

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 2/2021, vyšlo dne 6. 6. 2021, ročník VII.

on-line verze zdarma



Přejeme
hezké léto!

Téma tohoto čísla:

→ **OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ
V PRACOVNĚPRÁVNÍ PRAXI**

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[AD REM]

AD REM – Vychází 4x ročně

Vydavatel: TSM, spol. s r. o.,
IČO: 00208914, DIČ: CZ00208914,
Zámečnická 90/2, 602 00 Brno

Číslo: 2/2021

Vyšlo: 6. 6. 2021

ISSN 2695-124X (On-line)

E-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz

Šéfredaktor:



*Mgr. Klára
Gottwaldová, MBA*

Redakční rada:



*Ing. Irena
Spirová, LL.M.*



*JUDr. Irena
Valíčková, MBA*



*JUDr. Adam
Valíček, MBA*



*Mgr. Pavel
Gottwald, MBA*



*Hana
Skřivánková*

Inzerce: adrem@tsmvyskov.cz

Grafická úprava a sazba:

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA,
Hana Skřivánková

Vydavatel neodpovídá za správnost
a odbornost uveřejněných příspěvků.

[obsah]

EDITORIAL	str. 3
OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 4-6
JE PŘÍPUSTNÉ ZAVÁZAT MLČENLIVOSTÍ ZAMĚSTNANCE OHLEDNĚ JEJICH MZDY?	
JUDr. Irena Valíčková, MBA.....	str. 6-7
SOCIÁLNÍ SÍTĚ A VÝBĚR KANDIDÁTŮ	
Ing. Alexandra Lemerová.....	str. 8-9
MODERNÍ ZPŮSOB VEDENÍ HR DOKUMENTACE - OSVOBOĎTE SE OD PAPÍRŮ NA STOLE	
Michal Hochman.....	str. 10-11
KOPIROVÁNÍ OBČANSKÝCH PRŮKAZŮ, K JEDNOMU OPOMÍJENÉMU PROBLÉMU	
JUDr. Petr Kolman, Ph.D.....	str. 12-13
(NE)POVINNOST ZAMĚSTNANCŮ PODROBIT SE TESTOVÁNÍ NA COVID A NÁHRADA MZDY	
JUDr. Adam Valíček, MBA.....	str. 14
FEJETON - MLČENLIVOST ANEB PROSÍM, NIKOMU TO NEŘÍKEJ	str. 15
CESTOVNÍ NÁHRADY ZAMĚSTNANCŮ VYSÍLANÝCH DO ČLENSKÝCH STÁTŮ EU V RÁMCI POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB	
Jaroslava Pfeilerová.....	str. 16-17
BEZ VZTAHŮ NEJSOU VÝSLEDKY. A NEBUDOU.	
Petr Hovorka.....	str. 17-19
HR V RETAILU VERSUS HR VE VÝROBĚ	
Mgr. Lucie Halušková.....	str. 20-22
CO MÁ EMPLOYEE BRANDING SPOLEČNÉHO S ONBOARDINGEM	
HR NEWS.....	str. 23
HR COLUMN/SLOUPEK	str. 24
NAJDEME SE?	str. 25
MINI ROZHOVORY	str. 26-27
NAŠI LEKTOŘI/AUTOŘI JAK JE NEZNÁTE	str. 28
JAK ZVLÁDNOUT SOUČASNOU SITUACI, STRES, OBAVY A STRACH	
Ing. Ivana Poláková.....	str. 29-30
SOUTĚŽ	str. 31



Partner tohoto čísla:

HR NEWS

[editorial]

Vážení a milí čtenáři,

s letními dny přichází i letošní **druhé číslo Ad rem**. Tématem tohoto čísla jsou tentokrát **osobní údaje v pracovněprávních vztazích**. Je tomu totiž už tři roky, co světem ochrany osobních údajů hýbe *ono slavné GDPR*. A toto téma jsme zvolili záměrně zejména ze dvou důvodů. Tím prvním je skutečnost, že zrovna v této oblasti personální oddělení a oddělení mzdové účtárny někdy tápou, a tím druhým je prostý fakt, že jsme se nechtěli zabývat tím, co je pro spoustu z nás denním chlebem (překážky v práci, Antivirus, izolačka, nemoci, karantény apod.), i když je nám jasné, že zcela mimo to také není, protože v souvislosti s pandemií koronaviru firemní agenda ochrany osobních údajů značně nabobtnala. Kromě ochrany osobních údajů se ale věnujeme dalším zajímavým tématům, kterými se zabývají nejen naši lektoři, ale i naši noví externí autoři.



Co se školení týče, jsem velmi ráda, že u nás v TSM **jsme již realizovali díky postupnému rozvolnění restriktivních opatření některá školení v prezenční formě**. Věřím, že prezenčních kurzů, které otevřeme, bude přibývat. Je opravdu moc příjemné vidět namísto černých obrazovek s bílým nápisem skutečně reálné posluchače kurzů. Je mi jasné, že vzdělávat se online je mnohdy pohodlnější, levnější a časově méně náročné, ale mohu-li mluvit za sebe, je pro mne příjemná kombinace obojího. A ono zajít na školení v prezenční formě může mít řadu výhod. Třeba tu zásadní – **že se skutečně soustředíme jen a pouze na právě probíhající školení :-)** Pokud si najdete v letních měsících prostor na to, vzdělávat se s námi, velmi ráda doporučím dnes již tradiční a klienty pozitivně hodnocenou **Letní školu zákoníku práce**, kterou budeme realizovat ve dnech **20. 7. – 22. 7. v Brně a 18. 8. – 20. 8. v Praze**. Více informací najdete na našich webových stránkách (www.tsmkurzy.cz).



Blíží se léto. Naději v jeho relativně *normální* prožití nám bezesporu dává i postupné rozvolňování restriktivních opatření, která nás provázela od podzimu až do jara. Tak si léto užijte. Mějte ho pohodové. Odpočiňte si. Prostě se v tom létě mějte hezky! :-)

Klára Gottwaldová

Klára Gottwaldová

LETNÍ ŠKOLA

zákoníku práce

Získejte znalosti související nejen s nejčastěji používanými ustanoveními zákoníku práce, ale i znalosti související se **vznikem, změnou i zánikem pracovního poměru**, obsahovou náležitostí pracovní smlouvy, stejně jako dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak, abyste se v praxi vyvarovali často vyskytujícím se chybám. Tím, že se jedná o **komplexní proškolení zákoníku práce od základů až po složitější problematiku**, včetně **tipů pro praxi**, je škola určena pro úplně začátečníky ale i pokročilé, kteří se zákoníkem práce pracují v praxi. Škola bude doplněna o **praktické ukázky a příklady z praxe**.



BRNO

20. 7. - 22. 7. 2021



PRAHA

18. 8. - 20. 8. 2021



Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích



Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Jistě mi dáte za pravdu, že na HR oddělení jsou u zaměstnavatelů kladeny často náročné požadavky, kdy hlavně v souvislosti s událostmi posledního roku HR oddělením nepochybně přibyla nejen na poli ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích další agenda. Pojdme se společně podívat na některé informace, zásady a tipy pro praxi související s ochranou osobních údajů v pracovněprávních vztazích.

KDE HLEDAT INFORMACE:

✓ Webové stránky Úřadu pro ochranu osobních údajů: www.uoou.cz

TŘI RELEVANTNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY:

- ✓ [nařízení Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2016/679 – „GDPR“](#)
- ✓ [zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů](#)
- ✓ [zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#)

Mimo tyto předpisy je samozřejmě problematika ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích upravena i v dalších právních předpisech (kupř. zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech atd.)

Poznámka: Kde hledat texty právních předpisů na internetu? Mrkněte na: www.zakonyprolidi.cz

CO JE NUTNÉ SI ZAPAMATOVAT:

- ✓ GDPR je přímo aplikovatelný právní předpis, tvoří tedy základní rámec právní úpravy ochrany osobních údajů.
- ✓ Při zpracování osobních údajů musí zaměstnavatel respektovat základní principy obsažené v čl. 5 GDPR.

Základní principy zpracování osobních údajů:

- ✓ zákonnost, korektnost a transparentnost
- ✓ účelové omezení
- ✓ minimalizace údajů
- ✓ přesnost
- ✓ omezení uložení
- ✓ integrita a důvěrnost
- ✓ odpovědnost



Doporučujeme:

- sledovat webové stránky ÚOOU,
- dělat pravidelně revize dokumentace týkající se ochrany osobních údajů,
- nezanedbat vnitřní dokumentaci,
- tuto problematiku neřešit v rámci pracovní smlouvy, ale samostatně.

✓ Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „ÚOOU“) na svých webových stránkách zveřejnil „Desatero zpracování pro správce osobních údajů“ (k dispozici [ZDE](#)):

1. Zpracování údajů, ať je nařízeno zákonem, prováděno z vůle správce nebo po dohodě či se souhlasem dotčených osob, **musí být legitimní** a nesmí být v rozporu s právními předpisy či morálkou.

2. Každé zpracování údajů musí být **založeno na některém ze základních důvodů** (právních titulů pro zpracování), nejčastěji se jedná o smluvní plnění, výkon právních povinností či plnění zákonného oprávnění, výkon veřejné moci nebo zpracování na základě souhlasu dotčené osoby.

3. Každý, kdo shromažďuje, dále zpracovává a uchovává osobní údaje, musí jasně vymezit (stanovit a být schopen vysvětlit) sledovaný záměr - **účel zpracování údajů**.

4. Všechny způsoby a formy, rozsah zpracování a doba uchovávání údajů musí být **vždy přiměřené účelu zpracování**.

5. Pokud detaily zpracování stanoví veřejnoprávní předpis, nelze se od nich většinou odchýlit. Každé zpracování ve veřejném sektoru musí mít **jasný zákonný podklad**, takové zpracování nelze nahradit souhlasem se zpracováním údajů.

6. Správce i zpracovatel osobních údajů musí osobní údaje **patříčně zabezpečit** a chránit organizačními a technickými opatřeními – v míře odpovídající rizikovitosti zpracování.

7. Zpracování by mělo být vůči dotčeným fyzickým osobám prováděno **férově, korektně a transparentně**. Informace o zpracování poskytované subjektu údajů musí být **zřetelné**,

jednoznačné a srozumitelné, v rozsahu odpovídajícímu konkrétní situaci.

8. Zpracování **nesmí nadměrně zasahovat do soukromí**. Správci mohou volit různé přiměřené prostředky zpracování, v případě moderních technologií jsou však povinni zvážit nová rizika i dopady do soukromí jednotlivců. Zejména musí uvážit důvodnost a oprávněnost každého sdílení či zveřejnění negativních či jinak citlivých údajů.

9. Po naplnění účelu zpracování je dána povinnost osobní údaje **zlikvidovat**. Delší dobu uchování mohou stanovit zákonná pravidla pro archivaci nebo zvláštní využívání údajů (státní statistická služba, nemocenské a důchodové pojištění apod.).

10. V rámci EU je v každé členské zemi zaručena unifikovaná ochrana osobních údajů, kterou stanoví obecné nařízení (GDPR). Předávat osobní údaje mimo Evropskou unii lze jen za splnění dodatečných pravidel nebo za určitých okolností, jako je např. plnění smlouvy se subjektem údajů.

SPRÁVCE vs. ZPRACOVATEL OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel jakožto správce osobních údajů pověří **třetí osobu** zpracováním osobních údajů svých zaměstnanců – o takové osobě pak hovoříme jako o zpracovateli osobních údajů. Zpracovatelem ve vztahu k zaměstnavateli může být kupř. externí mzdová účetní, za určitých okolností rovněž poskytovatel IT služeb. Se zpracovatelem osobních údajů je nutné mít uzavřenou **zpracovatelskou smlouvu**.



