

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 4/2019, vyšlo dne 12. 12. 2019, ročník V.

ZDARMA

Ing. Alena Chládková

Změny v odměňování od 1. 1. 2020

JUDr. Irena Valíčková, MBA

Kdy je úraz na teambuildingu (akci pořádané zaměstnavatelem) úrazem pracovním?

JUDr. Adam Valíček, MBA

Mgr. Nikola Kovářová

Vnitřní předpisy a zaměstnanecké benefity

JUDr. Petr Bukovjan

Pár poznámek ke kratší pracovní době

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Oddlužení tzv. dětských dlužníků

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Skončení pracovního poměru
v otázkách a odpovědích

Ing. Olga Krchová

Průměrný výdělek

Ing. Růžena Klímová

Dotazy mzdových účetních

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.

Právo na informace

Regina Kubcová

Jak motivovat zaměstnance nastavením
systematického řízení projektů?

Mgr. Ing. Ivana Vodová

Vedení spolupracovníků
a poskytování zpětné vazby

Otázka a odpověď

Mini rozhovor

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Nabídka seminářů



Patron tohoto čísla:
JUDr. Irena Valíčková, MBA

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]



Milí čtenáři,

opět se setkáváme nad stránkami našeho časopisu.

V úvodu svého editoria bych Vám ráda připomněla, že je advent a adventní čas není časem shonu a nervozity, ale gnoseologicky by měl být časem poklidným. I když se nám zpomalit v běžném životě asi moc nedaří, věřím, že nad stránkami našeho časopisu alespoň na chvíli uberete na pracovním tempu a přečtete si zajímavé a odborné příspěvky našich stávajících i nových lektorů.

Nyní mi dovoluji několik slov ke změnám v rámci časopisu a společnosti TSM, spol. s r.o. - od ledna 2020:

- Vzdělávací agentura TSM, spol. s r.o. se opět vrací místem sídla společnosti tam, kde jsme před 29 lety začínali, a to do Brna. Od 1. ledna 2020 bude sídlo vzdělávací agentury TSM, spol. s r.o. Zámečnická 90/2, 602 00 BRNO. Jedná se o prostory přímo na náměstí Svobody, jen vchod je právě z ulice Zámečnická. Prosíme Vás tímto, opravte si údaj o našem sídle ve Vašich interních systémech, děkujeme.

- Další změnou, která se týká přímo Ad rem, je změna v osobě šéfredaktorky, kterou bude od 1. ledna 2020 Klára Gottwaldová, dosavadní členka redakční rady. Rozhovor s naší novou šéfredaktorkou a zároveň i lektorkou odborných kurzů pracovníprávní problematiky přineseme v příštím čísle. Klára bude zároveň i patronkou příštího periodika.

- Tak jak jsem Vás upozornila v minulém čísle, po šesti letech vydávání čtvrtletníku Ad rem zcela ZDARMA budou následná čísla zpoplatněna. Proto jste spolu s letošním posledním vydáním časopisu obdrželi i fakturu na celoroční odběr periodika. Zda s námi „půjdete dál“ a předplatné uhradíte, záleží pouze na Vás. Věřte ale, že i přes naše snahy časopis distribuovaný šest let zdarma již při tomto množství odběratelů nadále bezplatně distribuovat není možné. Budu doufat a těšit se na to, že zůstanete i nadále našimi příznivci.

Děkujeme za Vaši dosavadní přízeň, přejeme klidné Vánoce a vše dobré v novém roce.

V úctě

Irena Spirová

P.S. „Všude dobře, ve vzdělávacím centru TSM nejlépe :)“

[obsah]

Editorial.....	str. 2
Slovo patrona.....	str. 3
Rozhovor s patronem.....	str. 4
Změny v odměňování od 1. 1. 2020	
Ing. Alena Chládková.....	str. 5
Kdy je úraz na teambuildingu (akci pořádané zaměstnavatelem) úrazem pracovním?	
JUDr. Irena Valíčková, MBA.....	str. 6-7
Vnitřní předpisy a zaměstnanecké benefity	
JUDr. Adam Valíček, MBA, Mgr. Nikola Kovářová.....	str. 8
Pár poznámek ke kratší pracovní době	
JUDr. Petr Bukovjan.....	str. 9
Oddlužení tzv. dětských dlužníků	
Mgr. Pavel Gottwald, MBA.....	str. 10
Skončení pracovního poměru v otázkách a odpovědích	
Mgr. Klára Gottwaldová.....	str. 11-12
Průměrný výdělek a jeho vliv na odstupné a podporu v nezaměstnanosti	
Ing. Olga Krchová.....	str. 13-14
Dotazy mzdových účetních	
Ing. Růžena Klímová.....	str. 15-18
Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky	
.....	str. 18
Právo na informace - hledejme smysluplnou rovnováhu	
JUDr. Petr Kolman, Ph.D.....	str. 19
Jak motivovat zaměstnance nastavením systematického řízení projektů?	
Regina Kubcová.....	str. 20
Vedení spolupracovníků a poskytování zpětné vazby	
Mgr. Ing. Ivana Vodová.....	str. 21-22
Minirozhovor.....	str. 25
Otázka a odpověď.....	str. 26
Aktuální nabídka seminářů.....	str. 28-31
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. 2019
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.

[slovo patrona]



Vážené čtenářky a vážení čtenáři časopisu Ad rem,

je mi ctí, že mohu být patronem právě tohoto, vánoční atmosférou provoněného vydání čtvrtletníku Ad rem. Asi se všichni ztotož-

níme s tím, že tak jako každý rok, i ten letošní uběhl tak rychle, že než jsme se nadáli, vstupujeme opět do roku nového. Znáte snad někoho, kdo by někdy řekl, že se ten rok vlekl? Všichni se vždy shodneme, že čas tak letí, že jakmile skončí léto, jsou tu hned Vánoce. S blížícím se koncem roku 2019 jistě mnoho z vás nestíhá, předvánoční stres nás provází na každém rohu. V práci na nás tlačí ze všech stran, jako by koncem roku měl být konec světa, obchody praskají ve švech, na ulicích, parkovištích, v hromadných prostředcích, prostě všude je plno. Mnoho žen mi dá jistě za pravdu, že být skvělou zaměstnankyní, manažerkou či jednatelkou, zvládnout vše v práci na jedničku, aby se začínalo od nového

roku s „čistým štítem“, zároveň být skvělou mámou a manželkou či partnerkou, která zajistí předvánoční pohodu u napečeného cukroví, vykouzlí doma jedinečnou atmosféru vánočními dekoracemi, výzdobou a ideálně ještě vlastnoručně dělaným adventním věncem, zároveň zajistí dárky pro své nejbližší, naplánuje strávení vánočních svátků od A do Z a ještě z toho vyjde s úsměvem na tváři a uvolněná, protože přece Vánoce jsou radost, je prostě utopie...

Muži na tom nejsou o mnoho lépe, ale jako žena mám za to, že toho máme prostě víc :) (pozn. manžel by mi jistě oponoval...)

Milé čtenářky a čtenáři, proto pokud čtete tento článek, znamená to, že jste otevřeli tento čtvrtletník s cílem vzdělávat se, posunout se znalostmi někam dál. A to už je důvod pro to, abychom na sebe byli hrdí, že i v tomto předvánočním shonu stíháme oproti ostatním ještě něco navíc – a to vzdělávání se. Uvařte si proto dobrou kávu či šálek čaje, nadechněte se vánoční atmosféry, a uvědomte si, že Vánoce nejsou o tom, vyřídit celou hromadu papírů a stovky e-mailů, vytvořit vánoční atmosféru jako z katalogu, napéct dvacet druhů cukroví, zabít kapra a vypadat jako hrdina, ale naopak o tom, strávit je v poklidu a především ve zdraví s našimi nejbližšími...

Pevně věřím, že je tento čtvrtletník, který právě držíte v rukou, vaším společníkem při vaší profesi již mnoho let a že nám zachováte přízeň i v roce následujícím. Investice do vědění nesou totiž nejvyšší úrok (Benjamin Franklin). Těším se s vámi na viděnou v roce 2020 na některém z našich seminářů, nebo alespoň „na poštou“ v některém z dalších čísel.

Krásné Vánoce a vše dobré v novém roce...

Irena

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 pracovních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.





Přejeme Vám
pohodové prožití svátků
vánočních
a budeme se těšit
na spolupráci
v roce 2020.

[rozhovor s patronem]

Co vás vedlo k tomu, že se věnujete pracovnímu právu?

Ačkoli v rámci přednáškové činnosti se věnuji pracovnímu právu, které tvoří i velkou část mé agendy v rámci advokacie, ve své advokátní praxi mám pole působnosti podstatně širší. Pro oblast pracovního práva jsem se nadchla již při studiu vysoké školy na Masarykově univerzitě v Brně, když jsem zjistila, že z celé škály oborů je právě právo občanské a pracovní odvětvím, které si dokážu v praxi nejvíce představit. Přece jen představit si, že někdo kupuje dům a potřebuje rizika ošetřit smlouvou, nebo se rozvádí a potřebuje vyřešit péči o děti, majetek apod., nebo v oblasti práva pracovního, že někdo pracuje a dostává za to odměnu, bylo mnohem více představitelnější a pro mě v praxi aplikovatelnější, než posouzení vlivu na ochranu životního prostředí, zadávání veřejné zakázky apod. Vzhledem k tomu, že jsem zjistila, že vlastně právo občanské a pracovní potřebuje každý z nás téměř každodenně, bylo pro mě dobře uchopitelné z hlediska praxe, rozhodla jsem se právu občanskému a pracovnímu věnovat. Již na vysoké škole jsem zjišťovala, že zatímco občanské právo má ve své agendě téměř každý advokát, specializace na pracovní právo chybí. A to mě vedlo k zamyšlení – vždyť téměř každý za život je někdy zaměstnancem nebo zaměstnavatelem, a proto jsem na vysoké škole měla pocit, že jsem objevila „díru na trhu“ :). Již za svého studia na vysoké škole jsem napsala několik odborných prací v oblasti pracovního práva, následně jsem absolvovala koncipientskou praxi, kdy jsem se dobrovolně hlásila ke všem pracovněprávním věcem, a později založila vlastní advokátní kancelář a rozvinula lektorskou činnost v této oblasti. A dodnes toto své rozhodnutí považuji za správné.

Co považujete za svůj úspěch v roce 2019?

Pokud bych měla začít úspěchem osobním, jsou to především vztahy v rodině. S man-

želem a mou rodinou jsme strávili krásné dny plné odpočinku na dovolené, výletech a pevně věřím, že já i moji nejbližší prožijeme i zbývající dny roku 2019 ve zdraví. To je pro mě největším osobním úspěchem. Pokud jde o úspěchy profesní v rámci advokacie, v letošním roce jich nebylo málo. S manželem jsme před pár roky začínali, jak se říká „od píky“, čekali jsme na prvního klienta ve strachu, abychom zaplatili náš první nájem. Po pár letech se tým naší advokátní kanceláře rozrostl na sedm členů, změnili jsme formu ze samostatných advokátů na s.r.o., a počátkem roku 2019 jsme získali v Praze na Žofině ocenění finalista Kanceláře roku – v sekci advokátní kancelář, tedy zařadili jsme se mezi špičku advokátních kanceláří v rámci designu a pracovního prostředí. Dále jsme byli osloveni Českou televizí jako specialisté na pracovní právo, kdy jsem vystoupila v pořadu Týden v justici k otázkám pracovních úrazů. Největším úspěchem, za které patří díky nejen našemu týmu, ale též našim klientům a účastníkům školení, bylo převzetí ocenění „Právnícká firma roku 2019“ - velmi doporučovaná kancelář v oblasti pracovního práva, kdy jsme se zařadili spolu s mezinárodními advokátními kancelářemi mezi špičku kanceláří věnujících se pracovnímu právu. Jedná se o nejprestižnější soutěž v advokacii. Pokud jde o úspěchy profesní v rámci lektorské činnosti, pak za svůj úspěch považuji, a myslím, že můžu mluvit i za manžela, když na našich seminářích vidím stále účastníky. Někteří nevynechají žádný náš seminář, kdy už se s manželem vždy trochu pousmějeme nad tím, že kdybychom onemocněli, tak nás tito stálí účastníci mohou nahradit. A děkujeme jim za to.

A co je kombinací mého profesního a osobního úspěchu? Že dokážeme s manželem fungovat 24 hodin denně spolu, a to doma i v práci, a přesto se na sebe každý den těšit (v tomto případě doufám, že mluvím i za manžela :))



Tímto bych chtěla poděkovat všem našim klientům v advokacii, na seminářích, ale i přátelům a známým, kteří nám v naší kariéře drží palce, za podporu a přízeň v roce 2019, a své rodině za podporu a mému manželovi za pevné nervy se mnou.

Jaké máte plány na období vánočních svátků?

Hlavně odpočívat!!! Na vánoční odpočinek se těším vždy celý rok, vždy u šálku čaje a dobrého cukroví hodnotím uplynulý rok a sbírám síly, nadšení a zapálení do roku dalšího.

Každý rok si беру předsevzetí, které se mi ale ne vždy podaří splnit, ale člověk musí mít nějakou vizi, aby byl hnaný dopředu. Nejvíce se těším na setkání s rodinou, předávání dárečků, každoročně na druhý svátek vánoční pečeme s manželem kachnu se zelím a domácími bramborovými knedlíky, pozveme rodiče a mám vždy radost, když vidím, jak rodině chutná. I z maličkostí se skládá život, a právě tyto maličkosti si na Vánoce snažím opravdu užívat, protože přes rok je člověk stále ve shonu...

Otázky pokládala:

Hana Skřivánková

členka redakční rady Ad rem



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

Změny v odměňování od 1. 1. 2020

Ing. Alena Chládková

Tak jako v předchozích letech dojde i k 1. 1. 2020 ke změnám v odměňování zaměstnanců mzdové a platové sféry. Zatímco platové tarify pro zaměstnance ve veřejných službách a správě schválila vláda 4. listopadu, na schválení nové výše minimální a nejnižších úrovní zaručené mzdy v současné době ještě čekáme.



Změny v odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. 1. 2020

• Vláda schválila na svém zasedání dne 4. listopadu 2019 návrh novely nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Novela tohoto nařízení vlády vyšla ve sbírce zákonů dne 20. listopadu pod číslem 300/2019 Sb. Tímto nařízením vlády dochází s účinností od 1. 1. 2020 ke **zvýšení platových tarifů**, tentokrát o konkrétní stanovenou částku **1.500 Kč**. Výjimkou jsou **pedagogičtí pracovníci**, kterým se zvyšují platové tarify o 8%.

• Významnou novinkou je **zrušení stávající první stupnice platových tarifů**. Podle ní jsou v současné době odměňováni ti zaměstnanci, které nelze zařadit pod ostatní, speciální stupnice platových tarifů. Jde zejména o zaměstnance v kultuře, nepedagogické zaměstnance v regionálním školství, zaměstnance zajišťující ekonomické, provozní, technické, personalistické a administrativní práce v sociálních službách a zdravotnictví, nebo zaměstnance v organizačních složkách

a v některých příspěvkových organizacích zřizovaných územními samosprávnými celky. **Odměňování těchto zaměstnanců se bude od 1. 1. 2020 řídit stejnými platovými tarify jako např. u zaměstnanců uvedených v ustanovení § 303 odst. 1 zákoníku práce nebo u úředníků územních samosprávných celků**, kteří byli dosud zařazováni podle stupnice č. 2.

