPODNIKOVÉ SMĚRNICE)	22.3.	1.750,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OSTRAVA

VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY	22.1.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ – ZMĚNY V ROCE 2018 A K 1. 1. 2019, PROBLÉMOVÉ SITUACE Z PRAXE A JEJICH ŘEŠENÍ, SPRÁVNÉ POSTUPY ANEB JAK NEDĚLAT CHYBY	30.1.	1.990,-	Ing. Antonín DANĚK
NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2019	28.2.	2.400,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	5.3.	1.990,-	
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE 2019) ANEB PRAKTICKÉ PŘÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	26.3.	1.900,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
PROBLEMATIKA SRÁŽEK ZE MZDY, PLATU, ODMĚNY NEBO JINÝCH PŘÍJMŮ V ROCE 2019	28.3.	2.100,-	Zdeněk KŘÍŽEK

Další nabídku školení naleznete na www.tsmvyskov.cz

[oddechová rubrika]

Pěkný domov

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

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



www.pekny-domov.cz

OBJEDNÁVKA K BEZPLATNÉMU ODBĚRU ČASOPISU AD REM

Děkujeme za Váš zájem ohledně objednávky časopisu Ad rem. K tomu, abychom Vám jej mohli doručit, potřebujeme znát Vaše osobní údaje. Pokud chcete doručit časopis poštou, potřebujeme Vaše jméno, příjmení, případně firmu (obchodní společnost), adresu, PSČ a město. Pokud nám osobní údaje nechcete sdělit, můžete si přečíst on-line časopis přímo na webu www.tsmvyskov.cz.

Pokud si přejete, aby Vám byl Ad rem doručován pouze e-mailem, stačí vyplnit jen e-mailovou adresu.

Více informací ohledně zpracování osobních údajů najdete na našich webových stránkách www.tsmvyskov.cz nebo na našem e-mailu: tsm@tsmvyskov.cz

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

Zaškrtnutím níže uvedených zaškrťovacích políček se rovněž můžete přihlásit k odběru obchodních sdělení, informací souvisejících se zbožím a službami, newsletterů/magazínů a pozvánek na propagační akce obchodní společnosti TSM, spol. s r.o. (dále jen „obchodní sdělení“) prostřednictvím e-mailu či poštou. Zaškrtnutím políčka udělíte souhlas ke zpracování Vašich osobních údajů v rozsahu jméno, příjmení, adresa/sídlo, případně též e-mailová adresa pro tento účel. Svůj souhlas můžete kdykoli odvolat. Odkaz pro odhlášení se z odběru obchodních sdělení bude uveden v každém obchodním sdělení, případně jej můžete odvolat na tsm@tsmvyskov.cz. Přihlášení se k odběru obchodních sdělení je zcela dobrovolné a nemá vliv na poskytování Vámi objednávaných služeb/zboží nebo zaslání časopisu Ad rem.

Souhlasím se zasláním obchodního sdělení (pozvánky na akce) na můj výše uvedený e-mail.

Souhlasím se zasláním obchodního sdělení (pozvánky na akce) na uvedenou adresu poštou.

Tento formulář zašlete na TSM, spol. s r. o., Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov
Nebo elektronicky: adrem@tsmvyskov.cz



VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

Pracovní kalendář na rok 2019



Měsíc	Dny v týdnu							Týden číslo	Dekáda číslo	Měsíc		Čtvrtletí dnů	
	P	Ú	S	Č	P	S	N			pracovních dnů	pracovních		
											dnů		hodin
											7,5; 8,0;		8,5
LEDEN	7	+1	2	3	4	5	6	1	3	165	172,5**	I. 63 +1*	
14	15	16	17	18	19	20	21	2	5	176	184**		
21	22	23	24	25	26	27	28	3	5	187	195,5**		
28	29	30	31					4	5	195,5**			
ÚNOR	4	5	6	7	8	9	10	6	5	150	160	472,5 480**	
11	12	13	14	15	16	17	18	7	5	160	170		
18	19	20	21	22	23	24	25	8	5	170			
25	26	27	28					9	4	187	512**		
BŘEZEN	4	5	6	7	8	9	10	5	1	157,5	168	535,5 544**	
11	12	13	14	15	16	17	18	6	8	168	178,5		
18	19	20	21	22	23	24	25	7	9	178,5			
25	26	27	28	29	30	31		8	7	187,5			
DUBEN	1	2	3	4	5	6	7	14	5	150	165**	II. 61 +4*	
8	9	10	11	12	13	14	15	5	10	165**	176**		
15	16	17	18	19	20	21	22	16	4	176**	187**		
22	23	24	25	26	27	28	29	17	4	187**	197**		
KVĚTEN	6	7	+8	9	10	11	12	19	4	157,5	168	488 520**	
13	14	15	16	17	18	19	20	5	14	168	178,5		
20	21	22	23	24	25	26	27	5	15	178,5	187,5		
27	28	29	30	31				6	16	187,5	195,5**		
ČERVEN	3	4	5	6	7	8	9	23	5	150	160	518,5 552,5**	
10	11	12	13	14	15	16	17	4	10	160	170		
17	18	19	20	21	22	23	24	5	17	170			
24	25	26	27	28	29	30		6	18	180	190		

Rok má 251 pracovních dnů, tj. 1882,5 (7,5), 2008 (8), 2133,5 (8,5) a 10 pracovních 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	* Pracovní svátek
	8	16	24	32	40	48	56	64	72	** Fond pracovní doby
	8,5	17	25,5	34	42,5	51	59,5	68	76,5	vč. placených svátků

Měsíc	Dny v týdnu							Týden číslo	Dekáda číslo	Měsíc		Čtvrtletí dnů		
	P	Ú	S	Č	P	S	N			pracovních dnů	pracovních			
											dnů		hodin	
											7,5; 8,0;		8,5	
ČERVENEC	1	2	3	4	5*	6	7	27	4	19	7	7 22 +1*	165 172,5** 176 184** 187 195,5**	III. 65 +1*
8	9	10	11	12	13	14	28	5	20	7				
15	16	17	18	19	20	21	29	5	27	7				
22	23	24	25	26	27	28	30	5	31	8				
SRPEN	5	6	7	8	9	10	11	32	5	22	7	8 22 8	165 176 187	487,5 495**
12	13	14	15	16	17	18	33	5	23	7				
19	20	21	22	23	24	25	34	5	24	8				
26	27	28	29	30	31			5	25	8				
ZÁŘÍ	2	3	4	5	6	7	8	36	5	9	21	9 21	157,5 168 178,5	552,5 561**
9	10	11	12	13	14	15	37	5	26	8				
16	17	18	19	20	21	22	38	5	27	6				
23	24	25	26	27	28	29	39	5	30	8				
ŘÍJEN	7	8	9	10	11	12	13	41	5	10	21	10 22 +1*	165 172,5** 176 184** 187 195,5**	IV. 62 +4*
14	15	16	17	18	19	20	42	5	29	6				
21	22	23	24	25	26	27	43	5	30	8				
28	29	30	31				44	3	31	6				
LISTOPAD	4	5	6	7	8	9	10	45	5	11	21	11 21	157,5 168 178,5	465 495**
11	12	13	14	15	16	17	46	5	32	8				
18	19	20	21	22	23	24	47	5	33	7				
25	26	27	28	29	30			5	34	7				
PROSINEC	2	3	4	5	6	7	8	49	5	12	19	12 19 +3*	142,5 165** 167 176,5 187**	527 561**
9	10	11	12	13	14	15	50	5	35	8				
16	17	18	19	20	21	22	51	5	36	4				
23	24	25	26	27	28	29	52	2	37	4				