Je závodní lékař (poskytovatel pracovně lékařských služeb) ve vztahu k zaměstnavateli zpracovatelem osobních údajů?

K tomuto se vyjádřil ÚOOÚ, že nikoliv. Jedná se totiž o **vztah správců vykonávajících samostatnou činnost**. Skutečnost, že sdílí pacienty, nezakládá povinnost uzavřít zpracovatelskou smlouvu. Stejně tak GDPR nezakládá povinnost uzavřít smlouvu o zpracování osobních údajů mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem pracovně lékařských služeb. Na tuto a na řadu dalších otázek z oblasti zdravotnictví ÚOOÚ odpovídá [ZDE](#).

CO JSOU TO CITLIVÉ OSOBNÍ ÚDAJE?

O tzv. citlivých osobních údajích GDPR hovoří jako o „**zvláštní kategorii osobních údajů**“ (čl. 9 GDPR). Jde o údaje, jejichž zpracování je až na výjimky **zakázáno**.

Patří sem údaje, které vypovídají o:

- rasovém či etnickém původu,
- politických názorech,
- náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení,
- členství v odborech, a

Patří sem rovněž zpracování:

- genetických údajů,
- biometrických údajů za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby,
- údajů o zdravotním stavu,
- údajů o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby.

TIPY PRO NAŠI PRAXI

Problematika ochrany osobních údajů je velmi obsáhlá, přesto se pokusíme alespoň ve zkratce poskytnout vám tipy pro vaši praxi.

Vybíráme zaměstnance

Nejen při výběru zaměstnanců je třeba dbát na to, aby **nedocházelo k diskriminaci**, která je v pracovněprávních vztazích zakázána napříč různými právními předpisy. Zaměstnavatel **nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat následující údaje** (§ 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti):

- informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace (není-li jejich vyžadování v souladu s antidiskriminačním zákonem),
- dále informace, které odporují dobrým mravům, a
- osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem (na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje).

Uchazeč se stal naším zaměstnancem

Zaměstnavatelé často osobní údaje od zaměstnanců získávají tak, že požadované informace zaměstnanci uvedou do **osobního dotazníku**, který jim dá zaměstnavatel k vyplnění. V této souvislosti si dovolím z vlastní zkušenosti uvést, v čem zaměstnavatelé nejčastěji chybují:

- ✓ osobní dotazník předloží už uchazeči o zaměstnání a vyžadují po něm uvedení stejných osobních údajů jako po zaměstnanci (rozlišujeme uchazeč x zaměstnanec),
- ✓ osobní dotazník je unifikovaný /vzorový/ a mnohdy je od zaměstnanců vyžadováno více informací, než je třeba (údaje o manželovi/manželce, o počtu dětí apod.).

Poznámka: jednotný vzor osobního dotazníku neexistuje!

Velmi ráda bych upozornila rovněž na ust. **§ 316 odst. 4 zákoníku práce** (ano, i zákoník práce řeší problematiku ochrany osobních údajů), které stanoví:

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3.

Nesmí vyžadovat informace zejména o:

- a) těhotenství,**
- b) rodinných a majetkových poměrech,**
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnosti;**

➔ to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), **neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis**. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Za určitých výše uvedených podmínek tedy zaměstnavatel může vyžadovat údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti.

Poznámka: znáte vyhlášku č. 180/2015 Sb. – tzv. vyhlášku o zakázaných pracích a pracovištích? Tato vyhláška upravuje práce

a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, a dále práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům. Upravuje tož podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

Rodné číslo

Rodné číslo je osobním údajem. Jeho využití zaměstnavatelem je dáno především zákonnými požadavky – tedy stanoví tak zvláštní právní předpisy (nemocenské, důchodové, zdravotní pojištění atd.).

Rodné číslo v pracovní smlouvě – ano či ne?

Dle mého názoru se jedná o nadbytečný údaj, do pracovní smlouvy bych rodné číslo neuváděla. Zákoník práce ani nic takového nevyžaduje.

Osobní spis zaměstnance

Zákoník práce sice nestanoví zaměstnavateli povinnost vést osobní spis zaměstnance (Ust. § 312 zákoníku práce: Zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance (...)), prakticky si však vedení personální agendy bez osobních spisů zaměstnanců lze představit jen stěží. Je třeba myslet na to, že v osobním spisu smí být obsaženy pouze písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu.

Může zaměstnanec nahlížet do svého osobního spisu?

Ano, může. Jedná se o právo, které je zakotveno přímo v zákoníku práce. Zaměstnanec si může z osobního spisu činit výpisy a pořizovat stejnopisy dokladů, které jsou v něm obsaženy, a to vše na náklady zaměstnavatele. Osobně doporučuji o nahlížení do spisu činit záznamy.

Kopie občanského průkazu v osobním spisu zaměstnance

Okopírovat občanský průkaz zaměstnance je možné pouze na základě jeho souhlasu, v souladu se zákonem o občanských průkazech (zákon č. 328/1999 Sb.).

Kromě souhlasu zaměstnance s pořízením kopie občanského průkazu však zaměstna-

vatel musí prokázat rovněž účel zpracování údajů uvedených v občanském průkazu (včetně kupř. fotografie).

Dle mého názoru nemá opodstatnění, aby součástí osobního spisu zaměstnance byla i kopie jeho občanského průkazu.

Kamery na pracovišti

Provozování kamerového systému na pracovišti je rovněž velmi obsáhlá a složitější problematika. Jak uvádí ÚOOÚ, **provozování kamerového systému je považováno za zpracování osobních údajů** podléhající povinnostem podle obecného nařízení, pokud je:

- automatizovaně prováděn záznam monitorovaného veřejného prostoru,
- zároveň je účelem pořizovaných informací a záznamů využití k identifikaci fyzických osob v souvislosti s určitým jednáním.

Údaje uchovávané v záznamovém zařízení, ať obrazové či zvukové, jsou osobními údaji za předpokladu, že na základě těchto záznamů (informace z obrazových či zvukových nahrávek) lze přímo či nepřímo identifikovat konkrétní fyzickou osobu. Fyzická osoba je identifikovatelná, pokud ze snímku, na němž je zachycena, jsou patrné její charakteristické rozpoznávací znaky (zejména obličej) a na základě propojení rozpoznávacích znaků s dalšími disponibilními údaji je možná plná identifikace osoby.

Nezapomeňte na vnitřní směrnici, která bude zaměstnance o provozování kamerového systému informovat!

Provozování kamerového systému **již není třeba registrovat** u ÚOOÚ. Registrace zpracování podle zákona o ochraně osobních údajů **byla ukončena**. Obecné nařízení již podobnou registrační povinnost neukládá. Podrobnější informace a nejčastější otázky a odpovědi k provozování kamerového systému zpracované ÚOOÚ najdete na [ZDE](#).

Souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů

Využití souhlasu se zpracováním osobních údajů v pracovněprávních vztazích může být **mnohdy problematické**, na druhou stranu je třeba si uvědomit, že k většině zpracování osobních údajů zaměstnavatel nepotřebuje souhlas zaměstnance, protože osobní údaje zpracovává na základě jiných právních důvodů pro zpracování – zejména na základě plnění zákonné/smluvní povinnosti či na základě oprávněného zájmu. **Souhlas je navíc odvolatelný**. O možnosti souhlas odvolat navíc musí být zaměstnanec poučen.

A kdy v praxi využíváme souhlas se zpracováním osobních údajů jako právní důvod zpracování osobních údajů? Typicky je to kupříkladu využívání fotografií zaměstnanců (webové stránky apod.).

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Vybrané problémy zákoníku práce aneb praktické právní minimum pro personalisty

27. 7. 2021 online kurz

29. 7. 2021 Brno

22. 9. 2021 Brno

13. 10. 2021 Ostrava

26. 10. 2021 online kurz

23. 11. 2021 Brno

30. 11. 2021 online kurz

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

právníčka a lektorka
se specializací na zákoník práce

Je přípustné zavázat mlčenlivostí zaměstnance ohledně jejich mzdy?

JUDr. Irena Valíčková, MBA



V praxi naši advokátní kanceláře se pravidelně setkáváme s požadavky našich klientů z řad zaměstnanců i zaměstnavatelů na revize pracovních smluv a souvisejících pracovněprávních dokumentů. Jednou z náležitostí této dokumentace bývá právě i mlčenlivost zaměstnance ohledně různých skutečností, případně obecně upravená mlčenlivost bez bližší specifikace. Nezřídka se v naší praxi setkáváme též se závazkem mlčenlivosti zaměstnance ohledně výše mzdy či různých benefitů.

a) Upravení mlčenlivosti v pracovněprávních vztazích

Mlčenlivost zaměstnance může být upravena různými způsoby, a to například v pracovní smlouvě, ale obecně též v pracovním řádu či jiných vnitřních předpisech. V naší praxi spíše doporučujeme uzavření samostatné dohody o mlčenlivosti, v praxi někdy používaný pojem „NDA“, nebo-li non-disclosure agreement. V této dohodě je možno zaměstnance zavázat k mlčenlivosti ohledně různých skutečností souvisejících s výkonem zaměstnání.

b) Časté chyby v praxi

V dohodě o mlčenlivosti bývají nezdárka uvedena ustanovení, která jsou příliš vágní. Jedná se o situace, kdy zaměstnavatel vymezí, že zaměstnanec bude dodržovat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti s výkonem zaměstnání. Tato příliš vágní ustanovení o „veškerých skutečnostech souvisejících s pracovním poměrem, know-how či obchodním tajemstvím“ mohou být považována za neurčitá, a naopak kategorický výčet může zapříčinit opomenutí některých informací, které si zaměstnavatel přeje podřadit pod mlčenlivost.

Další chybou v praxi je, že zaměstnavatel zavazuje mlčenlivostí zaměstnance na základě pracovního řádu či různých interních směrnic, a to nad rámec zákona, například po skončení trvání pracovního poměru. Podle ustanovení § 306 odst. 1 zákona č. 206/2006 Sb., zákoník práce, platí, že pracovní řád pouze rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Nesmí tedy ukládat nové povinnosti, které ze zákona neplynou. Pokud tedy zaměstnavatel chce zavázat zaměstnance k dodržování mlčenlivosti, je pro toto vhodná právě dohoda o mlčenlivosti, případně pracovní smlouva, jak bylo uvedeno výše.