• Dosavadní stupnice č. 2 se nově označuje jako **stupnice č. 1**. Rozpětí platových tarifů je od 11 030 Kč do 49 920 Kč.

• Dosavadní stupnice č. 3 se nově označuje jako **stupnice č. 2**. Platí pro zdravotnické pracovníky poskytující zdravotnické služby (vyjma lékařů), pracovníky v sociálních službách nebo sociální pracovníky. Rozpětí platových tarifů je od 13 420 Kč do 53 010 Kč.

• Dosavadní stupnice č. 4 se nově označuje jako **stupnice č. 3**. Platí pro lékaře a zubní lékaře poskytující zdravotní služby u poskytovatele zdravotních služeb. Rozpětí platových tarifů je od 33 420 Kč do 65 630 Kč.

• Dosavadní stupnice č. 5 se nově označuje jako stupnice č. 4. Platí pro pedagogické pracovníky dle zákona o pedagogických pracovnících. Rozpětí platových tarifů je od 14 640 do 47 720 Kč.

Zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy od 1. 1. 2020

Sociálním partnerům byly v současné době představeny **tři návrhy** na zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2020. **První** návrh počítá s růstem minimální mzdy na úroveň **14 700 Kč za měsíc, 87,90 Kč za hodinu**. **Druhá** varianta počítá s růstem na úroveň **15 000 Kč za měsíc, 89,60 Kč za hodinu**. **Třetí** varianta počítá s minimální mzdou ve výši **14 500 Kč za měsíc, 86,70 Kč za hodinu**. V procentuálním vyjádření vzroste minimální mzda vůči stávající minimálně o 8,6 % až 12,4 %.

Vláda stanovila nařízením vlády č. 567/2006 Sb., § 3 s účinností od 1. 1. **nejnižší úrovně zaručené mzdy** pro práce zařazené do 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce takto (viz tabulka).

Ing. Alena Chládková

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

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy				Platová sféra
	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc		platová třída
	2019	2020	2019	2020	
1	79,80	87,30	13 350	14 600	1. a 2.
2	88,10	96,30	14 740	16 100	3. a 4.
3	97,30	106,40	16 280	17 800	5. a 6.
4	107,40	117,40	17 970	19 600	7. a 8.
5	118,60	129,70	19 850	21 700	9. a 10.
6	130,90	143,20	21 900	24 000	11. a 12.
7	144,50	158,10	24 180	26 500	13. a 14.
8	159,60	174,60	26 700	29 200	15. a 16.

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Změny v odměňování zaměstnanců podnikatelské a nepodnikatelské sféry od 1. 1. 2020, nejčastější otázky, problémy a chyby
21. 1. 2020 Brno

Přehled a výklad změn v pracovněprávních předpisech od roku 2020, aktuální otázky praxe
28. 1. 2020 Praha

Kdy je úraz na teambuildingu (akci pořádané zaměstnavatelem) úrazem pracovním?

JUDr. Irena Valíčková, MBA

V poslední době je trendem, zvláště u větších zaměstnavatelů, pořádat akce za účelem stmelování kolektivu, za účelem školení apod. Přesná definice teambuildingu zahrnuje společný „tah na branku“, vytváření efektivních pracovních vztahů, snižování pochybností rolí jednotlivých členů týmu, hledání řešení problémů v rámci týmu.¹ Teambuilding je „intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod.“² Bohužel nezřídka dochází k tomu, že na takové akci zaměstnanec utrpí úraz. Je ale vždy takový úraz úrazem pracovním?

Ustanovení § 271k odst. 1 zákoníku práce uvádí, že k pracovnímu úrazu dochází při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odst. 2 téhož ustanovení pak stanoví, že pracovním úrazem je mimo jiné úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Aby bylo možno posoudit úraz jako pracovní, musí být splněna uvedená kritéria, to platí i pro úrazy na teambuildingu. Nejvyšší soud rozhodl, že je nutné tyto aktivity pořádané zaměstnavatelem (teambuilding) odlišovat od jiných aktivit bez cíleného průběhu a dále od pobytů zaměstnanců hrazených zaměstnavatelem. V praxi se lze často setkat s tím, že zaměstnavatelé nepojmenovávají akci jako teambuilding či školení, ale jako volnočasová aktivita zaměstnanců apod. „Pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. team-buildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.“³ Vždy tedy bude třeba zabývat se konkrétně danou činností, při které zaměstnanec úraz utrpěl, zda zde skutečně byla iniciativa zaměstnavatele za účelem stmelování kolektivu, nebo se jednalo

o soukromou aktivitu zaměstnance. Pokud tedy bude zaměstnavatel například organizovat předvánoční večírek za účelem posílení vazeb mezi zaměstnanci, vytvoří denní harmonogram lyžování, koupí zaměstnancům skipas a například ještě zorganizuje závody ve sjezdovém lyžování mezi zaměstnanci, pak s ohledem na výše uvedené půjde o úraz pracovní, pokud jej zaměstnanec utrpí při lyžování. Pokud ale zaměstnavatel ukončí organizovaný program a zaměstnanec sám půjde na večerní lyžování po skončení tohoto organizovaného programu, nepůjde již o úraz pracovní. Dále se v praxi setkáváme s tím, že si zaměstnavatelé nechávají od zaměstnanců podepisovat různá čestná prohlášení, že se jedná o mimopracovní aktivitu. Taková čestná prohlášení jsou však v praxi zcela irelevantní a nezabaví zaměstnavatele povinnosti pracovní úraz odškodnit.

V praxi se lze setkat s úrazy utrpěnými na pracovní cestě nejen v případě teambuildingu, ale také v případě, kdy zaměstnanec jede na pracovní cestu za účelem obchodního jednání. V takovém případě bude též nutno posuzovat, při jaké činnosti utrpěl úraz, aby mohl být kvalifikován jako úraz pracovní. Pokud zaměstnanec utrpí pracovní úraz při lyžování, kdy je na pracovní

cestě jako zaměstnanec jediný, mohlo by se zdát, že půjde o úraz nepracovní. Judikatura již reagovala i na tuto situaci. V projednávané věci „účelem (smyslem) pracovní cesty bylo odměnit významné zákazníky zaměstnavatele za výsledky dosavadní obchodní spolupráce a upevnit (posílit) s nimi (prostřednictvím zde přítomných zaměstnanců) vzájemné vztahy. Hlavní náplní této akce bylo lyžování. Úkolem zaměstnance zde bylo „věnovat se zákazníkům“ a „postarat se o ně tak, aby byli spokojeni“. Za tímto účelem byl zaměstnanec hrazen také skipas. Rozhodující v této věci je, že k úrazu žalobce došlo při činnosti, kterou žalobce konal z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně pro zaměstnavatele.“⁴ V tomto rozhodnutí tedy Nejvyšší soud reagoval na trochu jinou situaci, než je teambuilding, který se zaměřuje v dosavadní judikatuře na posílení vazeb v kolektivu a motivace zaměstnanců, a vztáhl posuzování pracovních úrazů též na posilování vazeb se zákazníky zaměstnavatele a uznal za pracovní úraz lyžování zaměstnance se zákazníky.

Poměrně kuriózní případ v rámci posuzování pracovního úrazu lze nalézt v rozhodnutí francouzského soudu z roku 2019, kdy francouzské soudy zhodnotily jako pracovní úraz takový úraz zaměstnance, který zaměstnanec utrpěl při pohlavním styku s prostitutkou na pracovní cestě. Francouzské soudy zde dovodily, že pohlavní styk je nutno chápat jako činnost každodenního života, a s ohledem

¹ Teambuilding. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2019-10-18]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Teambuilding>

² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007]

³ tamtéž

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016

⁵ Arrêt cardiaque d'un salarié après une relation sexuelle requalifié en accident du travail. In: LinkedIn [online]. Paris [cit. 2019-10-18].

na tuto skutečnost byl daný úraz odškodňován jako pracovní.⁵ Zde je patrné, že francouzská právní úprava je postavena na jiném principu posuzování úrazu jako pracovního než právní úprava česká. Česká právní úprava stanoví, že v okamžiku, kdy zaměstnanec vstoupí do budovy hotelu, pak případný úraz na pokoji (v hotelovém bazénu) není obvykle považován za úraz pracovní, naproti tomu francouzská právní úprava podle výše uvedeného rozhodnutí spíše bude ve výkladu pracovních úrazů extenzivnější.

Na odlehčení tématu na závěr a pro zasmání by bylo zajímavé, jak by soudy hodnotily, kdyby pohlavní styk vedl ke stmelování kolektivu (např. teď v období vánočních večírků) či posilování vazeb s obchodními partnery, když, jak je výše uvedeno, Nejvyšší soud dovodil, že právě stmelování kolektivu a posilování vazeb se zákazníky je důvodem pro odškodnění úrazu jako úrazu pracovního.

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Vedení personální agenty, odměňování a připravované změny v zákoníku práce v roce 2020

16. 12. 2019 Brno

Zákoník práce - komplexní průvodce zákoníkem práce

13. 12. 2019 Brno

30. 1. 2020 Ostrava

14. 2. 2020 Praha

25. 2. 2020 Brno

Zimní škola zákoníku práce - 2denní

16. a 17. 1. 2020 Brno

23. a 24. 1. 2020 Praha

Jak na problémové zaměstnance?

10. 1. 2020 Brno



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.

KONFERENCE MZDOVÝCH ÚČETNÍCH - 24. 10. 2019 - BRNO

Dne 24. 10. 2019 se v Brně konala již 19. konference mzdových účetních. Na konferenci vládla velmi příjemná atmosféra, lektori nás poutavě i vtipně zasvětili do aktuálních problémů mzdového účetnictví a v neposlední řadě jsme se snažili účastníkům vykouzlit úsměv na tváři pozornostmi od partnerů akce.

Děkujeme za Vaši přízeň a za rok se již velmi těšíme na jubilejní dvacítku!



Vnitřní předpisy a zaměstnanecké benefity

JUDr. Adam Valíček, MBA
Mgr. Nikola Kovářová



Mnoho zaměstnavatelů se snaží motivovat své zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu nejen navýšením mzdy, ale i různými zaměstnaneckými benefity. Právě teď, v období blížícího se konce roku, mohou někteří zaměstnavatelé přemýšlet nad tím, zda s účinností od počátku roku 2020 nezavést některé z nepřeberného množství zaměstnaneckých benefitů, kam nejčastěji spadají dny placeného volna či bonusová dovolená, tedy dovolená nad minimální zákonem stanovenou výměru, sick-days, free-days, možnost zaměstnanců pracovat z domu (home office), multisport karty apod. Právě díky těmto výhodám se zaměstnavatelé snaží přilákat novou kvalitní pracovní sílu s ohledem na nedostatek zaměstnanců napříč různými obory a stávající zaměstnance motivovat k lepším pracovním výkonům.

Pracovní smlouva nebo vnitřní předpis?

Jednou ze základních otázek při poskytování benefitů je, jakým způsobem a v jakém dokumentu daný benefit zavést. Poskytnutí zaměstnaneckých benefitů si může zaměstnavatel dohodnout s konkrétním zaměstnancem již při jeho nástupu v pracovní smlouvě nebo kdykoli později v průběhu trvání pracovního poměru. Z pohledu zaměstnavatele je však výhodnější stanovit zaměstnanecké benefity ve formě vnitřního předpisu, neboť se jedná o jednostranné právní jednání zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak může sám jednostranně určit, které benefity zavede a od kdy budou účinné, a následně také případně rozhodnout o jejich změně či zrušení, aniž by k tomu potřeboval souhlas zaměstnance. Benefity může měnit například s ohledem na hospodářské výsledky a celkovou ekonomickou stabilitu. Je však důležité upozornit, že jestliže zaměstnanci na základě vnitřního předpisu již vznikl nějaký nárok, změna nebo zrušení vnitřního předpisu nepůsobí zánik tohoto nároku. Další výhodou je, že formou vnitřního předpisu může zaměstnavatel benefit zavést hromadně pro více zaměstnanců, kupříkladu pro všechny zaměstnance pracující pro zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy, nebo vykonávající určitou činnost, samozřejmě při respektování zásad spravedlivého odměňování a zákazu diskriminace. Nemusí to tak však být nutné, účinnost vnitřního předpisu může zaměstnavatel vztáhnout i na zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Vnitřním předpisem může zaměstna-

vatel zaměstnancům přiznat pouze práva, která ze zákoníku práce nevyplývají (např. příspěvek na sportovní aktivitu) nebo dopřát zaměstnancům práva v širším než zákonem ukládaném rozsahu (typickým příkladem je výše zmiňovaná bonusová dovolená, neboť zákon ve svém ustanovení § 213 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, obecně stanoví, že výměra dovolené činí nejméně čtyři týdny v kalendářním roce).

Co je dobré vědět o vnitřních předpisech a na co pamatovat

Vnitřní předpis nesmí ukládat zaměstnancům povinnosti, které zákoník práce nezná, a to ani pracovní řád, který je zvláštním druhem vnitřního předpisu. V pracovním řádu mohou být pouze konkretizovány a rozvíjeny právním předpisem již upravené povinnosti. Pracovní povinnosti nad rámec těch stanovených zákonem je vhodné sjednat dohodou se zaměstnancem v individuální smlouvě. Rovněž je zakázáno vnitřním předpisem omezovat zákonem zaručená práva.

Zákonná úprava vnitřního předpisu je poměrně stručná, věnuje se mu hlava III zákoníku práce, která činí pouze dva paragrafy. Zákoník práce vyžaduje pro platnost vnitřního předpisu obligatorně pouze písemnou formu a soulad s právními předpisy. Rovněž by vnitřní předpis neměl být v rozporu s kolektivní ani individuální smlouvou. Nezbytnou podmínkou platnosti vnitřního předpisu je seznámení zaměstnanců s jeho vydáním (jakož i s tím,

že byl změněn nebo zrušen), a to do 15 dnů. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, lze pracovní řád podle § 306 zákoníku práce vydat nebo změnit pouze s jejím souhlasem.

Jiné obsahové ani formální záležitosti zákon nestanoví, jsou tedy ponechány na vůli zaměstnavatele, stejně jako závisí pouze na vůli zaměstnavatele, zda vnitřní předpis vydá či nikoli (s výjimkou zaměstnavatelů podle § 303 odst. 1 zákoníku práce).

Závěrem lze konstatovat, že nespornou výhodou úpravy zaměstnaneckých benefitů ve vnitřních předpisech je možnost zaměstnavatele tyto benefity jednostranně upravovat podle jeho ekonomické situace a hospodářských výsledků a promptně tak reagovat na aktuální vývoj. Není zcela reálná představa, že v případě nepříznivé situace u zaměstnavatele by se všichni zaměstnanci dobrovolně „vzdali“ bonusové dovolené či garantované odměny smlouvou. Tyto benefity je pak zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům.