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

LEDEN	ÚNOR	BŘEZEN	DUBEN	KVĚTEN	ČERVEN
1. U. Nový rok Dni odboje samostatné republiky 2. S. Prokeš / Nela 3. N. Blážík 4. P. Jarmila 5. U. Dostál 6. S. Veselá 7. C. Veronika / Verona 8. O. Mičáková 9. S. Aoplena 10. N. Mojžíř 11. P. Božena 12. S. Václav / Václav 13. U. Štěpán / Štěpán 14. P. Bohdanka 15. S. Prácheň 16. P. Václav 17. C. Drahoslav 18. S. Drahoslav 19. S. Václav / Václav 20. N. Jarmila / Štěpán 21. P. Bába 22. S. Štěpán / Štěpán 23. S. Zdeněk 24. C. Mičáková 25. P. Mičáková 26. P. Zora 27. N. Ingrid 28. P. Otýlie 29. U. Zdeněk 30. S. Růžička / Erna 31. C. Manika	1. P. Hynek 2. S. Hromádka / Nela 3. N. Blážík 4. P. Jarmila 5. U. Dostál 6. S. Veselá 7. C. Veronika / Verona 8. O. Mičáková 9. S. Aoplena 10. N. Mojžíř 11. P. Božena 12. S. Václav / Václav 13. U. Štěpán / Štěpán 14. P. Bohdanka 15. S. Prácheň 16. P. Václav 17. C. Drahoslav 18. S. Drahoslav 19. S. Václav / Václav 20. N. Jarmila / Štěpán 21. P. Bába 22. S. Štěpán / Štěpán 23. S. Zdeněk 24. C. Mičáková 25. P. Mičáková 26. P. Zora 27. N. Ingrid 28. P. Otýlie 29. U. Zdeněk 30. S. Růžička / Erna 31. C. Manika	1. P. Božena 2. S. Václav / Václav 3. U. Štěpán / Štěpán 4. C. Mičáková 5. P. Mičáková 6. S. Veselá 7. C. Veronika / Verona 8. O. Mičáková 9. S. Aoplena 10. N. Mojžíř 11. P. Božena 12. S. Václav / Václav 13. U. Štěpán / Štěpán 14. P. Bohdanka 15. S. Prácheň 16. P. Václav 17. C. Drahoslav 18. S. Drahoslav 19. S. Václav / Václav 20. N. Jarmila / Štěpán 21. P. Bába 22. S. Štěpán / Štěpán 23. S. Zdeněk 24. C. Mičáková 25. P. Mičáková 26. P. Zora 27. N. Ingrid 28. P. Otýlie 29. U. Zdeněk 30. S. Růžička / Erna 31. C. Manika	1. P. Hugo 2. U. Erika 3. S. Richard 4. C. Jindra 5. S. Veselá / Věra 6. N. Heřmína / Heřmína 7. N. Heřmína / Heřmína 8. P. Erna 9. U. Dušan 10. S. Daria 11. C. Iva 12. P. Julius 13. S. Aleš 14. N. Vincenc 15. P. Anaela 16. U. Irena 17. S. Rudolf 18. C. Valerie 19. P. Věry pátek 20. S. Mariána 21. N. Nedelce velikonocí 22. P. Prokeš / Prokeš 23. C. Václav 24. P. Jana 25. S. Věra 26. N. Filip 27. P. Valdemar 28. U. Vilém / Vilém 29. S. Maxmilián / Maxm. 30. C. Ferdinand 31. P. Kamila	1. S. Svatý císař 2. S. Zdeněk / Zdeněk 3. U. Karel / Karel 4. S. Karel / Karel 5. N. Klášterská 6. P. Bohumír 7. S. Marie / Marie 8. S. Marie / Marie 9. S. Marie / Marie 10. N. Evžen 11. P. Martin 12. U. Benedikt 13. S. Jindřich 14. S. Jindřich 15. S. Jindřich 16. S. Jindřich 17. N. Den boje za svobodu a demokracii 18. P. Romána 19. S. Michal / Michal 20. S. Karel / Karel 21. S. Karel / Karel 22. S. Karel / Karel 23. P. Marie / Marie 24. N. Emilie 25. P. Kateřina 26. U. Arhur 27. S. Xenie / Xenie 28. O. Hřebe 29. P. Zina 30. S. Ondřej 31. U. Štěpán	1. S. Laura 2. N. Jarmila 3. P. Tereza 4. S. Zdeněk / Zdeněk 5. U. Dostál 6. S. Veselá 7. P. Věra / Věra 8. S. Medard 9. N. Stanislava 10. P. Gita / Margita 11. U. Bruno 12. S. Antonín 13. C. Antonín 14. P. Polana / Herta 15. S. Vít 16. N. Zbyněk 17. P. Adolf 18. U. Milena / Milana 19. S. Lucie / Lucie 20. C. Klášterská / Klášterská 21. P. Alois / Alois 22. S. S. Vít 23. S. S. Zdeněk 24. P. Jan 25. U. Ivan 26. S. Adriana / Adriana 27. C. Ladislav / Ladislava 28. P. Lubomír 29. S. Petr a Pavel 30. N. Sárka