Další častou chybou v praxi je ukládání smluvních pokut za porušení mlčenlivosti zaměstnance. Podle ustanovení § 346d odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., platí, že smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon. V případě mlčenlivosti tak zákon nestanoví, tudíž je smluvní pokuta vyloučena.

c) Mlčenlivost zaměstnance ohledně mzdy

V praxi se často setkáváme se situací, kdy je zaměstnanec zavázán k mlčenlivosti ohledně

své mzdy, případně benefitů od zaměstnavatele. Podle ustanovení § 4a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, platí, že odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Je tedy otázkou, jak postupovat v případě mlčenlivosti ohledně ujednání o mzdě. Zákon mlčenlivost upravuje jen velmi obecně. Ze stanoviska Veřejného ochránce práv¹ vyplývá, že:

„Zaměstnavatel porušuje povinnost stanovenou § 4a zákoníku práce tím, že sjedná se zaměstnancem povinnost zachovat mlčenlivost o výši zaměstnaneckých odměn, pokud zachování této informace není v oprávněném zájmu zaměstnavatele, případně takto zaměstnanci mlčenlivost stanoví ve vnitřním předpisu. Za oprávněný nelze považovat zájem zaměstnavatele na zachování mlčenlivosti pokud:

a) je tato povinnost stanovena absolutně (zaměstnanec nesmí výši své mzdy sdělit nikomu). Tímto způsobem by zaměstnavatel neúměrně zasáhl do práv (a v některých případech i do povinností) zaměstnance – ten by například nemohl bance sdělit výši mzdy za účelem získání hypotéky, sdělit výši mzdy svému partnerovi nebo partnerce (zásah do soukromého života) nebo sdělit výši mzdy soudu kvůli stanovení výživného,

b) je tato povinnost stanovena vůči ostatním zaměstnancům zaměstnavatele. Srovnávání výše mzdy/platu je jedním ze způsobů, kterým zaměstnanci mohou zjistit, zda jejich zaměstnavatel dodržuje pravidlo „za stejnou práci stejná odměna“. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance a spravedlivé odměňování patří přitom mezi základní zásady pracovního práva a vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Za oprávněný zájem nelze považovat také to, aby se na pracovišti v důsledku srovnávání odměn nezhoršily vztahy, a to vzhledem k výše uvedenému zájmu zaměstnanců na ochraně jejich práv a také vzhledem k povinnosti zaměstnavatele vypořádat se s případnými stížnostmi.“

V případě, kdy je mlčenlivost vymezena jiným než výše uvedeným způsobem, je nutné zkoumat rozsah mlčenlivosti (komu zaměstnanec nesmí údaj o své mzdě sdělit) a odůvodnění této povinnosti.

Závěr

Z výše uvedeného plyne, že mlčenlivost bývá často upravena vnitřním předpisem či pracovní smlouvou. V případě sjednání doložky o mlčenlivosti ve vztahu k ujednání či informaci o mzdě či platu je proto potřeba, aby zaměstnavatel vždy zvážil existenci oprávněného zájmu. Podle výše uvedeného stanoviska Veřejného ochránce práv však za oprávněný zájem nelze akceptovat paušální zákaz sdělovat odměny ostatním zaměstnancům. Vždy však bude třeba ad hoc posuzovat, zda v daném případě oprávněný zájem existuje či nikoli. Jako příklad, kdy by uvedená mlčenlivost ohledně mzdy či mzdových složek či jiných benefitů mohla být přípustná, lze podle našeho názoru připustit situace, kdy z určité složky odměny by mohl být patrný obrát či zisk společnosti apod., například v případě vrcholového managementu společnosti. Situaci, kdy však zaměstnavatel chce zabránit tomu, aby si zaměstnanci sdělovali výši mzdy mezi sebou z důvodu zjištění rozdílného zacházení, nelze podřadit pod oprávněný zájem zaměstnavatele.

JUDr. Irena Valíčková MBA

advokátka, autorka řady odborných publikací a článků, autorka pracovněprávních vzorů

Nejbližší kurzy:

Jak na problémové zaměstnance?
15. 6. 2021 online kurz

Whistleblowing
- zcela nové povinnosti pro firmy
21. 6. 2021 online kurz

Letní škola zákoníku práce
20. - 22. 7. 2021 Brno
18. - 20. 8. 2021 Praha



Valíček & Valíčková

advokátní kancelář, s.r.o.

¹ Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce (viz https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlzeni.pdf)

Sociální sítě a výběr kandidátů

Ing. Alexandra Lemerová



Psal se rok 2016 a my jsme již delší dobu spolupracovali s mezinárodní společností, pro kterou jsme obsazovali pozice v Čechách i na Slovensku. Bylo pár dnů před nástupem další naší kandidátky, tentokrát na pozici marketingové specialistiky pro Slovensko, když jsme se dozvěděli, že o naši kandidátku společnost dále nemá zájem. Co se stalo?

Po interním oznámení, že na pozici marketingové specialistiky nastupuje naše kandidátka, někdo nelenil a začal ji googlit. Podařilo se mu narazit na její 7 let starou fotku na velmi pochybných webových stránkách neonacistických kapel na Slovensku. Na fotce byla naše kandidátka v hloučku kolem frontmana jedné, v té době již dávno zaniklé, neonacistické kapely. I když se žádná další spojitost mezi naší kandidátkou a neonacistickou scénou nenašla, náš klient se rozhodl, že v marketingu takového člověka zaměstnat odmítá. Klient to považoval za naše velké selhání a došlo k ukončení spolupráce. A to vše na základě jedné staré fotky, která nevypovídala o žádných názorech naší kandidátky.

Ukázalo se, že kandidátka o této fotce věděla. Její tehdejší zaměstnavatel o tom věděl a neměl s tím problém. I tak se snažila, aby článek nebo alespoň ta fotka z internetu zmizely. Nikdy se jí to ale nepovedlo. Nám se s tím bohužel nesvěřila, jelikož to považovala za dávno zapomenutou záležitost. Kandidátka se nakonec rozhodla našemu klientovi ustoupit, přestože s ním měla již podepsanou pracovní smlouvu. Radši se podívala po jiné práci, kterou velice záhy dostala. Celou situaci jsme tehdy konzultovali i s právníky. Dle jejich konečného stanoviska nebyla garance, že by naše kandidátka u soudu měla šanci uspět.

Covidová doba přenesla výraznou část náborového procesu do online světa. Výrazně se snížilo osobní setkávání s kandidáty. Jak tedy lépe prověřit kandidáty? Jak mít jistotu, že neztrácíme čas s těmi nevhodnými? Většina recruiterů se začala přiklánět k využívání sociálních sítí právě za tímto účelem. Ze všech studií, které

v poslední době proběhly (CareerBuilder, Robert Walters, jobvite a další) vyplývá, že minimálně 70 % recruiterů prověřuje zájemce o práci na sociálních sítích. Nejčastěji se dívají na LinkedIn, Facebook a Twitter. Někteří zaměstnanci se nedívají jenom na sociální sítě. O kandidátech hledají všechny dostupné digitální stopy.

I podle našeho rychlého průzkumu na LinkedIn ze 139 hlasujících jenom 12 uvedlo, že nikdy neprověřuje kandidáty na sociálních sítích. Celých 92 % hlasujících potvrdilo, že využívají sociální sítě k ověřování informací o kandidátech.

Profily na sociálních sítích obsahují velké množství citlivých údajů, což vyvolává řadu právních otázek. Z hlediska rovného zacházení a diskriminace jsou pro zaměstnavatele důležité tyto zákony: antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.) a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Na základě legislativy proti diskriminaci v náboru není možné vyžadovat informace o národnosti, rase, politických postojích, náboženství a podobně. Na sociálních sítích můžou zaměstnavatelé získat velké množství informací o potenciálních kandidátech, na které se u osobních pohovorů dle již zmíněných zákonů ptát nemůžou.



Většinou se to uchazeč o zaměstnání ani nemá, jak dozvědět, že byl vyřazený z výběrového řízení díky screeningu jeho sociálních sítí. Častokrát dostane velice obecnou zamítavou odpověď. Prokazování takového chování zaměstnavatele je velice problematická záležitost. Navíc je nutné se zabývat i etickým a morálním rozměrem. Ani právníci, s kterými jsme tuto záležitost konzultovali, nemají na tento problém jednoznačný názor.

Jak se tedy k celé situaci postavit? Jak nastavit procesy v náboru tak, aby byly maximálně nediskriminační, ale na druhé straně eliminovaly nevhodné kandidáty? Jak využít sociální sítě ve svůj prospěch, tak aby kandidátům pomohly získat relevantní pracovní příležitosti?

Od roku 2016 jsme se hodně poučili. Přinášíme několik doporučení jak pro zaměstnavatele, tak pro kandidáty.

Doporučení pro kandidáty

Doposud jsme považovali Facebook za privátní a LinkedIn za profesionální. Zaměstnavatel ale ne vždy tuto pomyslnou hranici respektuje. V momentě, kdy se ucházíte o novou práci, podívejte se, jaké informace sdílíte. Pokud chcete být alespoň trochu více v klidu, proveďte nastavení svého soukromí na těchto sociálních sítích.

Co nejčastěji recruiteri označují za „toxický obsah“? Co může způsobit největší nepěchu? Zmiňované studie nejčastěji uvádějí zveřejnění provokativních nebo nevhodných fotografií, videí nebo informací. Moc nepomůžou ani fotky s konzumací alkoholu a drog nebo diskriminační komentáře týka-

jící se rasy, pohlaví a náboženství. Také se nedoporučuje špatně mluvit o svých předchozích zaměstnavatelích nebo kolezích či sdílení důvěrných informací.

Určitě nedoporučujeme své profily mazat. Ukazuje se, že pokud recruiteři nenajdou žádný kandidátův profil, také to pro ně může být signálem, že něco skrývá. Poslední studie ukazují, že jsou recruiteři, kteří kandidáty bez profilů na sociálních sítích ani nepozvou na pohovor. V případě, že po internetu koluje nějaká vaše fotka z mládí nebo nevhodný příspěvek, který by Vás mohl zdiskreditovat, je lepší na to upozornit, než se spoléhat, že to potenciální zaměstnavatel nenajde.

Na druhé straně sociální sítě mohou kandidátům výrazně pomoci k získání nové pracovní příležitosti, pokud ji kultivuje ve svůj prospěch. Přes 80 % pozic jsme i my obsadili oslovením kandidátů s kvalitním odborným profilem na sociálních sítích,

který potvrzoval jejich profesní způsobilost. Z našich zkušeností se zaměstnavatelé také dívají na komunikační dovednosti, profesionální vystupování nebo kreativitu na sociálních sítích.

Doporučení pro zaměstnavatele

V současnosti je tato problematika u řady společností podceňovaná, ale zároveň běžnou praxí. Vyhodnocování kandidátů na základě jejich online prezence nicméně může vést k velmi subjektivním a zavádějícím závěrům. Zaměstnavatelům doporučujeme, aby měl screening kandidátů jasně nastavená pravidla a byl maximálně interně transparentní. Stanovte si, co je pro vás stále přípustné chování.

Určitě nezapomeňte celou záležitost konzultovat s právníky, aby bylo riziko právních sporů maximálně eliminováno. V případě, že bude kandidát zamítnut na základě závažných informací získaných

na sociálních sítích, mělo by to být zdokumentováno.

Posuzování profilů kandidátů na sociálních sítích leží ve velmi šedé zóně. Často se uživatelé na svých sítích do něčeho stylizují a realita může být trochu jiná. Mohla by být škoda přijít o dobrého kandidáta jenom kvůli jedné „opilecké“ fotce.

Ing. Alexandra Lemerová

majitelka personální agentury
Talent Acquisition,
Recruitment Consulting, Mentoring



Hledáte posilu do vašeho týmu?

personal connect

Máte malou odezvu na inzeráty?

Trvá vám dlouho najít vhodného kandidáta?

Jste zavalení prací?

Využijte našich zkušeností! Kontaktujte nás na:



+420 773 682 101



contactus@personalconnect.cz



www.personalconnect.cz

Moderní způsob vedení HR dokumentace – osvobod'te se od papírů na stole



Michal Hochman

V jednom z minulých čísel jsme nakousli téma evidování dokumentů souvisejících s každodenní prací personalistů. Všichni už dávno víme, že uchovávání papírových verzí všech dokumentů je přinejmenším nepraktické, ale můžeme asi rovnou říct i zastaralé. Dokumentů je totiž spousta, protože pracovní smlouvou to jen začíná. Hned po ní musí nový zaměstnanec podepsat přebírací protokoly na pracovní pomůcky, dokument o GDPR, doložky o mzdovém/platovém výměru a mnoho dalších papírů, které se při narůstajícím počtu zaměstnanců začínají nepříjemně kupit. Zajímavé ale v článku bylo jiné zjištění. A to, že už ani elektronická evidence v počítači, kdy si třídíme dokumenty do složek, není nadále tím nejlepším způsobem evidování HR dokumentace.