Mgr. Nikola Kovářová

advokátní koncipientka Advokátní kanceláře Valíček & Vallíčková

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 pracovníprávních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.

Pár poznámek ke kratší pracovní době

JUDr. Petr Bukovjan

Zdalo by se, že tato doba je spíše dobou přesčasů (tedy „práce navíc“), než že by v ní bylo místo na **kratší pracovní dobu (kratší pracovní úvazky)**. Nicméně ne všichni zaměstnavatelé mají přebytek práce a nedostatek zaměstnanců a potřeba zaměstnance skloubit třeba pracovní úkoly s péčí o dítě se na konkrétní situaci zaměstnavatele zpravidla neohlíží. V dalších řádcích si proto dovolím pár poznámek právě ke kratší pracovní době, tedy k pracovní době, jejíž **délka je nižší, než je délka stanovené týdenní pracovní doby** (plný pracovní úvazek).



DVA „TYPY“ KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBY

Některým zaměstnavatelům to ani nepřijde (a je to pak poznat na jejich postupu), ale **ke kratší pracovní době lze dospět dvěma možnými způsoby**, přičemž je mezi nimi zásadní rozdíl. Buď je to kratší pracovní doba mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednaná (např. proto, že zaměstnanec se chce více věnovat svým koníčkům, nebo zaměstnavatel zjistí, že nepotřebuje práci zaměstnance po stanovenou týdenní pracovní dobu), nebo v ní zaměstnanec vykonává práci **na základě své žádosti** (nejčastěji kvůli péči o dítě po návratu z rodičovské dovolené), které zaměstnavatel vyhověl a vyhovět musel, ledaže by mu v tom bránily vážné provozní důvody. Chcete-li to v paragrafech, první případ se opírá o ustanovení § 40 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, druhý zmiňuje též právní předpis ve svém ustanovení § 241 odst. 2.

A ten rozdíl? Už jsem ho svým způsobem prozradil. Když se zaměstnavatel se zaměstnancem na kratší pracovní době **dohodnou, pak to znamená, že jedna strana nemůže té druhé vnutit svoji vůli**. A to ani pro případ, že by se chtěla vrátit k plnému pracovnímu úvazku. Kdežto pokud zaměstnanec **uplatní svůj nárok podle právního předpisu**, jehož uspokojení se může domáhat dokonce u soudu, nejde vlastně o žádnou dohodu, nic takového se ani nevyhotovuje a **návrat k plnému úvazku není vyloučen**, i kdyby s tím měla druhá strana problém. Jak např. judikoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, zaměstnavatel „**může zrušit svoje rozhodnutí**, kterým povolil zaměstnankyni pečující o dítě mladší než 15 let kratší pracovní dobu, jestliže nastaly vážné provozní důvody, které by bránily tomuto rozhodnutí“.

KRATŠÍ A ZKRÁCENÁ STANOVENÁ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA

Zaměstnanec nemůže rozumně očekávat, že změna jeho délky pracovní doby ze stanovené na kratší se nedotkne výše jeho mzdy (platu). **Odměna za práci přísluší totiž zaměstnanci ve výši odpovídající jeho pracovní době**. Zákoník práce zná ale variantu, při které bude zaměstnanec pracovat sice méně (jeho pracovní doba bude kratší než doposud), ale **na výši jeho mzdy to nebude mít vliv**. Záměrně zmiňuji toliko mzdu, protože je to varianta přípustná jen u zaměstnavatele odměňující své zaměstnance mzdou.

Právní podklad pro takový postup zaměstnavatele obsahuje ustanovení § 79 odst. 3 zákoníku práce. Jde o paragraf, který je nadepsán jako „stanovená týdenní pracovní doba“. Už z toho je patrný **zásadní rozdíl oproti kratší pracovní době** – tady jde **pořád o plný pracovní úvazek**.

Těch rozdílů je více a zaměstnavatel je musí mít na paměti. Opomenout nelze ani to, že ke kratší pracovní době se lze dohodnout se zaměstnancem, nebo vyhověním jeho žádosti (jde o **individuální úpravu pracovní doby** a zaměstnavatel ji nemůže stanovit jednostranně – viz výše), kdežto zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu lze jen ujednáním **v kolektivní smlouvě, nebo úpravou ve vnitřním předpisu zaměstnavatele** (zaměstnavatel tak činí ve vztahu k většímu počtu zaměstnanců a se zaměstnancem nic nesjednává). Protože ustanovení § 79 odst. 3 zákoníku práce není formulováno v tom smyslu, že zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, by mohl přistoupit ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby výhradně a jen cestou ujednání v kolektivní smlouvě, může i takový zaměstnavatel **vydat za tímto účelem vnitřní předpis, jen ho**

musí s odborovou organizací projednat ve smyslu ustanovení § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce.

KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A PRÁCE PŘESČAS

Být to na Slovensku, tak by práce zaměstnance nad kratší pracovní dobu, která s ním byla dohodnuta a kterou skutečně vykonával, byla považována za práci přesčas s příslušnou kompenzací. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr se řídí českým zákoníkem práce, s ničím takovým počítat nemůže. Jak totiž vyplývá z definice práce přesčas obsažené v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zmíněného právního předpisu, **u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu** (ať už vyplývající ze zákona, nebo zkrácenou zaměstnavatelem dle předchozího bodu). Těmto zaměstnancům není navíc možné práci přesčas nařídit.

Práci přesčas **není tedy jakákoliv práce nad „kratší úvazek“, ale až práce, kterou zaměstnanec vykoná po dohodě se zaměstnavatelem** (k práci nad úvazek nemůže být zaměstnanec nucen) a která **přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu**.

JUDr. Petr Bukovjan

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

Nejbližší kurzy s lektorem:

Přehled a výklad změn v pracovněprávních předpisech od roku 2020, aktuální otázky praxe

28. 1. 2020 Praha

Oddlužení tzv. dětských dlužníků

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Prvního říjnového dne nabyla účinnosti další novela insolvenčního zákona, která se však oproti již několikrát rozebírané velké novele účinné od 1. června tohoto roku omezila na jeden paragraf.

Konkrétně došlo k doplnění nového odstavce 6 do ustanovení § 412a insolvenčního zákona:

„(6) Pokud pohledávky nezajištěných věřitelů vznikly alespoň ze dvou třetin jejich výše před dosažením 18 let věku dlužníka, je oddlužení plněním splátkového kalendáře se zpeněžením majetkové podstaty splněno, jestliže nebylo zrušeno po dobu 3 let od schválení oddlužení. Za pohledávku vzniklou před dosažením 18 let věku dlužníka se dále považuje příslušenství takové pohledávky, smluvní pokuta vzniklá na základě stejné smlouvy jako taková pohledávka a pohledávka, která vznikla na základě smlouvy uzavřené při podnikatelské činnosti věřitele před uplynutím 3 let od dosažení 18 let věku dlužníka, jestliže obdržené plnění dlužník alespoň ze dvou třetin jeho výše využil k úhradě pohledávky podle věty první.“

Účelem novely, která byla během léta poměrně rychle přijata v legislativním procesu, je možnost řešení dluhů tzv. dětských dlužníků ve zvýhodněném režimu oddlužení. Dětské dlužníky jsou osoby nezletilé, popř. osoby, které zletilosti nabývaly teprve nedávno. Těmto dlužníkům tak novela dává nově možnost oddlužit se již během tří let za současného plnění ostatních podmínek oddlužení dle insolvenčního zákona. Novela zohledňuje fakt, že takoví dlužníci ve většině případů sami nemohli vznik dluhů ovlivnit. S těmito dluhy bývají velmi často spojeny také exekuce, které fakticky znemožňují dlužníkům na hranici zletilosti bezproblémový vstup do samostatného života, ať už studijního či ekonomicky aktivního. Reálně tak hrozí přesun takových dlužníků mimo standardní zónu ekonomiky. Sama důvodová zpráva k novele pak uvádí, že „tzv. dětské dlužníky velice často vstupují do (právní) dospělosti v dosti obtížné situaci, často z dětského domova nebo ze sociálně problematické rodiny, často bez prostředků, z nichž by mohli například fi-

nancovat svoje bydlení nebo náklady spojené s obstaráním zaměstnání“.

Novelou zavedená fikce, že za pohledávku vzniklou před dosažením 18 let věku dlužníka se dále považuje „pohledávka, která vznikla na základě smlouvy uzavřené při podnikatelské činnosti věřitele před uplynutím 3 let od dosažení 18 let věku dlužníka, jestliže obdržené plnění dlužník alespoň ze dvou třetin jeho výše využil k úhradě pohledávky podle věty první“, pak pamatuje na situace, kdy se čerstvě zletilí dlužníci mnohdy rozhodnou své dluhy z „dětství“ řešit půjčkami, které si vezmou již jako zletilí. Pokud takto půjčkami získané prostředky (maximálně však do uplynutí doby 3 let od dosažení 18. roku věku) dlužník alespoň ze dvou třetin použije na úhradu dluhů vzniklých před 18. rokem věku.

S novou právní úpravou lze bezpochyby souhlasit. Počet nezletilých a čerstvě zletilých dlužníků v exekuci není zanedbatelný a každé opatření, které může vést ke zlepšení této situace, lze jen uvítat.



Mgr. Pavel Gottwald, MBA

právník v praxi se zaměřující na pojistné a insolvenční právo

Nejbližší kurzy s lektorem:

**Insolvenční řízení
- základní otázky
úpadkového práva
- novely 2017 a 2019,
zkušenosti a očekávání**

4. 2. 2020 Brno

10. 3. 2020 Praha

24. 3. 2020 Olomouc

21. 4. 2020 Ostrava



Skončení pracovního poměru v otázkách a odpovědích

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Skončení pracovního poměru je téma stále aktuální, proto už o něm také bylo nejen v Ad rem napsáno mnoho. Pojdme se ale na tuto problematiku podívat zase z jiného úhlu, formou otázek a odpovědí, s nimiž se setkávám na svých seminářích nebo které v praxi řeším.



OTÁZKA: Kdy je možné skončit pracovní poměr se zaměstnancem, který je nemocný, tedy v dočasné pracovní neschopnosti?

ODPOVĚĎ: Zde velmi záleží na způsobu, kterým je pracovní poměr ukončován. V této souvislosti si dovolím poukázat na to, že nezřídka v praxi dochází k záměně způsobů skončení pracovního poměru a je zaměňována kupř. výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Vše však má svá pravidla, kterých je třeba se držet.

Způsoby skončení pracovního poměru:

1) **Dohoda:** s ohledem na skutečnost, že se jedná o vůli obou stran (tedy zaměstnance i zaměstnavatele) pracovní poměr skončit, skončí pracovní poměr ke sjednanému datu bez ohledu na to, že zaměstnanec dohodu jako nemocný podepisoval či v mezidobí onemocněl.

2) **Výpověď:** zde je podstatný rozdíl v tom, zda výpověď dává zaměstnavatel či zaměstnanec. Pokud dává výpověď zaměstnavatel, je třeba upozornit na ust. § 53 zákoníku práce, které zaměstnavatel zakazuje dát výpověď v případech v tomto ustanovení vyjmenovaných, mimo jiné tedy i v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilsti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. Naproti tomu pokud dává výpověď zaměstnanec,

pak se na něj ust. § 53 zákoníku práce nevztahují, neboť toto ustanovení výslovně stanoví, že se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době (...).

3) **Okamžité zrušení pracovního poměru:** Z vlastní zkušenosti vím, že je mnohdy pro personalisty překvapivá informace, že s dočasně práce neschopným zaměstnancem je možné okamžité zrušit pracovní poměr. Ano, skutečně tomu tak je. Vyplývá to z ust. § 55 odst. 2 zákoníku práce: *Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.* Omezení ve vztahu k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance neexistuje vůbec.

4) **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době:** Omezení zde opět platí pouze pro zaměstnavatele, který by takto chtěl pracovní poměr končit. Předpokladem samozřejmě je mít platně sjednanou zkušební dobu. Zákoník práce jednoznačně stanoví, že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

5) **Skončení pracovního poměru uplynutím doby:** Pracovní poměr skončí uplynutím doby, i když se zaměstnanec nachází v dočasné pracovní neschopnosti.

OTÁZKA: Co když si zaměstnanec odmítne výpověď/okamžité zrušení pracovního poměru/zrušení pracovního poměru ve zkušební době převzít?

ODPOVĚĎ: Pokud očekáváte problémy, tedy tušíte, že by taková situace mohla nastat, pak nelze než doporučit přizvat si k osobnímu doručo-

vání písemnosti ještě další dva svědky. V této souvislosti odkazuji na ust. § 334 odst. 3 zákoníku práce: *Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.* Z vlastní praxe pak doporučím vyhotovit si písemný záznam o odmítnutí přijetí písemnosti, v němž popíšeme situaci, která nastala (bylo doručováno a co bylo doručováno) a že došlo k odmítnutí přijetí písemnosti. Na dokumentu potom uvést, kdo byl odmítnutí přijetí písemnosti přítomen + podpisy osob. Nezapomeňte rovněž uvést datum.

OTÁZKA: Jakou roli hraje při skončení pracovního poměru odborová organizace? Jedna naše zaměstnankyně vytušila, že s ní hodláme skončit pracovní poměr a stala se členem odborové organizace, jak s touto situací naložit?

ODPOVĚĎ: Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, pak „vystupuje“ při skončení pracovního poměru v různých rolích (blíže viz ust. § 61 zákoníku práce):

- *Nutnost s odborovou organizací skončení pracovního poměru projednat:*

Předem projednat s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen výpověď z pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru.

- *Nutnost mít souhlas odborové organizace se skončením pracovního poměru:*

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době

1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může použít tohoto souhlasu jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. K tomuto je třeba doplnit, že jestliže odborová organizace odmítla udělit výše uvedený souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

- Nutnost odborovou organizaci informovat:

S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

S odkazem na výše uvedené lze tedy uzavřít, že pokud se zaměstnankyně nestala členem orgánu odborové organizace, tak situaci zaměstnavateli až tak nekomplikovala, neboť je třeba rozlišovat mezi pojmy „člen odborové organizace“ a „člen orgánu odborové organizace“ a rovněž tak mezi „projednat“ a „mít souhlas“. U člena orgánu odborové organizace je to totiž pro zaměstnavatele přece jen o něco komplikovanější – podmínka souhlasu blíže specifikovaná v ust. § 61.

OTÁZKA: Náleží zaměstnanci odstoupné i v případě dohody o rozvázání pracovního poměru?

ODPOVĚĎ: Ano, a to za podmínek stanovených v ust. § 67 zákoníku práce. Toto ustanovení si dovoluji v částech citovat:

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru **výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů**, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstoupné (... *zákoník práce dále specifikuje výši odstoupného*).

(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru **výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů**, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstoupné (... *zákoník práce dále specifikuje výši odstoupného*).