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

ČERVENEC	SRPEN	ZÁŘÍ	ŘÍJEN	LISTOPAD	PROSINEC	
1. P. Jaroslava 2. P. Jan 3. S. Raab / Raab 4. N. Dominik 5. P. Den slavnostních vítězství 6. S. O. Hřebe 7. S. O. Hřebe 8. S. O. Hřebe 9. P. Roman 10. S. Václav 11. N. Zuzana 12. P. Klára 13. U. Alois 14. S. Alois 15. P. Alois 16. P. Alois 17. S. Petra 18. N. Helena 19. P. Ludvík 20. U. Bohdanka 21. S. Jolana 22. C. Beneš 23. P. Sandra 24. S. Barabara 25. N. Paulina 26. P. Ludvík 27. U. Ota 28. S. Krištiny 29. C. Jarmila 30. S. Pavla 31. S. Pavla 32. P. Magdaléna 33. U. Jarmila / Jarmila 34. S. Krištiny 35. C. Jarmila 36. S. Anna / Anna 37. S. Václav 38. N. Viktor / Alina 39. P. Mária 40. P. Bohoj 41. S. Ignác	1. C. Oskar 2. P. Gustav 3. S. Miluše 4. N. Dominik 5. P. Den slavnostních vítězství 6. S. O. Hřebe 7. S. O. Hřebe 8. S. O. Hřebe 9. P. Roman 10. S. Václav 11. N. Zuzana 12. P. Klára 13. U. Alois 14. S. Alois 15. P. Alois 16. P. Alois 17. S. Petra 18. N. Helena 19. P. Ludvík 20. U. Bohdanka 21. S. Jolana 22. C. Beneš 23. P. Sandra 24. S. Barabara 25. N. Paulina 26. P. Ludvík 27. U. Ota 28. S. Krištiny 29. C. Jarmila 30. S. Pavla 31. S. Pavla 32. P. Magdaléna 33. U. Jarmila / Jarmila 34. S. Krištiny 35. C. Jarmila 36. S. Anna / Anna 37. S. Václav 38. N. Viktor / Alina 39. P. Mária 40. P. Bohoj 41. S. Ignác	1. N. Linda / Smauel 2. P. Adela 3. U. Bronislava 4. S. Bronislava 5. S. Eliška 6. N. Hana 7. P. Justýna 8. U. Věra 9. S. Štěpán / Štěpán 10. C. Mariana 11. P. Andrej 12. S. Marcel 13. N. Renáta 14. P. Agáta 15. U. Teodora 16. S. Teodora 17. C. Heřmína 18. P. Lukáš 19. S. Michaela 20. N. Vendelín 21. P. Brigita 22. U. Sabina 23. S. Teodor 24. C. Nina 25. S. Beata 26. N. Svatopluk / Zdeněk 27. N. Svatopluk / Zdeněk 28. P. Den vziklu samostatného československého státu 29. U. Silvie / Silvie 30. S. Zuzana 31. C. Štěpán	1. P. Felix 2. S. Františka zasmužných 3. N. Hubert 4. P. Karel / Karel 5. U. Jindřich 6. P. Jindřich 7. S. Saskie 8. P. Bohumír 9. S. Bohumír 10. N. Evžen 11. P. Martin 12. U. Benedikt 13. S. Jindřich 14. S. Jindřich 15. S. Jindřich 16. S. Jindřich 17. N. Den boje za svobodu a demokracii 18. P. Romána 19. S. Michal / Michal 20. S. Karel / Karel 21. S. Karel / Karel 22. S. Karel / Karel 23. P. Marie / Marie 24. N. Emilie 25. P. Kateřina 26. U. Arhur 27. S. Xenie / Xenie 28. O. Hřebe 29. P. Zina 30. S. Ondřej 31. U. Štěpán	1. N. Iva 