Jaký způsob je tedy skutečně moderní a umožní vám pracovat efektivně a bezpečně? Odpověď nemusíte hledat daleko. Je přímo u vás v počítači nebo v telefonu, na kterém si čtete zprávy u ranní kávy. Takový evidenční systém je totiž dostupný odkudkoli.

HR aplikace znamenají skutečný krok kupředu na poli moderní evidence firemní dokumentace. V minulém článku o nich jsme se zaměřili především na důvody, proč jsou oba výše zmíněné způsoby oproti novým aplikacím neefektivní. V tomto článku už se ale pojďme podívat na fakta a skutečné výhody HR systémů, které z nich dělají nepostradatelného pomocníka v rukou každého personalisty.

Hlavní a největší výhodou je bez jakýchkoli pochyb přístupnost všech dokumentů. Pokud je totiž nahrajete do webové aplikace, dostanete se k nim odkudkoli. A dostane se k nim taky každý, komu k nim udělíte přístup. To znamená, že všechno je na jednom místě a vy nemusíte dělat zálohy zá-

loh vlastního disku, pro nejhorší případy. V dnešní době, kdy nikdo z nás netuší, kdy a jak rychle skončí v karanténě a bude muset pracovat z Home Office, je důležité mít ke všemu přístup i mimo kancelář. A až nezbude jiná možnost než dát si opravdu volno, stačí aplikaci otevřít a za několik kliknutí budou mít všichni vedoucí ve firmě přehled o svých podřízených bez toho, aby vám museli pokaždé psát.

Jak by se vám líbilo jedním kliknutím z mobilu zjistit, kdo má tento měsíc ve firmě narozeniny, nebo výročí? Dokud má firma deset nebo dvacet zaměstnanců, není důležité termíny jako právě narozeniny pamatovat. Ale co až kolektiv neroste a najednou si musíte pamatovat ne dvacet, ale třeba padesát narozenin? A to nebudeme ani zmiňovat, že někteří kolegové jsou ve firmě prakticky od jejího zrodu před deseti lety. Výročí nástupu tohoto kolegy-veterána je už příští týden, dalšího za dva a třetího kolegy třeba už za měsíc. HR aplikace vás v takové chvíli na holičkách nenechá. Sami si v ní nastavíte, jak dlouho před zmíněným výročím nebo narozeninami chcete dostat upozornění a v den D tak nemusíte narychlo utíkat do nejbližšího obchodního centra pro slušný a reprezentativní dárek, který bude s trochou štěstí vypadat, že jste si ho připravili předem.

Ale mnohdy je životní nebo firemní jubileum ve výsledku ten nejmenší problém. HR aplikace umí samozřejmě hlídat i termíny pro podpisy nových smluv. Připomenout vám důležitý termín umí hned na několik způsobů. Většinou si upomínku můžete nastavit přímo v aplikaci, umí také ale zasílat notifikace do e-mailu. Chcete takto dostávat mail jednou měsíčně, každý týden nebo třeba denně? Aplikace vám vypíše všechny blízké termíny dle nastaveného filtru a seřadí je od toho nejbližšího po nejvzdálenější datum. Podle to-

hoto dokumentu si pak můžete naplánovat všechny podpisy i dárky předem a nemusíte přemýšlet, jestli si můžete vzít na poslední chvíli dva dny dovolenou a udělat si v půlce měsíce prodloužený víkend na chatě.

Upozornění a připomínky navíc nemusíte přece řešit jen vy. Pokud pracujete v opravdu velké firmě, je ideální mít posilu. Touto posilou se může jednoduše stát každý z managerů nadřízených menším skupinkám zaměstnanců. Jak by se vám líbilo, kdyby se pravidelné schůzky s lidmi připomínaly nejen vám, ale i vedoucím pracovníkům těchto kolegů, a to včetně toho, co jste společně probírali posledně a s agendou toho, co budete řešit na následujícím setkání? Už si nemusíte všechno pamatovat jen vy, přenechte zodpovědnost na systém, který to pohlídá za vás.

Ale vraťme se zpátky k největší výhodě, k tomu, že všechno ohledně firemní HR administrativy jde řešit jednoduše a online odkudkoli. Hlavní výhody, které vás ale určitě napadly i samy, jsme už zmínili. Proto jsme připravili ještě další výčet, proč je lepší mít všechnu dokumentaci online ve webové aplikaci.

Tak třeba tahle výhoda vás určitě na první dobrou nenapadla. Co byste řekli na to, kdyby měl každý zaměstnanec přístup ke své výplatní pásce z mobilu? Ano, je to možné. Už jim je nemusíte znovu a znovu posílat v příloze e-mailu. Nebo dokonce nechávat každý měsíc vytištěné v zalepené nadepsané obálce na recepci nebo vrátnici. Na několik kliknutí se každý zaměstnanec ke své výplatnici dostane jednoduše a bezpečně.

V mnohých firmách se v posledních letech začala online evidovat i docházka. Tento systém šetří personalistům a mzdovým účetním desítky hodin času měsíčně.

Z původního nekonečného přepisování pracovních výkazů z bločků nebo tabulek v počítači se rázem stalo jednoduché a rychlé kliknutí na tlačítko „export“ v online evidenci docházky. Minimálně jeden z poskytovatelů online docházkových systémů – IRESOFT se svým docházkovým systémem Alveno – nyní přichází s vlastní verzí HR aplikace, která dokonce umožní propojení těchto dvou časově úsporných řešení. Své zaměstnance tak už brzy nebudete muset zadávat do dvou systémů zvlášť. Nespornou výhodou tohoto komplexního řešení je, že pokud už zaměstnanci udělíte přístup do jeho vlastní docházky, můžete mu stejně tak dát práva k zobrazování jeho zaměstnanecké dokumentace. Oba tak budete vědět, které dokumenty by se měly v nejbližší době podepsat, jestli musí zaměstnanec počítat v nejbližší době s časem navíc na doplnění BOZP nebo jestli ho čeká příjemné překvapení v podobě nového vybavení, jako třeba telefonu, protože ten starý je už zralý na výměnu po třech letech užívání.

A když už jsme u těch telefonů. Další výhodou, která zatím nezazněla, je možnost pořizování fotodokumentace, kterou jednoduše přiřadíte k příslušnému kusu vybavení. Řekneme, že manager dostal jako pracovní vybavení telefon, notebook a auto. Ještě, než mu zmíněný majetek předáte, svým telefonem si vše řádně vyfotíte a stejným telefonem pak přidáte fotky k jednotlivým předávacím protokolům přímo v aplikaci. Vy i manager pak budete mít jasno v tom, jestli se ten škrábanec na display dostal před převzetím telefonu nebo až po něm.

Takto bychom mohli pokračovat hodně dlouho. Důvodů pro efektivnější evidování pracovní dokumentace je mnoho. Moderní HR systémy jsou totiž skutečně navrženy na míru personalistům a jejich jediným úkolem je vnést do vaší práce pořádek a klid. Osvobodí vás od papírů na stole, složek v počítači a nervozity v duši. Začněte se zajímat o své mož-

nosti, protože jen tak se budete profesně posouvat kupředu a nebudete se plácet na místě v systému, který vám vykouzlí místo úsměvu každý den novou vrásku. Na trhu určitě najdete moderní HR systém, který bude přesně odpovídat potřebám vaší firmy a rád na sebe převezme vaše starosti.

 **Michal Hochman**

CEO docházkového systému Alveno




IRESOFT Alveno.

Evidence pracovní doby zaměstnanců na HOME OFFICE

Získejte moderní docházkový systém do mobilu každého zaměstnance.

Kontaktujte nás **ZDE**, nebo přímo na tel. č. 734 346 357, rádi vám docházkový systém zdarma osobně, nebo on-line předvedeme.

Sledujte nás na sociálních sítích:

 Alveno.cz  alveno.cz  Alveno | docházkové systémy

www.alveno.cz

Kopírování občanských průkazů, k jednomu opomíjenému problému

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.

Úvodem

Občanský průkaz je z právního hlediska tzv. veřejná listina, kterou občan České republiky prokazuje své jméno (popřípadě více jmen), příjmení, podobu a státní občanství České republiky, jakož i další údaje ve zmíněné veřejné listině zapsané.

Připomeňme, že občanovi se ex lege vydává občanský průkaz se strojově čitelnými údaji a s kontaktním elektronickým čipem, nebo občanský průkaz bez strojově čitelných údajů.¹

Občanský průkaz je ze zákona bez výjimky povinen mít každý občan, který dosáhl věku 15 let a má trvalý pobyt na území České republiky. Pozor, občanský průkaz může mít i občan, jehož svéprávnost byla omezena.

Oblíbenou otázkou zkoušejících ze správního práva je, zda občanský průkaz může mít i například pětileté dítě? Ano, již řadu let v Česku platí, že na aktivní žádost zákonných zástupců možno vydat OP i občanovi mladšímu 15 let, tedy i pětiletému dítěti. Této možnosti využívá stále více lidí zejména z důvodu cest s dětmi do zahraničí. Obdobně možno na žádost OP vydat i občanovi, který nemá trvalý pobyt na území České republiky.²

Občan je povinen s přihlédnutím ke všem okolnostem a poměrům chránit občanský průkaz před poškozením, zničením, ztrátou, odcizením, zneužitím dat v identifikačním certifikátu nebo jiným zneužitím. Občan je dále ze zákona povinen ohlásit neprodleně kterémukoliv obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností nebo

matričnímu úřadu, že nastaly výše citované skutečnosti (tedy například zničení či ztráta OP).

Pakliže dojde k odcizení občanského průkazu je možno ohlásit tuto skutečnost také i policii.^{3, 4}

Pro naši tematiku bude důležité, co se do OP ze zákona zapisuje. Proto si to nyní vytýčíme.

Údaji zapisovanými do občanského průkazu tedy jsou jméno, popřípadě jména, příjmení, pohlaví, státní občanství, datum, místo a okres narození, rodné číslo, adresa místa trvalého pobytu, včetně označení tohoto údaje jako adresy úřadu, je-li takto označen v evidenci obyvatel, a rodinný stav nebo registrované partnerství.

Dále pak, u občanů narozených v cizině se zapisuje pouze kód státu narození, název místa a okresu nebo kód státu narození se zapisuje dle stavu ke dni podání žádosti o vydání občanského průkazu. Dodejme, že u občanů, kteří nejsou hlášeni k trvalému pobytu na území České republiky, se trvalý pobyt do občanského průkazu *nezapíše*.

Dále se do OP provádí úřední záznamy obsahující nezkrácenou podobu jména, popřípadě jmen a příjmení. Nelze-li z důvodu nedostatku místa zapsat do občanského průkazu druhé jméno, zapíše se první jméno uvedené v rodném listě a místo druhého jména se zapíše první písmeno s tečkou. Obdobně se postupuje v případě zápisu tzv. složeného příjmení.

