[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 1/2020, vyšlo dne 3. 3. 2020, ročník VI.

70,- Kč
on-line verze zdarma

Patron tohoto čísla:

Klára Gottwaldová

tsm® VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]

Vážení a milí čtenáři,

letos poprvé, celkově však již po dvacáté druhé čtete krátký úvodník časopisu o Vás a pro Vás. Úvodník časopisu, který nemá ambice být světový, ale který především chce být užitečný, být Vaším společníkem a touží po tom, abyste mu věnovali svůj drahocenný čas a po přečtení si ho založili mezi ostatní čísla. Chce, abyste po jeho otevření nabyli dojmu, že je zase o něco lepší než předchozí číslo, a přeje si, abyste se k němu rádi vraceli. Je zkrátka opět tady. Jarní Ad rem – K věci.

K věci tentokrát bude bezesporu téma novely zákoníku práce, která se zas a znova stává aktuální. Stranou však nezůstávají ani další témata, jako změny náhrad cestovních výdajů, nové pojetí čisté mzdy u srážek ze mzdy, smlouvy o výkonu funkce a další témata.

Přichází jaro.
Pro spoustu lidí pozitivní období. Na druhou stranu, zlepší-li se počasí, může u některých z nás dojít ke zhoršení nálady. Zajímavé, že? Ne nadarmo se už dávno zažil pojem „jarní únava". Ta ovlivňuje nejen naši náladu, ale i schopnost koncentrovat se, efektivně pracovat či dobře spát. Jarní únavě nepodléhejte, otevřete okna, rozhrňte závěsy, dejte si závazek se alespoň jednou denně na někoho usmát (jen tak, pro radost!), hodně pijte, dobře se stravujte a nezapomínejte relaxovat. Zkuste svoji práci maximálně zefektivnit a já pevně věřím, že to půjde a společně to zvládneme. Tipy pro efektivnější práci nám dávají i dámy a pánové, s nimiž jsme si povídali v rámci našich mini rozhovorů. A ti nám také lehce odkrývají své soukromí a podělí se s námi i o to, jak relaxují.

A relaxovat můžete třeba také při šálku dobré kávy a nad stránkami našeho časopisu :-)

„Mějte dobrou náladu. Dobrá nálada sice vaše problémy nevyřeší, ale naštve tolik lidí kolem, že stojí za to si ji užít." – Jan Werich.

Příjemné počtení a prima jaro přeje

Klára Gottwaldová

[obsah]

Editorial.....str. 2

Rozhovor s patronem.....str. 3

Novela zákoníku práce - téma opět aktuální?
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....str. 4 -5

Změny náhrad cestovních výdajů s účinností od 1. 1. 2020
JUDr. Marie Salačová.....str. 6-8

Malý "tahák" pro personalisty.....str. 9

Nové pojetí čisté mzdy u srážek ze mzdy
Ing. Růžena Klímová.....str. 10

MBTI jako nástroj k lepšímu porozumění druhým i sobě
Mgr. Dora Lukášová.....str. 11-12

Proč evidovat pracovní dobu? A proč k tomu využívat moderní docházkový systém?
Michal Hochman.....str. 12-13

Smlouvy o výkonu funkce a jejich zúčtování
Vladislava Dvořáková.....str. 13-15

Ochrana osobních údajů v insolvenčním řízení
Mgr. Pavel Gottwald, MBA.....str. 16

Konkurenční doložka a odstoupení od ní
JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA.....str. 17-18

Průměrný výdělek a jeho význam pro zaměstnance a zaměstnavatele
Ing. Olga Krchovová.....str. 19-20

Minirozhovory.....str. 21

Produktivita
Marek Sýkora.....str. 22

Jak pracují čeští personalisté s hiring manažery aneb co říkají výsledky průzkumu
Štěpán Bartyzal.....str. 23-25

Informace o dosaženém vzdělání úředníků veřejné správy, máme na ně právo?
JUDr. Petr Kolman, Ph.D.....str. 26

Jak porozumět mileniálům a jak s nimi jednat?
doc. PhDr. František Vízdal, CSc.....str. 28-29

Aktuální nabídka seminářů.....str. 30-31

Najdi 5 rozdílů.....str. 32

Představujeme lektora.....str. 32

AD REM – Vychází 4x ročně | **Vydavatel:** TSM, spol. s r. o., IČ: 00208914, DIČ: CZ00208914, Zámečnická 90/2, 602 00 Brno | **Číslo:** 1| **Vyšlo:** 3. 3. 2020
Ev. číslo MK: E 21745 | **ISSN:** 2336-5099 |
Šéfredaktor: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA |
Redakční rada: Ing. Irena Spirová, LL.M., MBA, Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Hana Skřivánková, JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA
Grafická úprava a sazba: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, Hana Skřivánková
E-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz

Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků.

[rozhovor s patronem]

Klára Gottwaldová

Jak jste se dostala k pozici šéfredaktorky?

Na časopisu Ad rem pracuji jako členka redakční od jeho prvního čísla, které vyšlo přesně 12. prosince 2014, dokonce na úplně prvním výtisku byla na titulní straně moje autorská fotografie. Do časopisu přispívám nejen svými odbornými články, ale i některými grafickými designy, kresbami apod. To, že jsem se nyní stala šéfredaktorkou, mne opravdu velmi těší, ale zároveň je to pro mne zcela logicky velký závazek.

Co je náplní Vaší práce jakožto šéfredaktorky?

Plánuji obsah každého čísla, oslovuji autory odborných článků, zamýšlím se nad novými rubrikami, komunikuji s inzerenty, částečně řeším grafickou stránku i sazbu.

Které téma je Vám osobně bližší? Personalistika nebo mzdové účetnictví?

Určitě personalistika, a to hned z několika důvodů. Mám vystudovanou právnickou fakultu a s oblibou prohlašuji, že jsem šla studovat právo proto, že se nekamarádím s čísly :-) Současně také působím jako lektorka specializující se na zákoník práce, takže u mě je to prostě jasné. Mám-li si vybrat, jednoznačně volím personalistiku, na druhou stranu jsem si vědoma toho, jak velmi úzce spolu personalistika a mzdové účetnictví souvisí.

Povíte nám něco o sobě? Ať už z profesního či ze soukromého života?

Jsem vyškovská rodačka, vystudovala jsem Právnickou fakultu Masarykovy univerzity v Brně. V Brně jsem potom nastoupila do známé advokátní kanceláře s generální praxí jako advokátní koncipientka, kde jsem koncipientskou praxi vykonávala tři roky, v roce 2013 jsem si pak otevřela vlastní advokátní kancelář. Následně jsem začala jako právnička se zaměřením na HR a pracovní právo a současně manažerka vzdělávání pracovat pro TSM, spol. s r.o. Mimo to mám spoustu dalších aktivit, zejména lektorských a publikačních. Ale nechceme čtenáře nudit, takže myslím, že z profesního života asi stačí :-) Co se mého soukromí týče, tak jsem matka, manželka, dcera i sestra :-) Velmi ráda samozřejmě s rodinou trávím čas a když tento společně strávený čas věnujeme cestování, je to paráda. Ale také přiznávám, že si dokážu užít i ty chvilky, kdy jsem chvíli sama, můžu si pustit oblíbenou hudbu, vzít si do ruky tužku či pero a kreslit (velmi mne baví kresba a kaligrafie, také grafické úpravy dokumentů). A opravdu si užívám i chvíle, kdy sednu za řídítka svého motocyklu a jedu si provětrat hlavu, vyčistit myšlenky a prostě si užít jízdu samotnou.

Jaké jsou Vaše profesní plány pro rok 2020?

Mám samozřejmě nějakou vizi a jako mnoho z našich čtenářů, i já jsem na konci roku 2019 pomyslně bilancovala a dala si určité cíle pro rok 2020. Řada z nich se samozřejmě točí kolem toho, jak poskytovat klientům naší vzdělávací společnosti stále lepší a lepší služby. Spousta těchto cílů je spojena i s tím, že v letošním roce TSM spol. s r.o. oslaví 30 let existence na trhu na vzdělávání. Co mohu už nyní hodnotit jako splněný cíl, je to, že po dlouhé době usilovné práce a testování jsme spustili novou verzi webových stránek, která snad bude doposud uživatelsky nejpříjemnější verzí webu, jakou jsme prozatím měli. Už nyní pilně pracujeme na programu jubilejních 20. konferencí personalistů a mzdových účetních, které nás čekají na podzim, plánujeme otevřít studijní program Personální akademie (na který bylo možné v loňském roce čerpat dotace POVEZII, a pevně věřím, že tomu tak bude i letos), neustále hledáme nová a zajímavá témata kurzů nejen z oblasti personalistiky a mzdového účetnictví. V neposlední řadě je mým cílem a přáním současně nezklamat čtenáře, zvládnout roli šéfredaktorky a udržet odbornou úroveň časopisu Ad rem, který se těší stále větší oblibě.

Máte nějaké motto?

Přijmi to, co nezmůžeš změnit, změň to, co nejsi ochotna přijmout.

Otázky pokládala:

Hana Skřivánková
členka redakční rady Ad rem

Novela zákoníku práce - téma opět aktuální?

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Bude tomu snad už tři roky, kdy se hojně diskutovalo o tzv. koncepční novele zákoníku práce, o velkých změnách, které měla přinést, o tom, že dovolená se začne přepočítávat na hodiny. Návrh této novely se tehdy dostal už do legislativního procesu, ale bohužel nebyl dokončen a vše „zamrzlo". Na jaře loňského roku pak začaly prosakovat zprávy o tom, že novela zákoníku práce se stává opět aktuálním tématem, když k definitivnímu potvrzení těchto domněnek došlo v závěru roku 2019, kdy vláda novelu zákoníku práce schválila.

Návrh je nyní v Poslanecké sněmovně a prochází trojím čtením. Předpokládaná účinnost novely je stanovena na 1. 7. 2020, u některých novinek pak na 1. 1. 2021. Co nás tedy čeká?

Mám 160 hodin dovolené.

Novela zákoníku práce má přinést naprosto zásadní změnu v tom, že dovolenou budeme přepočítávat na hodiny. Výměra dovolené zůstane stále v týdnech. Rozsah dovolené však bude vycházet z týdenní (kratší) pracovní doby. Návrh novely předpokládá, že dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část se budou počítat takto: Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Konal-li zaměstnanec za výše uvedených podmínek práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

Příklad: Zaměstnanec, který je odměňován mzdou, má výměru dovolené 4 týdny v kalendářním roce. Jeho pracovní doba činí 40 hodin/týden. Délka dovolené za kalendářní rok: 40 x 4 = 160 hodin.

Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

Změny nás čekají rovněž u krácení dovolené, zrušena má být dovolená za odpracované dny apod. Podrobněji se této problematice budeme věnovat v letním čísle Ad rem.

Jsem na rodičovské dovolené a sdílím svoje pracovní místo s dalšími dvěma kolegyněmi.

Další novinkou, kterou má novela zákoníku práce přinést, je sdílené pracovní místo, které bude upraveno v novém ust. § 317a zákoníku práce. Podstata sdíleného pracovního místa bude ta, že z kratších pracovních úvazků se stane "skládačka", která dohromady musí vytvořit celek – plný úvazek. Jaké jsou předpoklady pro uplatnění této novinky? Písemná dohoda zaměstnavatele se dvěma nebo více zaměstnanci (s každým z nich) s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce, podle které si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Bližší podmínky budou stanoveny v již zmíněném ust. § 317a zákoníku práce. Cílem je zejména lepší zapojení do práce (a sladění rodinného života) u zaměstnanců s malými dětmi, ale i kupř. seniorů.

Často pracuji na DPP a přestal ze mě být "sběratel" zápočtových listů.

Podle stávající právní úpravy (ust. § 313 zákoníku práce) platí, že při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm všechny skutečnosti vyžadované zákoníkem práce. Toto je administrativně náročné zejména v situacích, kdy má zaměstnavatel mnoho zaměstnanců, kteří pro něj vykonávají práce na základě dohody o provedení práce a vydělají si méně než 10.000,- Kč měsíčně. Novela však přináší změnu právní úpravy tak, že nově má ust. § 313 znít takto:

Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle jiného právního předpisu) anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy), je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (…).

TEDY:
Pokud zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce, pokud je odměna vyplácená na základě této dohody menší než 10.000 Kč měsíčně (včetně) a pokud z odměny z této dohody není prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce nebude muset být takovému „dohodáři" vydáván zápočtový list.

Prý se zaměstnavatelům budou konečně lépe doručovat písemnosti!

Stávající právní úprava doručování v zákoníku práce je poněkud nešťastně upravena. Novela přináší změny v tom, že písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci
a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
d) prostřednictvím datové schránky.
Nově se tedy zavádí doručování prostřednictvím datové schránky (nové ust. § 335a zákoníku práce). Co se doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prodlužuje se lhůta pro uložení zásilky a tzv. fiktivní doručení (z 10 pracovních dnů na 15 kalendářních dnů; pozn. stejné jako úložní doba České pošty, s.p.).

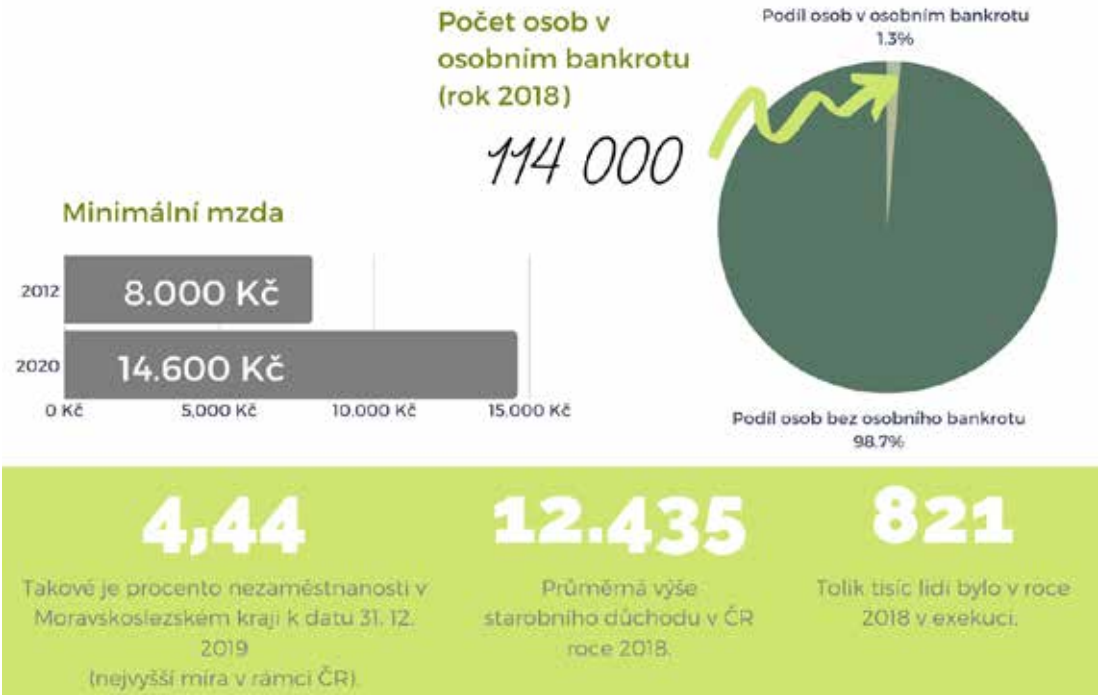
Další novinky.

Novela zákoníku práce má přinést další novinky u přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (včetně výpovědi z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů), novinky v oblasti náhrady újmy na zdraví, účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, nemajetkové újmy pozůstalých, a další. Podrobnější článek k novele zákoníku práce připravuji do červnového čísla.

Nejbližší semináře s Klárou Gottwaldovou:

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

4. 3. 2020 Brno
24. 3. 2020 Olomouc
21. 4. 2020 Ostrava
29. 4. 2020 Praha
14. 5. 2020 Brno
19. 5. 2020 Vyškov
5. 6. 2020 Praha
11. 6. 2020 Ostrava



[otázka a odpověď]

Uplatňuje se i v pracovním právu tzv. zákaz dvojího trestání?