V této souvislosti si dovoluji upozornit na to, že z odstoupného se neodvádí tzv. odvody. Pokud bychom zaměstnanci poskytovali určitou finanční kompenzaci mimo ust. § 67 zákoníku práce, nelze pak hovořit o odstoupném, nýbrž kupř. o „finančním bonusu“ apod., z tohoto se pak tzv. odvody klasicky odvádí.

OTÁZKA: Ust. § 313 zákoníku práce mimo jiné stanoví, že zaměstnavatel je povinen při skončení pracovního poměru vydat potvrzení o zaměstnání (zápočtový list). Znamená to, že zápočtový list musíme zaměstnanci doručovat? Nebo jak si vyložit povinnost zápočtový list vydat?

ODPOVĚĎ: Zákoník práce s pojmem „zápočtový list“ nepracuje, kdy v ust. § 313 pracuje s pojmem „potvrzení o zaměstnání“. Zákoník práce rovněž stanoví, že zaměstnavatel je povinen vydat potvrzení o zaměstnání (= zápočtový list) při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. **Zápočtový list je tedy třeba vydat bez výjimky vždy při skončení pracovněprávního vztahu.** A to dokonce i tehdy, má-li zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřenou kupř. dohodu o provedení práce spočívající v jednorázovém úkolu (kupř. překlad textu z anglického do českého jazyka, dvouhodinová přednáška apod.).

Je třeba zdůraznit, že zaměstnavatel **nemůže vydání zápočtového listu vázat na splnění nějaké povinnosti zaměstnance**, např. vrácení pracovních pomůcek či úhradu škody, kterou zaměstnanec zaměstnavateli způsobil.

A jak si tedy vyložit povinnost „vydat“? Ve většině případů se zápočtový list vydává zaměstnanci v místě pracoviště při skončení zaměstnání. Jsou však situace, kdy předání zápočtového listu v místě pracoviště není možné. V tomto případě je možné uzavřít, že pokud zaměstnavatel

zaměstnance prokazatelně vyzve (např. písemně) a tento si zápočtový list nevyzvedne, byla by i v tomto případě splněna povinnost zápočtový list vydat. Povinnost zápočtový list i doručit tedy striktně ze zákoníku práce nevyplývá (čímž však není vyloučeno zápočtový list doručovat). Samozřejmě, že se lze v praxi setkat s různými odbornými výklady.

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

Nejbližší semináře s lektorkou:

Zákoník práce v otázkách, odpovědích a praktických příkladech

17. 12. 2020 Ostrava

14. 2. 2020 Brno

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

24. 1. 2020 Brno

25. 2. 2020 Vyškov

4. 3. 2020 Brno

24. 3. 2020 Olomouc

21. 4. 2020 Ostrava

29. 4. 2020 Praha

Průměrný výdělek a jeho vliv na odstupné a podporu v nezaměstnanosti



Ing. Olga Krchová

Při výpočtu hrubé mzdy zaměstnance hraje velmi významnou roli průměrný hrubý hodinový výdělek. Jeho výpočet jednoznačně upravuje zákoník práce (§§ 351 – 362). Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

Rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku je (s výjimkou konta pracovní doby) předchozí kalendářní čtvrtletí. V žádném případě ne čtvrtletí aktuální ani čtvrtletí starší než předcházející.

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije zaměstnavatel pravděpodobný výdělek, ten zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Průměrný výdělek výrazně ovlivňuje výši odstupného vypláceného zaměstnavatelem zaměstnanci i výši podpory v nezaměstnanosti, a to z toho důvodu, že na průměrný hrubý hodinový výdělek přímou cestou navazuje průměrný hrubý měsíční výdělek, který je základem pro výpočet odstupného i průměrný čistý měsíční výdělek, z kterého se vypočítá zaměstnanci případná podpora v nezaměstnanosti. Průměrný hrubý měsíční výdělek vypočteme tak, že průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobíme týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

Průměrný měsíční čistý výdělek zjistíme z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje. Daňový bonus nepřičítáme.

Příklad:

Zaměstnanec má u zaměstnavatele uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, zaměstnán je od srpna 2013, týdenní pracovní doba 40 hodin. K 30. září 2019 uzavřel zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o skončení pracovního poměru z organizačních důvodů. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru **odstupné ve výši nejméně**

- a) **jednonásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) **dvojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) **trojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky

Pro výpočet odstupného se používá průměrný hrubý měsíční výdělek.

Hrubá mzda zaměstnance je vyměřena na 30.000 korun, ve 2. Q 2019 odpracoval plný počet hodin (520).

Průměrný hrubý hodinový výdělek pro 3. Q 2019 = $(3 \times 30.000) / 520 = 173,08$ Kč.

A) V červenci 2019 čerpal zaměstnanec 10 dnů dovolené (zůstatek dovolené k 30. 9. 2019 1 den), v srpnu 2019 odpracoval 12 přesčasových hodin v pracovních dnech.

Zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci v září 2019 měsíční odměnu 10.000 korun a pololetní odměnu 32.000 korun.

B) Zaměstnanec se se zaměstnavatelem domluvil na čerpání nevybrané dovolené (1 den) 1. října 2019, tímto dnem skončil jeho pracovní poměr.

Průměrný hrubý hodinový výdělek pro 4. Q 2019:

Příjem za odpracované hodiny $(30.000 / 184 \times 104 = 16.957) + (30.000 / 176 \times 188 = 32.046) + 30.000 = 79.003$ Kč

Příplatek za 12 přesčasových hodin = $12 \times 0,25 \times 173,08 = 519,24$ (v rámci zaokrouhlení **519 Kč**)

Odměna $10.000 + (32.000 / 2 / 528 \times 448) = 10.000 + 13.576 = 23.576$ Kč

Celkový příjem za práci = 79.003 + 519 + 23.576 = 103.098 Kč

Odpracované hodiny = 104 + 188 + 168 = 460

Průměrný hrubý hodinový výdělek pro 4. Q 2019 = $103.098 / 460 = 224,13$ Kč

Výpočet hrubé mzdy zaměstnance za září (resp. říjen) 2019:

	A) září 2019	B) září 2019
Za odpracované hodiny	30.000	30.000
Náhrada za nevyčerpanou dovolenou (8 x 173,08 = 1384,64)	1.384	
Odměna měsíční	10.000	10.000
Odměna pololetní	32.000	32.000
Odstupné (trojnásobek PHMV) PHMV = 173,08 x 40 x 4,348 = 30.102,07		
Po zaokrouhlení 30.103 x 3 = 90.309	90.309	
Hrubá mzda září 2019	163.693	72.000
	A) říjen 2019	B) říjen 2019
Náhrada za dovolenou (8 x 224,13 = 1.793,04)		1.794
Odstupné (trojnásobek PHMV) PHMV = 224,13 x 40 x 4,348 = 38.980,69		
Po zaokrouhlení 38.981 x 3 = 116.943		116.943
Hrubá mzda říjen 2019		118.737
Celkem	163.693	190.737

Z výpočtu je jasné, že výhodnější pro zaměstnance je ukončení pracovního poměru 1. října 2019, odměna vyplacená zaměstnanci ve čtvrtletí, ve kterém je pracovní poměr ukončen totiž neovlivňuje průměrný hrubý měsíční výdělek, tedy ani výši odstupného. Něco jiného to je v případě, že k ukončení pracovního poměru dojde až po skončení čtvrtletí, pak již bude odměna započítána do výpočtu průměrného výdělku a výši odstupného u zaměstnance ovlivní. Rozdíl ve výši hrubého příjmu zaměstnance v našem případě dosáhne v případě odložení skončení pracovního poměru o jeden den částky **27.044 Kč**.

Výpočet průměrného čistého měsíčního výdělku zaměstnance pro potřebu výpočtu podpory v nezaměstnanosti:

Zaměstnanec učinil prohlášení poplatníka, uplatňuje základní slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na tři děti (jedno, druhé a třetí).

	A)	B)
Průměrný hrubý hodinový výdělek	173,08	224,13
Průměrný hrubý měsíční výdělek	30.103	38.981
Průměrný čistý měsíční výdělek - výpočet		
Srážka ZP (1/3 z 13,5 %)	1.355	1.755
Srážka SP (6,5 %)	1.957	2.534
Základ daně (zaokrouhlení na 100 Kč nahoru)	40.300	52.200
= HM + pojištění za zaměstnavatele		
Daň z příjmů 15 %	6.045	7.830
Sleva na poplatníka	2.070	2.070
Daňové zvýhodnění na 3 děti	4.901	4.901
Skutečně sražená záloha	0	859
Daňový bonus nepřičítáme.		
Průměrný čistý měsíční výdělek	26.791	33.833

Nejbližší kurzy s lektorkou:**Změny ve mzdové účtárně v r. 2020**

16. 12. 2019 Vyškov
19. 12. 2019 Brno

Zdaňování příjmů fyzických osob 2020

20. 1. 2020 Vyškov
23. 1. 2020 Brno

E-neschopenka a další aktuální otázky nemocenského pojištění

17. 12. 2019 Brno

E-neschopenky a další novinky v oblasti mezd v roce 2020

22. 1. 2020 Brno

 **Ing. Olga Krchová**
účetní a daňová poradkyně

Dotazy mzdových účetních

Ing. Růžena Klímová

DOTAZ č. 1

Kdo a z jakého vyměřovacího základu odvádí pojistné na zdravotní pojištění v případě, že zaměstnanec má po celý kalendářní měsíc neomluvenou absenci, či čerpá neplacené volno?

K 1. 1. 2015 byl ze zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, vypuštěn odst. 3 § 9 a jediným kritériem pro odvod zdravotního pojištění je dodržení **minimálního vyměřovacího základu** u zaměstnanců, kteří nejsou pojištěnci státu, a u nichž nenastala překážka dle ustanovení § 191 zákoníku práce (DPN, ošetřování, mateřská a rodičovská dovolená). Protože plátcem pojistného za zaměstnance je vždy zaměstnavatel, musí být v příslušném měsíci odvedeno pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu, kterým je minimální mzda. Pojistné činí 1 803 Kč. Pokud není dodržen minimální vyměřovací základ z důvodu absence, neplaceného volna nebo z jiného neomluvitelného důvodu (např. kratší pracovní úvazek apod.), je nutné vypočítat tzv. doplatek do minima. Zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci pojistné včetně doplatku do minima bez jeho souhlasu a v případě, že zaměstnanec tak vysoký příjem nemá, srazí pojistné bez souhlasu zaměstnance v budoucích měsících, kdy je možné pojistné srazit.

DOTAZ č. 2

Zdravotní pojišťovna při kontrole zjistila, že pojištěnec má nahlášen dlouhodobý pobyt v zahraničí. Současně má příjem dle § 6 zákona č. 586/1992 Sb. (pravidelný či nepravidelný) u plátce pojistného registrovaného v ČR. Jak postupovat z hlediska odvodu pojistného ze zúčtovaných příjmů?

Pro správnou odpověď je nutné znát, učinil-li pojištěnec ohlášení u příslušné zdravotní pojišťovny – viz. § 8 odst. 4 z. č. 48/1997 Sb. „Pojištěnec není povinen platit pojistné po dobu, kdy je dlouhodobě v cizině, pokud je v cizině zdravotně pojištěn a učinil o této skutečnosti u příslušné

zdravotní pojišťovny písemné prohlášení.“ Pobyt v cizině musí být delší než 6 měsíců. Pokud se zaměstnanec odhlásil, pak veškeré příjmy, které mu kterýkoliv plátec v ČR v této době poskytuje, **nepodléhají pojistnému na zdravotní pojištění**. Je ovšem nutné, aby příslušný plátec měl o této skutečnosti povědomost a také kopii dokladu o odhlášení zaměstnance ze zdravotní pojištění.

DOTAZ č. 3

Zaměstnanec z EU nedoložil zaměstnavateli formulář A1, kterým se dokládá příslušnost k právním předpisům v oblasti pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Za zaměstnance bylo odváděno pojistné na zdravotní i sociální pojištění podle čs. předpisů. Při kontrole ze strany OSSZ se zjistilo, že zaměstnanec podléhá v oblasti pojistného předpisům jiné země EU a na základě žádosti zaměstnavatele byl přeplatek na pojistném na sociální zabezpečení vrácen. Nyní plátec žádá o vrácení přeplatku na zdravotní pojištění. Jak v tomto případě postupovat?

Každá zdravotní pojišťovna je povinna respektovat doklad A1, kterým se prokazuje příslušnost k právním předpisům. Pokud byl doklad A1 předložen plátcí dodatečně, a z toho důvodu bylo neoprávněně pojistné odváděno jak OSSZ, tak příslušné zdravotní pojišťovně, vznikl přeplatek na pojistném, který je příslušný orgán **povinen vrátit**.

Podle § 14 zákona č. 592/1992 Sb. se nárok na vrácení přeplatku promlčuje za 10 let od uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl.

Přeplatek pojistného se vrací plátcí pojistného nebo jeho právnímu nástupci, pokud není jiného splatného závazku vůči příslušné zdravotní pojišťovně. Je-li takový závazek, použije se přeplatku pojistného k jeho úhradě. Současně je nutné podat opravné přehledy za měsíce, které se k přeplatku pojistného vztahují. Zaměstnavatel je povinen pojistné za zaměstnance odvést do země EU, která vydala doklad A1. Přitom postupuje podle předpisů příslušné země EU.



DOTAZ č. 4

Zaměstnavatel má od zaměstnance formulář A1, na základě něhož přísluší do systému zdravotního pojištění jiného státu EU. Zaměstnavateli se nedaří realizovat odvody pojistného do zahraničí a chce odvádět do ČR. Jak v tomto případě postupovat?

Tento problém je povinen si vyřešit sám zaměstnavatel, neboť Nařízení rady EU č. 883/2004 a č. 978/2009 stanoví, že **občané EU** (pro Českou republiku platí tato nařízení od 1. 5. 2010), **EHP** (pro ně platí tato nařízení od 1. 5. 2012) a **Švýcarska** (pro ně platí tato nařízení od 1. 4. 2012) podléhají vždy jedinému systému pojištění, a to na základě příslušnosti k právním předpisům. Je zcela vyloučeno, aby zaměstnanec, který podléhá právním předpisům jiné země EU, EHP nebo Švýcarska, byl pojištěncem naší zdravotní pojišťovny. Výjimečně to bývá řešeno i tak, že pojistné (za sebe i zaměstnavatele) hradí do příslušné země sám zaměstnanec a zaměstnavateli o tom předává doklady.

DOTAZ č. 5

Jakým způsobem je povinen zaměstnavatel, který zaniká bez právního nástupce, uložit personální doklady o zaměstnancích (vznik a skončení pracovního poměru)? Jak je tato skutečnost řešena v případě mzdových dokladů?

Povinnosti zaměstnavatelů v dané oblasti řeší ustanovení § 35a zákona č. 582/1991 Sb. Zaniká-li zaměstnavatel bez právního nástupce před uplynutím archivačních dob, je povinen zajistit úschovu záznamů a dalších dokladů do uplynutí těchto dob a bez zbytečného odkladu písemně oznámit OSSZ, kde jsou doklady zaměstnavatele uloženy.