Ještě se do OP povinně ex lege zapisuje datum skončení platnosti, číslo a datum



vydání občanského průkazu a označení úřadu, který jej vydal.⁵

V rámci strojově čitelných údajů se ze zákona do OP zapisuje - do strojově čitelné zóny v tomto pořadí: kód dokladu, kód vydávajícího státu, číslo dokladu, kontrolní číslice, datum narození, kontrolní číslice, pohlaví, datum platnosti, kontrolní číslice, státní občanství, celková kontrolní číslice, příjmení, jméno, popřípadě jména občana; kontrolní číslice a celková kontrolní číslice jsou číselným vyjádřením vybraných údajů ve strojově čitelné zóně.

A dále pak do tzv. 2D kódu: číslo občanského průkazu. Co je to 2D kód? 2D kódem se pro naši tematiku rozumí dvoudimenzionální čárový kód s vysokou informační hodnotou a schopností detekce a oprav při jeho porušení.

Do kontaktního elektronického čipu se v rámci OP zapisuje: identifikační certifikát občanského průkazu, jenž zahrnuje číslo občanského průkazu a identifikační údaje držitele, přístup k těmto údajům v kontaktním elektronickém čipu je chráněn identifikačním osobním kódem držitele.

Zapíše se dnes do OP údaj o rodinném stavu? Jestliže občan včas příslušnému správnímu orgánu sdělí, že si nepřeje zapsání údaje o svém rodinném stavu nebo registrovaném partnerství, pak se tento údaj do jeho občanského průkazu *nezapíše*, resp. ani nesmí zapsat.

Vysokoškolské tituly

Na žádost občana možno do občanského průkazu zapsat označení absolventa vyšší

¹ Viz ustanovení § 2 odst. 2 z. č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech

² Srov. ustanovení § 2 odst. 4 z. č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech

³ Dodejme, ohlásit ztrátu nebo odcizení občanského průkazu může občan rovněž ministerstvu vnitra v případě, že současně podává žádost o vydání občanského průkazu, dále pak v zahraničí musí občan ČR ohlásit neprodleně ztrátu, odcizení, nebezpečí zneužití dat v identifikačním certifikátu nebo zničení občanského průkazu nebo jeho náleží nejblíže zastupitelskému úřadu.

⁴ Srov. ustanovení § 14 odst. 1 z. č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech

⁵ Např. Vydal/ Authority: Magistrát města Brna (název vydávajícího správního se uvádí jen v českém jazyce).

odborné školy, akademický titul, stavovské označení, jiný titul absolventa vysoké školy, označení „docent“ nebo „profesor“ nebo vědeckou hodnost. Titul nebo vědecká hodnost se uvádějí ve zkratce, pokud je stanovena zvláštním právním předpisem.

Co s „překvalifikovanými osobami“? Získal-li občan více označení, titulů nebo vědeckých hodností a nelze-li je všechny z důvodu nedostatku místa do občanského průkazu zapsat, určí občan nikoliv správní orgán, které z nich se zapíše.

Jak je i širší veřejnosti doufejme známo, občanský průkaz je zakázáno přijímat jako zástavu a odebírat jej při vstupu do objektů (včetně správních úřadů) nebo na pozemky. A nemůže se tak dít ani se souhlasem držitele občanského průkazu.

Hlavní řešený problém

Mezi jeden ze základních správně-právních atributů nakládání s OP je, že je ex lege zakázáno pořizovat jakýmkoliv prostředky kopie občanského průkazu bez prokazatelného souhlasu občana, kterému byl občanský průkaz vydán, pokud zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, nestanoví jinak.

Jinak vyjádřeno, bez Vašeho souhlasu nemůže nikdo okopírovat Váš občanský průkaz, leda že by k tomu byl zmocněn nějakým zvláštním právním předpisem.⁷

Doplňme pro informační komplexnost, že následně musí být kopie pořízeného dokladu zabezpečena proti zneužití, ztrátě anebo neoprávněnému zpřístupnění třetím osobám.

V praxi se však vyskytuje jeden opomíjený problém, respektive dle autora tohoto článku, nesprávný výklad právního předpisu.

In medias res: Občan udělí souhlas s okopírováním svého OP⁸, dodejme, že tento

souhlas nesmí být v souladu s GDPR podmíněn poskytnutím určité služby či zboží, pak by se již z povahy věci nejednalo o svobodné udělení souhlasu.

Svobodný souhlas byl tedy udělen, nicméně **tento souhlas v režimu zákona z. č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech nijak „nepřebíjí“ princip z článku pátého GDPR⁹**, že možno shromažďovat pouze nutné údaje – viz princip minimalizace zpracování osobních údajů. Připomeňme zásadu minimalizace údajů – osobní údaje musí být přiměřené a relevantní ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány. Správci a zpracovatelé mohou tedy získávat a uchovávat jen nezbytně nutné osobní údaje.

Jinak vyjádřeno pakliže někdo dá souhlas s okopírováním svého občanského průkazu neznámá to, že zpracovatel může en bloc zpracovávat všechny osobní údaje z OP. To by bylo rozporné s článkem pátým GDPR.

Uveďme si příklad, pakliže například banka či pojišťovna (ale i třeba obecní nebo krajský úřad) se svobodným a určitým souhlasem klienta/občana si okopíruje jeho OP, neznámá to ještě automaticky, že může bez dalšího disponovat se všemi jeho údaji, které jsou v této veřejné listině zapsány. Seznam těchto údajů jsme si připomenuli v textu výše.

Příkladmo ve starších OP je zapsán mimo jiné i rodinný stav držitele OP – např. „svobodný, vdaná“. Anebo relativně senzitivní údaj o tzv. registrovaném partnerství. Dle odborného názoru autora tohoto textu by bylo právně rozporné, kdyby zpracovatel dále zpracovával například zmíněný údaj o rodinném stavu klienta žádajícího např. o zřízení běžného bankovního účtu. Jeli-kož tento osobní údaj týkající se rodinného stavu nepotřebuje k realizaci řízení ohledně zřízení zmíněného bankovního účtu.

Subjekt by měl tedy osobní údaje získané z OP nad rámec zákona anonymizovat.

Souhlas udělený ke generálnímu okopírování OP dle z. č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech, zde nemožno samozřejmě pokládat za dostačující k tomu, aby subjekt porušoval zásadu *minimalizace* plynoucí z článku pátého GDPR.

Závěrem

Jak bylo uvedeno výše bez souhlasu (až na vzácné zákonné výjimky) nemožno kopírovat občanské průkazy. Avšak i když je souhlas ke kopírování svobodně, určité a vážně subjektem udělen, neznámá to otevřené dveře k porušování zásady z článku pátého GDPR, tedy zásady minimalizace zpracování osobních údajů. **Připomínáme alfu a omegu GDPR: shromažďovat osobní údaje možno pouze a jen k stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanového účelu.**

Autor nepopírá, že to v aplikační praxi tato skutečnost může přivodit určité technické či organizační problémy, nicméně ochrana soukromí a osobních údajů je důležitým a nezadatelným ústavním právem a nutno k ní přistupovat s náležitou péčí.

 **JUDr. Petr Kolman, Ph.D.**

VŠ pedagog a právník,
lektor pro TSM od roku 2006

Nejbližší kurzy s lektorem:

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

19. 10. 2021 Brno

25. 11. 2021 online kurz

⁶ A to i včetně objektů vojenských, celních a policejních

⁷ Což je dnes výjimečné.

⁸ Dodejme, že manželka nemůže dát souhlas s kopírováním OP svého manžela a naopak.

⁹ GDPR - General Data Protection Regulation, Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně FO v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

¹⁰ V novějších (včetně těch aktuálně vydávaných) OP je tato informace uváděna pouze fakultativně, tedy pokud s tím souhlasí majitel OP. Viz § 3 z. č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech

¹¹ Dodejme, že údaj o registrovaném partnerství se do OP zapisuje sice jen fakultativně, avšak to nic nemění na prapodstatě řešené tematiky. Udělením souhlasu se zápisem citovaného údaje přirozeně nedává registrovaný partner bianco šek k neomezenému nakládání s tímto údajem.

(Ne)povinnost zaměstnance podrobit se testování na COVID a náhrada mzdy



JUDr. Adam Valíček, MBA

Povinnost testování je na území České republiky stanovena Mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 3. 2021, přičemž tato povinnost byla rozšířena i na zaměstnavatele zaměstnávající 1 až 9 osob. Povinnost testování tak od 6. 4. 2021 dopadá na veškeré zaměstnavatele zaměstnávající alespoň jednu osobu.¹ Zaměstnavatelé tak osobní přítomnost zaměstnanců na svém pracovišti umožní pouze za předpokladu, že zaměstnanec, který nespadá do některé z výjimek, podstoupil v posledních sedmi dnech test na přítomnost onemocnění Covid-19 a jeho výsledek je negativní.² Co však dělat se zaměstnancem, který povinnost nechat se otestovat odmítne a jaké má poté zaměstnavatel možnosti jeho postihu? Na tyto otázky se pokusíme odpovědět v tomto článku.

V naší praxi se u klientů setkáváme se stále častějšími situacemi, kdy se zaměstnanci z různých důvodů odmítnou podrobit vyšetření na přítomnost nákazy COVID-19. Zaměstnavatel nesmí umožnit přítomnost neotestovaného zaměstnance na pracovišti. V případě, že se zaměstnanec odmítne podrobit této povinnosti, nebude a ani nemůže mu být umožněna práce na pracovišti zaměstnavatele. Vzhledem k nemožnosti vykonávat přidělenou práci zaměstnancem vyvstává zcela legitimní otázka, jak s takovým zaměstnancem postupovat, zdali mu náleží náhrada mzdy nebo je možné jej naopak sankcionovat za nepřítomnost na jeho pracovišti.

Podle sdělení Ministerstva vnitra půjde na straně zaměstnance o tzv. jinou důležitou osobní překážku v práci, za kterou zaměstnanci podle zákoníku práce nepřísluší náhrada mzdy³. Bližší odůvodnění, proč se má jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, ve sdělení Ministerstva vnitra nenajdeme. Překážky v práci na straně zaměstnance upravuje ust. § 191 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jelikož sdělení Ministerstva vnitra hovoří o tzv. jiné překážce v práci, je nutno odpověď hledat v ust. § 199 zákoníku práce ve spojení s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah ji-

ných důležitých osobních překážek v práci, upravujících právě tyto „jiné překážky v práci“. V ust. § 191 a násl. zákoníku práce, stejně jako v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ale nenajdeme oporu pro vyhodnocení nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodu odmítnutí podrobit se testu na přítomnost nákazy COVID-19 jako překážky v práci na straně zaměstnance.

Za zmínku zcela jistě stojí i **revidované** stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí, podle kterého se jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 odst. 1 zákoníku práce, za kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy/platu. K závěru, že se jedná o omluvené pracovní volno se lze uchýlit mj. z důvodu, že při testování dochází k zásahu do tělesné integrity zaměstnance.⁴ Že je stanovisko „revidované“ je zdůrazněno z toho důvodu, že ačkoli původní stanovisko hovořilo o tom, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance, zároveň zde bylo uvedeno, že se jedná o porušování povinností zaměstnance, což činí stanovisko vnitřně rozporné, neboť nelze hodnotit nepřítomnost v práci zároveň jako porušení povinností zaměstnance a překážku v práci. Ačkoli Ministerstvo práce a sociálních věcí revidovalo své stanovisko alespoň s poukazem na zásah do tělesné integrity člověka,

toto vágní zdůvodnění stále není uvedeno jako jiná překážka v práci v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Námi shora uvedený názor samozřejmě vychází z presumpce, že zaměstnavatel neuvede tuto absenci jako překážku v práci dle ust. § 199 odst. 1 zákoníku práce.