V praxi byl často uplatňován postup zákazu dvojího trestání v pracovním právu, tedy že kupř. není možné zaměstnanci nepřiznat odměny (prémie) a ještě mu za to dát důtku. Judikatura Nejvyššího soudu ale do tohoto postupu vnáší nové světlo.

Konkrétně jde o **rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018.**

Vybíráme ze závěrů Nejvyššího soudu:

Zásada, že tatáž osoba může být za tentýž skutek postižena pouze jedenkráte (ne bis in idem), je zásadou práva veřejného přimykající se především k právu trestnímu a správnímu, případně dopadající na tato řízení, týkající se stejného skutku a stejné osoby. Její uplatnění také na řízení kárná či kázeňská je prozatím sporné. Přenesení uvedeného principu (zásady) do práva pracovního (byť i jen do úpravy týkající se pracovněprávních sankcí vůči zaměstnanci) se tak může jevit problematickým.

Změny náhrad cestovních výdajů s účinností od 1. 1. 2020

JUDr. Marie Salačová

Dnem 1. 1. 2020 nabyla účinnosti nová vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 18. prosince 2019 č. 358/2019 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, a stejně tak i vyhláška Ministerstva financí ze dne 19. listopadu 2019, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2020, a to pod číslem 310/2019 Sb. Citovaná vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí současně zrušila vyhlášku č. 333/2018 Sb. a citovaná vyhláška Ministerstva financí vyhlášku č. 254/2018 Sb.

Povinnost ke stanovení zmíněné úpravy jmenovanými ministerstvy vyplývá z ustanovení § 189 odst. 1 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V odstavci 1 tohoto ustanovení je jednoznačně stanoveno, že v pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo práce a sociálních věcí

a) mění sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel stanovenou v § 157 odst. 4,

b) mění stravné stanovené v § 163 odst. 1 a § 176 odst.1,

c) stanoví průměrnou cenu pohonných hmot, a to podle údajů Českého statistického úřadu o cenách vozidel, o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování a o cenách pohonných hmot.

Obdobně je pak v odstavci 4 stanoveno, že v pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo financí vyhláškou stanoví výši základních sazeb zahraničního stravného v celých měnových jednotkách příslušné cizí měny, a to na základě návrhu Ministerstva zahraničních věcí vypracovaného podle podkladů zastupitelských úřadů o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy a v zařízeních první kvalitativní třídy v rozvojových zemích Asie, Afriky a Latinské Ameriky, a s využitím statistických údajů mezinárodních institucí. V mimořádném termínu jmenovaná ministerstva upraví vyhláškou příslušné náhrady, jestliže se shora zmíněné ceny ode dne účinnosti zákoníku práce nebo poslední úpravy, obsažené ve vyhlášce, zvýší nebo sníží alespoň o 20 %. U změn základních sazeb zahraničního stravného platí stanovený procentuální pohyb ještě i pro kurz stanovené cizí měny od poslední úpravy.

Sazby stravného pro kalendářní rok 2020 pro tuzemské pracovní cesty mění shora citovaná vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí pro zaměstnance zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 (tj. pro zaměstnance zaměstnavatele v podnikatelské sféře) shora citovaného zákoníku práce v jeho § 163 odst. 1 ve svém ustanovení § 2 a pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 (tj. pro zaměstnance zaměstnavatele v rozpočtové nebo státní správě) téhož zákoníku práce v jeho § 176 odst. 1 ve svém § 3, a to v následujícím rozsahu.

Ve zmíněném **§ 2** je nově stanoveno, že **za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné** podle § 163 odst. 1 zákoníku práce nejméně ve výši

a) **87 Kč,** trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
b) **131 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
c) **206 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Ve zmíněném **§ 3** je pak také nově stanoveno, že **za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné** podle § 176 odst. 1 zákoníku práce ve výši

a) 87 Kč až 103 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
b) 131 Kč až 158 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
c) 206 Kč až 246 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel je v téže vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí stanovena v jejím § 1. Jde konkrétně o to, že **sazba základní náhrady za 1 km** jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u:

a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,10 Kč,
b) osobních silničních motorových vozidel 4,20 Kč.

To prakticky znamená, že nová právní úprava sazby základní náhrady pro příští kalendářní rok, tj. rok 2020, se mění pouze pro osobní silniční motorová vozidla.

Z toho pak vyplývá, že u nákladních automobilů, autobusů a traktorů činí nejméně 8,40 Kč, tj. nejméně dvojnásobnou výši základní sazby platné pro osobní silniční motorová vozidla, jak je stanoveno v § 157 odst. 5 zákoníku práce. Samozřejmě že u zaměstnavatelů v rozpočtové nebo státní správě jsou tyto sazby základní náhrady závazné, a to na základě § 175 zákoníku práce.

Výše průměrné ceny za 1 litr pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce nově činí na základě § 4 nové shora citované vyhlášky

a) 32,00 Kč u benzinu automobilového 95 oktanů,
b) 36,00 Kč u benzinu automobilového 98 oktanů,
c) 31,80 Kč u motorové nafty,
d) 4,80 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

Nově je připojeno další písmeno d), kde je stanovena výše průměrné ceny za 1 kilowatthodinu elektřiny pro vozidla na elektromotory.

Příklad:
Zaměstnanec použil ke služební cestě vlastní vozidlo, ale nemá doklad o nákupu PHM. Vozidlo jezdí na LPG. Jakým způsobem určím cestovní náhrady? Je někde vyhlašována průměrná cena pro LPG?

Řešení:
Průměrná cena pro LPG není nikde vyhlašována. Situace je následující:
Podmínky pro používání soukromých silničních motorových vozidel při pracovních cestách zaměstnanců upravuje a stanoví ustanovení § 157 a § 158 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Způsob výpočtu náhrady za spotřebovanou pohonnou hmotu upravuje ustanovení zmíněného § 158, a to jeho odstavce 2, 3 a 4. Zde je jednoznačně stanoveno, že náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty, což prakticky obecně znamená výpočtem za pomoci ceny pohonné hmoty a údajů o spotřebě pohonné hmoty vozidla uvedených ve velkém technickém průkazu vozidla (protože žádné vozidlo není schopno měřit spotřebu pohonné hmoty pro každou konkrétní pracovní cestu zvlášť). Dále je stanoveno, že cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou a jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189, tj. vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou je pro kalendářní rok 2020 vyhláška č. 358/2019 Sb.

Jestliže shora zmíněný technický průkaz použitého vozidla potřebné údaje neobsahuje, vznikne zaměstnanci právo na náhradu výdajů za spotřebované pohonné hmoty, pouze tehdy, pokud spotřebu pohonné hmoty prokáže technickým průkazem vozidla shodného typu se shodným objemem válců nebo si nechá stanovit údaje autorizovanou zkušebnou motorizovaných vozidel. A shodný postup platí i pro změnu používané pohonné hmoty, to znamená z benzinu na plyn, pokud se takové soukromé vozidlo používá pro pracovní účely, tedy i pracovní cesty.

Příklad:
Jsme společnost s ručením omezeným, zaměstnanec naší firmy bude v průběhu ledna 2020 vyslán na tuzemskou pracovní cestu a se souhlasem zaměstnavatele použije soukromé silniční motorové vozidlo ve smyslu ustanovení § 157 odst. 3 zákoníku práce. Nejsme si jisti, zda zaměstnanec musí použít své vlastní silniční motorové vozidlo a jak počítat náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu, pokud se týká ceny za benzín?

Řešení:
V ustanovení § 157 odst. 3 zákoníku práce je jasně stanoveno, že použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu (vzniká nárok) za každý 1 km jízdy sazba základní náhrady a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu. Zaměstnanec může použít soukromé silniční motorové vozidlo kohokoliv, nejenom svoje, pouze nemůže použít vozidlo svého zaměstnavatele, kterým by byl podnikatel – osoba samostatně výdělečně činná, tedy s vyúčtováním náhrad za jeho použití. Nové sazby základní náhrady a průměrné ceny pohonných hmot stanoví s účinností od 1. 1. 2020 vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 358/2019 Sb. Sazba základní náhrady činí nejméně 4,20 Kč za 1 km jízdy a průměrné ceny benzinu jsou rozdílné podle druhu benzinu, jak je shora uvedeno.

Jestliže bude chtít zaměstnanec počítat po návratu z pracovní cesty náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu s cenou pohonné hmoty za jakou ji skutečně nakoupil, musí k předmětnému vyúčtování připojit doklad o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Dokonce bude-li prokazovat zaměstnanec cenu pohonné hmoty více doklady o jejím nákupu, ze kterých je patrná souvislost s pracovní cestou, vypočítá se cena pohonné hmoty pro určení výše náhrady aritmetickým průměrem zaměstnancem prokázaných cen. Jestliže však zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 zákoníku práce, tj. vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 358/2019 Sb. Tento postup vyplývá z ustanovení § 158 odst. 3 zákoníku práce.

Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel podle ustanovení § 158 odst. 2 zákoníku práce násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty. Protože však žádné auto není schopno měřit konkrétní spotřebu pohonné hmoty pro každou pracovní cestu samostatně, bude vypočítávat spotřebu pohonné hmoty silničního motorového vozidla zaměstnavatel i nadále z údajů o spotřebě uvedených v technickém (tj. velkém) průkazu použitého vozidla, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit (tj. k nahlédnutí, nikoliv k fotografování – předmětný technický průkaz si může zaměstnavatel ofotit pouze se souhlasem zaměstnance, a to vzhledem k zákonu o ochraně osobních dat). Jestliže technický průkaz vozidla tyto údaje neobsahuje, přísluší zaměstnanci náhrada výdajů za pohonné hmoty, jen pokud spotřebu pohonné hmoty prokáže technickým průkazem vozidla shodného typu se shodným objemem válců. Současně je přímo v zákonném textu dále stanoveno, že při určení spotřeby pohonné hmoty použije zaměstnavatel údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropské unie. To prakticky znamená, že obsahuje-li technický průkaz použitého vozidla tento údaj, počítá se náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu pouze s tímto údajem (tj. ten třetí středně vysoký) a nepočítá se už aritmetický průměr.

Není-li však tento údaj (pro kombinovaný provoz) v technickém průkazu uveden, vypočítá zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla i nadále aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených. Tato pravidla jsou stanovena v ustanovení § 158 odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce. Údaje o spotřebě pro kombinovaný provoz jsou uváděny do technických průkazů vozidel zhruba od konce roku 2005.

V současné době byla již také uveřejněna ve Sbírce zákonů nová vyhláška Ministerstva financí o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2020, a to pod číslem 310/2019 Sb., která nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2020.

Pokud se týká změn v základních sazbách zahraničního stravného, je třeba konstatovat, že základní sazby zahraničního stravného v cizí měně pro rok 2020 jsou stanoveny v příloze ke shora citované vyhlášce Ministerstva financí. Tato vyhláška také ruší vyhlášku č. 254/2018 Sb., platnou pro kalendářní rok 2019.

Pokud se týká základních sazeb zahraničního stravného pro kalendářní rok 2020, je nutno zdůraznit, že shora citovaná vyhláška přináší ve výši základních sazeb 23 změn.

Pokud se jedná o zmíněné změny, jde o následující konkrétní změny – vždy jde o zvýšení sazby:

Andora – ze 40 EUR na 45 EUR
Austrálie a Oceánie – ostrovní státy z 55 USD na 60 USD
Bahrajn - ze 40 EUR na 45 EUR
Bosna a Hercegovina – z 35 EUR na 40 EUR
Dánsko - z 50 EUR na 55 EUR
Chile - z 50 USD na 55 USD9
Irsko – ze 45 EUR na 50 EUR
Island – z 55 EUR na 60 EUR
Itálie, Vatikán a San Marino – ze 45 EUR na 50 EUR
Jordánsko – ze 40 EUR na 45 EUR
Korejská lidově demokratická republika ze 40 EUR na 45 EUR
Lucembursko – ze 45 EUR na 50 EUR
Malajsie - ze 40 USD na 45 USD
Malta – ze 45 EUR na 50 EUR
Norsko – z 55 EUR na 60 EUR
Nový Zéland z 55 USD na 60 USD
Omán – ze 40 EUR na 50 EUR
Saudská Arábie – ze 45 EUR na 50 EUR
Singapur – z 50 USD na 60 USD
Spojené státy americké – z 55 USD na 60 USD
Sýrie – ze 45 EUR na 50 EUR
Španělsko – ze 40 EUR na 45 EUR
Venezuela - ze 60 USD na 65 USD.

Současně s uvedenými změnami byla ze seznamu států vypuštěna Makedonie a nově zařazena Severní Makedonie – se sazbou 35 EUR.
V závěru přílohy vyhlášky pak byl do druhého seznamu pod „2" nově zařazen Svatý Martin.
Závěrem doporučuji, aby si čtenáři všechny uvedené změny potvrdili citovanými vyhláškami.

JUDr. Marie Salačová
specialistka s dlouholetou praxí,
autorka odborných publikací

Nejbližší semináře s Marií Salačovou:

Cestovní náhrady v roce 2020
21. 4. 2020 Brno
23. 4. 2020 Praha

[otázka a odpověď]

Pokud chceme s pedagogickým pracovníkem uzavřít pracovní smlouvu, na jejímž základě vznikne pracovní poměr na dobu určitou, jaká jsou specifika a omezení právě ve vztahu k pedagogickým pracovníkům?

Kdo je pedagogickým pracovníkem, definuje zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, a ten také ve svém ust. § 23a specifikuje odlišnosti právní úpravy pracovních poměrů na dobu určitou. K tomuto je nutné doplnit, že pracovněprávní vztah pedagogického pracovníka se samozřejmě řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ovšem při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou nesmíme opomíjet právě již zmíněné ust. § 23a zákona o pedagogických pracovnících.

Zákoník práce v ust. § 39 stanoví (mimo jiné):

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky** a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou **může být opakována nejvýše dvakrát.** Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou **uplynula doba 3 let,** k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Zákon o pedagogických pracovnících stanoví:

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami **činí nejméně 12 měsíců** a může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru **opakována nejvýše dvakrát.**

Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout** ode dne vzniku prvního pracovního poměru **3 roky.**

Je nutné však poukázat na skutečnost, že zákon o pedagogických pracovnících obsahuje následující ustanovení:

Ustanovení odstavce 2 (tedy že pracovní poměr musí být uzavřen na minimálně 12 měsíců a lze opakovat pouze 2x) se nevztahuje na případy, kdy byla doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána s pedagogickým pracovníkem

a) jako náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka nebo

b) který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace podle § 22 odst. 7.

Avšak POZOR:

Z výše uvedeného není vyloučen odst. 3 zákona o pedagogických pracovnících, je tedy nutné se uvědomit, že **celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout ode dne vzniku prvního pracovního poměru 3 roky = limitace celkovou dobou tří let bez výjimky!**

MALÝ "TAHÁK" NEJEN PRO PERSONALISTY 2020

AD REM - K věci

PRÁVNÍ PŘEDPISY

262/2006 Sb. - zákoník práce

590/2006 Sb. - překážky v práci

567/2006 Sb. - minimální, zaručená mzda

341/2017 Sb. - platy

251/2005 Sb. - inspekce práce

ČÍSLA

14.600 Kč / 87,30 Kč - minimální mzda

3 / 6 měsíců - zkušební doba

3 x 3; 3 x a dost - pracovní poměr, doba určitá

4 / 5 / 8 týdnů - dovolená

2 měsíce - lhůta pro podání žaloby (skončení PP)

SKONČENÍ P. POMĚRU

DOHODOU
- písemně, důvod důležitý v případech § 67 ZP;

VÝPOVĚDÍ
- písemně,
- ZL s uvedením důvodu (§ 52 ZP), ZC bez uvedení důvodu;

OKAMŽITÝM ZRUŠENÍM
- písemně, důvod uvádí ZC i ZL;

ZRUŠENÍM VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ
- písemně;, bez uvedení důvodu, omezení: 14 dní DPN;

UPLYNUTÍ DOBY

Nezapomenout: vydat potvrzení o zaměstnání, proplatit náhradu za nevyčerpanou dovolenou, vyplatit splatnou mzdu/plat, odstupné, výstupní formality

DŮLEŽITÁ DATA

- ☐ **3. 3., 6. 6., 9. 9., 12. 12.** Vychází Ad rem.
- ☐ **30. 6. 2020** Rozvrhnout nevyčerpanou dovolenou ´19 (!)
- ☐ **7/2020** Pravděpodobná účinnost části novely ZP.
- ☐ **21. 7. - 23. 7.; 19. 8. - 20. 8., 25. 8. - 27. 8.** Letní škola zákoníku práce.
- ☐ **25. 11. 2020** 20. HR konference - setkání personalistů.
- ☐ **12/2020** Nezapomenout na předplatné 2021!