Jsou-li doklady zaměstnavatele po zaměstnavateli zaniklém bez právního nástupce

uloženy ve spisovně nebo správním archivu a spisovou službu, v provozovně, ve které se vykonává činnost na základě státního povolení k provozování živnosti vedení spisovny, nebo v archivu, **jsou zřizovatel spisovny, zřizovatel správního archivu, podnikatel**, kterému bylo uděleno státní povolení k provozování živnosti vedení spisovny, archiv nebo jeho zřizovatel povinni **na výzvu orgánu sociálního zabezpečení pořídit výpis**, opis nebo kopii dokladů zaměstnavatele pro účely provádění důchodového pojištění a nejpozději do 30 dnů ode dne doručení této výzvy je orgánu sociálního zabezpečení zaslat. Držitel dokladů na žádost orgánu sociálního zabezpečení potvrdí shodu jím pořízeného opisu nebo kopie dokladu zaměstnavatele s dokladem zaměstnavatele uloženým u držitele dokladů. **Držitel dokladů má právo na úhradu nákladů spojených s pořízením výpisu**, opisu nebo kopie dokladů zaměstnavatele, s jejich zasláním orgánu sociálního zabezpečení a s potvrzením shody jím pořízeného opisu nebo kopie dokladu zaměstnavatele s dokladem zaměstnavatele uloženým u držitele dokladů; výši nákladů je držitel dokladů na výzvu orgánu sociálního zabezpečení povinen prokázat. **Právo na úhradu těchto nákladů nemá veřejný archiv** v případech, ve kterých nemá právo na úhradu nákladů na pořízení výpisu, opisu nebo kopie archiválie podle zákona upravujícího archivnictví a spisovou službu.

Zaniká-li bez právního nástupce držitel dokladů, u kterého jsou uloženy doklady zaměstnavatele po zaměstnavateli zaniklém bez právního nástupce, před uplynutím archivačních dob, je tento držitel dokladů povinen bez zbytečného odkladu písemně oznámit příslušné OSSZ skutečnosti týkající se jeho zániku a dále na vlastní náklady zajistit uložení dokladů zaměstnavatele u jiného držitele dokladů do uplynutí těchto dob a písemně oznámit příslušné OSSZ, kde jsou doklady zaměstnavatele uloženy. **Zaměstnavatelé jsou povinni dle § 35a odst. 4 uchovávat:**

mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění, po dobu **30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají**, jedná-li se o poživitele starobního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce.

Za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují **doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy**

o pracovních úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu.

DOTAZ č. 6

Pojištěnka ukončila dlouhodobý pobyt v zahraničí, kde doprovázela manžela vyslaného služebně do USA. Před odjezdem ukončila pracovní poměr u svého zaměstnavatele. Po návratu nenastoupila do zaměstnání a následně otěhotněla. Má nárok na mateřskou dovolenou a v jaké výši?

Mateřská dovolená se poskytuje v délce 28 týdnů, narodí-li se jedno dítě, a 37 týdnů, narodí-li se více dětí. Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje za podmínky, že pojištěnka byla účastna nemocenského pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM alespoň 270 kalendářních dnů. Nástup na PPM si určuje pojištěnka v rozmezí 6. až 8. týdnu před očekávaným dnem porodu.

Ke dni nástupu na PPM se stanoví denní vyměřovací základ z příslušného rozhodného období, kterým je zpravidla 12 předchozích měsíců a je v něm alespoň 30 kalendářních dnů, kterými se dělí vyměřovací základ. Další variantou rozhodného období je doba ode dne nástupu do pojištěného zaměstnání do konce měsíce, který předchází měsíci, kdy vznikla sociální událost za podmínky, že je v něm alespoň 30 kal. dnů, atd.

Zjištěný denní vyměřovací základ se redukuje podle redukčních hranic platných pro daný kal. rok, přičemž do první redukční hranice se započte vše, do druhé RH se započte 60%, do třetí RH se započte 30%, nad 3. RH se nezapočte nic. Zredukováný DVZ se násobí sazbou 70% a výsledek se zaokrouhlí na celou Kč nahoru.

Není-li splněna tzv. čekací doba (270 dnů před nástupem na PPM), pak ošetřující gynekolog vystaví DPN 6 týdnů před očekávaným dnem porodu a ukončí ji 6. týdnem po skutečném porodu. Od počátku 7. týdne věku dítěte může rodič žádat o rodičovský příspěvek na příslušném úřadu práce.

DOTAZ č. 7

Lze v případě, že má manžel výrazně vyšší příjmy než manželka, která má nastoupit na MD, požádat o výpočet výše mateřské z výdělku manžela? A za jakých podmínek?

Nastoupit na PPM musí pojištěnka, pokud plní podmínky nároku na PPM – viz dotaz č. 6. Do konce 6. týdne věku dítěte se poskytuje PPM z příjmů pojištěnky. Nejdříve k počátku 7. týdne věku dítěte lze uzavřít dohodu s otcem dítěte nebo manželem, že bude pečovat o dítě on. Jde o předání péče o dítě druhému pojištěnci. Od tohoto dne se pak poskytuje PPM z jeho pojištěného zaměstnání, pokud ke dni převzetí péče o dítě plní i on podmínky pro nárok na PPM. PPM je náhradou příjmu, a proto v takovém případě muž nemůže pracovat, protože pečuje o dítě a pobírá dávku nemocenského pojištění.

Současně je nutné upozornit na to, že zaměstnanec musí požádat svého zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou. O rodičovskou dovolenou může zaměstnanec požádat nejdříve ode dne narození dítěte až do tří let věku dítěte.

DOTAZ č. 8

Jaká jsou pravidla a možnosti střídání péče o dítě mezi oběma rodiči dítěte v závislosti na zaměstnání při rodičovské dovolené? Lze rozložit rodičovský příspěvek na oba rodiče v případě dvou a více dětí?

Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory a náleží vždy jen jednomu z rodičů ode dne narození dítěte nebo ode dne, který následuje po dni ukončení dávky nemocenského pojištění, pokud na dávku nemocenského pojištění vznikl nárok. **Rodičovský příspěvek náleží pouze na jedno dítě, které je v rodině nejmladší.** Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč. Od roku 2020 se předpokládá zvýšení na částku 300 000 Kč.

Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžitě pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění. **Rodič může volit výši rodičovského příspěvku**, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce

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

Nelze-li stanovit žádnému z rodičů v rodině denní vyměřovací základ, náleží rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte.

DOTAZ Č. 9

Osoba je registrována na úřadu práce. Může si přivydělávat a do jaké výše v případě, že mu není přiznána podpora? Jaká je situace v případě čerpání přiznané podpory? Prosim o porovnání historie tohoto problému v uplynulých letech.

Uchazeč o zaměstnání, pokud mu nevzniká nárok na dávku, může mít příjem ze zaměstnání až do výše ½ minimální mzdy, tedy od 1. 1. 2019 do výše 6 675 Kč. Má-li uchazeč o zaměstnání nárok na dávku, pak dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti **není tzv. nekolidující příjem možný.**

Historie

V roce 2009 bylo možné současně pobírat dávku a současně mít příjem ze závislého zaměstnání nepřesahujícího polovinu minimální mzdy, tedy 4 000 Kč.

Od roku 2010 došlo ke zrušení souběhu pobírání dávky a tzv. nekolidujícího příjmu. Nekolidující příjem do výše ½ minimální mzdy – 4 000 Kč.

V letech 2011 až 2012 platily stejné podmínky. V roce 2013 došlo k 1. 8. 2013 ke zvýšení minimální mzdy. V období od 1. 1. 2013 do 31. 7. 2013 činila minimální mzda 8 000 Kč, ½ pak 4 000 Kč.

Od 1. 8. 2013 se zvýšila minimální mzda na částku 8 500 Kč, tedy ½ činila 4 250 Kč. Současně byl upraven § 4 NV č. 567/2006 Sb. s tím, že poživatelé invalidních důchodů mají minimální mzdu nadále ve výši 8 000 Kč.

Od 1. 1. 2015 se zvýšila minimální mzda na částku 9 200 Kč, tedy ½ činila 4 600 Kč, přičemž § 4 NV č. 567/2006 Sb. zůstal nedotčen. Od 1. 1. 2016 se zvýšila minimální mzda na částku 9 900 Kč a u poživatelů invalidních důchodů se zvýšila na 9 300 Kč.

Od 1. 1. 2017 se zvýšila minimální mzda na 11 000 Kč měsíčně. Došlo ke sjednocení

minimální mzdy pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda pobírají invalidní důchod či nikoliv.

Od 1. 1. 2018 se zvýšila minimální mzda na 12 000 Kč měsíčně.

Od 1. 1. 2019 činí minimální mzda 13 350 Kč, její polovina činí 6 675 Kč.

DOTAZ č. 10

Zaměstnavatel bude zaměstnanci poskytovat tzv. motivační příspěvek na vzdělávání ve výši 10 000 Kč měsíčně. Jedná se o příspěvek, který byl zaveden od 1. 1. 2011 novelou zákona o daních z příjmů, poskytnutý studentovi vysoké školy na ubytování, jízdné a na podporu vzdělávání souvisejícího s budoucím výkonem profese v naší společnosti. S tímto zaměstnancem má uzavřenou dohodu o provedení práce s příjmem do 10 000 Kč měsíčně, takže jeho příjem nepodléhá odvodu zdravotního pojištění. Pokud ale poskytne zaměstnanci také motivační příspěvek, bude jeho zdanitelný příjem v součtu přesahovat 10 000 Kč měsíčně. Bude se z takto dosaženého příjmu odvádět zdravotní pojištění, příp. zda se tyto příjmy neslučují a motivační příspěvek tak nebude podléhat pojistnému?

Motivační příspěvek je poskytován **budoucímu zaměstnanci**, který v dané době studuje střední nebo vysokou školu. ZDP stanoví, k jakým účelům lze motivační příspěvek využít. Pokud však zaměstnavatel se studentem uzavře jakýkoliv pracovněprávní vztah, stává se zaměstnancem a od tohoto okamžiku neplní motivační příspěvek podmínky stanovené zákonem o daních z příjmů a motivační příspěvek se stává odměnou související se zaměstnáním. Pokud zaměstnavatel uzavřel se studentem DPP, pak se již o motivační příspěvek nejedná a je nutné tuto částku považovat za zdanitelný příjem poskytnutý zaměstnanci v souvislosti s existujícím pracovněprávním vztahem v příslušném kalendářním měsíci. Jestliže byl „motivační příspěvek“ ve výši 10 000 Kč a příjem z DPP 10 000 Kč, pak celkový zdanitelný příjem zaměstnance činí v rámci tohoto pracovněprávního vztahu (DPP) 20 000 Kč, a je tudíž nutné odvést zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Pochopitelně, že pojistné ovlivní i odvod zálohové daně, neboť je nutné provést brutaci zdanitelného příjmu.

DOTAZ č. 11

Zaměstnanec má sjednaný kratší pracovní úvazek, v němž nedosahuje minimálního vyměřovacího základu, a zaměstnavatel mu pravidelně sráží tzv. doplatek pojistného do minima. Jak se postupuje při výpočtu odvodu pojistného, čerpá-li takový zaměstnanec neplacené volno jen po část měsíce?

Pro účely odvodu zdravotního pojištění je od roku 2015 nutné sledovat **pouze dosažení minimálního vyměřovacího základu** a není již podstatné, z jakého důvodu nebyl dosažen. Má-li zaměstnanec kratší pracovní úvazek a z tohoto důvodu nedosáhne ani minimálního vyměřovacího základu, nebo nedosáhne minimálního vyměřovacího základu z jiného důvodu, například z důvodu absence či neplaceného volna, je zaměstnavatel povinen srazit tzv. doplatek do minima.

Minimální vyměřovací základ neplatí pro pojištěnce státu a též při důležitých osobních překážkách v práci dle ustanovení § 191 zákoníku práce (dočasná pracovní neschopnost, ošetřování, mateřská dovolená, rodičovská dovolená).

Z dosaženého vyměřovacího základu se odvede 13,5%, z toho 2/3 hradí zaměstnavatel, 1/3 hradí zaměstnanec. Zaměstnanci se bez jeho souhlasu dále srazí pojistné ve výši 13,5% z rozdílu minimálního vyměřovacího základu a dosaženého vyměřovacího základu.

DOTAZ č. 12

Zaměstnanec využije možnosti čerpat dle zákoníku práce 2 dny volna na vlastní svatbu. Jak se posuzuje druhý nárokový den, který není placený zaměstnavatelem? Jedná se o klasické neplacené volno?

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., o dalších důležitých osobních překážkách v práci, stanoví v příloze k tomuto nařízení: „Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den.“

Pro správné určení nároku ve vztahu k této překážce je nutné vědět, kdy se svatební obřad koná. Koná-li se ve všední den, zaměstnanci náleží 2 dny, z toho pouze za jeden den příslušná náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Druhý den je poskytován bez náhrady mzdy (omlu-

vené neplacené volno). V případě, že se svatební obřad koná v den pracovního klidu (sobota, neděle a svátek), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za jeden den, zpravidla za den před obřadem nebo za den po obřadu. Další den volna, které je ovšem neplacené, **již dle právního předpisu nenáleží**. Zaměstnavatel je však oprávněn vyhovět žádosti zaměstnance o neplacené volno.

DOTAZ č. 13

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na životní pojištění a zaměstnanec se rozhodne vybrat část z naspořené částky. Jak je to s dopočtem zdravotního a sociálního pojištění a dopočtu daní v takovém případě? Je stanoven časový limit zpětných doplů?

Zákon č. 586/1992 Sb. byl k 1. 1. 2015 podstatným způsobem upraven tak, aby mimořádné výběry u soukromého životního pojištění byly značně nevýhodné. Pokud byla smlouva k 1. 1. 2015 upravena tak, že mimořádné výběry již neumožňuje, ale v budoucnu zaměstnanec přesto mimořádný výběr uskuteční, je povinen informovat zaměstnavatele do konce měsíce,

v němž výběr uskutečnil. Současné je povinen veškeré příspěvky od zaměstnavatele (zaměstnavatelů) počínaje lednem 2015 zdanit, a musí proto podat daňové přiznání za rok, kdy mimořádný výběr uskutečnil. Příspěvky od zaměstnavatele uvádí v daňovém přiznání jako příjem dle § 6 ZDP. Pokud zaměstnavatel bude takovému zaměstnanci **nadále přispívat, jedná se o příjem, který již není osvobozen**, a proto se musí odvést pojistné a příjem zdanit. Současné se bude na straně zaměstnavatele jednat o daňově neúčinný výdaj.

Žádné další povinnosti zaměstnavateli nevznikají. Zaměstnanec však musí ještě zdanit výhody, které vznikly snížením ročního daňového základu z titulu jeho vlastních příspěvků, a to zpětně počínaje rokem 2015.