Závěr

Dle našeho názoru se nejedná o překážku v práci na straně zaměstnance, ale o neomluvenou absenci a s tím se pojící důsledky v podobě porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to mj. z důvodu, že jako překážku v práci toto nenajdeme upraveno v žádném právním předpise, a takto to nevymezí ani zaměstnavatel. Je však nutno zdůraznit, že z důvodu rozporných názorů na posuzování nepřítomnosti zaměstnance v práci konečnou odpověď přinese až soudní praxe.

JUDr. Adam Valíček, MBA

advokát, autor řady odborných publikací a článků, autor pracovněprávních vzorů

¹Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 22. 3. 2021, č. j. MZDR 47828/2020-26/MIN/KAN, dostupné z: <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/03/Zmena-mimoradneho-opatreni-k-narizeni-povinneho-testovani-zamestnancu-ze-dne-1-3-2021-s-ucinosti-od-24-3-2021-do-odvolani.pdf>

²Tamtéž.

³<https://covid.gov.cz/situace/podnikatelska-cinnost/povinne-testovani-zamestnancu-na-pracovistich-v-nestatinch>

⁴https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/povinne-testovani_zam_a_prac-pravni_souvislosti_210409.pdf/



Valíček & Valíčková

advokátní kancelář, s.r.o.



MLČENLIVOST ANEB PROSÍM, NIKOMU TO NEŘÍKEJ



Firemní kuchyňka, kolem desáté dopoledne:

„Hele Maru, představ si,“ než Hanka pokračuje v dialogu, vykoukne zpoza rohu, aby viděla, že vzduch je čistý....

„Představ si, že Lucka je v tom!“

„Nekecej, to je gól. Tak může si za to sama, že,“ dodala Maru.

„Maru, ale to je mezi námi jo? Nikomu to neříkej.“

„Jasně Hani, to víš, že jo, nejsem drbna.“

GDPR, DPR, PR, SLA, NDA, DNA a tak. Všichni to známe. Všichni dle toho jednáme. A přitom komunikační centrum každé firmy je prosím pěkně kde? Ano, v kuchyňce.

Zásady komunikace v kuchyňce:

1. V kuchyňce nikdy nemlčíme. Když nemluvíme, mluví se o nás.
2. Pokud nepadne informace „Nikomu to neříkej“, jsme v pohodě a šíříme dál.
3. Pokud padne informace „Nikomu to neříkej“, musíme - a na to pozor - musíme předat dál i s informací o tom, že se nesmí nikomu říci.
4. Pokud zaslechnu „tajnou“ informaci, která není určena pro mne, tak tady velký pozor. Musím skutečně zdůraznit důležitost tajné informace. Doporučuje se použít výrazy jako: „Fakt to nikomu neříkej.“
5. Pokud zaslechnu omylem tajnou informaci o sobě. Za žádných okolností tam nesmím jít. Protože přeruším dění a nemusí padnout již informace o tom, že se jedná o tajnou zprávu. A pak to o nás bude vědět každý. A tohle skutečně riskovat nechceme.
6. Pokud už tam vlítneme, nemlčíme. Pravidlo číslo jedna. Konverzaci vyhneme jinam a doufáme, že přebijeme sílu informace. Možné tipy jsou: „Maruška je těhotná, Pepan se rozvádí, šéfka je v přechodu.“
7. Pokud víte, že informace je citlivá a někdo ji nám jen tak práskne, slušně ho na to upozorníme, že kolega/kolegyně si takové zacházení nezaslouží.
8. Pokud víme, že informace citlivá není a přesto jí kolega/kolegyně dá důraz, opět slušně upozorníme, že je potřeba dbát pravidel. Nikdo z nás nechce riskovat, že nebudeme vědět, co smíme a nesmíme říci.
9. Po opuštění kuchyňky zásadně mlčíme.
10. Co se řekne v kuchyňce, v kuchyňce zazní znovu.

**Pamatujte, prosím, nikomu to neříkejte.
Nejsme drbny.**



Napsal Lukáš, který možná měl mlčet.

Lukáš Vyskočil

projektový manažer platformy PROEBIZ

PROEBIZ.com



Cestovní náhrady zaměstnanců vysílaných do členských států EU v rámci poskytování služeb



Jaroslava Pfeilerová

Zaměstnavatel, který vysílá své zaměstnance k výkonu práce do zahraničí, musí počítat s celou řadou povinností, které mu ukládají tuzemské i evropské právní předpisy. Dne 16. 12. 1996 byla přijata Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci mezinárodního poskytování služeb (dále též „Směrnice 96/71/ES“). Od přijetí této Směrnice však uplynulo více než 20 let a ochranu práv zaměstnanců vysílaných v rámci EU bylo nutné přehodnotit.

Z toho důvodu byla přijata Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. 6. 2018 (dále též „Nová směrnice“), která Směrnici 96/71/ES aktualizovala a práva zaměstnanců vysílaných v rámci EU dále prohloubila a sjednotila. V jednotlivých členských státech platí rozdílná úprava pracovního práva a podle **Nové směrnice musí být vyslaným zaměstnancům zaručena minimálně práva státu, na jehož území byli vysláni.**

Vysláním zaměstnanců na práci do členského státu EU se rozumí:

1. Vyslání pracovníků do členského státu na základě smlouvy mezi podnikem, který pracovníky vysílá a stranou, pro kterou jsou služby určeny.
2. Vysílání pracovníků mezi podniky ve skupině (např. z české dceřiné společnosti do německé mateřské společnosti a naopak).
3. Pronajmutí zaměstnance jinému zaměstnavateli nebo tzv. agenturní zaměstnávání.

Ve všech výše uvedených případech je zachován pracovní poměr mezi vysílajícím zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem.

Nová směrnice přinesla změny, které se týkají zaměstnanců zaměstnavatele z jiného členského státu EU, EHP a Švýcarska (dále též „členské státy“), kteří jsou vysláni k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky. www.suip.cz/vysilani-pracovniku/ Těchto povinností je celá řada (minimální mzda, doba odpočinku, BOZP, zákaz diskriminace apod.). V tomto krátkém příspěvku se budeme zabývat pouze povinnostmi ve vazbě na cestovní náhrady poskytované zaměstnavatelem:

- Na základě novely ZP byla do § 319 doplněno mimo jiné nové „i“, které stanoví zaměstnavateli z jiného členského státu při vyslání zaměstnance na území ČR, povinnost poskytovat tomuto zaměstnanci cestovní náhrady podle českého zákoníku práce, ale pouze v případě, že je to pro něj výhodnější.

- Současně bylo pro potřeby jednoznačného stanovení okamžiku, od kterého budou cestovní náhrady vyslaných zaměstnanců posuzovány, vymezeno pravidelné pracoviště, za které se považuje **obvyklé místo výkonu práce na území České republiky**. Tato úprava byla zavedena především pro účely „řetězového vyslání“. To znamená, že zahraniční vyslaný zaměstnanec má nárok na cestovní náhrady dle § 319 ZP až při cestě z místa pravidelného výkonu v ČR do jiného místa, kde musí z pracovních důvodů cestovat (v ČR i mimo ČR).

Nová směrnice se vztahuje na všechny členské státy. To znamená, že stejně jako Česká republika i tyto státy upravily své související právní předpisy aby podmínky Nové směrnice naplnily. Z toho důvodu musí český zaměstnavatel, který vysílá zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb, při poskytování cestovních náhrad porovnávat právní úpravu ČR a státu, do kterého byl vyslán. Tento postup bude aplikován bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr. Pro mnohé zaměstnavatele tato povinnost přináší nutnost řešit mnohé případy ve spolupráci se zahraničními odborníky.

V souvislosti s touto poměrně složitou problematikou je potřebné připomenout, že výše uvedené povinnosti se vztahují pouze

na zaměstnance vyslané v rámci poskytování nadnárodních služeb v rámci členských států (např. případ, kdy zaměstnanec české firmy poskytuje služby jednomu z podniků ve skupině). Na případy zahraničních pracovních cest např. na konferenci, školení apod. (kdy zaměstnanci neposkytují služby ve prospěch zahraniční obchodní společnosti) se nevztahují výše uvedené povinnosti.

Příklad - vysílání zaměstnanců z EU do ČR

Zaměstnanec z Portugalska byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, jako pravidelné místo výkonu práce bylo vymezeno sídlo tuzemské společnosti - Praha, Slavíkova 365. Následně byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do Ostravy. Právě na tento případ cílí Směrnice a také ust. § 319 ZP (na náhrady cestovních výdajů vzniklých z Prahy do Ostravy). Zaměstnavatel musí vyčíslit cestovní náhrady podle české právní úpravy a porovnat je s cestovními náhradami podle portugalského práva. Pokud budou náhrady vypočtené podle českého ZP vyšší, obdrží zaměstnanec tuto vyšší náhradu (v souladu s ust. § 319 odst. 1 písm. i) ZP).

Příklad - vysílání zaměstnanců z ČR do EU

Tuzemská dceřiná společnost vyslala svého zaměstnance za účelem poskytování služeb ke své mateřské německé společnosti. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli na uzavření dodatku ke stávající pracovní smlouvě, na jehož základě se zaměstnanec na 24 měsíců změní místo výkonu práce

(ze sídla tuzemské společnosti do sídla zahraniční mateřské společnosti). Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci cestovní náhrady:

- Za dny první cesty z ČR do místa výkonu práce v Německu a zpět obdržel zaměstnanec cestovní náhrady podle české právní úpravy, tj. podle ust. § 166 zákoníku práce. Zaměstnanci i členům rodiny, kteří také cestovali do nového místa výkonu práce náleží jízdní výdaje, ubytovací výdaje i náhrada nutných vedlejších výdajů. Zaměstnanec má navíc nárok na stravné podle české právní úpravy.

- Jakmile zaměstnanec dorazí do místa výkonu práce, nemá nárok na cestovní náhrady.

- Pokud je zaměstnanec vyslán z německého místa výkonu práce z pracovních důvodů do jiného místa např. v Německu, případně do jiného státu, má nárok na ces-

tovní náhrady. Na tento případ cílí Nová směrnice. Zaměstnavatel musí vyhodnotit, které cestovní náhrady (zda podle české nebo německé úpravy) jsou pro zaměstnance výhodnější.

Příklad – vysílání zaměstnanců mimo EU, EHP a Švýcarsko

Zaměstnavatel vyslal zaměstnance za účelem poskytnutí služeb k sesterské společnosti v Rusku. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci nevykonávali služby na území členského státu, nevztahovala se na ně Nová směrnice a zaměstnavatel nemá povinnost poskytovat zaměstnanci cestovní náhrady podle zahraniční právní úpravy (pokud by to pro něj bylo výhodnější).

Příklad – vyslání z jiného důvodu než je poskytování služeb

Zaměstnanec vykonal pracovní cestu do Rakouska za účelem nákupu měřicího

přístroje pro potřeby zaměstnavatele. Nejedná se o nadnárodní poskytování služeb, zaměstnavatel není povinen pro účely cestovních náhrad zaměstnance porovnávat českou a rakouskou právní úpravu.

Jaroslava Pfeilerová

zkušená lektorka, správce daně, autorka publikací a odborných článků

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Cestovní náhrady

19. 7. 2021 online kurz

Bez vztahů nejsou výsledky. A nebudou.

Petr Hovorka

Jak ale vztahy v home office období udržet a povzbudit?

Možná jste si už osahali nástroje pro online meetingy, sdílení informací, natáčení video zpravodajství. Možná umíte uspořádat interaktivní webinář, na kterém se ani sto lidí nenudí.