Nové pojetí čisté mzdy u srážek ze mzdy

Ing. Růžena Klímová

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů určuje v § 277, co se rozumí čistou mzdou pro účely srážek ze mzdy. Od 1. 1. 2008 se v systému zdanění příjmu fyzických osob definoval daňový bonus jako tzv. záporná daň. Pro účely provádění srážek ze mzdy se od této doby objevovaly v odborné literatuře zcela protichůdné názory, zahrnuje-li čistá mzda daňový bonus či nikoliv.

Odborné stanovisko k danému problému poskytlo Generální finanční ředitelství v dubnu tohoto roku. Podstatnou část textu citujeme:

„….Dle § 277 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o.s.ř."), se čistá mzda stanoví tak, že od hrubé mzdy se odečte záloha na daň z příjmů, pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Vypočtená záloha na daň z příjmů se sníží o slevy na dani podle § 35ba ZDP a dále o daňové zvýhodnění na vyživované dítě formou slevy na dani dle § 35c ZDP. Daňové zvýhodnění je možno poskytnout formou slevy na dani, případně formou daňového bonusu, popřípadě kombinací slevy na dani a daňového bonusu. Sleva na dani se uplatní do výše daňové povinnosti (zálohy na daň), a pokud nárok na daňové zvýhodnění je vyšší než daňová povinnost, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem. Z tohoto vyplývá, že daňový bonus je, tzv. záporná daň a z pohledu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků je součástí čistého příjmu. Odbor metodiky a výkonu daní z příjmů GFŘ dále uvedl, že daňový bonus je také považován za jiný způsob zdanění ve smyslu § 2 odst. 4 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

Ze shora uvedeného vyplývá tedy závěr, **že při určení výše čisté mzdy pro účely výpočtu výše srážek ze mzdy při výkonu rozhodnutí dle § 277 a násl. o.s.ř. se zohledňuje rovněž daňové zvýhodnění poskytnuté formou daňového bonusu dle § 35c ZDP.**"

Zásadní změnu však přinesl judikát Vrchního soudu v Olomouci č.j. 3 VSOL 852/2011-A-10 ze dne 11. 5. 2012 týkající se čisté mzdy pro účely srážek ze mzdy. Tímto judikátem se upravil výklad k danému problému. Nejdůležitější text judikátu ohledně čisté mzdy citujeme:

„Námitka odvolatele, že do příjmů, z nichž je třeba vycházet, patří i tzv. daňový bonus, důvodná není.

Především není možno zaměňovat pojem čisté mzdy pro účely zúčtování, respektive pro účely její výplaty (jestliže nejsou vůči zaměstnanci vedeny další srážky ze mzdy) s čistou mzdou pro účely srážek ze mzdy. Zúčtovaná čistá mzda je případným daňovým bonusem (který je eventuálně poskytován na vyživované děti zaměstnanců a který bývá z faktického hlediska označován za tzv. negativní daň) ovlivněna. Jinak tomu ale je, pokud jde o čistou mzdu pro srážky ze mzdy a zjištění průměrného měsíčního výdělku. Čistá mzda (plat) má jako právní pojem význam pouze pro provádění srážek ze mzdy (platu), jejichž výpočet se provádí (dle § 148 odst. 2 zákoníku práce nejen pro účely soudních exekucí, ale pro všechny srážky) dle ustanovení o srážkách ze mzdy při výkonu soudních rozhodnutí (§ 276 až § 302 o.s.ř.). Podle ustanovení § 277 odst. 1 o.s.ř. se pak srážky provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmu fyzických osob, sražená z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Tyto prioritně sražené částky se srážejí z hrubé mzdy a vypočtou se podle podmínek a sazeb platných pro povinného (dlužníka) v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje. Ostatní srážky se vždy provádějí z čisté mzdy.

U poplatníka je možno uplatňovat daňové zvýhodnění na vyživované děti, žijící s ním v domácnosti (§ 35 odst. 2 zákona o dani z příjmu). Měsíční sleva na dani se poplatníkovi poskytne maximálně do výše zálohy na daň (§ 35c zákona o dani z příjmů), je-li takto vypočtená záloha na daň nižší než částka měsíčního daňového zvýhodnění na vyživované dítě, je vzniklý rozdíl měsíčním daňovým bonusem. Tento bonus zaměstnavatel jako plátce mzdy poskytne za příslušný kalendářní měsíc. Existují také výjimky, kdy může být skutečná čistá mzda dokonce vyšší než mzda hrubá (pokud by daňový bonus byl vyšší než odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění placeného zaměstnancem). Měsíční slevu na dani je nutno brát v úvahu při výpočtu čistého průměrného výdělku, neboť jde o podmínky pro konečnou výši zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti s tím, že tato záloha může být v důsledku slevy i nulová. **Daňový bonus není ovšem součástí zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti-je zvláštním plněním poskytovaným poplatníkovi státem-a výpočet čisté mzdy (pro srážky ze mzdy) neovlivňuje.**"

Závěr:

S ohledem na to, že judikáty soudů (s výjimkou Ústavního soudu, jehož judikátem dochází přímo k zákonné změně) jsou odbornou veřejností přijímány jako nově určené normy a postupy pro řešení sporných otázek, je nutné při provádění srážek ze mzdy **nezahrnovat daňový bonus do čisté mzdy.**

Ing. Růžena Klímová

odborná lektorka a konzultantka; kurzy a školení zaměřené na mzdové účetnictví, personální agendu

Nejbližší semináře s Růženou Klímovou:

Komplikované mzdové výpočty, chyby a jejich opravy ve mzdovém účetnictví
15. 5. 2020 Praha
22. 5. 2020 Brno

MBTI jako nástroj k lepšímu porozumění druhým i sobě

Mgr. Dora Lukášová

Každý máme svůj jedinečný charakter, osobnost. Charakter ovlivňuje naše jednání a cítění. Jednou z využívaných typologií osobnosti nejen v personalistice je Myers Briggs Type Indicator (MBTI).

Vychází z pojetí osobnosti Carla Gustava Junga, který popsal tři základní dvojice psychických funkcí: jedna z nich má vždy tendenci převládat, druhá je pomocná, podpůrná. V 50. létech 20. stol. toto Jungovo pojetí oprášily americké psycholožky Isabela Myersová a Katheryn Briggsová, přidaly ještě čtvrtou dimenzi a vytvořily prakticky použitelný nástroj - dotazník MBTI.

Podle tohoto dotazníku lze i přes značné rozdílnosti seskupit naše shodné znaky do 16 základních kategorií – systému osobnostních typů.

Své uplatnění nalézá ve vedení týmů, koučování, zlepšení zákaznických vztahů, zvýšení prodejní výkonnosti a jako nástroj plnění řady dalších rozvojových potřeb.

Jak to funguje?

MBTI identifikuje vrozené preference lidí.

Co je to preference?

Napište svoje jméno tak, jak jste zvyklí (tj. svou preferovanou, dominantní rukou). Nyní napište své jméno znovu, ale tentokrát použijte svou druhou ruku (tj. nepreferovanou, nedominantní ruku). Jak byste popsali zážitky, spojené s psaním preferovanou a nepreferovanou rukou? Jaké rozdíly jste si uvědomili? Bylo psaní dominantní rukou automatické, lehké, přirozené a psaní nedominantní rukou těžké, kostrbaté, museli jste se hodně soustředit, nebyli jste s výsledkem moc spokojení? Pak jste právě v roli, která vám není přirozená a neodpovídá vašim vrozeným preferencím. Podobně se může cítit například introvertní člověk před plným sálem lidí, či v kontaktu s nadřízeným, který je extrovertní. Sami si dosaďte další situace a činnosti z vlastní zkušenosti, které vám nejsou příliš blízké, avšak nějakým způsobem je ve své přijaté roli zvládáte. Každý z nás automaticky preferuje určité psychické funkce. Při jejich používání se cítíme přirozeně, jsme nabití energií a plní sebedůvěry. V životě jsme však někdy nuceni používat také opačné, nepreferované funkce. Jejich užívání nás stojí více sil a musíme je vědomě rozvíjet, nejsme se sebou spokojení, do komunikace se dostává více nejistoty.

Základní východiska této typologie tedy jsou:

Podstatné jsou naše preference ve čtyřech životních oblastech, každá vyskytuje ve 2 pólech:

Vnímání okolního prostředí

o Extroverze (E, Extroversion) - extroverti se intenzivně zajímají o okolí a kontakty s ostatními lidmi, rádi s nimi diskutují a projevují svoje pocity.

o Introverze (I, Introversion) - introverti jsou zaměření dovnitř (do svého nitra), intenzivně prožívají své pocity a promýšlejí své myšlenky, spíše preferují samotu, ve společnosti raději poslouchají.

Získávání informací

o Smysly (S, Sensing) - smyslový typ upřednostňuje fakta a daný stav věcí (současnost), preferuje používání věcí před analýzou jejich funkce.

o Intuice (N, iNtuition) - intuitivní typ upřednostňuje přemýšlení, teoretizování a fantazii, činnosti provádí pokaždé jinak, rád se ptá „proč?“ a přemýšlí, jak by se věci daly dělat lépe; zaměřuje se na budoucnost a na svoje vize.

Zpracování informací

o Myšlení (T, Thinking) - tito lidé raději pracují s čísly a daty, než s pocity jiných lidí, kterým mohou připadat až neústupní a necitliví; lépe řeší problémy a preferují logiku, číselné údaje a fakta.

o Cítění (F, Feeling) - tyto typy dávají přednost svým pocitům (lepší/horší), raději směřují k dohodě, jsou empatičtí a berou ohled na pocity jiných lidí a rádi jim dělají radost.

Životní styl

o Usuzování (J, Judging) - tato skupina má sklon k rychlému rozhodování a následně k dokončování a dotahování věcí do konce, své činnosti plánuje předem a své plány téměř vždy dodrží.

o Vnímání (P, Perceiving) - tato skupina ráda nechává všechny možnosti otevřené, své plány a činnosti postupně vylepšuje a mění, finální rozhodnutí činí nejlépe až pod tlakem termínu.

U každého člověka má vždy jedna funkce z každého páru tendenci převažovat, druhá je spíš pomocná, podpůrná.

Na základě kombinace 4 dimenzí můžeme každého člověka zařadit do jednoho z 16 osobnostních typů.

Proč se vlastně zajímat o MBTI, když je na trhu celá řada jiných nástrojů pro identifikaci typologie osobnosti? Indikátor MBTI nám díky porozumění vzájemných odlišností mezi lidmi i charakteru vlastní

osobnosti dává možnost se na druhého podívat z jiného úhlu pohledu – co druhý člověk preferuje, upřednostňuje, což je dobrým vodítkem pro styl komunikace i styl práce s ním. Pomáhá nám tak i odhalit silné a rozvojové stránky, se kterými můžeme dále pracovat – u sebe i u druhých.

A jaký typ jste VY?...

Mgr. Dora Lukášová

specialista na zefektivnění komunikačních dovednosti a prezentačních dovedností

Nejbližší semináře s Dorou Lukášovou:

Komunikovat efektivně:
10. 3. 2020 Brno
24. 3. 2020 Praha
2. 6. 2020 Ostrava

Neverbální komunikace:
31. 3. 2020 Praha
28. 4. 2020 Brno
5. 5. 2020 Praha

Time managemet - jak být pánem svého času
7. 4. 2020 Brno

Jak lépe porozumět sobě i ostatním – typologie osobnosti MBTI
12. 5. 2020 Brno
19. 5. 2020 Praha

Umění argumentovat (argumentace versus manipulace)
26. 5. 2020 Brno

Proč evidovat pracovní dobu? A proč k tomu využívat moderní docházkový systém?

Michal Hochman

Evidence docházky není totéž, co evidence pracovní doby. Zatímco evidovat pracovní dobu je dle ustanovení § 96 odst. 1 zákoníku práce povinné, evidenci docházky legislativa nenařizuje a je zcela na rozhodnutí zaměstnavatele, zda ji bude po svých zaměstnancích vyžadovat.

Docházka zaměstnance odpovídá době, po kterou se zaměstnanec vyskytuje na pracovišti, resp. v místě výkonu své práce. Běžně se započítává příchodem na pracoviště a končí odchodem zaměstnance. Pracovní doba je vedle toho čas, po který se zaměstnanec věnuje přímo výkonu své práce.

A ačkoli se u mnoha profesí docházka s pracovní dobou shodují. Existuje velká řada zaměstnání, u kterých tomu tak není. Typicky se jedná o práce, které vyžadují přípravu před zahájením jejich výkonu, například speciální ošacení, vyzvednutí ochranných či pracovních pomůcek, hygienu a podobně. Z těchto důvodů se docházka může od pracovní doby lišit i o desítky minut.

Zákon stanovuje zaměstnavateli povinnost evidovat u všech zaměstnanců odpracované směny, práci přesčas, noční práce a dobu držení pracovní pohotovosti. U odpracovaných hodin musí být zaevidován začátek i konec výkonu práce. A práce přesčas musí být zaevidována i v případě, že je za ni poskytnuto náhradní volno, a to i v případě, že je dle pracovní smlouvy zahrnuta ve mzdě zaměstnance. V případě kontroly je také potřeba, aby byl zaměstnavatel schopný vykázat, že je zaměstnanci poskytován zákonem daný čas na odpočinek, tedy minimální odpočinek mezi jednotlivými směnami a přestávky na jídlo a oddech.

Z povinnosti evidence pracovní doby se tedy stává poměrně obsáhlá agenda a její porušení se nedoporučuje a nevyplácí. Každému zaměstnavateli, který pracovní dobu neeviduje hrozí dle zákona o inspekci práce postih v podobě pokuty ve výši až 400 000 Kč. Moderní docházkové systémy jsou ale řešením, které umí s agendou pomoci.

A přestože je patrné, že potřeby a podmínky pro evidenci pracovní doby jsou u každého zaměstnavatele velmi různé, je pro evidenci pracovní doby nejlepším pomocníkem docházkový systém. Moderní docházkové systémy totiž umožňují nastavení přesně podle individuálních potřeb uživatele a mohou usnadnit spoustu práce a pomoci i s dalšími procesy, které na evidenci pracovní doby navazují.

Kvalitní online docházkové systémy dnes umožňují flexibilní použití a mají zapracované funkce, které výrazným způsobem zjednoduší práci s docházkou. Jsou jimi například zaokrouhlování evidovaného času, zaevidování zahájení pracovní doby i mimo pracoviště, například při práci na homeoffice nebo při služební cestě, nebo také evidence rozpisu směn, se kterým je možné skutečně zaevidovanou docházku porovnávat.

Díky individuálnímu nastavení systému lze také posuzovat nárok a automaticky počítat příplatky za práci v noci, o víkendech i ve svátcích. A s možností automatického či ručního schvalování přesčasů je pak příprava podkladů pro mzdy daleko jednodušší.

Evidence pracovní doby je totiž kromě zákonné povinnosti také podkladem pro zpracování mezd. Z toho tedy vyplývá další zákonem stanovená povinnost, a sice povinnost archivovat evidenci po dobu minimálně 10 let. Díky docházkovému systému ale není dohledatelnost starších záznamů žádný problém, včetně informací u bývalých zaměstnanců. Pro archivaci evidence pracovní doby v papírové podobě jsou v moderních docházkových systémech navíc k dispozici již přednastavené tiskové sestavy, stejně jako možnost nastavení vlastních sestav dle individuálních požadavků.

Kromě řešení pro další agendu, jako například evidenci žádostí a schvalování dovolených, návštěv lékaře, práce na homeoofice, čerpání sickdays, sledování přítomnosti zaměstnanců na pracovišti, počítání nároku na stravenky, exporty do mzdových programů a dalších, nabízí moderní docházkový systém zpravidla také řešení pro ještě jednu zákonem danou povinnost, a to umožnit zaměstnanci do evidence jeho pracovní doby nahlédnout a pořídit si z ní výpis nebo kopii.