V případě, že zaměstnanec opomene tuto důležitou skutečnost (mimořádný výběr) zaměstnavateli včas oznámit, a učiní tak opožděně nebo tato skutečnost vyjde najevo později, je nutné od měsíce následujícího po měsíci, kdy byl uskutečněn mimořádný výběr, vše opravit, tj. příspěvky od zaměstnavatele zdanit **a též odvést pojistné**. S tím je spojeno riziko vzniku dlužného pojistného a penále. Současné

je nutné příslušné příspěvky přeúčtovat do daňově neúčinných výdajů.

Zcela jinak je nutné posuzovat případ, kdy zaměstnanec smlouvu o soukromém životním pojištění předčasně ukončí. I v tomto případě je poplatník povinen zdanit veškeré příspěvky od zaměstnavatelů počínaje lednem 2015. Dále je povinen zdanit výhodu plynoucí z titulu snížení ročních daňových základů z důvodu vlastních příspěvků, a to za 10 let zpátky.

Ing. Růžena Klímová

odborná lektorka a konzultantka mzdového účetnictví, specialistka personální agendy

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Změny ve mzdové a personální oblasti 2020 aneb co je třeba znát v roce 2020

28. 1. 2020 Brno

14. 2. 2020 Praha

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky...

Které pro personalisty/mzdové účetní nejvíce relevantní právní předpisy byly zveřejněny ve Sbírce zákonů České republiky v posledním období?

Zákon č. 244/2019

Zákon, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (účinnost 30. 9. 2019).

Nářízení vlády č. 261/2019

Nářízení vlády o zvýšení příplatků k důchodu v roce 2020 (účinnost 1. 1. 2020).

Nářízení vlády č. 260/2019

Nářízení vlády o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2018, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2018, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2020 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2020 a o zvýšení důchodů v roce 2020 (účinnost 1. 1. 2020).

Sdělení č. 270/2019

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší pro účely nemoženského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2020.

Vyhláška č. 310/2019

Vyhláška o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2020. Účinnost od 1. 1. 2020.

Právo na informace - hledejme smysluplnou rovnováhu

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.

Pro vzdělávací agenturu TSM Vyškov přednáším více než 15 let témata spojená především se svobodným přístupem k informacím a zákonem č. 106/1999 Sb. Přátelé v nadsázce říkají, že i hmotnost lektora (tedy jako mne pranepatrného) se ustálila z reklamních důvodů na 106 kilech.



Novelizace zákona – cukr a bič

Jak říká brněnský bavič a herec Miroslav Donutil, pořád se něco děje, proto je dobré být „furt ve střehu“. Aktuálně Ministerstvo vnitra předložilo vládě novelu zákona o svobodném přístupu k informacím, tedy populární „stošestky“.

Jedním z přínosů novely má být nová možnost odmítat zjevně obstrukční žádosti o informace. A že jich dnes je.

Většina neziskových organizací ovšem hodnotí výše zmíněný vnitřní návrh jako skrytou snahu o vytvoření mechanismu, jenž by ochromil občanskou společnost a zabránil lidem v přístupu k informacím a následné kontrole veřejné moci.

Legendární informační bojovník a bývalý politik Oldřich Kužilek dokonce předmětnou novelu označil za: „*Největší zásah do práv občanů na svobodný přístup k informacím od sametové revoluce...*“.

Pravda bude někde uprostřed

Na jednu stranu je zapotřebí napsat, že právo na informace je ústavním právem, tedy té nejvyšší právní síly. Nejenom, že je právem samo o sobě, ale je i pomyslným mostem k právům dalším – například k právu shromažďovacímu, sdružovacímu či volebnímu. Je logické, že pokud chce občan kvalitně participovat na správě věcí veřejných tak k tomu potřebuje relevantní informace. Proto si informační právo nepochybně zaslouží ochranu.

Na druhou stranu se zejména mnohé obce a kraje potýkají se šikanozním zalováním vypečenými informačními žádostmi, a to v množství opravdu větším než malém.

Takřka každá z více než šesti tisíc českých, moravských a slezských obcí dnes má alespoň jednoho „svého sto-šestkáře“, který mnohdy tyranizuje obec, město, městskou část nebo kraj stovkami žádostí o informace. Modelově kupříkladu jihlavský magistrát, tedy z metropole jinak poklidného kraje Vysočina má 75 procent „info-žádostí“ od jediného (!) hyperaktivního žadatele. Jeden český krajský úřad se dokonce potýkal s více než tisícem „stošestkových dotazů“ od jednoho jurodivého žadatele za přibližně půl roku. A všechny dotazy musely být v souladu se zákonem řádně a včas vyřízeny. A to není mj. nijak levné.

O (veřejné) peníze jde až v první řadě

Pokud se někdo pousměje, a řekne fanfaronsky – „no a co má být, jen ať úředníci kmitají“, – tak se vysmívá krátkozrace. Mnoho správních úřadů již totiž přijalo speciální pracovníky na právní (či jiné) oddělení, kteří vyřizují mnohdy zbytečné mnohočetné žádosti o informace. A když si uvědomíme, že jeden takový pracovník stojí veřejnou kasu přibližně půl milionu korun ročně (včetně zákonných odvodů na zdravotní a sociální pojištění), a takových informačních pracovníků musí být aktuálně v ČR několik stovek, tak úsměv trochu mrzne na rtech. Satirik by možná dokázal namodelovat situaci, že občan čeká o dva měsíce déle na plánovanou operaci ve veřejném zdravotnickém zařízení, jelikož jeho kverulantský soused před tím vyčerpал statisíce z veřejných peněz, aby se odpovědělo na jeho šikanozní žádosti o informace podle „stošestky“.

Vychytralá odpověď, že to jde z jiné rozpočtové kapitoly, neobstojí, jelikož ve finále jsou to jedny veřejné peníze. Když se někde zbytečně utratí, tak jinde prostě

musí chybět, ekonomická energie musí zůstat zachována, zde žádné účetní triky a planě moralizující řeči skutečně nepomohou.

Závěr

Hledejme rozumné rovnovážné řešení, aby naše úřady nebyly zbytečně drazé šikanovány, ale současně nezadusme ústavní právo na informace.

Nic není černobílé.

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

2. 4. 2020 Brno
21. 4. 2020 Praha
28. 5. 2020 Ostrava

Jak motivovat zaměstnance nastavením systematického řízení projektů?

Regina Kubcová



Poměrně často se ještě setkávám v praxi s přesvědčením, že hlavní motivací pro lidi jsou peníze a různé benefity. Rozhodně to bez těchto složek nejde. Nicméně podle výzkumu mBlue z roku 2017 je nejčastějším důvodem odchodu nudná práce (35 %), nadřizený (26 %), následuje nemožnost postupu (15 %), firemní kultura (8 %) a na posledním místě se 3 % je nízká mzda. V mnoha firmách narážím na to, že velmi demotivující a únavné je pro zaměstnance přicházet se spoustou nápadů, jak co zlepšit a buď nejsou vyslyšeni, nebo jejich návrhy upadnou v zapomnění, nebo si je někdo napíše a nikdo jiný už neví, co se s nimi děje. V lepším případě se rozjede mnoho projektů najednou a výsledek je v nedohlednu. Jak to tedy udělat, abyste projekty zdárně dokončovali a lidé tak za sebou viděli výsledky své práce?

Co se všemi nápady na projekty?

Prvním krokem je ujasnit si, jak chceme s novými nápady zacházet, kam je zaznamenávat, jestli to bude mít na starosti jeden člověk nebo více lidí. Při jaké příležitosti se budeme nápady zabývat, jak je budeme prioritizovat a co se bude dít dál.

Pokud se nechcete zdržovat žádným velkým plánováním, rozhodně doporučuji položit si aspoň základní otázku, proč bychom se měli do kterého projektu pouštět, jaký má být výsledek, co nám to přinese, kolik nás to bude zhruba stát a jestli se nám to vyplatí. To všechno zní jako naprostá samozřejmost, ale ruku na srdce. U kterých projektů, než se do nich pustíte, se takto zamýšlíte a jak to pak končí?

Kdo to udělá?

Poté, co si přesně definujete cíl a přínos, abyste si byli jisti, že projekt má smysl, zvažte, kdo by měl na projektu pracovat. Ideální je zapojit tvůrce nápadu a další členy týmu hned od počátku, protože získají pocit, že jejich názor je důležitý a mnohem snáz přijmou zodpovědnost za svěřené úkoly. Nenuťte jim nezbytně jen vaše řešení. Nechte je přijít s vlastním. Budou aktivnější a nebudou mít pocit, že všechno, co vymyslí oni, letí do koše.

Otázkou je, kdo by měl být projektovým manažerem. V některých firmách bude fungovat, že ten, kdo s návrhem přišel, je

schopen si projekt i sám odřídit. Jinde bude vhodnější, když se projektu ujme nějaký manažer nebo tým lídr. To záleží na firemní kultuře.

Jak dlouho to bude trvat?

Je dobré mít vždy na paměti, že na projektech budou pracovat lidé, kteří mají stále svojí každodenní práci, ze které budou muset na čas trochu ukrojit, aby se mohli věnovat něčemu dalšímu. Plánování času na sebemenší projekt je velmi ošemetná věc. Všichni chtějí, aby byl projekt co nejrychleji dokončený a mají tendenci dávat si nereálné termíny dokončení. Projekty se pak vlečou a lidé jsou vyčerpaní a demotivovaní, že není vidět výsledek. Šéfové mají tendenci tlačit na výkon, ale to má pak negativní vliv na kvalitu práce.

Jak to uděláme?

Plánování jednotlivých kroků v projektu je někdy zdlouhavější, ale vždy se vyplatí. Když si přesně rozmyslíte, co je potřeba udělat, abyste se dostali do cíle, máte šanci odhalit spoustu věcí, které by vás jinak mohly nemile zaskočit během realizace. Nenaplánovaný projekt je ještě rizikovější než naplánovaný a v každém případě je dražší.

Jak spolu budeme komunikovat?

Klíčem k úspěchu při řízení projektu je komunikace. Nastavte si pravidelné porady,

kde se budete bavit o tom, jak se projekt vyvíjí, co se změnilo, co je potřeba udělat, co se podařilo atd. Nezapomeňte k úkolům, které z porady vyplynou, vždy přiřadit jednoho člověka, který bude mít na starost jeho splnění. Vyberte si nějaké místo, kde budete ukládat informace, které je potřeba sdílet s ostatními, aby všichni věděli to, co vědět potřebují.

Tyto úplně základní body stačí k tomu, abyste měli interní projekty pevně ve svých rukou. Pokud se vám podaří jich několik odřídit a dokončit, uvidíte, jak lidé ve vašem týmu pookřejí a bude je práce více těšit. Dokončení každého projektu oslavte a oceňte snahu svých lidí. Upřímná pochvala dělá zázraky.

Regina Kubcová
specialistka na procesní a projektové řízení

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Jak zavádět procesy a nezkolabovat (řízení interních projektů)

4. 3. 2020 Brno

18. 3. 2020 Praha

Vedení spolupracovníků a poskytování zpětné vazby

Mgr. Ing. Ivana Vodová



Poskytování zpětné vazby (pozitivní i negativní) tvoří nedílnou součást činnosti každého vedoucího /manažera. Obecně platí, že **je-li pochvala či kritika podána konstruktivním způsobem, jedná se o velmi účinný nástroj řízení pracovního výkonu, motivace a rozvoje spolupracovníků**. Přesto, zdá se, ne všichni vedoucí pracovníci tento nástroj používají efektivně. Důvody mohou být různé - obavy, neznalost, snaha vyhnout se nepříjemným situacím, předchozí negativní zkušenosti nebo prostě jen fakt, že přesně nevědí jak. Přitom stačí dodržovat několik jednoduchých principů a zásad a odměnou je Vám důvěra, respekt a spolupráce.

Předně, je třeba rozlišovat dvě základní formy zpětné vazby. Tou první je průběžná zpětná vazba, která se zpravidla vztahuje ke konkrétnímu, dílčímu úkolu nebo činnosti. Je prováděna většinou ústně a je obsažena v každodenním kontaktu a komunikaci vedoucího se spolupracovníkem (podřízeným). Druhou formou je pak komplexní zpětná vazba, která zahrnuje delší časové období (zpravidla rok) a bývá součástí pravidelného hodnocení zaměstnanců. Obvykle má jasně vymezený průběh, strukturu i výstup, které se liší v jednotlivých firmách či organizacích.

V případě průběžné neboli ad hoc zpětné vazby je tak na rozdíl od pravidelného hodnocení čistě na vedoucím kdy, jak často a jakým způsobem ji bude provádět. Podstatné je, **aby byla smysluplná**, a to jak z pohledu vedoucího, tak z pohledu pracovníka. A pro toho je mnohdy **forma stejně důležitá, ne-li důležitější než obsah**. Jakou zpětnou vazbu tedy považujeme za konstruktivní?

• Je vyvážená.

K tomu, abychom se rozvíjeli a pracovali lépe a efektivněji, potřebujeme oba typy zpětné vazby - pozitivní i negativní. Negativní k tomu, abychom věděli, čeho se vyvarovat, co dělat příště jinak, pozitivní naopak k uvědomění toho, co je žádoucí, ať už z hlediska našeho pracovního výkonu nebo jednání. Bohužel, až příliš často se setkávám s tím, že zatímco kritika přichází 100% spolehlivě, na pochvalu se poněkud zapomíná. Dobře odvedená práce je pro mnohé vedoucí samozřejmostí, o které není třeba mluvit. Jeden mistr

kdysi dokonce prohlásil, cituji: *"Mí lidé přece vědí, že jsem spokojený, když na ně neřvu!"*. Výsledkem podobného přístupu je pouze postupná demotivace, nejistota a pasivita podřízených, kde výkon odpovídá rčení: *"Kdo nic nedělá, nic nezkaží"*. Dobrý vedoucí se proto naopak snaží přistihnout své podřízené pokaždé, když něco dělají dobře a nezapomene je za to pochválit. Je si totiž dobře vědom toho, že to, za co jsme chváleni, máme tendenci opakovat. A tím, na rozdíl od pouhého vyhýbání se chybám, vnášíme do své práce systém a řád.

• Je diskrétní.

Zpětnou vazbu týkající se konkrétní osoby, zejména tu negativní, bychom měli sdělovat výhradně mezi čtyřma očima a ne "před nastoupenou jednotkou" či dalšími kolegy na pracovišti. Tím pracovníka dostaneme nanejvýš do trapné a nepříjemné situace, kdy utrpí jeho sebevědomí a nepřímo tak můžeme negativně ovlivnit jeho další práci, výkon i motivaci. V případě pochvaly pak vždy záleží na okolnostech, zda ji dotyčnému sdělíme v soukromí či veřejně (v úvahu je třeba vzít např. osobnost pracovníka, firemní kulturu, vztahy na pracovišti aj.).

• Preferuje partnerský přístup, nikoli přístup "shora".