Stále si ale kladete otázku, jak udržet nebo povzbudit vztahy v týmu, který se nemůže fyzicky potkávat.

A tato otázka s námi nejspíš zůstane. Dá se totiž očekávat, že se lidé do kanceláří v režimu pondělí – pátek už nevrátí. Mnoho z nich zůstane mimo kancelář navždy.

Firma není tak dobrá, jak dobří jsou její zaměstnanci, ale jak jsou dobré vztahy mezi nimi. Pakliže jste měli problémy s firemní kulturou a vztahy v období bez karantén, bude to pro vás nyní těžké období.

Říkám to proto, abyste se nedivili, proč vám to teď nejde. A abyste nečekali, že vás spasí zázračný recept. Pekař sice jsem, ale takové recepty nemám. Vezmeme to postupně. Stejně není kam spěchat. Budování firemních kultur, vztahů a celých značek zaměstnavatelů je během na dlouhou trať.

Nebudu psát o tom, jak vést týmy, které jsou z části v kanceláři, z části na home office a z části různě po světě. To je další level. Zaměřím se na to, jak vést lidi a týmy, když se nemůžeme pravidelně potkávat, a zároveň si chceme zakládat na dobrých vztazích.

Mimochodem, v takových firmách si lidé sami pořádají neformální online meetingy, společné párty a večerní pitky a těší se na okamžik, až se zase fyzicky uvidí a obejmou.

Můj tip a zkušenost by se dala shrnout do rovnice o čtyřech proměnných:

(1) INSPIRACE * (2) KULTURA * (3) VZTAHY * (4) ANGAŽOVANOST = (5) VÝSLEDKY

A když rovnice, tak to vezmeme per partes, po jednotlivých částech.

(1) INSPIRACE

Kde začít cestu k dlouhodobě udržitelným výsledkům? Začněte inspirací, kterou lidé ve firmě mohou načerpat od lídrů. Těžištěm práce lídra je přece právě zajištění toho, že kolegové věří a souzní se smyslem existence firmy. Klid a víru posilují sdílením dlouhodobého cíle, firemní vize, smyslu práce. Mohou ukázat, že i nyní přemýšlí v dlouhodobém kontextu, mají plány, věří, že se firma dokáže změnit a přizpůsobit novému světu, který klepe na dveře. Tohle za ředitele a jejich řídicí týmy nikdo neodpracuje. Zejména v této době je právě tato role lídrů zcela nepostradatelná.



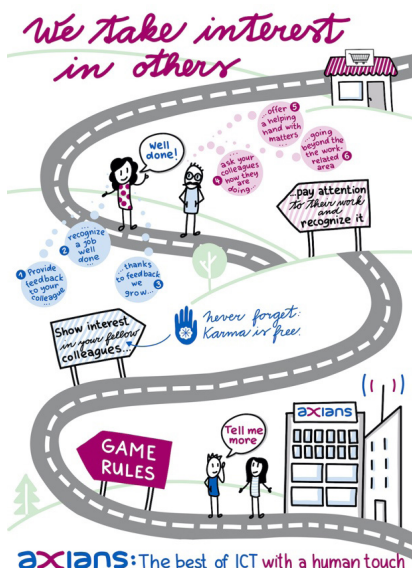
Láda Veselý, CEO Slevomatu, ve svém každodenním video zpravodajství, které natáčí v průběhu jarní karantény, na začátku vždy trpělivě opakuje poslání Slevomatu. Připomíná lidem, k čemu je firma dobrá, jaký účel naplňuje.

Tip: Dejte dohromady celostní firemní strategii, která obsahuje šest částí a dostaňte ji na jednu stránku. [Přečtěte si článek Axians: příběh firmy, která strhla lidi jedním směrem.](#)

(2) KULTURA

Šéf je pasován z hodnoty „ředitele“ do role „lídra“ společně s důvěryhodností. S nabytím a posílením osobní důvěryhodnosti pomohou lídrům často a jasně komunikované úmysly, sdílení výsledků a takové chování, které odráží firemní hodnoty. Kolik už jsem viděl firem, ve kterých se chodby tapetují plakáty s hesly jako otevřenost, inovace, respekt a ve skutečnosti jsou to firmy plné nespokojených oddělení. Deklarované ale nežité hodnoty podkopávají důvěryhodnost ředitelů a jejich řídicích týmů. Taková firemní kultura pak neumožní úspěch jakékoliv firemní strategie. Kultura si pak dává, jak říká klasik, strategii ke snidani.

Jirka Vytlačil, CEO Axians, začal v rámci firemní hodnoty „We take interest in others“ pravidelně volat svým kolegům z řídicího týmu, se kterými přímo spolupracuje, a mluvit s nimi o běžných nepracovních tématech, ptát se jich, jak se mají, co doma apod. Prostě se o ně začal více zajímat jako o lidi.



Tip: Udělejte si pořádek ve firemních hodnotách. Naplňte je žitými významy, abyste se podle nich dokázali chovat. Podívejte se na plakát, který vysvětluje žádoucí projevy v chování, tedy co to konkrétně znamená „We take interest in others“. Stáhněte a prolistujte si ebook [Jak vyšvihnout firemní hodnoty, které vaši firmu odliší a posílí.](#)

(3) VZTAHY

První dvě proměnné – INSPIRACE A KULTURA – jsou tématem ředitelů a jejich řídicích týmů. Nyní se dostáváme ve vzorci dál, k další proměnné – VZTAHŮM. Ty jsou především tématem zástupců středního managementu, manažerů, kteří ve firmách vedou nejvíce lidí. Jejich nástrojem, kterým mohou vytvářet vztahy, je pozornost. Že tento nástroj mají si obvykle uvědomí ve chvíli, když pochopí, že jejich rolí je podporovat, umožňovat a vytvářet takové podmínky pro své lidi, které jim k úspěchu (a tím i úspěchu celé firmy) pomohou. Pozornost jim pak dávají na jevo tím, že neustále vyjasňují očekávání, staví na silných stránkách lidí, zajímají se o lidi jako o lidské bytosti, oceňují je, reflektují jejich práci, diskutují s nimi a naslouchají jejich názorům.

Na posledním Inspirofestu, který pravidelně pořádá humancraft, se lidé zamýšleli a diskutovali nad otázkou, jak zařídit, aby se lidé chtěli neformálně setkávat v online prostředí. Přitom je to jasný. Pakliže se lidé nechťeli setkávat „normálně“, nebudou se chtít setkávat nyní online. Těžko je k tomu povzbudit jinak, než že začnete budovat vztahy prostřednictvím pečujících manažerů.

Pár tipů pro šéfy týmů, nejen pro dnešní dobu:

- Zaveďte každodenní standup meeting, který potrvá maximálně 15 minut. Nasdílejte své priority na daný den, úspěchy za den předchozí, oceňte kolegy. A jednou týdně ho můžete prodloužit o ranní kafe s neformálním obsahem.
- Jako šéf týmu si udělejte každý týden čas a mluďte individuálně s lidmi ve svém týmu. Ptejte se jich jak se mají, co doma, zajímejte se o jejich problémy, situaci, pracovní zázemí, obavy a strachy.

- Dohodněte se se svým týmem na režimu spolu-práce, který den v týdnu se potkáte všichni, kdy budete dostupní. Zkuste třeba navrhnout a zavést meeting bez agendy, na kterém mohou lidé diskutovat jejich témata.

- Přestaňte sledovat aktivity, časy a začněte sledovat výsledky. Začněte lidem důvěřovat. Vráti se vám to vrchovatě.

- Jednou týdně udělejte celotýmovou poradou, sdílejte výsledky, aktualizujte priority. Během online setkání zachovávejte balanc mezi pracovními a nepracovními věcmi, pracovním obsahem a vztahy.

- Vymyslete způsob, jakým budete pravidelně a často sbírat názory svých zaměstnanců, s otázkami uzpůsobenými současnému prostředí home office.

A rozhodně ve firmě nerezignujte na osobní rozvoj manažerů. Právě naopak, nyní potřebují doplnit kompetence pro vedení svých týmů v online prostředí, aby přitom zůstali pečujícími lidmi.

(4) ANGAŽOVANOST

Většina firem má největší nevyužitý potenciál ve svých zaměstnancích, kteří do práce často nosí pouze své ruce. Hlavu se všemi nápady a znalostmi, stejně jako srdce s veškerou energií a nadšením, nechávají doma.

Chcete-li to změnit, začněte pracovat na dvou ústředních předpokladech. Smysluplné práci a pečujícím prostředí. Jestli budou lidé vnímat svou práci jako smysluplnou, je dost individuální a niterná věc. Vy ji můžete podpořit tím, že lidi vtáhnete do celostní firemní strategie, aby si lidé řekli „wow, to mi dává smysl, se na tomto podílet“.

Pečující prostředí mají v rukou manažeři. Vytvářejí ho tím, jakou pozornost věnují lidem ve svých týmech. Například naplňují předpoklady podle [Gallup Q12 Index](#).

Smysluplná práce v pečujícím prostředí je klíčem k angažovanosti lidí, k tomu, aby je práce bavila, aby chtěli posouvat firmu vpřed.

ANGAŽOVANOST <= SMYSLUPLNÁ PRÁCE V PEČUJÍCÍM PROSTŘEDÍ

Tip: Nemám žádné další tipy než ty, které jsem sdílel výše. Vytvořte celostní firemní strategii, dejte ji na jednu stránku, revidujte a začněte žít firemními hodnotami a tím posilovat firemní kulturu, rozvíjejte své manažery, aby byli připraveni pečovat o své lidi.

sledkem jsou dobré vztahy. Protože kvalitu firmy určují vztahy mezi lidmi, nikoli prostý součet kvalit jednotlivých zaměstnanců.

Chcete-li dlouhodobě udržitelné výsledky, stavějte firmu na inspirativních lidech, důvěryhodné kultuře, mezilidských vztazích a angažovaných lidech.

VÝSLEDKY = INSPIRACE
*** KULTURA * VZTAHY**
*** ANGAŽOVANOST**

(5) VÝSLEDKY

Výsledky jsou na konci vzorce. Jsou součinem předchozích proměnných. Budou stejně tak dobré jako vnímaná úroveň smysluplnosti práce ve vaší firmě, jako důvěryhodnost vašich lídrů, jako schopnost vytvářet pečující prostředí, jehož dů-



Petr Hovorka

Partner @ [BrandBakers Advisory](#)

Autor leadership konceptu

Úspěšnější díky lidem

Nejbližší kurzy s lektorem:

Jak vytvořit firemní vizi a zapálit pro ni všechny lidi?

15. 9. 2021 online kurz

Jak se blýsknout jako zaměstnavatel na trhu práce (employer branding)

29. 9. 2021 online kurz



Vzdělávejte se s námi i u létě!

Aktuální nabídku kurzů najdete na **www.tsmkurzy.cz**.

POJĎME SE PODÍVAT, JAK TO DĚLÁTE VY...

Jak to dělají v Action Retail Czech s.r.o. aneb „3 kroky a vydrží vám roky“ :-)



Mgr. Lucie Halušková

HR County Manager, Action Retail Czech s.r.o.

HR v retailu versus HR ve výrobě („Jako když vaříte polévku...“)

Věřím tomu, že ti z vás, kteří se dostanou ke čtení tohoto článku, jsou jakýmkoliv způsobem dotčení personalistikou. Ať už HR ve výrobě, HR v retailu či hospitality, usínáme a vstáváme se stejnými indikátory v hlavě... KPI, fluktuace, absence, produktivita.