Firmy používající moderní online docházkové systémy mohou svým zaměstnancům dát do aplikace přístup, ten se pak může ke své docházce jednoduše dostat přes webový prohlížeč z libovolného zařízení a dle nastavených práv si může svou docházku prohlížet, upravovat nebo i zpětně sám zadávat. Přičemž práva může mít každý zaměstnanec nastavené jinak.

Nespornou výhodou evidence pracovní doby pomocí moderních docházkových systémů na cloudu je i plnění povinnosti zaměstnavatelů, uloženou rozsudkem Soudního dvora EU č. C-55/18, zavést „objektivní, spolehlivý a přístupný systém pro měření délky denní pracovní doby u každého pracovníka“, a s tím i přesně zaznamenávat dobu, po kterou jejich zaměstnanci pracují. Cloudové docházkové systémy umožňují tuto povinnost plnit i ve firmách, kde mohou zaměstnanci vykonávat svou práci na homeoffice nebo z jiného vzdáleného místa.

Michal Hochman
CEO docházkového systému

Alveno®

Smlouvy o výkonu funkce a jejich zúčtování

Vladislava Dvořáková

Smlouvy o výkonu funkce jsou dlouhodobě problematickým místem v interním i externím zúčtování mezd/platů a odměn. Nebudeme zde asi vyjadřovat, jak jsou diskutovaným problémem dlouhodobě odměny statutárním členům ve společnostech a kolik judikátů a názorů bylo a je v dané oblasti již na publikováno a určitě ještě bude.

Chtěli bychom poukázat na současný stav v praxi a běžný přístup kde je odměna sjednána a nejde o bezúplatný vznik funkce. Jde o situaci, kdy se smlouva o výkonu funkce po vzniku a sjednání dostane řádně do zpracování takového příjmu - odměny, který z dané smlouvy vyplývá.

S takovými typy smluv s pravidelným měsíčním příjmem se setkáváme u jednatelů a dalších statutárních orgánů – například člen představenstva, předseda představenstva atd. Výskyt těchto odměn se nám ve zpracování zvýšil od 1. 1. 2014 od účinnosti zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník a měli bychom asi za to, že po takové době již nemusíme v praxi nic nad takovými smlouvami řešit, ale jak to v praxi bývá… je tu neustále velké ALE.

Většina sjednaných smluv tohoto typu je vždy záměrně přibližována k zákoníku práce, a to z logických a také praktických důvodů. Dotyčná osoba, která je jmenována do takové funkce, tak má požadavky, aby sjednané nároky ze smlouvy o výkonu funkce plnily obdobu příjmu namísto mzdy nebo platu. Běžně se těmto požadavkům snaží protistrana vyhovět, jelikož sjednat se tyto požadavky dají a nevidíme v tom v praxi problém a legislativa to umožňuje.

Bohužel při sjednání takové smlouvy o výkonu funkce je poměrně často zapomínáno na řadu podmínek a souvislostí, které by měly být zohledněny ve smlouvě. Běžně smluvní ujednání přibližujeme k podmínkám zákoníku práce, ale nejsou dle zákoníku práce.

Jelikož poté chybí pro řádné zpracování smlouvy a jejího plnění, které souvisejí nejen s oblastí daňovou, ale i oblastí zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení a také například s povinným pojistným za zaměstnavatele jako je zákonné pojištění pro nemoc a úraz.

Upozorníme na několik problematických oblastí, které se týkají těchto smluv, které pro zpracování odměny, která běžně z dané funkce vyplývá, tak je velmi vhodné konkrétní oblasti zohlednit ve smluvním ujednání.

Začneme od počátku vzniku takové smlouvy a jmenování osoby do takové pozice. Pokud k tomu dojde a zpracovatel odměny (ať už interní nebo externí) bude

takovou smlouvu zohledňovat ve zpracování odměny, tak musí tuto smlouvu odlišit od ostatních pracovně právních smluv. Proč ji musí odlišit? **Neodvádí se z takové smlouvy zákonné pojištění pro nemoc a úraz za zaměstnavatele a má velký vliv na vyjádření správného kódu na evidenčním listě důchodového pojištění (ELDP) u pojištěné osoby,** pokud je odměna pojištěným vztahem z pohledu sociálního zabezpečení.

Pro zadání takové smlouvy musí tedy zpracovatel mít vytvořen většinou zvláštní druh vztahu do zúčtování a pojmenování takového vztahu už je na dodavatelích mzdových SW.

Nejdříve si jen upozorníme v základu na oblasti, které dopadají z pohledu oblasti zdravotního a sociálního pojištění a následně daně ze závislé činnosti.

Sociální pojištění: zde záleží na výši příjmu a také na způsobu sjednání, jelikož tento druh smlouvy by nám také mohlo ovlivnit zaměstnání malého rozsahu, pokud by smlouva byla takto sjednána.

U zdravotního pojištění je nutné jako u jiných vztahů zjišťovat, zda dotyčný odvádí zdravotní pojištění, alespoň z minimální mzdy (minimální vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění) nebo jestli není osobou, za kterou platí pojistné stát. Velmi důležitá informace pro plnění zásadní podmínky v oblasti ZP.

Sociální pojištění jsme již výše zmínili a to, že by i u takové smlouvy bylo možné pracovat se zaměstnáním malého rozsahu, se kterým převážně pracujeme u DPČ (dohod o pracovní činnosti).

Daňová oblast – odvod daně z odměny, která je sjednána ve smlouvě o výkonu funkce se provádí velmi obdobně jako u pracovně právního vztahu až na zásadní výjimku a tou je statutár – nerezident.

Ale abychom se věnovali hlavně těm nejčastějším situacím v porovnání se zaměstnancem:

• **Poplatník** – statutární orgán může učinit prohlášení poplatníka – tudíž dopad do rozlišení daně srážkové a zálohové, pokud by šlo o příjem do 3000 Kč za zúčtovaný měsíc v roce 2020 (vyjma nerezidenta);

• **Statutár** je stejným poplatníkem dle zákona o dani z příjmu (ZDP) jako zaměstnanec dle § 6, odst. 1, písm. c) ZDP, pokud jde o příjmy ze smlouvy o výkonu funkce – jsou to odměny člena orgánu právnické osoby.

Pozor, obdoba takových příjmů jsou příjmy společníka za práci ve společnosti s ručením omezeným – jedná se o příjmy společníka, tak dle § 6, odst. 1, písm. b) bod 2 ZDP.

Jak bylo již naznačeno u příjmů poplatníka statutárního zástupce nerezidenta, je danění trochu komplikované než u poplatníků - osob, které jsou rezidenty. U nerezidentů – statutární zástupce je odváděna daň srážková (dle § 22 ZPD v souladu s § 36 ZDP).

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele – pojištění pro nemoc a úraz

Příjem (odměna) statutárního zástupce není do tohoto zákonného pojištění zahrnut, a tudíž se z takového příjmu neodvádí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele pro nemoc a úraz a není tudíž možné očekávat plnění pro tyto účely z pojištění. Pokud odvádíme pojistné pro tyto účely z těchto příjmů, tak zbytečně.

V takových případech je s dotyčnými osobami běžně sjednáváno komerční pojištění, které toto pojištění nahrazuje pro dané situace, ale bohužel je nutné toto pojištění považovat za příjem u takové osoby, a to z titulu nejen daně, ale také z pohledu zdravotního a sociálního pojištění.

Při sjednání výše pojistného je nutné tuto informaci posunout do zpracování odměny a upřesnit poskytování tohoto pojištění společností pro danou osobu, aby bylo řádně proveden výpočet vzhledem k takové situaci.

Statistika - odměny ze smluv o výkonu funkce.

Společnosti, které jsou povinné poskytovat údaje ČSÚ, tak je důležité, aby ve zpracování odlišily příjmy těchto osob nejen z důvodů výše uvedených, ale také z pohledu statistických. Příjmy z těchto smluv jsou vykazovány za OON – ostatní osobní náklady. Tudíž pro příklad další důvod, proč je nutné oddělovat tyto příjmy ze smluv o výkonu funkce. A jak je již z tohoto důvodu patrné, tak všechny ostatní příjmy, které jsou vyplaceny na daných smlouvách, tak spadají do OON (tzn. i příjem za volno/dovolenou, viz níže). Dále pracujeme převážně se sjednanými odměnami, které se chovají jako odměny za delší časové období (např. roční), další jsou odměny, které jsou porovnáním se zaměstnanci jako mimořádné odměny. Všechny odměny, které se váží ke smlouvě o výkonu funkce jsou OON.

Z pohledu statistiky přímo navazujeme na propojení se zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele – z těchto dvou oblastí je velmi zřetelné, že odměny z daných smluv musí být odděleny ve zpracování příjmů za danou osobou.

Jen upozornění, že pokud společnost není povinná statistické řešení v oblasti nákladů práce plnit v současné chvíli, tak to nemusí být v budoucnu stejné.

Volno nahrazující dovolenou

Zásadní nárok, který je přenášen z pracovněprávního vztahu na úroveň sjednání smlouvy o výkonu funkce a dosažení tak obdobných podmínek jako v pracovním poměru.

ALE… co je nutné si uvědomit. Nejdříve při sjednání rozsahu takového volna ve dnech, zda jde o sjednání dnů pracovních nebo kalendářních? Určení, jaký rozsah a jakých dnů, je velmi důležitý (viz. dále výklad níže).

Dále - jak bude toto volno ohodnoceno ve vztahu k „náhradě" za toto volno?

Bude toto volno sjednáno, že se za něho poskytne odměna nebo náhrada a nebo to bude volno bez příjmu. Nejčastěji se asi v praxi setkáváme s tím, že při čerpání takového volna je odměna, která je poskytována v daném období, tak není krácena ve vztahu k poskytnutému volnu.

V daném případě je vhodné nyní upozornit, že pokud takové volno evidujeme v zúčtování, co pak používáme pro evidenci takového volna? Není moc vhodné používat evidenci dovolené, jelikož evidence dovolené, i když bychom měli možnost bez náhrady, tak běžně hodiny dovolené spadají i do jiných evidencí, které se explicitně týkají zaměstnanců ve vztahu k zákoníku práce a potažmo zákona o zaměstnanosti.

Pokud by bylo sjednáno ve smlouvě, že za tuto dobu bude poskytována náhrada ve výši průměrného výdělku jako u dovolené dle zákoníku práce, tak jak průměrný výdělek vyjádříme?

Statutární zástupce je ve své funkci 24 hodin denně. Tudíž je vhodné v takových případech postup pro stanovení průměrného výdělku stanovit – sjednat ve smlouvě. Například s odkazem na plánovací kalendář určený pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby nebo případně samostatně sjednáme pro účely takového výpočtu, že se považuje pro daný výpočet, že měsíc má 160 hodin a pro případy vyhodnocení ve vztahu k náhradě za den, že „den" se má na mysli 8 hodin – rozsah poskytnutí „náhrady".

Téma průměrného výdělku se netýká pouze „náhrady" za volno. Velmi často sjednanou podmínkou smlouvy o výkonu funkce je „konkurenční doložka" a odkaz na zákoník práce. Ale jak víme, tak konkurenční doložka je také vyjadřována přes průměrný výdělek, takže máme další oblast, která je dost často vázána na výpočet průměrného/pravděpodobného výdělku. U konkurenční doložky je důležité zmínit rozsah plnění. Není zde nyní myšleno, jak dlouho bude konkurenční doložka plněna, ale v jaké výši. V zákonné výši v současné době platné nebo ve výši například 100 % průměrného měsíčního hrubého výdělku nebo ve výši 100 % celkové měsíční hrubé odměny bez jakéhokoliv dopadu přes výpočet průměrného výdělku?

Ve vztahu ke stanovení případného průměrného výdělku nám do dané oblasti vstupují další sjednané plnění ve smlouvách. Obdobné jako u pracovního poměru, a to je sjednání ročních odměn ve smlouvě o výkonu funkce – zde by se zcela určitě dalo dovodit, že taková odměna bude v zúčtování zohledněna do tolika rozhodných období za kolik je poskytnuta – ve vztahu k § 358 zákoníku práce, ale je velmi vhodné doporučit ve smlouvě toto upřesnit a upozornit na tento dopad v případě nutnosti použití průměrného výdělku.

Dočasná pracovní neschopnost a smlouva o výkonu funkce

Pokud je smluvní vztah ze smlouvy o výkonu funkce pojištěným vztahem vzhledem z pohledu nemocenského pojištění, tak v takovém případě je v souladu se zákonem o nemocenském pojištění také možný vznik nároku na nemocenské dávky k dané osobě – pojištěnci.

A jak už naznačujeme, tak jde v zásadě o nemocenské dávky, ale pozor: jaký je rozdíl mezi nároky zaměstnance a osoby, které vyplývají nároky dle smlouvy o výkonu funkce? Ze smlouvy o výkonu funkce není možné uplatnit obvyklým způsobem náhradu při dočasné pracovní neschopnosti, která vznikne v souladu s § 192 zákoníku práce (náhrada při prvních čtrnácti dnech) a je ve vztahu k zákonu o dani z příjmů od daně, zdravotního a sociálního pojištění. Není tímto řečeno, že nemůže vzniknout jakákoliv jiná náhrada za dobu prvních čtrnácti dnů dočasné pracovní neschopnosti, ale je příjmem daněným včetně odvodu pojistného a to jak za zaměstnance, tak i za zaměstnavatele.

Vznik a zánik nebo odstoupení z funkce

Vznik, zánik nebo odstoupení z funkce je záležitostí, kterou přináší život, kterýkoliv den v měsíci. Není to vždy k prvnímu nebo poslednímu v měsíci. Tudíž opět navazujeme na problém stanovení a specifikace takové situace, která není vždy upřesněna ve smlouvách a to, že stanovená měsíční odměna za výkon funkce by mohla být vzhledem k situaci krácena, pokud tedy krácena má být. Ale jak má být krácena?

Jak jsme již uvedli, tak dotyčný je ve výkonu funkce 24 hodin denně. Pravděpodobným a nejčastějším upřesněním je pro konkrétní situaci, že na odměnu vznikne nárok dle počtu kalendářních dnů, ale to je opravdu jen jeden z možných postupů. Jak bude s konkrétní osobou toto sjednáno je zcela na smluvním vztahu se společností a úpravě ve smlouvě o výkonu funkce.

Závěrem:

Jak bylo výše naznačeno, tak není vhodné před mzdovou účtárnou smlouvy skrývat a nepředávat, jak tomu bývá v praxi. Nejen, že je nutné na to běžně personálně mzdový software připravit a zorientovat se pro zpracování s čím vším budeme pracovat a co nás ovlivní ve zpracování. Na co všechno musíme mít připravené zvláštní mzdové složky nebo jen co vše máme zjišťovat od dodavatele software, jak si poradíme s konkrétními sjednanými nároky u takové smlouvy, aby veškeré oblasti byly zohledněny správně.

Pokud je požadavek opravdu tyto smlouvy nikam zásadně nepředávat, tak je velmi vhodné předat specifika podmínek v celém rozsahu pro zúčtování. Není to o předání pouze výše odměny za měsíc.

Vladislava Dvořáková

zkušená lektorka; kurzy a školení v oblasti mezd a personalistiky

Ochrana osobních údajů v insolvenčním řízení

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Primárním a zásadním zdrojem informací o jednotlivých řízeních, dlužnících, popř. dalších subjektech účastných na insolvenčním řízení je insolvenční rejstřík. Insolvenční rejstřík je dle ust. § 419 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (dále jen „insolvenční zákon" nebo „IZ") informační systém veřejné správy, jehož správcem je Ministerstvo spravedlnosti. Obsahuje seznam insolvenčních správců, seznam dlužníků a insolvenční spisy.