Při poskytování zpětné vazby bychom měli neustále myslet na to, co je jejím smyslem, cílem a k čemu vlastně slouží? Jde-li nám o to motivovat druhé, rozvíjet je a získávat pro spolupráci, je třeba, aby to bylo patrné z našeho celkového projevu a komunikace - verbální (výběr slov), para-verbální (práce s hlasem) i neverbální (řeč

těla). Základem by měl být partnerský přístup a otevřená komunikace. Naopak projevy nadřazenosti, arogance či agrese jako poučování, napomínání, znevažování, slovní útoky, manipulace aj. vedou u podřízených k odmítání, nesouhlasu či zaujetí obranné pozice. Výsledkem je pak již zmiňovaná demotivace, ztráta důvěry a pasivita.

• Je jasná a konkrétní.

V případě negativní zpětné vazby je přesné a jasné pojmenování nedostatků zcela nezbytné jak pro samotné pochopení problému, tak pro nalezení optimálního řešení. Věty typu *"nastaly nějaké problémy"* toho mnoho neřeknou. Naopak díky přesnému popisu situace (*"došlo k chybnému označení, k poškození obalu"* aj.) se můžeme rychleji zaměřit na podstatu a předejít možným nedorozuměním či úhybným manévřům. Také pozitivní zpětnou vazbu je vhodné formulovat pokud možno konkrétně, smysl má však pouze tehdy, je-li myšlena upřímně. Tedy žádné *"musím Vás pochválit"*, ale *"chci!"*

• Je věcná, nikoli osobní.

Konstruktivní zpětná vazba nehodnotí (*"jste nespolehlivý, líný"*), nýbrž popisuje (*"dokumenty, které jste mi slíbil přinést, doposud nemám"*). Udržováním komunikace na věcné úrovni předcházíme vzniku a zvyšování napětí i možnému narušení vzájemných vztahů.

• Poskytuje prostor.

Zejména u negativní zpětné vazby je uplatňování této zásady velmi užitečné a hlavně potřebné. Tím, že druhého vy-

slechneme a umožníme mu, aby se k dané situaci vyjádřil, projevujeme zájem nejen o vzniklý problém, ale především o podřízeného jako o člověka, jeho názory, postoje i potřeby. "Ziskem" pak pro nás jsou nejen nové informace a souvislosti, díky kterým se stává zpětná vazba objektivnější, ale i posílení vzájemné (otevřené) komunikace, důvěry a motivace pracovníka. Proto je důležité se především na začátku ptát a rozvíjet dialog.

• Vede k aktivnímu zapojení.

Účinná zpětná vazba má vždy jasný a konkrétní výstup (úkol, závazek), ideálně v podobě SMART (kde **S** = specifický, **M** = měřitelný, **A** = akceptovaný, **R** = reálný a **T** = termínovaný). Jeho realizaci obvykle dochází k (vy)řešení problému, odstranění nedostatku nebo přijetí preventivního opatření. Postoj a aktivitu podřízeného při plnění výstupu určuje mimo jiné i způsob, jakým jsme k němu dospěli. Jako vedoucí máme samozřejmě možnost určit, co a jak je potřeba udělat.

V takovém případě však bude pracovník pouze "vykonavatelem" našeho rozhodnutí. Pokud chceme své podřízené vést k větší samostatnosti, odpovědnosti a iniciativě, je žádoucí, aby s návrhem dalšího postupu přišel sám pracovník. Toho dosáhneme namísto udělování pokynů ("udělejte, změňte, označte" aj.) kladením vhodných otázek a vedením k přemýšlení (např.: "Co navrhujete udělat?", "Jak tomu můžeme předejít?").

• Je vhodně formulovaná.

Slova mají velkou moc. Ovlivňujeme jimi emoce, myšlení i následné reakce druhých. Zjednodušeně můžeme říci, že co "vysíláme", to stejné se nám vrací zpět. Proto bychom měli vážit slova tak, aby v druhém zbytečně nevyvolala nežádoucí reakci (velmi zdařile to umí např. slovo "musíte", spojení "ano, ale", otázky typu "proč?" apod.). Také schopnost formulovat pozitivně je velmi důležitá. Cožpak je možné vnímat slova "nebyla to úplná katastrofa" nebo "čekal jsem, že to bude horší" jako pochvalu!?

• Je správně načasovaná.

Jsou-li u někoho přítomny stres, napětí nebo silné emoce, pak je jistě lepší nejprve "vychladnout", utřídit si myšlenky a se zpětnou vazbou raději vyčkat na vhodnější okamžik. Je důležité také nepodávat zpětnou vazbu ve spěchu a bez rozmyslu.

K tomu, aby se zpětná vazba setkala s patřičnou odezvou na straně spolupracovníka, je třeba kromě dodržování výše uvedených zásad pracovat i s dalšími proměnnými, které tvoří situační kontext, jako jsou např. osobnostní charakteristiky spolupracovníka, jeho přístup, postoje, zájmy a hodnoty. Záležit vždy bude na individuálním posouzení každé jednotlivé situace, zvoleném postupu a způsobu komunikace. Stejný efekt může mít u jednoho "větší tlak", u jiného dobře mířená pochvala.

Nezapomínejme proto na skutečnost, že naši podřízení jsou především lidé.

Mgr. Ing. Ivana Vodová

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

Nejbližší semináře s lektorkou:

Prezentační dovednosti - vlastní projev pod drobnohledem

22. 1. 2020 Brno
29. 1. 2020 Praha
26. 2. 2020 Ostrava

Sebeřízení a timemanagement

12. 2. 2020 Brno
31. 3. 2020 Praha
21. 4. 2020 Ostrava

Asertivní zvládání obtížných/stresových situací

13. 2. 2020 Olomouc

Vedení spolupracovníků a poskytování zpětné vazby

12. 3. 2020 Brno

Klíčové dovednosti profesionální asistentky

7. 4. 2020 Praha
16. 4. 2020 Brno

Přihlaste se již nyní
a zajistěte si místo
na konferenci včas

PŘIPRAVUJEME

Konference - profesní setkání mzdových účetních

Brno, Hotel Continental, 22. 10. 2020

Konference - profesní setkání personalistů

Brno, Hotel Continental, 25. 11. 2020

Aktuální informace a možnost přihlášení naleznete na www.tsmkurzy.cz

KONFERENCE PERSONALISTŮ - 27. 11. 2019 - BRNO

Dne 27. 11. 2019 se v Brně konala již 19. HR konference - profesní setkání personalistů. Celá akce byla účastníky hodnocena nadprůměrně a za to jsme velmi rádi!

Probrali jsme tipy, jak si poradit s problémovými zaměstnanci, jak správně vytvářet vnitřní předpisy, krátce jsme se věnovali mediaci v pracovněprávních vztazích, stranou nezůstala ani zajímavá soudní rozhodnutí a aktuality z oblasti personalistiky.

Děkujeme za Vaši přízeň, děkujeme našim partnerům. Těšte se za rok, čeká nás již jubilejní dvacátá konference :-)



Konferenci připravily:



IRENA SPIROVÁ
jednatelka
tsm@tsmvykov.cz



KLÁRA GOTTFALDOVÁ
manažerka vzdělávání
gottwaldova@tsmvykov.cz



HANA SKŘIVÁNKOVÁ
manažerka vzdělávání
skrivankova@tsmvykov.cz

PŘEDSTAVUJEME NAŠE VZDĚLÁVACÍ CENTRA V PRAZE A V BRNĚ

Praha

OPLETALOVA 1417/25, PRAHA 1

Pražské vzdělávací centrum se nachází na ulici **Opletalova 1417/25, Praha 1**, na dohled od hlavního vlakového nádraží. Parkování osobního automobilu v okolí vzdělávacího centra je možné za podmínek jednotlivých pražských parkovacích zón.

Najdete nás ve **2. patře** zadní budovy, kde sídlí mimo jiné i Unie personalistů, z.s.

V pražském vzdělávacím centru máme **dvě příjemně zařízené učebny s kapacitou 20 a 30 osob**. Standardem na našich seminářích je **příjemné občerstvení** v podobě fresh bagetek a wrapů, zrnkové kávy, čaje, vody a samozřejmě něčeho sladkého.



Brno

ZÁMEČNICKÁ 90/2, BRNO

Brněnské vzdělávací centrum vzniklo 1. dubna 2019 a od té doby již přivítalo mnoho spokojených klientů. Nachází se **přímo na náměstí Svobody**, vstup do vzdělávacího centra je však z vedlejší ulice (ulice Zámečnická). Kousek od vzdělávacího centra je **tramvajová zastávka**, parkovat své osobní automobily můžete v některém z blízkých parkovacích domů.

Brněnské vzdělávací centrum disponuje **čtyřmi učebnami (kapacita 32, 22, 12 a 8 osob)**, kdy každá z nich je citlivě dekorována, vždy v jiném designu. Stejně jako v Praze i zde je samozřejmostí **příjemné občerstvení** ve formě fresh bagetek a wrapů, zrnkové kávy, čaje, vody a samozřejmě něčeho sladkého.



VÍCE INFORMACÍ O NAŠICH UČEBNÁCH VČETNĚ MOŽNOSTÍ JEJICH PRONÁJMU NAJDETE NA NAŠICH WEBOVÝCH STRÁNKÁCH (TSMKURZY.CZ) NEBO NÁS PROSÍM KONTAKTUJTE E-MAILEM: TSM@TSMVYSKOV.CZ ČI TELEFONICKY

[mini rozhovor]

Dagmar Kokešová Bettincová s dcerou Karolínou Kokešovou – ČESKÁ MISS



V brněnském vzdělávacím centru se můžete setkat s naší milou kolegyní Dagmar, jejíž dcera Karolína získala v letošním ročníku České Miss titul II. vicemiss a Miss internet.

Jak zasáhla soutěž do života obou dam? :-)

DAGMAR:

Dášo, povíte nám, jak jste vnímala účast Vaší dcery v soutěži Česká Miss?

Pravděpodobně jako všechny mámy, které fandí a podporují svoje děti (i když dospělé) v jejich aktivitách. Nakonec, není to poprvé a myslím, že ani naposled, kdy to s ní prožívám, psychicky ji podporuji a snažím se poradit, když si o radu Kája řekne :-)

Pamatujete si na pocity, které jste zažívala o finálovém večeru?

Finálový večer byl velmi pěkný a všechny soutěžící byly velmi šikovné. Samozřejmě jsme drželi palce nejvíc Karolínce, vedla si skvěle a titul II. vicemiss a Miss internet je super.

Vídáte se dcerou často nebo Vám to její pracovní vytížení neumožňuje?

S dcerkou jsme v kontaktu díky internetu, WhatsAppu, Instagramu vlastně pořád. Pokud je Kája v ČR a nemá pracovní povinnosti, snaží se čas trávit s námi. Z Prahy do Brna to dnes není žádný problém, anebo vyjedeme na pár dnů na krátký "výlet" - naposled to byla Barcelona a bylo to skvělé.

KAROLÍNA:

Co Vás motivovalo k tomu, zkusit se zúčastnit soutěže Česká Miss?

Byl to můj dětský sen. Hrozně ráda jsem se na miss jako malá holka dívala a sama si přála být tou „princeznou“. Ale nejen kvůli tomu. Cestovala jsem taky jako modelka hodně po světě a věděla jsem, jak bych s případným úspěchem v soutěži naložila. Sen se mi splnil a je to jen začátek dalšího příběhu :-)

Pamatujete si na pocity, které jste zažívala o finálovém večeru?

Vzpomínám si, jak mi moje některé kamarádky - loňské vítězky či finalistky soutěže říkaly, ať si večer hlavně užiju, že to bude nezapomenutelný zážitek. Musím se přiznat, že já si večer moc neužila. Byly to pro mě neuvěřitelné nervy a zvláštní pocity. Po několika měsících dřiny je najednou během 2 hodin přímého přenosu „konec“. Od rána jsem měla tak stažený žaludek, že jsem nemohla ani jíst. Nejhorší bylo vkročit na to podium poprvé. Úvodní disciplína byl tanec s Mikolasem Josefem na jednu z jeho písniček, shodou okolností jsem si tuhle část večera užila nejvíce. Ten první krok byl nejnáročnější, ale pak přišla nádherná podpora od diváků ve formě bouřlivého potlesku a byl to neuvěřitelný adrenalin. Nicméně jsem si užívala více soustředění, aktivity a průběh celé soutěže než samotné finále.

Máte při Vašem pracovním vytížení čas na rodinu a přátele nebo je náročné vše skloubit?

Dnes už to není tak obtížné jak kdysi. Vzhledem k tomu, že momentálně bydlím v Praze a většina mých pracovních aktivit je také tam a soustředím se na práci v Česku. Rodinu mám sice v Brně, takže to není sice tak, že si skočím k mamce každý den jen tak na rychlý kafčo a pokec, ale vzdálenost Praha-Brno pro mě dnes už nic není, kdysi jsem trávila v zahraničí měsíce v kuse a to bylo teprve náročné. Dva měsíce jste s rodinou a přáteli v kontaktu pouze po telefonu, chybí Vám, poté přijedete na měsíc, vše se to snažíte dohnat a na další tři měsíce pak zase záhy zmizíte. Ale neměnila bych, dalo mi to spoustu jiných dobrých věcí do života a hlavně mě to i osamostatnilo. Podporu od rodiny jsem měla vždy velkou a věděla jsem, že tu budou vždy pro mě, tak jako já pro ně.

[otázka a odpověď]

Dotaz:

U nového zaměstnance řešíme proplácení cestovních náhrad u jeho soukromého automobilu za účelem služebních cest pro zaměstnavatele. Naše společnost s. r. o. má sídlo a pravidelné pracoviště v jedné obci, kterou má i zaměstnanec uvedenou v pracovní smlouvě jako pravidelné pracoviště. Naše společnost s. r. o. chce tohoto zaměstnance vysílat na služební cestu, ale z jeho bydliště, jelikož místo - obec určené na služební cestu je pochopitelně blízko jeho bydlišti. Jak tuto situaci vyřešit dle zákoníku práce správně, aby z hlediska daňové uznatelnosti výpočtu cestovních náhrad bylo vše v pořádku?



Odpovídá: JUDr. Marie Salačová, specialista s dlouholetou praxí, autorka odborných publikací

Podstata předloženého dotazu spočívá ve správném určení počátku a konce pracovní cesty zaměstnance. Tuto problematiku upravuje ustanovení § 153 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Toto ustanovení přesně stanoví, že podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel. Z uvedené formulace vyplývá, že zaměstnavatel může určit počátek a konec pracovní cesty svému zaměstnanci kdekoli na světě s tím, že místo bydliště zaměstnance není vyloučené. Záleží pouze na samotném zaměstnavateli, protože všechny podmínky pracovních cest zaměstnanců určuje výhradně sám zaměstnavatel a zaměstnanec není oprávněn sám svévolně cokoliv změnit a pokud tak učiní, veškeré důsledky se stávají jeho soukromou záležitostí.

Z uvedeného vyplývá, že není problém s tím, aby zaměstnavatel určil zaměstnanci jako místo počátku a konce jeho pracovní cesty místo bydliště, zvláště když určuje jako způsob dopravy soukromé (zpravidla vlastní) silniční motorové vozidlo. Jde totiž o to, že se předpokládá, že soukromé silniční motorové vozidlo parkuje také v bydlišti zaměstnance. Pokud by totiž zaměstnavatel v takovémto případě neurčil zaměstnanci počátek pracovní cesty v bydlišti, mohl by zaměstnanec požadovat, aby mu zaměstnavatel na vlastní náklady přemístil předmětné vozidlo do toho místa, odkud by požadoval, aby vyjel. Skutečnost, že u zaměstnance je v daném případě obec bydliště současně obcí pravidelného pracoviště, je irelevantní.