2. P. Blanka 3. U. Sabina 4. S. Sabina / Barbara 5. C. Jitka 6. S. Jitka 7. S. S. Svatopluk / Zdeněk 8. N. Klášterská 9. P. Věra / Věra 10. U. Julie 11. S. Dana 12. C. Simona 13. P. Lucie 14. S. Ludmila 15. N. Paulina / Radka 16. P. Albona 17. U. Daniel 18. S. Mikolaj 19. S. Mikolaj 20. P. Dagmar / Deša 21. S. Nailea 22. N. Simon 23. P. Věra 24. U. Svatopluk / Zdeněk 25. S. Adama / Adama 26. S. Klement 27. S. Klement 28. N. Emilie 29. P. Karel / Karel 30. S. Věra / Věra 31. U. Štěpán	1. S. Vlastislav 2. S. Vlastislav 3. U. Vlastislav 4. S. Vlastislav 5. S. Vlastislav 6. P. Vlastislav 7. S. Vlastislav 8. S. Vlastislav 9. S. Vlastislav 10. N. Evžen 11. P. Martin 12. U. Benedikt 13. S. Jindřich 14. S. Jindřich 15. S. Jindřich 16. S. Jindřich 17. N. Den boje za svobodu a demokracii 18. P. Romána 19. S. Michal / Michal 20. S. Karel / Karel 21. S. Karel / Karel 22. S. Karel / Karel 23. P. Marie / Marie 24. N. Emilie 25. P. Kateřina 26. U. Arhur 27. S. Xenie / Xenie 28. O. Hřebe 29. P. Zina 30. S. Ondřej 31. U. Štěpán	1. N. Iva 2. P. Blanka 3. U. Sabina 4. S. Sabina / Barbara 5. C. Jitka 6. S. Jitka 7. S. S. Svatopluk / Zdeněk 8. N. Klášterská 9. P. Věra / Věra 10. U. Julie 11. S. Dana 12. C. Simona 13. P. Lucie 14. S. Ludmila 15. N. Paulina / Radka 16. P. Albona 17. U. Daniel 18. S. Mikolaj 19. S. Mikolaj 20. P. Dagmar / Deša 21. S. Nailea 22. N. Simon 23. P. Věra 24. U. Svatopluk / Zdeněk 25. S. Adama / Adama 26. S. Klement 27. S. Klement 28. N. Emilie 29. P. Karel / Karel 30. S. Věra / Věra 31. U. Štěpán

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. 2019

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

Výherci z minulého čísla:

Kamila Konečná
Lenka Milá
Zuzana Odehnalová

Výhercům blahopřejeme!



Představujeme nového lektora

■ Mgr. Radka Lankašová



Koučka, mediátorka, HR konzultantka

Věnuje se oblasti komunikace a osobního rozvoje, individuálnímu a týmovému koučování, manažerským konzultacím, vedení workshopů. V poradenské praxi využívá pracovních zkušeností, které získala na pozicích HR Managerky ve firmách z oblasti financí, IT/telco a výroby. Pracovně působila i ve Velké Británii. Do jejího portfolia také patří mimosoudní řešení sporů, je zapsanou mediátorkou.

S naší novou lektorkou se můžete setkat na těchto seminářích:

LinkedIn pro personalisty (praktické školení)

18. 12. 2018 Praha
20. 2. 2019 Brno
15. 3. 2019 Praha