Pro zajištění maximální veřejnosti insolvenčního řízení je insolvenční rejstřík veřejně přístupný (s výjimkou údajů, o kterých tak stanoví zákon) a každý má právo do něj nahlížet a pořizovat si z něj kopie a výpisy. Je tedy zřejmé, že fakticky kdokoliv odkudkoliv může mít prostřednictvím insolvenčního rejstříku přístup k osobním údajům fyzických osob účastných na insolvenčním řízení a mohlo by tak docházet k porušování právních předpisů upravujících ochranu osobních údaj, zejména zák. č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů a nařízení GDPR.

Insolvenční zákon výslovně v ust. § 420 odst. 1 uvádí, jaké údaje o dlužníkovi, je-li fyzickou osobou, se do insolvenčního rejstříku zapisují. Je to jméno, příjmení, bydliště, rodné číslo, a nemá-li rodné číslo, datum narození. Zmíněné osobní údaje dlužníka je nutné v insolvenčním rejstříku zveřejňovat, neboť jako konstatoval Vrchní soud v Praze, je koncepce insolvenčního zákona je založena na informovanosti účastníků a dalších osob o průběhu insolvenčního řízení prostřednictvím insolvenčního rejstříku.

Vzhledem k tomu, že insolvenční rejstřík je fakticky jediným oficiálním zdrojem informací o jednotlivých insolvenčních řízeních, resp. jednotlivých dlužníků, musí být dlužníci náležitě v insolvenčním rejstříku identifikováni, aby zejména věřitelé měli možnost jednoznačně dlužníka ztotožnit, o to více za situace, kdy značná část věřitelů zpracovává informace z insolvenčního rejstříku automatickou (strojovou) komunikací. Není tedy zásahem do práv dlužníka, když jsou jeho výše uvedené osobní údaje veřejně dostupné v insolvenčním rejstříku.

Fyzická osoba, jejíž osobní údaje mohou být v rámci insolvenčního řízení zpracovávány však nemusí být vždy jen dlužníkem. Může se jednat o osobu, která v rámci insolvenčního řízení učinila nějaké podání, popř. žádné podání neučinila, ale její osobní údaje jsou v nějakém podání uvedeny. Osobní údaje těchto osob se pak v insolvenčním rejstříku nezveřejňují a to buď automaticky, nebo na žádost této osoby.

Dle ust. § 422 odst. 1. IZ na žádost fyzické osoby, která učinila příslušné podání, může insolvenční soud rozhodnout, že některé z osobních údajů této fyzické osoby, obsažené v podání, nebudou v insolvenčním rejstříku veřejně přístupné. Takovou žádost lze podat kdykoliv v průběhu insolvenčního řízení. Jméno a příjmení takové fyzické osoby insolvenční soud v insolvenčním rejstříku zveřejní vždy. Automaticky však soud znepřístupní např. lékařské zprávy, občanské průkazy a obdobné dokumenty atd.)

Dle ust. § 422. odst. 2 IZ nejde-li o fyzickou osobu, která učinila podání, zveřejní se u takové fyzické osoby v insolvenčním rejstříku jen její jméno a příjmení. Soud tedy automaticky znepřístupní ostatní osobní údaje této osoby v jinak veřejném podání. Jedná se například o osobní údaje dětí dlužníka uvedené v návrhu na povolení oddlužení.

Znepřístupnění osobních údajů je pak ve výše uvedených případech zajištěno začerněním příslušných částí dokumentů zveřejněných v insolvenčním rejstříku.

Závěrem je potřeba zmínit, že ani zveřejnění veškerých osobních údajů dlužníka v insolvenčním není neomezené. Dle ust. § 425 odst. 1 IZ totiž platí, že po uplynutí 5 let od nabytí právní moci rozhodnutí, jímž bylo skončeno insolvenční řízení, vyškrtne insolvenční soud dlužníka ze seznamu dlužníků a údaje o něm v insolvenčním rejstříku znepřístupní. Skončí-li insolvenční řízení rozhodnutím podle § 142 IZ, vyškrtne insolvenční soud dlužníka ze seznamu dlužníků a údaje o něm v insolvenčním rejstříku znepřístupní do 15 dnů od doručení žádosti dlužníka; dlužník je oprávněn požádat o vyškrtnutí nejdříve po uplynutí 3 měsíců od právní moci rozhodnutí. Rozhodnutím dle ust. § 142 IZ je pak odmítnutí insolvenčního návrhu pro vady nebo pro zjevnou bezdůvodnost, zastavení řízení pro nedostatek podmínky řízení, který nelze odstranit nebo který se nepodařilo odstranit, nebo pro zpětvzetí insolvenčního návrhu, nebo zamítnutí insolvenčního návrhu.

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

právník, spcialista na insolvenční řízení

Nejbližší semináře s Pavlem Gottwaldem:

Insolvenční řízení - základní otázky úpadkového práva – novely 2017 a 2019 v praxi roku 2020, zkušenosti a očekávání

10. 3. 2020 Praha
24. 3. 2020 Olomouc
31. 3. 2020 Brno
21. 4. 2020 Ostrava

Konkurenční doložka a odstoupení od ní

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

Během naší advokátní praxe se často setkáváme u klientů s konkurenčními doložkami a jejich ukončování, kdy v nemalém množství případů jsou konkurenční doložky sjednány neplatně, popřípadě je od nich odstoupeno zaměstnavatelem v rozporu se zákonem. Následující článek má za cíl upozornit zaměstnavatele na největší úskalí při odstoupení od konkurenční doložky.

Podle ust. § 310 odst. 1, 4, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, platí, že: *(1) byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti. (4) Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*

Shora citované ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce vytváří dojem, že zaměstnavatel je oprávněn od konkurenční doložky odstoupit z jakéhokoli důvodu. Uvedené ustanovení je však nutno chápat pouze jako omezení doby, po kterou lze od konkurenční doložky odstoupit – po dobu trvání pracovního poměru, nikoli jako ustanovení dávající možnost odstoupit z jakéhokoliv důvodu. V případě odstoupení od konkurenční doložky je tak i nadále možné odstoupit jen v případě, že:

a) možnost odstoupení je upravena přímo v zákoně, nebo
b) možnost odstoupení byla sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Výše uvedený závěr plyne i z odborné literatury, podle které: „*Dikce § 310 odst. 4 nestanoví v žádném případě možnost odstoupení od smlouvy zaměstnavatelem bez zákonného důvodu či smluvního ujednání, ale pouze jej omezuje v tom, že odstoupit od konkurenční doložky může zaměstnavatel do skončení pracovního poměru. Účastníci by mohli od konkurenční doložky odstoupit, jen pokud by možnost odstoupení v konkurenční doložce dohodli nebo ze zákonného důvodu (BĚLINA, Miroslav. § 311 [Nemožnost sjednání konkurenční doložky]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1216.)*“.

Ačkoli se lze setkat i s opačným názorem, podle kterého lze odstoupit z jakéhokoli důvodu po dobu trvání pracovního poměru, přiklání se autoři tohoto článku ke shora uvedenému závěru i s ohledem na zásadu zvláštní ochrany zaměstnance uvedenou v ust. § 1a zákoníku práce. Výše uvedený závěr plyne i z judikatury soudů.[1]

Vzhledem k výše uvedenému je zřejmé, že pokud bude chtít zaměstnavatel odstoupit od konkurenční doložky, musí si, obecně vzato, takové ujednání se zaměstnancem výslovně sjednat, v opačném případě nemůže od konkurenční doložky odstoupit, jelikož to nebylo ujednáno. V úvahu připadá i další důvod pro odstoupení od konkurenční doložky, a to v případě, pokud to stanoví přímo zákon. Podle ust. § 2002 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, poruší-li strana smlouvu podstatným způsobem, může druhá strana bez zbytečného odkladu od smlouvy odstoupit. Podstatné je takové porušení povinnosti, o němž strana porušující smlouvu již při uzavření smlouvy věděla nebo musela vědět, že by druhá strana smlouvu neuzavřela, pokud by toto porušení předvídala. S ohledem na znění tohoto důvodu pro odstoupení ve vztahu ke konkurenční doložce, která se „aktivuje“ až po skončení pracovního poměru, si lze v praxi jen těžko představit situaci, kdy by zaměstnavatel mohl od konkurenční doložky odstoupit, vyjma jejího porušování zaměstnancem, kdy v takovém případě by ani zaměstnanec neměl zájem na dodržování konkurenční doložky.

S ohledem na výše uvedené lze zaměstnavatelům doporučit myslet na to, že při sjednávání konkurenční doložky by měli pamatovat i na úpravu podmínek pro odstoupení od konkurenční doložky a tuto

[1] *viz. usnesení Ústavního soudu sp. zn. ÚS 3203/13, podle kterého: „Umožněním odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu by byl narušen princip ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích, neboť by se tím zaměstnanec dostal oproti zaměstnavateli do méně výhodného postavení; zaměstnanci končící pracovní poměr při současném sjednání konkurenční doložky jsou totiž v důsledku jejího respektování výrazně omezeni při hledání nového uplatnění na trhu práce. Interpretace, dle níž by zaměstnavatel mohl odstoupit od svého závazku platit zaměstnanci po určitou dobu peněžité vyrovnání, v krajním případě až poslední den trvání pracovního poměru, a to dokonce bez udání jakéhokoliv důvodu, není akceptovatelná, neboť by vedla k narušení principu právní jistoty zaměstnance. Nadto by byl v daném případě postup stěžovatelky při odstoupení od konkurenční doložky v rozporu s dobrými mravy. Tím, že stěžovatelka neuvedla důvod odstoupení od konkurenční doložky, nebyla daná doložka řádně vypovězena a závazky z ní i nadále přetrvávají. V důsledku toho soudy vedlejší účastnici vyhověly, a uložily stěžovatelce povinnost vyplatit vedlejší účastnici peněžité plnění ve výši 393 594 Kč s úroky z prodlení a zaplatit náhradu nákladů řízení.*

možnost si sjednat. V opačném případě, při platném sjednání konkurenční doložky a bez jejího porušení zaměstnancem, budou nuceni zaměstnancům hradit přiměřené peněžité vyrovnání.

JUDr. Irena Valíčková, MBA
JUDr. Adam Valíček, MBA
advokáti, autoři řady odborných publikací a článků, autoři pracovněprávních vzorů

Nejbližší semináře s Irenou Valíčkovou a Adamem Valíčkem:

Zákoník práce - komplexní průvodce zákoníkem práce – celodenní školení
28. 7. 2020 Praha

DESATERO PRACOVNÍHO POMĚRU – praktické tipy pro personalisty
27. 4. 2020 Brno
18. 8. 2020 Brno
21. 8. 2020 Praha

Vnitřní předpisy zaměstnavatele
27. 5. 2020 Brno
28. 5. 2020 Praha

Jak na problémové zaměstnance
20. 5. 2020 Ostrava
17. 6. 2020 Praha
31. 7. 2020 Brno

Kontrola ze strany inspektorátu práce – buďte připraveni
16. 6. 2020 Brno

Letní škola zákoníku práce (3 denní)
21. - 23. 7. 2020 Brno
25. - 27. 8. 2020 Praha

Letní škola zákoníku práce (2 denní)
19. - 20. 8. 2020 Ostrava

Průměrný výdělek a jeho význam pro zaměstnance i zaměstnavatele

Ing. Olga Krchovová

Průměrný výdělek a 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 neodpracuje alespoň 21 dnů, použije zaměstnavatel pravděpodobný výdělek, ten zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které by zaměstnanec zřejmě v rozhodném období dosáhl.

Formy průměrného výdělku:

1) Průměrný hrubý hodinový výdělek = příjmy za práci v předchozím kalendářním čtvrtletí / odpracované hodiny, za příjmy za práci se považuje mzda za odpracované hodiny, příplatky a odměny za práci (v žádném případě ne náhrady),

2) Průměrný hrubý měsíční výdělek = průměrný hrubý hodinový výdělek x 4,348 x týdenní pracovní doba,

3) Průměrný čistý měsíční výdělek vypočteme obdobně jako čistou mzdu ze mzdy hrubé, při výpočtu průměrného čistého měsíčního výdělku z průměrného hrubého měsíčního výdělku však nepřičítáme daňový bonus.

Jak ovlivňuje průměrný výdělek mzdu zaměstnance:

1) **Náhrady mzdy** (dovolená, překážky v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele, náhradní volno za práci ve svátek, náhrada mzdy za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti a další),

2) **Příplatky** (za práci přesčas, ve svátek, o víkendu a další),

3) **Odstupné** (pro výpočet odstupného se používá průměrný hrubý měsíční výdělek), odstupné náleží zaměstnanci ve výši nejméně jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, ve výši dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky a ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

4) **Podpora v nezaměstnanosti** (pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti se využije průměrný čistý měsíční výdělek).

Dovolená:
Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, podle běžné praxe většinou po dohodě se zaměstnancem nebo přímo v návaznosti na jeho žádost o čerpání dovolené.
Výše náhrady za dovolenou, stejně jako kterákoliv jiná náhrada mzdy, ovlivňuje výši hrubé mzdy zaměstnance.
Průměrný příjem na odpracovanou hodinu v aktuálním měsíci se od průměrného hrubého hodinového výdělku, který slouží pro stanovení výše náhrady mzdy za dovolenou, liší, vychází totiž, jak je již výše uvedeno, z předchozího kalendářního čtvrtletí. Náhrada mzdy za dovolenou tedy může měsíční mzdu zvýšit i snížit.

Kdy je tedy nejlepší termín na čerpání dovolené pro zaměstnance?

Obecně je možné říct, že čerpat dovolenou je pro zaměstnance nejvýhodnější v měsíci, který má vysoký počet pracovních dnů (tedy i pracovních hodin), a to po čtvrtletí, ve kterém bylo málo pracovních dnů.

Příklad:

Pan Křemílek čerpá dovolenou dva týdny v červenci 2020 (nominální fond 184 hodin).
Pan Vochomůrka čerpá dovolenou dva týdny v srpnu 2020 (nominální fond 168 hodin).

Oba dva zaměstnanci mají vyměřenou hrubou mzdu 30 000 Kč, ve 2. čtvrtletí 2020 odpracovali všechny hodiny (celkem 520 hodin).

Průměrný hrubý hodinový výdělek pro 3. čtvrtletí 2020 = 90 000 / 520 = 173,08.

Hrubá mzda za měsíc červenec 2020 (Křemílek):
30 000 / 184 x 104 = 16 956,52
80 x 173,08 = 13 846,40
16 956,52 + 13 846, 40 = **30 803 Kč**
Hrubá mzda za měsíc srpen 2020 (Křemílek): 30 000 Kč.

Hrubá mzda za měsíc červenec 2020 (Vochomůrka): 30 000 Kč.
Hrubá mzda za měsíc srpen 2020 (Vochomůrka):
30 000 / 168 x 88 = 15 714,29
0 x 173,08 = 13 846,40
15 714,29 + 13 846, 40 = 2**9 561 Kč**

Rozdíl v příjmech dvou zaměstnanců čerpajících dovolenou ve stejné výši, pouze v jiném prázdninovém měsíci je 1 242 Kč.

Odměny a jejich vliv na průměrný výdělek:

Předchozí příklad názorně ukázal zaměstnanci i zaměstnavateli, jak může hrubou mzdu ovlivnit výběr měsíce čerpání dovolené,

a to bez jakéhokoliv vlivu navýšení příjmu předchozího čtvrtletí případnou odměnou.

Na výpočet průměrného hrubého hodinového výdělku mají vliv též zúčtované odměny, náleží-li zaměstnanci za jeho práci.
1) Jde-li o odměnu náležící za kalendářní měsíc, maximálně za kalendářní čtvrtletí, ovlivní tato odměna v plné výši průměrný výdělek následujícího čtvrtletí (výše odměny 40 000 Kč).

Nominální fond pracovní doby za 3. čtvrtletí 2020 = 528 hodin, zaměstnanec (Vochomůrka) čerpal dva týdny dovolené (80 hodin).
Příjmy za práci = 30 000 + 15 714,29 + 30 000 + 40 000 = 115 714,29
Odpracované hodiny: 528 – 80 = 448
Průměrný hrubý hodinový výdělek pro 4. čtvrtletí 2020 =
115 714,29 / 448 = **258,29.**

2) Jde-li o pololetní odměnu, ovlivní tato odměna průměrný hrubý hodinový výdělek následujících dvou čtvrtletí (výše odměny 40 000 Kč, ½ = 20 000 Kč). Výše odměny se započte v poměrné části nominálního fondu oproti odpracovaným hodinám.