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Cestovní náhrady v roce 2020

17. 12. 2019 Praha

21. 1. 2020 Brno

23. 1. 2020 Praha



[inzerce]



*Mikrodrink Waterdrop:
Šetrný k tělu i přírodě.*

Protože
se blíží Vánoce, Waterdrop má pro vás
dáreček,
a to 15 % slevu na nezlevněné
produkty na www.waterdrop.cz.

Stačí udělat nákup a
vložit tento kód: ADREM.
Sleva platí do 31. 12. 2019.



www.waterdrop.cz

Mikrodrink waterdrop: Šetrný k tělu i přírodě

V dnešním hektickém světě se všichni za něčím honí a zapomínají na potřeby svého těla.

Ať už se jedná o pravidelnou stravu, pohyb nebo správnou hydrataci.

Hydratace, vnitřní nebo vnější, je důležitá zejména pro správnou funkci mysli, ale i těla jako takového. Spousta lidí má problém udržovat **správný pitný režim** nebo naopak režim udržují, ale slazenými nápoji a s nimi do sebe dostávají i spoustu kalorií a cukru.

Mikrodrink waterdrop, který se u nás na trhu vyskytl před více než rokem a pomáhá všem, kterým neochucená voda nechutná nebo si chtějí oživit pití čisté vody. Díky kapslím **waterdrop** připravíte zdravý nápoj, který můžete mít s sebou kdekoli a kdykoli. Vodu vám obohatí o **výtažky z ovoce, superpotravin a bylin**. Zároveň je bohatý na **vitamíny a antioxidanty**. Jeho největší výhodou však je, že neobsahuje **žádný cukr** a je vhodný pro **diabetiky nebo vegany**. Také díky **absenci konzervačních látek** si ho mohou vychutnat **těhotné ženy nebo děti**.

Společnost **waterdrop** myslí i na **ekologii** a k mikrodrinku vytvořili řadu příslušenství. Příkladem jsou krásné **designové lahve z borosilikátového skla nebo také termolahve**. V kombinaci s **mikrodrinkem** oslní nejedno dámské, ale i pánské srdce. Sada je skvělý dárek k výročí, narozeninám nebo jako **vánoční dárek**. Zároveň se oprostíte od standardních vánočních dárků a místo svíček či ponožek darujete svým blízkým hravost, design a k tomu kousek zdraví.

[nabídka seminářů]

MZDOVÁ OBLAST - BRNO

ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ ZA ROK 2019	6.1.	1.990,-	Ing. Hanuš KYTLER
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ ZA ROK 2019	18.1.	1.990,-	Ing. Hanuš KYTLER
E-NESCHOPENKY A DALŠÍ NOVINKY V OBLASTI MEZD V ROCE 2020	22.1.	2.140,-	Ing. Olga KRCHOVOVÁ
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB 2020	23.1.	1.900,-	Ing. Olga KRCHOVOVÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ OD 1. 1. 2020	24.1.	1.800,-	Ing. Luboš PAVLÍK
ZMĚNY VE MZDOVÉ A PERSONÁLNÍ OBLASTI V ROCE 2020			
ANEK CO JE TŘEBA ZNÁT V ROCE 2020	28.1.	2.140,-	Ing. Růžena KLÍMOVÁ
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ ZA ROK 2019	14.2.	1.990,-	Ing. Hanuš KYTLER

PERSONÁLNÍ OBLAST - BRNO

JAK NA PROBLÉMOVÉ ZAMĚSTNANCE?	10.1.	1.990,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZIMNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE - 2DENNÍ	16.1.	4.100,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY	17.1.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PODNIKATELSKÉ A NEPODNIKATELSKÉ SFÉRY OD 1. 1. 2020, NEJČASTĚJŠÍ OTÁZKY, PROBLÉMY A CHYBY V DODRŽOVÁNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ V PRAXI	21.1.	1.990,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	23.1.	1.990,-	Bc. Vítězslav ČECH Bc. Jitka DVOŘÁKOVÁ
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ PŘIPRAVOVANÉ NOVELY) ANEK PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	24.1.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	30.1.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
PRAKTICKÉ ASPEKTY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ - NOVELA 2019 V PRAXI ROKU 2020	5.2.	1.990,-	Mgr. Tomáš PETYOVSKÝ
ZÁKONÍK PRÁCE V OTÁZKÁCH, ODPOVĚDÍCH A PRAKTICKÝCH PŘÍKLADECH	14.2.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE - CELODENNÍ ŠKOLENÍ	25.2.	2.400,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZÁKONÍK PRÁCE – PRACOVNÍ DOBA – JEJÍ ROZVRŽENÍ Z POHLEDU PRAXE VE FIRMÁCH, ČERPÁNÍ DOVOLENÉ A S TÍM SPOJENÁ PROBLEMATIKA – AKTUÁLNÍ STAV V ROCE 2020	28.2.	2.100,-	Mgr. Vladimír ČERNÝ
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ PŘIPRAVOVANÉ NOVELY) ANEK PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	4.3.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ (NOVÉ TRENDY A PŘÍSTUPY)	19.3.	2.100,-	doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.

[nabídka seminářů]

ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - BRNO

RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ!	16.12.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
ASERTIVITA V PRAXI VEŘEJNÁ PROMLUVA ANEB NEBÁT SE VYSTOUPIT, NEZTRATIT, ALE ZÍSKAT, PROMLUVIT STRUČNĚ, JASNĚ, KONKRÉTNĚ	17.12.	2.100,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI	19.12.	1.900,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
SE ZAMĚŘENÍM NA SOUČASNÝ ČESKÝ JAZYK	19.12.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
PREZENTAČNÍ DOVEDNOSTI – VLASTNÍ PROJEV POD DROBNOHLEDEM RYCHLOČTENÍ®, RACIONÁLNÍ ČTENÍ®, RYCHLOSTUDIUM	14.1.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
PRAKTICKÝ TELEMARKETING ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	21.1.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
ASERTIVITA V PRAXI POKROČILÉ OBCHODNÍ DOVEDNOSTI - TYPOLOGIE KLIENTA	22.1.	2.100,-	Mgr. Ing. Ivana VODOVÁ
ASERTIVNÍ KOMUNIKACE VEŘEJNÁ PROMLUVA ANEB NEBÁT SE VYSTOUPIT, NEZTRATIT, ALE ZÍSKAT, PROMLUVIT STRUČNĚ, JASNĚ, KONKRÉTNĚ	23.1.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
VNÍMÁNÍ TĚLA BĚHEM SEDAVÉ PRÁCE NEVERBÁLNÍ KOMUNIKACE	23.1.	2.100,-	Nasťa MIKLOVÁ
SEBEŘÍZENÍ A TIME MANAGEMENT PROFESIONÁLNÍ PRODEJNÍ DOVEDNOSTI	29.1.	2.100,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
ŽURNALISTIKA PRO ZÁJEMCE - ZÁKLADNÍ KROKY POZITIVNÍ ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ	30.1.	1.900,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ANEB JAK NEZTRATIT NERVY A Z KONFLIKTU NĚCO ZÍSKAT	3.2.	2.100,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ CHCI PSÁT SROZUMITELNĚ A SPRÁVNĚ!	4.2.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
DOBŘÝ TEXT = VIZITKA ÚŘADU A FIRMY JAK VYTVÁŘET DOBRÉ VZTAHY	6.2.	2.100,-	Mgr. Dagmar MOC KRÁLOVÁ
ÚČINNÉ TAKTIKY VE VYJEDNÁVÁNÍ JAK UČIT ZAJÍMAVĚ! (KURZ NEJEN PRO LEKTORY, TRENÉRY AJ.)	7.2.	2.100,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ! RELAX PRO VAŠE OČI PŘI PRÁCI NA POČÍTAČI	11.2.	2.100,-	Mgr. Ing. Ivana VODOVÁ
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MISTRY VEDENÍ SPOLUPRACOVNÍKŮ A POSKYTOVÁNÍ ZPĚTNÉ VAZBY	12.2.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
MOTIVACE A SEBEMOTIVACE JAK SE ZBAVIT NEGATIVNÍCH EMOCÍ A STAROSTÍ	13.2.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
TRÉNINK OBCHODNÍCH DOVEDNOSTÍ RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	24.2.	2.100,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
VEDENÍ A MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ PRAKTICKÝ TELEMARKETING	25.2.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
	25.2.	2.100,-	doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
	26.2.	2.100,-	Nasťa MIKLOVÁ
	27.2.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
	6.3.	2.100,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
	10.3.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
	11.3.	2.100,-	Mgr. Ing. Ivana VODOVÁ
	11.3.	2.100,-	Nasťa MIKLOVÁ
	12.3.	2.100,-	doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
	13.3.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
	17.3.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
	18.3.	2.100,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
	24.3.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
	24.3.	2.100,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
	25.3.	2.100,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
	31.3.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ (NOVÉ TRENDY A PŘÍSTUPY)	18.12.	2.100,-	doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY	21.1.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ZIMNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE - 2DENNÍ	23.1.	4.100,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
PŘEHLED A VÝKLAD ZMĚN V PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISECH OD ROKU 2020, AKTUÁLNÍ OTÁZKY PRAXE	28.1.	2.600,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ JUDr. Petr BUKOVJAN
MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	5.2.	2.100,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE - CELODENNÍ ŠKOLENÍ	14.2.	2.400,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZMĚNY VE MZDOVÉ A PERSONÁLNÍ OBLASTI V ROCE 2020 ANEŽ CO JE TŘEBA ZNÁT V ROCE 2020	14.2.	2.140,-	Ing. Růžena KLÍMOVÁ
PRAKTICKÉ ASPEKTY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ - NOVELA 2019 V PRAXI ROKU 2020	4.3.	1.990,-	Mgr. Tomáš PETYOVSKÝ

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OSTRAVA

ZÁKONÍK PRÁCE V OTÁZKÁCH, ODPOVĚDÍCH A PRAKTICKÝCH PŘÍKLADECH	17.12.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE - CELODENNÍ ŠKOLENÍ	30.1.	2.400,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
ZÁKONÍK PRÁCE – PRACOVNÍ DOBA – JEJÍ ROZVRŽENÍ Z POHLEDU PRAXE VE FIRMÁCH, ČERPÁNÍ DOVOLENÉ A S TÍM SPOJENÁ PROBLEMATIKA – AKTUÁLNÍ STAV V ROCE 2020	24.3.	2.100,-	Mgr. Vladimír ČERNÝ

***Kompletní nabídku seminářů naleznete na
www.tsmkurzy.cz***

ELEKTRONIZACE NESCHOPENEK JE TADY!

Jste na změnu připraveni?

Informace převzaty z webových stránek ČSSZ (<https://www.cssz.cz/web/eneschopenka>)

Od 1. ledna 2020 zahájí ČSSZ ostrý provoz kompletního, plně funkčního a povinného systému eNeschopenky (byla přijata zákony č. 259/2017 Sb. a č. 164/2019 Sb.). Elektronické zpracování přinese zjednodušení v předávání informací mezi nemocnými (pojištěnci v dočasné pracovní neschopnosti), ČSSZ, lékaři a zaměstnavateli. Zásadně se tak zjednoduší tok informací, protože eNeschopenka propojí povinně elektronicky hned tři dotčené subjekty, lékaře, zaměstnavatele a ČSSZ.

Postupy spojené s vystavením rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti se zcela zásadním způsobem změní. Změní se i způsob, jak se zaměstnavatel dozví o dočasné pracovní neschopnosti svého zaměstnance. Pojištěnec už nebude muset předávat doklady zaměstnavateli, náhrada mzdy i nemocenské mu přijde automaticky. Nemocnému dál zůstane v papírové podobě jen průkaz práce neschopného.

Neschopenky vystavené na stávajícím pětidílném tiskopisu do 31. 12. 2019 budou nadále dokladovány „postaru“, tzn. stejně jako nyní, prostřednictvím papírových tiskopisů, které jsou určeny pro zaměstnavatele a tiskopisů, které bude zaměstnavatel po doručení pojištěncem předávat příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Intenzivní práce na projektu eNeschopenky probíhají dle harmonogramu. Jedním z důležitých termínů je 1. listopad 2019, kdy bude možné začít napojovat lékařské softwary k systému eNeschopenky.

Na webu bude ČSSZ postupně zveřejňovat další informace, které jsou zejména pro lékaře a zaměstnavatele důležité, aby se na změnu v dostatečném předstihu připravili.

redakce



17. 12. 2019

BRNO

E-NESCHOPENKA A DALŠÍ AKTUÁLNÍ OTÁZKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

19. 12. 2019

BRNO

ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ - SETKÁNÍ MZDOVÝCH ÚČETNÍCH V ZÁVĚRU ROKU 2019, PROBLEMATIKA ELEKTRONICKÝCH NESCHOPENEK APOD.

22. 1. 2020

BRNO

E-NESCHOPENKY A DALŠÍ NOVINKY V OBLASTI MEZD V ROCE 2020

[Najdi 5 rozdílů]

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

Uzávěrka: 10. 2. 2020

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

Soutěžte s námi o 3 dárkové balíčky!

Výherci z minulého čísla:

Eva Pytlíková
Jana Kummerová
Hana Zoubková

Výhercům blahopřejeme!



[Představujeme nového lektora]

■ Mgr. Eva Jurinová



Vyučuje rétoriku a komunikaci na Czech management institute Praha-manažerská fakulta ESMA ve spolupráci se španělskou Vysokou školou marketingu a řízení - akreditované studium MBA, na Manažerském institutu - akreditované studium MBA Praha, na Vysoké škole cestovního ruchu, lázeňství a hotelnictví v Praze. Přednáší na Academy of Health Care Management s.r.o. Čelákovice, na Filmové akademii Miroslava Ondříčka, spolupracuje s Institutem certifikovaného vzdělávání v Praze.

Vyučovala obor moderování a mediální výchovu na Vyšší odborné škole herecké a Vyšší odborné škole publicistiky. Zastupovala 10 let Fakultní nemocnici v Motole jako manažerka PR a jako mluvčí, kde rovněž připravovala lékaře i management v komunikačních dovednostech. Redaktorka, scénáristka v Redakci zpravodajství a publicistiky Československé televize, moderátorka hlavní zpravodajské relace České televize a TV Nova. Spolupracuje s TV Prima a TV Seznam. V komunikačních dovednostech pomáhá i politikům. Byla starostkou města Sadská.

S naší novou lektorkou se můžete setkat na těchto seminářích:

**Klíč k úspěšné komunikaci nejen před kamerou
aneb jak efektivně překonávat komunikační překážky**

10. 3. 2020 Brno
25. 3. 2020 Praha

19. a 20. 5. 2020 Brno (2denní kurz)
1. a 2. 4. 2020 Praha (2denní kurz)