Nominální fond pracovní doby za 3. čtvrtletí 2020 = 528 hodin, zaměstnanec (Vochomůrka) čerpal dva týdny dovolené (80 hodin).
Příjmy za práci = 30 000 + 15 714,29 + 30 000 + (20 000 / 528 x 448 = 16969,70) = 92 683,99
Odpracované hodiny: 528 – 80 = 448
Průměrný hrubý hodinový výdělek pro 4. čtvrtletí 2020 =
92 683,99 / 448 = **206,88**.

3) Jde-li o roční odměnu, ovlivní tato odměna průměrný hrubý hodinový výdělek následujících čtyř čtvrtletí (výše odměny 40 000 Kč, ¼ = 10 000 Kč). Výše odměny se započte v poměrné části nominálního fondu oproti odpracovaným hodinám.

Nominální fond pracovní doby za 3. čtvrtletí 2020 = 528 hodin, zaměstnanec (Vochomůrka) čerpal dva týdny dovolené (80 hodin).
Příjmy za práci = 30 000 + 15 714,29 + 30 000 + (10 000 / 528 x 448 = 8 484,85) = 84 199,14
Odpracované hodiny: 528 – 80 = 448
Průměrný hrubý hodinový výdělek pro 4. čtvrtletí 2020 =
84 199,14 / 448 = **187,94**.

Odstupné:

Výše odstupného je závislá na výši průměrného hrubého hodinového výdělku ke dni skončení pracovního poměru. Jak již bylo výše uvedeno, aktuální průměrný hrubý hodinový výdělek vychází z příjmů zaměstnance za práci v předchozím kalendářním čtvrtletí. Odměna vyplacená v měsíci skončení pracovního poměru tedy průměrný výdělek, výši odstupného ani výši případné podpory v nezaměstnanosti neovlivní.

Ing. Olga Krchovová
účetní a daňová poradkyně

[tipy na zajímavé čtení]

Jak hledat zaměstnance v 21. století (GRADA)

Postupy při vyhledávání lidí na internetu a sociálních sítích, tipy, jak vyniknout v náborovém marketingu, při oslovování, efektivním využití inzerce, práci s pasivními kandidáty a dalších oblastech.
Autorem knihy je zkušený odborník s mnohaletou praxí v této oblasti, který tuto komplexní knihu napsal pro všechny pracovníky v personalistice a personálních agenturách, kteří mají na starosti vyhledání nových zaměstnanců a chtějí v tomto oboru patřit mezi nejlepší.

Jak na sítě (Jan Melvil Publishing)

Na sociálních sítích dnes tráví svůj čas víc než polovina světa – lze tato rostoucí čísla využít ve svůj prospěch? Tato kniha vás přesvědčí, že ano. Naučí vás, jak prodávat těm, kteří nepřišli nakupovat, a jak psát pro lidi, kteří nechtějí číst. Pochopíte, koho a jak můžete na různých sítích oslovit, ovládnete potřebné strategie a naučíte se změřit, jak dobře vaše kampaň funguje. Jak na sítě však vedle mnoha dílčích postupů a příkladů přináší i něco mnohem hlubšího a univerzálnějšího: Naučí vás o sociálních sítích přemýšlet tak, abyste už žádné další návody nepotřebovali.

[mini rozhovory]

1) Co Vám zjednodušuje Vaši práci? Měl/a byste pro nás nějaké tipy?

2) Jak nejraději relaxujete?

Petra Nulíčková

HR Business partner
Alza.cz a.s.

1) Nejvíce náš interní systém, který za mě hlídá většinu dedlajnů a ihned po přihlášení mi řekne, kolik kandidátů čeká na mou reakci nebo zda si mám vyzvednout od kolegů připravené smlouvy. To samé u mě platí u Asany. A v neposlední řadě mi práci ulehčují kolegové, se kterými si sdílíme know-how a pomáháme si na projektech.

2) Poslední dobou u Netflixu a podcastů, upřímně. Začala jsem také cvičit, díky tomu nejlépe vypnu hlavu.

Václav Štefan

Jednatel Voňky.cz
Autor 1. českého blogu
o portském víně oportskem.cz

1) Hodně nám ve firmě pomáhají aplikace pro sdílení. Svoji kancelář máme na Google, projekty řešíme v Trellu a bezva věc na poznámky je Evernote. Loni jsem si začal měřit čas strávený na důležitých úkolech pomocí Toggl, což vede k větší efektivitě.

2) Hlavu nejlépe vyčistím u sportu, do posilovny zajdu 3x týdně, už to mám roky zažité. Pohyb je hodně důležitý, zvlášť, když v práci hodně sedíte.

Lenka Uldrijanová

fundraiser
Liga vozíčkářů, z.ú.

1) Svoji práci si nedokážu představit bez outlookového kalendáře, synchronizace emailu s telefonem, funkčního CRM systému a rychlého internetu.

2) Nejraději odpočívám v přírodě, ale také s knihou v ruce a sklenkou dobrého vína. Ráda vařím a tímto způsobem si pročistím hlavu také a vlastně nejčastěji.

Michaela Tumpachová

HR specialistka a nadšenkyně,
recruiterka, zakladatelka #suHR

1) Rozhodně zpracované postupy a procesy - to je takový základ, ve kterém se cítím komfortně. Pokud mám dobře nastavený proces čehokoli (recruitment, onboarding či vzdělávání), je pro mě práce rychlá a efektivní. Mám-li zmínit konkrétní nástroje, které využívám, bude to určitě Monday - vyhovuje mi možností uspořádání úkolů podle priorit, označování odpovědných řešitelů a hlídání uzávěrek, Slack pro rychlou komunikaci - baví mě zejména využívání různých komunikačních kanálů pro různé oblasti s různými lidmi, a pak jeden z nejdůležitejších nástrojů - papírové TO DO listy. Je to trošku old school, ale papírový blok, na který si zapisuji, podtrhuji, kreslím a zvýrazňuji různé úkoly, u mě vždy najde své místo.

2) Už jen při čtení té otázky jsem myšlenkami někde v lese. Nejvíce relaxuji v přírodě - na horském výšlapu, u rybníka, na houbách, ale i na procházce městem. Kam to jde, snažím se dojít pěšky a to je pro mě obrovský relax a zdroj inspirace. I #suHR mě napadlo někde mezi Lužánkami a Veveřím. :)

Predrag Kulić

vedoucí IT náboru v personalní
agentuře BRIDGEWATER s.r.o.,

1) Jelikož jsem v IT náboru, tak mám blízko technologiím. Rád zkouším nové aplikace. Začátkem roku jsem si oblíbil aplikaci "todoist", která mi pomáhá při prioritizaci pracovních úkolů. Je intiuitivní a jednoduchá. Další skvělá aplikace, která mi šetří dost času je Franz. Umožňuje integraci více aplikací (např. Skype, Slack, WhatsApp a Messenger) na jedno místo. To znamená, že nemusíte přepínat více aplikací v různých oknech, takže máte vše přehledně.

2) Ideální relax je pro mě např. výlet mimo Prahu nebo kvalitně strávený čas s rodinou nebo přáteli.

Produktivita

Marek Sýkora

Čeká na Vás v práci příliš mnoho úkolů o kterých víte, že je stejně nemáte šanci nikdy v čas stihnout? A kdyby to stihnout šlo, tak se Vám do toho stejně vlastně ani nechce?

Představte si, co kdyby se to ale dalo všechno stihnout? Co kdyby se Vám do toho i chtělo pustit? A co kdyby se ta nejnudnější rutina udělala dokonce úplně sama? Desítky papírků s poznámkami mizí, vykřičníky v diáři se mažou a stres z každodenní zběsilé honby za termínem se mění ve skvělý pocit, že to máte hotovo! Vždyť osobní produktivita je i o tom, že z práce odcházíte s čistou hlavou.

Na svých kurzech k produktivitě často dostávám konkrétní otázku. „Kde začít?" A všichni vždy koukají, jako kdybych měl nějakou zázračnou pilulku, která vše změní! Pro každého mám tedy dvě zprávy. Mám něco lepšího než je pilulka a začněte s hlavou. Ona totiž produktivita je jenom o Vaší hlavě. Pokud se Vám ráno po příchodu do práce podaří hlavu přesvědčit, aby se jí chtělo pracovat, tak bude pracovat. Pokud se Vám ale ráno hlavu přesvědčit nepovede, tak zažijete velice náročný den! Naštěstí existuje spousta nástrojů, jak hlavu vždy přesvědčit a jak si produktivní den zpříjemnit.

Jeden z nejjednodušších triků, který si nyní všichni zkuste, je prostý seznam úkolů, tak jak jej znáte. Jednoduše si nyní sepište v 5 minutách vše, co chcete dnes zvládnout a pak jeďte bezmyšlenkovitě podle seznamu bod za bodem. Po chvíli můžete cítit, že při postupném odškrtávání vyřízených úkolů zažíváte pocity blíží se mnohdy až k úrovni duševní rozkoše. Zkuste si to! :-)

Dalším okruhem, který byste měli mít v malíčku, jsou technologie. Alespoň základní vymoženosti jako jsou klávesové zkratky a předčítání textu. Například já jsem číslo svého účtu v telefonu a počítači nepsal již několik let a to ho sděluji téměř denně. Pokaždé když se mě na něj někdo dotazuje, tak jej mám uloženo pod klávesovou zkratkou „cumb" (Číslo Účtu MBank) a po zadání této zkratky se písmena změní automaticky na celé mé číslo účtu, které i s předčíslím a kódem banky má 20 čísel.

Možnosti předčítání textu zase využívám pro rozsáhlé dokumenty, které se mi nechtějí číst, ale s jejich obsahem musím být seznámen. Celý dokument si tak mnohdy nechávám přečíst nahlas počítačem, či v telefonu. Telefon čte třeba do sluchátek a já to poslouchám jako mluvenou knihu na cestách, či v autě.

Nástrojů k produktivnímu životu je obrovské množství a Vaším úkolem by mělo být najít mezi mini ty, které Vám prostě sednou. Mezi mé oblíbené patří určitě seznamy úkolů, myšlenkové mapy a matice priorit.

Marek Sýkora

kouč osobní produktivity, mistr paměťových dovedností

Nejbližší semináře s Markem Sýkorou:

Zvyšování firemní, týmové i osobní produktivity ve třech krocích

17. 4. 2020 Praha
18. 5. 2020 Brno

SOFT SKILL nr. 1
aneb
TA NEJ MĚKKÁ DOVEDNOST ZE VŠECH
KREATIVITA!

Profesní sociální síť **LinkedIn** provedla rozsáhlý výzkum, jehož cílem bylo **odhalit 15 nejžádanějších měkkých a tvrdých dovedností roku 2020**.
Stejně jako v roce 2019 z výzkumu vyšlo, že nejžádanější měkkou dovedností zůstává **KREATIVITA**. Je tedy zjevné, že zaměstnavatelé touží po lidech, kteří umí kreativně přistupovat k problémům a úkolům, ať už se jedná o oblast softwarového inženýrství či kupř. HR. Dalšími žádanými měkkými dovednostmi jsou: **přesvědčivost, schopnost spolupráce, přizpůsobivost a emoční inteligence**.

Tou nejžádanější tvrdou dovedností (hard skill) pak je blockchain = tedy volně přeloženo je to schopnost vytvořit síť, ve které je prioritou bezpečnost a zabezpečení vůbec, schopnost veškerá data šifrovat a zabezpečit speciálním hashovacím algoritmem. Zaměstnanců, kteří tuto schopnost mají, je velmi málo, proto jsou na trhu práce opravdu žádaným zbožím :-)

Zdroj: https://learning.linkedin.com/blog/top-skills/the-skills-companies-need-most-in-2020and-how-to-learn-them

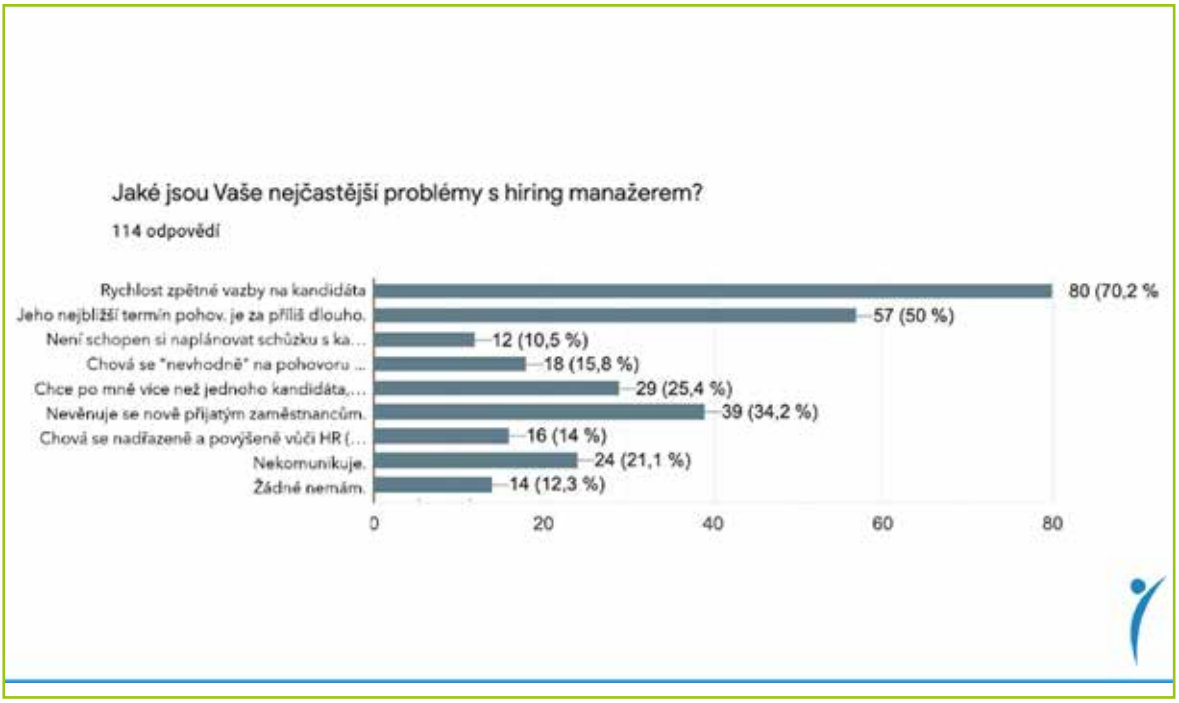
Jak pracují čeští personalisté s hiring manažery aneb co říkají výsledky průzkumu

Štěpán Bartyzal

Co firma, to trochu odlišné zkušenosti se spoluprací kolegů (takzvanými hiring manažery) podílejících se na náboru společně s recruitery. Těmi jsou nejčastěji linioví manažeři a team leadři. Proto jsme si dali za cíl malým průzkumem zmonitorovat různé způsoby práce s hiring manažery v českých vodách.

Do průzkumu s 23 otázkami se zapojilo 114 respondentů z přibližně 100 firem.

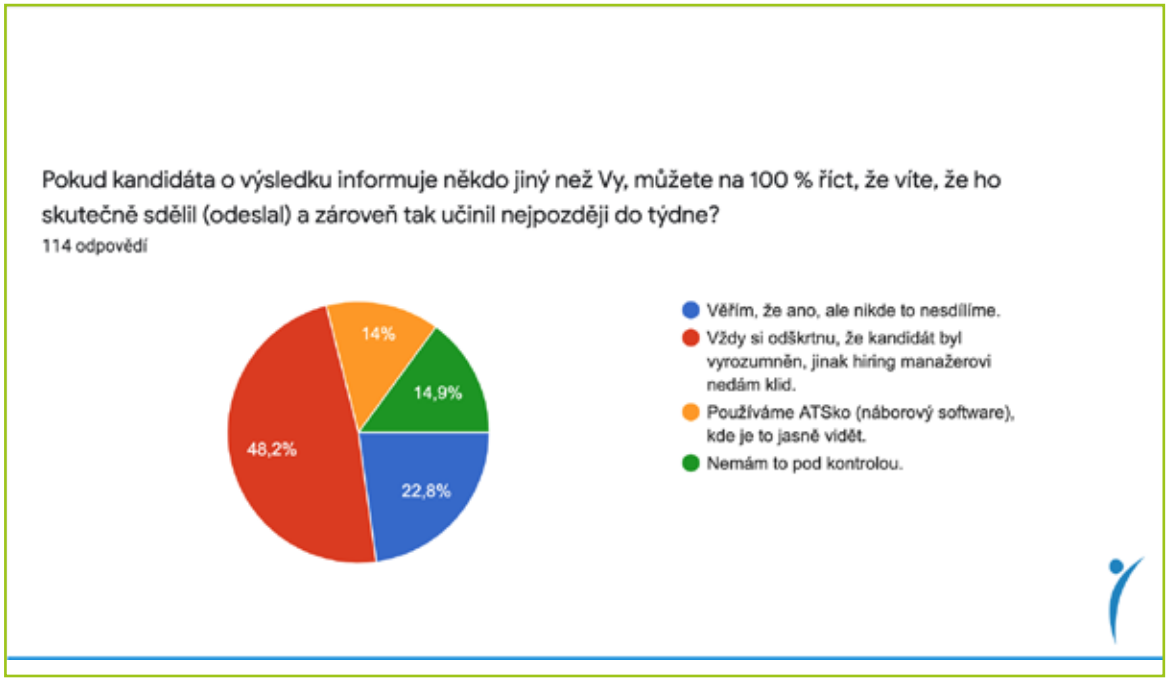
Jak můžete vidět, tak **spokojených** personalistů s prací hiring manažerů je jen **9,6 %**, což není opravdu moc. Těch, kteří to **nevidí tak špatně** a zároveň vidí prostor pro zlepšení je **44,7 %** a **nespokojených** s prací hiring manažerů je **45,6 %.**



Největší problémem je **„Rychlost zpětné vazby na kandidáta.“**, kterou vybralo **70,2 %** dotazovaných. Rychlost zpětné vazby od hiring manažera je přitom jednou z hlavních příčin zdlouhavého procesu náboru směrem ke kandidátovi, který ho pak vnímá jako negativní jev samotného náboru, respektive kvality potenciálního zaměstnavatele.

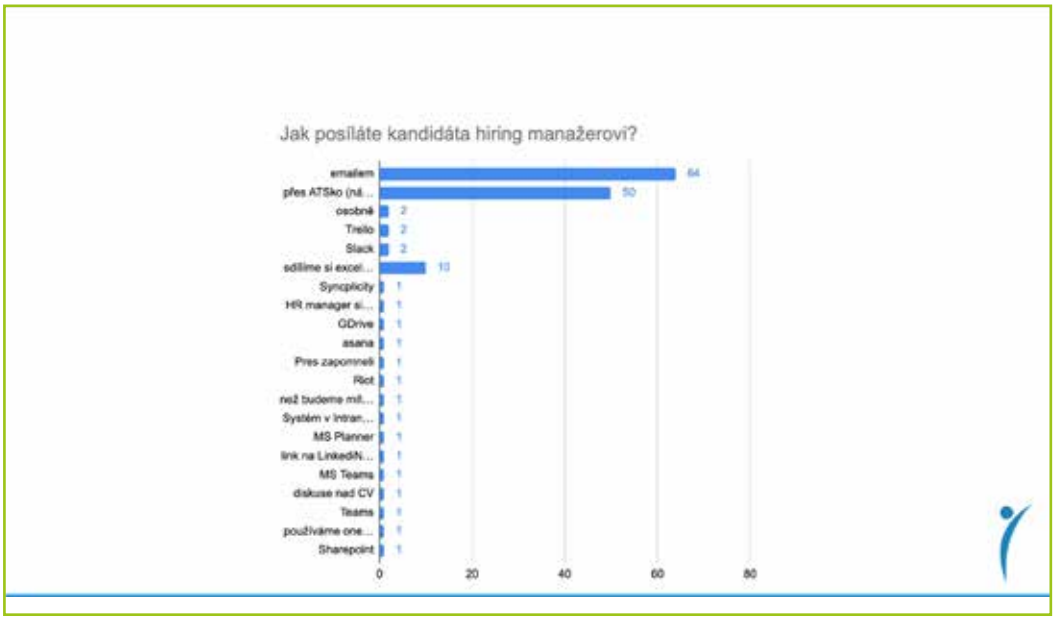
Druhý nejčastější problém je **„Jeho nejbližší termín pohovoru je za příliš dlouho.“**, což uvedlo **50 %** respondentů. U obou výše uvedených problémů se níže pokusím nastínit možná zefektivnění v praxi.

Jako třetí nejzávažnější problém bylo označeno **„Nevěnuje se nově příchozím zaměstnancům.“**, což uvádí **34,2 %** respondentů. Je velmi smutné, že když už se podaří, aby se někdo ozval na inzerát nebo ho oslovíte a on projeví zájem, následně projde výběrem, tak celý proces často pohoří na samotném onboardingu, kdy se novému zaměstnanci nikdo nevěnuje. Přitom všechny ty fáze před tím stojí desetitisíce korun, ne-li více, a nemalé úsilí a čas několika lidí ve firmě.



14,9 % personalistů **nemá vůbec pod kontrolou,** zda kandidátovi někdo odpoví. K nim si přičtěte i **22,8 % těch,** kteří svým kolegům věří, ale pod kontrolou to taktéž nemají a vyjde vám **37,7 %** jako pesimistický scénář, kdy kandidátovi nikdo nedá vědět o výsledku výběrového řízení. **To je více než jedna třetina kandidátů!**

Právě zde je potřeba si uvědomit, že kvalitní náborový software (ATS Recruitis.cz) dokáže hodně věcí ohlídat za Vás.



Výsledek by se dal shrnout do třech nejčastějších způsobů, pomocí kterých personalisté posílají své kandidáty hiring manažerům, konkrétně tedy: **Emailem, skrze ATSko, sdíleným** excelem a různými dalšími nástroji.

Ukázalo se, že někteří uživatelé ATS řešení zároveň posílají kandidáty emailem. Proto dávejte velký pozor na výběr správného ATSka, abyste se této kombinaci vyvarovali.

Nejčastější odpověď **"Posílání kandidátů emailem"**, kterou zvolilo **58,9 %** respondentů, považuji za velký problém hned z několika důvodů:

• **GDPR** - Pokud hiring manažerovi pošlete kandidáta se CVčkem, nikdo už za Vás nevyřeší skutečnost, zda si data po výběrovém řízení sám vymaže.

• **Nemožnost sledovat a měřit** - Nevidíte, co s kandidátem hiring manažer dělá, zda si již domluvil schůzku, poznámky od hiring manažera máte roztříštěny. Nedokážete efektivně sledovat cestu kandidáta procesem náboru.

• **Nemožnost uhlídat ve větší míře** - Je jasné, že pokud pracujete s 5 kandidáty za měsíc, tak to není velký problém, ale pokud vezmeme, že jeden recruiter má 10 hiring manažerů a každému z nich pošle 5 kandidátů, tak nasdílel 50 kandidátů, o kterých by měl mít jasný přehled, že se posouvají v procesu náboru. Takže pokud by měl být v takovém případě svědomitý, tak každé ráno projde všech 50 kandidátů a bude sledovat jejich pohyb procesem a tím se z recruitera stává hlídač hiring manažerů, což nedává smysl.

• **Nemáte žádná data pro vedení** - S vhodným ATSkem máte data o tom, jak který hiring manažer plní své povinnosti. Ze zkušenosti vím, že z 10 hiring manažerů jsou minimálně 2, kteří nejsou tak spolehliví jako ostatní. A co řekne vedení, když si přijdete stěžovat, že některý z hiring manažerů není schopen plnit termíny zpětné vazby nebo když si hiring manažer přijde stěžovat na HR, že mu nejsou schopni nikoho dodat? Když máte průkazná data o tom, že 8 z 10 hiring manažerů plní zpětnou vazbu do 2 pracovních dní a zbylí 2 plní v řádech týdne a více, tak myslím, že reakce vedení bude naprosto odlišná!

Závěr a zjištění průzkumu

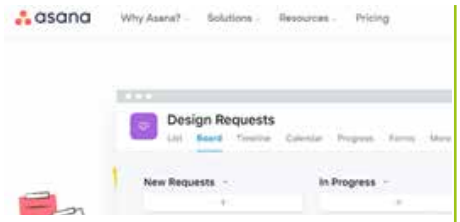
Ve spolupráci s agenturou zabývající se behaviorální ekonomií MiNDWORX jsme se snažili využít pokročilé metody korelačních analýz, které by nám poukázaly na existenci závislostí mezi typem společnosti, metodikou práce s hiring manažery a výskytem problémů a spokojenosti práce s hiring manažery. Zjistili jsme však, že bez ohledu na jednoduchost metodiky nebo velikost firmy a náborového týmu neexistuje prokazatelně korelace mezi některým z typů a metodik! **Lidově řečeno, problémy s hiring manažery řeší všichni napříč trhem :-)!** Proto si myslíme, že spíše než o závislosti na výše uvedených typech a metodách je to o mezilidských vztazích! Pokud se staráte o vztah s hiring manažerem/ry, bude výskyt problémů a Vaše spokojenost práce s nimi bez ohledu na metodiku vždy lepší!

Takže nezbývá než se zeptat: **Co děláte pro to, aby byly dobré Vaše vztahy s hiring manažery?**

Celý průzkum včetně tipů pro doporučení si můžete prohlédnout na Linkedin profilu Štěpána Bartyzala https://www.linkedin.com/in/bartyzal/

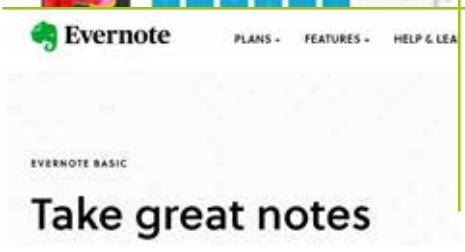
Štěpán Bartyzal
Recruitis.io
Pracevcr.cz
Český trh práce, s. r. o.

[jak si zjednodušit práci?]



asana.com
Nástroj na řízení projektů. Umožňuje projekty spravovat, je možné si zapisovat poznámky, postupy, cílem je co nejvíce zefektivnit práci a dle různých referencí i z našeho okolní se to Asaně další. Objevíte – li všechny její možnosti, budete mít přehled o tom, co se u vás ve firmě děje, a usnadníte a zefektivníte si práci.

toggl.com
Toggl je on-line nástroj, který slouží k měření času (tzv. time tracking). Pokud pracujete na nějakém projektu, děláte důležitý úkol nebo prostě jen potřebujete mít přehled o tom, kolik času věnujete nějaké činnosti a jak je Váš čas efektivní, je pro vás Toggl tou pravou volbou. Navíc můžete pracovat v týmu více lidí a sledovat, kdo se jakým činnostem věnuje a jak dlouho se jim věnuje.



evernote.com
Aplikace pro vytváření, sdílení a správu poznámek. Poznámky mohou mít nejrůznější podobu a lze je archivovat. Aplikace nabízí také možnost editace poznámek. Pro některé uživatele je aplikace Evernote doslova „lovebrandem" :-)

Informace o dosaženém vzdělání úředníků veřejné správy Máme na ně právo?

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.

Právo na informace je jedním z důležitých ústavních práv. Koneckonců jej takřka 15 let přednáším pro vzdělávací společnost TSM, spol. s r. o.

V praxi se můžeme setkat s dotazy, zda máme právo získat informace o vzdělání konkrétního úředníka, ať již ze státní správy či samosprávy. Představme si například situaci, že advokát žádá město (resp. městský úřad) o informaci o dosaženém vzdělání jedné z úřednic městského úřadu, advokát si samozřejmě požádal o tyto informace v režimu zákona č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Je město povinno požadované údaje poskytnou, anebo tomu legálně brání ochrana osobních údajů (resp. GDPR)?

In medias res: Ano, i takováto informace je aktuálně poskytnutelná v režimu zákona č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

Jak již judikovaly české soudy informace o dosaženém vzdělání zaměstnanců veřejné správy patří do rozsahu pojmu „veřejná a úřední činnost" užitého v § 8a odst. 2 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Údaj o vzdělání a odborné způsobilosti vypovídají o základních předpokladech pro výkon úředních činností dotčených zaměstnanců povinného subjektu.[1]

Můžeme v této souvislosti konstatovat, že profesionální sféra osob působících ve veřejném životě a informace o ní obecně přísluší do pomyslného veřejného informačního okruhu. Do sféry veřejné tak patří také údaje o dosaženém vzdělání zaměstnanců veřejné správy (státní správy i územní samosprávy). Ostatně záležitosti, jestli jsou pracovní pozice ve veřejné správě obsazovány lidmi s odpovídající kvalifikací, jsou relevantně objektem veřejného zájmu. A jsou taktéž způsobilé přispět k veřejné debatě. Na požadované údaje o dosaženém vzdělaní předmětné úřednice proto dopadá ústavní právo na informace (tedy právo té nejvyšší právní síly) zaručené v čl. 17 odst. 4 Listiny základních práv a svobod.[2]

Jak je to s často tvrzeným zásahem do soukromí? Spolu s judikaturou i majoritní doktrínou docházíme k závěru, že informace o dosaženém vzdělání se nedotýkají soukromého života dotčené osoby natolik, aby je obecně nebylo možné poskytnout.[3]

Koneckonců v řadě případů se bude jednat o informace běžně dostupné z veřejných zdrojů či patrné z akademického titulu připojeného ke jménu úřední osoby.

Publikace informace o dosaženém vzdělání tedy za běžných okolností nepředstavuje žádnou podstatnou újmu. Nedotýká se vysoce intimního nebo osobního prostoru úředníka. Samozřejmě se nejedná, ani jednat z prapodstaty věci nemůže o údaj, který by dotčenou osobu nějak urážel.

Sama o sobě tato informace nemá negativní informační obsah. Nepříznivé „zabarvení" by mohla získat např. tehdy, jestliže by dosažené vzdělání zjevně neodpovídalo pozici, kterou zaměstnanec veřejné správy zastává. V takovém případě by ovšem bylo zcela namístě na tuto skutečnost poukázat a zamířit na ni imaginární reflektor veřejné diskuze. Což je i de facto smysl a účel zákona o svobodném přístupu k informacím. Tím autor textu nijak nepopírá, že úřední osoba s formálně nižším stupněm vzdělání může pracovat lépe než osoba více formálně vzdělaná, nicméně tato skutečnost není důvodem k utajování informací.

Závěr

Sečteno – povinný informační subjekt má za povinnost v předepsané lhůtě (zde 15 kalendářních nikoliv pracovních dnů) sdělit žadateli pravdivé a úplné informace o dosaženém vzdělání předmětného zaměstnance či zaměstnanců veřejné správy.

Na závěr dodejme, že zde orgán veřejné správy či jiný povinný subjekt musí postupovat nediskriminačně a předvídatelně, tudíž není možné, že by u některých zaměstnanců tyto údaje poskytoval a u jiných nikoliv, což ostatně plyne i z předešlého textu.

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.
právník a vysokoškolský pedagog
(Vysoká škola regionálního rozvoje
a Bankovní institut - AMBIS, a.s. Praha – Brno)

Nejbližší semináře s Petrem Kolmanem:

Právní úprava svobodného přístupu k informacím ve vztahu k veřejné správě ČR

2. 4. 2020 Brno
21. 4. 2020 Praha
28.5.2020 Ostrava

[1] *Viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 14. 5. 2019, čj. 11 A 263/2018-35*
[2] *Viz jud. Městského soudu v Praze ze dne 14. 5. 2019, čj. 11 A 263/2018-35 nebo jud. Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 3. 2015, čj. 8 As 12/2015-46, anebo obdobně jud. Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2018, čj. 10 As 345/2017-73*
[3] *Nejvyšší správní soud také mj. v rozsudku ze dne 25. 3. 2015, čj. 8 As 12/2015-46, dále zdůraznil, že veřejný zájem na poskytnutí údajů o dosaženém vzdělání není omezen pouze na nejvyšší funkce v rámci veřejné správy, jelikož zájem na transparentnosti veřejné správy a její kontrole existuje nejen u osob, které reprezentují daný úřad navenek a s nimiž si veřejnost spojuje daný úřad, ale i u dalších osob, které se na výkonu veřejné správy podílejí.*

Letem světem

Od ledna 2020 se nám opět zvýšila minimální mzda. Aktuální výši minimální mzdy jistě všichni známe, takže jen malé opakování: 14.600,- Kč/měsíc, 87,30 Kč/hodina. Vzpomenete si na výši minimální mzdy v roce 2012? Byla rovných 8.000,- Kč, to nám to pěkně roste, nemyslíte?

Od 1. 7. 2019 máme zrušenou tzv. karenční dobu. Někteří to bohužel ještě nepostřehli, takže pozor na to :-)

S účinností od 1. ledna 2020 se prodloužily fronty na úřadech práce. Rodiče, kteří na to mají nárok, žádají o zvýšení rodičovského příspěvku, jiní volají po ústavní žalobě, protože pravidla uprostřed hry se přece nemají měnit!

E-neschopenky už konečně rozumně fungují, počáteční hysterie a zmatky jsou téměř pryč a my jsme si zvykli. Tak jako na všechno :-) Směle vzhůru do elektronizace další papíroviny.

Ve Francii soud vyhodnotil jako pracovní úraz i takový úraz, který utrpěl zaměstnanec při pohlavním styku s prostitutkou na pracovní cestě. Viva la France!

Blíží se léto, čas dovolených, písčitých pláží a míchaných drinků. Nezapomeňte, že dovolenou si zaměstnanec nebere, ale že mu ji zaměstnavatel nařizuje.

Jak na originální "OOO e-maily"? :-)

OOO e-mail nebo-li out of office e-mail je e-mailová zpráva, která odesílateli zprávy určené nám sděluje, že se jeho e-mailu nemůžeme aktuálně věnovat. Zahoďme obligátní *„Ve dnech 3. 3. – 6. 3. 2020 jsem mimo kancelář, Vaše pošta není přesměrována.“* a nahraďme ho něčím originálním ;) Zkuste to s námi, kreativitě se meze nekladou:

„Dnes předcházím syndromu vyhoření a naplno se věnuji svému novému kolu, se kterým poznáváme krásy Moravského krasu. Budu zde pro Vás opět zítra. A těším se na to! ;)“

„I ti, kteří si myslí, že jsou nenahraditelní, občas potřebují nucené volno. Aktuálně tak doma svádím boj s bacily. Ale věřte, že brzy zvítězím a zase budu svěží jako rybka. Do té doby můžete komunikovat s kolegyní Katkou (katka@NaprostoZahlcenaEmailyPoKlare.cz). A pokud to vážně nesnese odkladu, pište prosím na info@tsmvyskov.cz.“

„Ola amigos, v termínu 3. 3. – 6. 3. 2020 si užívám jarních slunečních paprsků v Portu. Ale pozor, jsem zde pracovně, takže nebojte, Vaše e-maily neupadnou v zapomnění a v závislosti na množství tapas a portského se jim budu postupně (a samozřejmě ráda!) věnovat.“

A co Vy, už víte, jaký bude Váš příští OOO e-mail? :-)

Jak porozumět mileniálům a jak s nimi jednat?

doc. PhDr. František Vízdal. CSc.

Mladým lidem narozeným po roce 1982 se říká mileniálové, protože maturovali v roce 2000 a později. Nazývají se také generací Y, protože předcházející generace dostala označení generace X. Jde o mladé lidi, kterým je dnes 20 -38 let. Uvést, co je pro tuto skupinu mladých lidí charakteristické, není snadné, protože mezi těmi nejmladšími a nejstaršími příslušníky této generace je rozdíl téměř čtyřicet let. Považuji proto za užitečné rozdělit generaci Y na mladší a starší mileniály. Pro mladší mileniály je příznačná přelétavost, roztěkanost a nestálost. Starší mileniálové mají větší příjmy, jsou konzervativnější a usedlejší.

Každý mileniál má však kromě vlastností typických pro tuto skupinu mladých lidí ještě individuální vlastnosti, jimiž se liší od svých vrstevníků. Chceme-li mileniálům rozumět, tak musíme pozorně vnímat nejen jejich typické vlastnosti, ale i jejich individuální vlastnosti, jimiž se liší od ostatních mileniálů. Nelze proto dát nějaký účinný recept, jak jednat s mileniály, protože i mileniálové vyrůstali v rozmanitém prostředí a byli vystaveni různým kulturním, společenským a rodinným vlivům, které ovlivňovaly v průběhu jejich života jejich vývoj.

Chceme-li mileniály účinně ovlivňovat, resp. vychovávat, tak je musíme dobře znát. Bez hlubší znalosti jejich motivů, potřeb, tužeb, přání, zájmů, hodnotové orientace, přesvědčení, ideálů, pracovních a životních cílů, nemůže být naše snaha o jejich ovlivňování úspěšná. A nejlépe poznáme mladé lidi při společné činnosti s nimi, ať se jedná o činnost pracovní, zájmovou nebo sportovní.

V organizacích pracují zaměstnanci, kteří patří do různých generací pracovníků. Nejvýkonnější a nejkonkurenceschopnější jsou organizace, které **využívají přednosti každé generace pracovníků a vytvářejí podmínky pro spolupráci různých generací zaměstnanců.** A řídí pracovní kolektivy tak, aby předcházeli konfliktům mezi generacemi pracovníků. A jak toho dosahují?

- Respektováním a využíváním předností každé generace.
- Využíváním toho, co mají všechny generace společné, tj. touhu po uznání, po úspěchu, po seberealizaci a po vykonávání smysluplné práce.
- Podporováním dialogu mezi generacemi, např. zavedením mentoringových programů, kterých se zástupci různých generací pracovníků společně aktivně účastní.
- Vytvářením týmů složených ze všech generací zaměstnanců, pracovníků obou pohlaví a různých kultur.
- Přehodnocením systému odměn a benefitů, které by vyhovovaly různým věkovým skupinám pracovníků. Mileniálové chtějí výrazné výhody (např. delší dovolenou, klouzavou pracovní dobu nebo možnost pracovat z domu) výměnou za loajalitu a počítačovou gramotnost.

Generace Y je produktem generace předcházející, která vynalezla internetové spojení mezi lidmi. Je také první generací, která je utvářena internetovým prostředím. Málokteré médium dokázalo lidské myšlení měnit tak, jako síťové propojení. Jde o propojení nejen počítačů, nýbrž především jejich uživatelů - lidí.

Mileniálové dávají přednost povoláním, které je vnitřně uspokojují a jsou prospěšná pro společnost. O svém pracovním čase, během něhož budou pracovat, chtějí rozhodovat sami. S tím souvisí i větší poptávka po klouzavé pracovní době, případně po práci z domova. Prospěch z toho může mít i zaměstnavatel, protože pracovník je hodnocen podle svého výkonu a ne podle množství času, který stráví v práci.

Zatímco předcházející generace pracovníků své vydělané peníze investovaly do hmotných statků, mileniálové před hromaděním peněz a majetku upřednostňují cestování, zážitky a získávání vlastních a nikoli jen jinými lidmi zprostředkovaných zkušeností. Představa, že po vystudování vysoké školy založí rodinu, pořídí si byt a budou pracovat pro korporátní sféru není pro tuto generaci tak přitažlivá, jak tomu bylo u generace předcházející.

Mileniálové jsou ambicióznější než generace předcházející, chtějí mít zajímavou a smysluplnou práci plnou výzev a svobodu v rozhodování o tom, co a jak budou dělat. A protože vyrůstali v blahobytu, v bezpečném prostředí a byli rodiči častěji chváleni než generace předcházející, tak mají vyšší sebedůvěru a sebevědomí než předcházející generace. Požadují vstřícnost zaměstnavatelů (flexibilní pracovní dobu, možnost pracovat z domova, nefinanční benefity - např. odpočinkové místnosti, posilovny, místnost pro hry na pracovišti).

Chtějí se cílevědomě vzdělávat a od zaměstnavatele vyžadují individuální přístup; **oslovuje je zejména koučink, který jim umožňuje hledat si vlastní cesty v profesní kariéře i v osobním životě.**

Na rozdíl od předcházející generace jsou mileniálové otevřenější a odvážnější - nebojí se říkat nahlas, co si myslí, a neostýchají se požádat nadřízeného o zvýšení mzdy/platu. Chtějí ihned vše, avšak současně jsou ochotni také vše dávat, např. angažovat se v zaměstnání nad rámec svých pracovních povinností, pokud je práce baví a považují ji za smysluplnou. Pokud jim vyjde zaměstnavatel vstříc, získá loajální, angažované, flexibilní, kreativní a výkonné pracovníky. A právě takové pracovníky organizace potřebuje, pokud chce být konkurenceschopná.

Velmi často však mileniálům chybí vytrvalost a schopnost dotahovat věci do úspěšného konce. Většina z nich také není připravena zvládat větší nebo déle trvající zátěž. Proto je pro organizace výhodné, když jsou její pracovní týmy složeny z příslušníků různých generací, které se při práci doplňují, resp. kompenzují svou prací nedostatky generace Y.

Generace Y mění způsoby práce. Trendy, které nastolí, budou ještě více umocněny generací, která přijde na pracoviště po generaci Y. Proto je důležité, aby se organizace připravily na změny požadavků těchto dvou generací mladých pracovníků. Pokud organizace nevyjdou těmto požadavkům vstříc a nepřizpůsobí se očekáváním těchto mladých lidí, tak nezískají potřebné talentované pracovníky, kterých je na trhu práce nedostatek. **Přitom právě mladí pracovníci mohou a chtějí zásadním způsobem ovlivnit fungování organizace, což představuje důležitou konkurenční výhodu.** Zejména mladí kvalifikovaní pracovníci, resp. tzv. znalostní pracovníci, ovládají svou práci lépe než kdokoli jiný v organizaci. Jsou tedy jen obtížně kontrolovatelní a jejich výkon lze zvyšovat jen pomocí pozitivní motivace. Manažeři na všech úrovních řízení musí usilovat o hlubší poznání pracovníků generace Y. Musejí vědět, co tito pracovníci považují za motivující, co je pro ně v práci důležité, po čem touží a co od svého zaměstnavatele očekávají. Nový přístup k vedení těchto mladých talentovaných příslušníků generace Y musí být založen na aktivním naslouchání jejich potřebám a očekáváním a pokud je to možné, tak i na vstřícném přístupu k jejich požadavkům.

doc. PhDr. František Vízdal, CSc.
docent psychologie s mnohaletou psychologickou a pedagogickou praxí

Nejbližší semináře s Františkem Vízdalem:

Jak se zbavit negativních emocí a starostí
18. 3. 2020 Brno
25. 3. 2020 Praha
7. 4. 2020 Ostrava

Řízení lidských zdrojů (nové trendy a přístupy)
19. 3. 2020 Brno

Jak porozumět mileniálům a jak s nimi jednat?
15. 4. 2020 Praha
22. 4. 2020 Brno
21. 5. 2020 Ostrava
19. 5. 2020 Olomouc

[inzerce]

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - BRNO

VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ PŘIPRAVOVANÉ NOVELY) ANEB 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.**
LINKEDIN PRO PERSONALISTY (PRAKTICKÉ ŠKOLENÍ)	20.4.	1.990,-	Mgr. Radka LANKAŠOVÁ
CESTOVNÍ NÁHRADY V ROCE 2020	**21.4.**	**2.050,-**	**JUDr. Marie SALAČOVÁ**
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY A ZDRAVOTNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE AKTUÁLNĚ	22.4.	2.100,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
JAK POROZUMĚT MILENIÁLŮM A JAK S NIMI JEDNAT?	**22.4.**	**2.100,-**	**doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.**
ZAMĚSTNAVATEL A ODBORY – JAK NA TO Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE	23.4.	2.100,-	Mgr. Vladimír ČERNÝ
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY	**24.4.**	**1.900,-**	**Ing. Věra ZDĚNKOVÁ**
DESATERO PRACOVNÍHO POMĚRU – PRAKTICKÉ TIPY PRO PERSONALISTY	27.4.	1.990,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	**28.4.**	**1.990,-**	**DVOŘÁKOVÁ Jitka, Bc. ČECH Vítězslav, Bc.**
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ PŘIPRAVOVANÉ NOVELY) ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	14.5.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
KOMPLIKOVANÉ MZDOVÉ VÝPOČTY, CHYBY A JEJICH OPRAVY VE MZDOVÉM ÚČETNICTVÍ	**22.5.**	**2.140,-**	**ING. RŮŽENA KLÍMOVÁ**
VNITŘNÍ PŘEDPISY ZAMĚSTNAVATELE (PRACOVNÍ ŘÁD A VNITROPODNIKOVÉ SMĚRNICE)	27.5.	1.990,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
KONTROLA ZE STRANY INSPEKTORÁTU PRÁCE – BUĎTE PŘIPRAVENI!	**16.6.**	**1.990,-**	**JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA**

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OSTRAVA

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**
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ PŘIPRAVOVANÉ NOVELY) ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	21.4.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY A ZDRAVOTNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE AKTUÁLNĚ	**23.4.**	**2.100,-**	**MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.**
JAK NA PROBLÉMOVÉ ZAMĚSTNANCE?	20.5.	1.990,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
JAK POROZUMĚT MILENIÁLŮM A JAK S NIMI JEDNAT?	**21.5.**	**2.100,-**	**doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.**
ZAMĚSTNAVATEL A ODBORY – JAK NA TO Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE	25.5.	2.100,-	Mgr. Vladimír ČERNÝ
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY	**29.5.**	**1.900,-**	**Ing. Věra ZDĚNKOVÁ**
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ PŘIPRAVOVANÉ NOVELY) ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	11.6.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

PRAKTICKÉ ASPEKTY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ - NOVELA 2019 V PRAXI ROKU 2020	4.3.	1.990,-	Mgr. Tomáš PETYOVSKÝ
ZMĚNY A PROBLÉMY PRACOVNÍHO PRÁVA	**17.3.**	**2.400,-**	**JUDr. Petr BUKOVJAN**
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY	3.4.	1.900,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ
JAK POROZUMĚT MILENIÁLŮM A JAK S NIMI JEDNAT?	**15.4.**	**2.100,-**	**doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.**
CESTOVNÍ NÁHRADY V ROCE 2020	23.4.	2.050,-	JUDr. Marie SALAČOVÁ
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY A ZDRAVOTNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE AKTUÁLNĚ	**28.4.**	**2.100,-**	**MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.**
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ PŘIPRAVOVANÉ NOVELY) ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	29.4.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
KOMPLIKOVANÉ MZDOVÉ VÝPOČTY, CHYBY A JEJICH OPRAVY VE MZDOVÉM ÚČETNICTVÍ	**15.5.**	**2.140,-**	**Ing. Růžena KLÍMOVÁ**
LINKEDIN PRO PERSONALISTY (PRAKTICKÉ ŠKOLENÍ)	18.5.	1.990,-	Mgr. Radka LANKAŠOVÁ
VNITŘNÍ PŘEDPISY ZAMĚSTNAVATELE (PRACOVNÍ ŘÁD A VNITROPODNIKOVÉ SMĚRNICE)	**28.5.**	**1.990,-**	**JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA**
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE (VČETNĚ PŘIPRAVOVANÉ NOVELY) ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	5.6.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
JAK NA PROBLÉMOVÉ ZAMĚSTNANCE?	**17.6.**	**1.990,-**	**JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA**

Kompletní nabídku seminářů naleznete na

www.tsmkurzy.cz

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

[najdi 5 rozdílů]

Soutěžte s námi o 3 dárkové balíčky!

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

Uzávěrka: 10. 5. 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.

Výherci z minulého čísla:

Soňa Pietrzyková
Vanda Opluštilová
Anna Bimková

Výhercům gratulujeme!

[Představujeme nového lektora]

Marek Sýkora

Autor knihy LEPŠÍ PAMĚŤ snadno a rychle, přední český paměťový atlet, držitel mnoha rekordů, lektor na téma paměťové techniky a kouč osobní produktivity s mnohaletou praxí v oboru vzdělávání.

S naším novým lektorem se můžete setkat na těchto seminářích:

Zvyšování firemní, týmové i osobní produktivity ve třech krocích

17. 4. 2020 Praha

18. 5. 2020 Brno