Jako personální ředitel, který si prošel několika společnostmi, jsem nesčetněkrát zažila rivalitu mezi „HR z výroby“ a „HR z retailu“. Přes 13 let jsem patřila do skupiny „výrobáků“ a na HR konferencích mi problémy personalistů z retailové sféry připadaly přinejmenším úsměvně. Nicméně, zaříkaného chleba největší krajíc a již dva roky kopu za sféru retailu.

Do této pozice jsem nastoupila s krásnou, nezkaženou iluzí, zkrátka kompletní „tabula rasa“ po obchodní stránce, zato s mnoholetou zkušeností z výrobních podniků.

A dnes, po pár letech, mohu posoudit největší rozdíly, které se obou odvětví týkají, samozřejmě s velmi velkým subjektivním podtextem.



Témat je mnoho, prostoru málo, zaměřím se dnes na tři mé oblíbené kategorie:

1. Onboarding a preboarding.
2. Absence & fluktuace.
3. Zastupitelnost.

1. Onboarding a Preboarding, aneb „They impressed you, now it is your turn“

Preboardingový a onboardingový program má za cíl nejen předat informace, ale i vyvolat **POZITIVNÍ EMOCE!**

V průběhu fáze preboardingu a zkušební doby máme šanci ukázat nováčkům, že podepsali smlouvu ve společnosti, která má jasné **vize, mise i hodnoty** a že je to společnost, kterou *nebudou chtít opustit*.

Výroba:

Dvě oblasti, které se skloňují za poslední dobu ve všech možných tvarech. S mou 14letou zkušeností z výroby můžu říct, že preboarding, který jsem ve výrobě potkala, bylo to, že jsme s kandidátem sdíleli, kdy a kam má zaslat jaké dokumenty a v kolik se dostavit na místo určení. Onboarding probíhal naprosto nezáživnou formou, kdy nově nastupující podstoupí test na alkohol, vyfotí se na vstupní kartu, řekne se mu pár pravidel z BOZP, podepisuje, podepisuje a pak „šup“ do výroby. Tam si ho vyzvedne „někdo“, kdo mu při troše dobré vůle alespoň ukáže, kde je sklad s náradím a co dělat, když ...

Podle charakteru výroby se dějí nástupy tak rychle a volume náboru běží takovým tempem, že málokterá „nedigitalizovaná“ společnost často bez potřebného

headcountu zvládá intenzivně komunikovat či „zaháčkovat“ nového kolegu ještě před skutečným nástupem.

Často se též využívají externí personální společnosti, kde jen „zlehka“ tušíte, jak asi preboarding kandidátů vypadá. Viděla jsem i situace, kdy přímo z pohovoru HR posílalo dělníka na zdravotní prohlídku a další den člověk nastupoval. Nebyla zde řeč o nějaké přemrštěné komunikaci, či extra lidském přístupu. Jak taky, když vám rukama projde přes 100 lidí měsíčně?

V roli externího personalisty jsme spolu s kolegyněmi se skupin HR expertů nastavovaly preboarding v jedné brněnské výrobní společnosti s dlouhou historií a tady se ukázalo, že to jde - i bez extrémních vynaložených finančních nákladů se lze postavit k nováčkům čelem, pokud máte k ruce skvělé IT a ochotné vedoucí. Naštěstí jsem měla možnost zažít i zaškolení moderní metodou WCM a vidět principy TWI, které se opravdu snaží o to, aby nováčci rychle pochopili práci se stroji a důležité výrobní operace a školení probíhá přímo na pracovišti, moderní formou, pod dohledem zaškolených vedoucích, ale ve výrobě jsou rezervy vždy značné.

Retail:

Jako HR Country Manager v retailu se držím zásady: „**3 kroky a vydrží vám roky**“.

a) Informace a uvítání

- Ihned po odsouhlasení nabídky se s budoucím kolegou spojí budoucí šéf s telefonickým pozdravem.
- Následně mu přichází uvítací email/

obálka poštou (HR) či dojde k vyzvednutí dokumentů na prodejně, kde náš nový budoucí kolega najde:

- ✓ představení společnosti,
- ✓ nástupní dokumenty k vyplnění/případně link, přes který informace vyplní v našem interním systému.

b) Směrnice a zdravotice, 3 - 1 týden před nástupem

Přichází informace od HR – co se budou hodit /QR/:

- ✓ dovolená,
- ✓ pracovní řád
- ✓ e-mail od šéfa a kolegů: Těšíme se na Tebe!
- ✓ pozvání k neformálnímu setkání

c) UŽ HO SKORO MÁME, SNAD TEN NÁSTUP DÁME (2 - 3dny před nástupem)

- ✓ Informace o tom kdy, kde, jak se dopravit.
- ✓ Hodinový rozpis prvního dne.
- ✓ Kontakt na vedoucího, HR a kolegy.
- ✓ Co na sebe, co s sebou.
- ✓ Checklist všech dokumentů potřebných k nástupu.

Onboarding v Retailu

Tady asi většinu z vás překvapí, jak to děláme my:

Po dvouleté zkušenosti ctíme pravidlo nástupu 1. a 15. den v měsíci, případně i 10. a 25. den, dle potřeby. Pro onboarding vždy vybíráme prémiovou lokalitu. Všem nastupujícím hradíme ubytování, stravu a samozřejmě

i náklady na dopravu. Samotný onboarding trvá vždy 5 - 8 hodin.

Každý onboarding má tyto pravidla:

- zábava,
- hra,
- učení.

Onboarding dělá vždy HR spolu se Store Managementem. Snažíme se, aby den byl zábavný, poučný a aby všichni odcházeli pozitivně naladěni. Všichni se formou her dozví, co jsme za společnost, jaké máme hodnoty, jaká je naše historie a firemní kultura.

Někdo může namítnout - je to drahá leg-race, platit „cestáky“, ubytování, občerstvení. Ale za veškerou tuto investici mluví čísla.

Co nám to tedy nese? Fluktuaci pod 10 %. Co to znamená? Znamená to mnohem nižší prostředky vynaložené na nábor, ochranné pomůcky, mzdové nepřímé náklady na zaškolení, znamená to méně práce se starostí o nováčky a více času, který můžeme věnovat rozvoji stávajícím zaměstnancům, pracovat na projektech, které nám přinesou větší produktivitu, a hlavně šetříme čas a energii nás všech.

Mám velké štěstí, že onboardingový program jsem mohla nastavit od samého začátku, což je asi sen každého HR. Dostat smysluplný budget a volné pole působnosti – jediný cíl: pozitivně motivovaný pracovník a nízká fluktuace. A to se mi ve velké míře daří.

2. Indikátory Fluktuace a absence

Výroba:

S těmito KPI jsem usínala, vstávala a budily mně v noci. Co když nepřijde svářeč? Co když onemocní lakýrník? Co když otěhotní dělnice z elektro dílny? Stresující telefonáty mistrů, co mám dělat, nepřišel mi agenturní zaměstnanec atd.

Bláhové představy nadřízených o tom, jak díky dobrému jménu závodu na nás lidi před branami stojí fronty, byly očividně plané. Jak taky, při tehdejší nezaměstnanosti kolem 3 %.

Emotivní porady na téma: „Proč HR nedodává lidi“ byly na denním pořádku. Nereálně stanovené cíle zahraničními vlastníky vás dokážou namotivovat k devadesátistránkovým prezentacím na téma snížení absence a fluktuace, vymýšlet nejvíce nepředstavitelné aktivity, jak přimět lidi k tomu, aby nám neodcházeli a chodili do práce, ale bez spolupráce všech „vrstev“ výrobního podniku, jako HR zmůžete ne tolik jako s nimi.

Při sledování absence za největší úkol HR považuji jednoznačně změřit, vyčíslit, rozpitvat jednotlivé důvody nepřítomnosti na mikročástice. Rozdělit absenci do těch nejmenších detailů, co můžu ovlivnit já jako vedoucí a co neovlivním...

Podrobným pitváním se ukázalo, že absence je vždy nejvyšší v pátek, a to 43 % (počítáno včetně všech hodin náhradního volna, darování krve, návštěv lékařů...). Téměř polovina zaměstnanců byla prostě jinde, než být měla. Což samozřejmě nebyla jejich chyba. Jasně to ukázalo, že vedoucí ve výrobě mají jisté rezervy ... nepracují s fondem dovolených, buď neumí nebo neví, jak využít hodinový fond chybějící, jak pracovat s možností práce přesčas a jak motivovat zaměstnance, kdy je nejlepší čas „chybět“.

Vše bylo tedy třeba vzít od základů, školit mistry, vedoucí pracovníky výroby na to, jak pracovat s možnostmi, které nám zákoník práce dává. Založili jsme mistrovskou akademii, se kterou nám pomáhala společnost TSM, pod jejíž hlavičkou vychází tento časopis, zapojili jsme odborovou organizaci, která nám poskytla obrovskou podporu při zaškolování a vysvětlování. Za odpracovanou páteční směnu jsme dá-

ONBOARDING – PROGRAM ČÁST MIMO STORE

ACTION

- 08:30 – 09:30 PŘÍJEZD, REGISTRACE, SNIDANĚ
- 09:30 SEZNAMOVACÍ HRA
- 09:45 BOZP, PO, HRA NA POŽÁR A KRVÁCENÍ
- 10:15 ACTION, HISTORIE A HODNOTY
- 10:45 HRA V TYMECH – OPAKOVÁNÍ HODNOTY-HLEDACÍ POKLADŮ
- 11:15 COFFEE BREAK
- 11:30 PRACOVNÍ ŘÁD A PŘESČASOVÁ PRÁCE
- 12:00 ZÁBAVNÁ HRA GDPR
- 12:30 PODPIS GDPR KAMEROVÝ SYSTÉM, AGRESE
- 12:45 OBĚD
- 13:30 HRA NA KOMUNIKACI
- 13:45 Pravidla práce, docházka, absence,
- 14:30 CHOVÁNÍ K ZÁKAZNÍKŮM
- 15:00 VĚDOMOSTNÍ BINGO O CENY



vali dezert zdarma a za 4 směny poukaz na volnočasové aktivity. Na pátek jsme zařídili kroužky pro děti a hlídání v areálu společnosti - náklad minimální.

Retail absence a fluktuace:

Ó, jak tady jsou absence jednodušší.

Alespoň u nás. Pracovníci se spolupodílejí na plánování směn, které si přizpůsobují na tři týdny dopředu. Pokud se jim směna nehodí, máme pravidlo: *Kdo nemůže do práce, zkontaktuje zástupce.* Lidé mezi sebou mají propracovaný systém „kdo za koho“, systém nástupnictví funguje téměř bez problémů. Za rok fungování obchodů se nám stalo jen 2x, že pracovník do práce nepřišel bez ohlášení.

Máme vyškolené vedoucí, kteří motivují pracovníky od prvního dne, jak se chovat v případě nutné absence. Nepokutujeme, netrestáme, ale vysvětlujeme a v rámci našich firemních hodnot se chováme s respektem ke všem pracovníkům a vrací se nám to ve formě skvělých týmů na všech prodejnách.

Fluktuace: Důvody, proč lidé odcházejí, ale zejména pak *kdy odcházejí a identifikace chování odcházejících* je dalším tématem z rybníčku HR ve spolupráci s výrobou. Noční můra nás všech: „Mohl bych s vámi mluvit?“ pak většinou neznačí nic dobrého...

Ve výrobě se měří fluktuace do nejmenších detailů, alespoň tedy tak, jak jsme měla vždy možnost ji formou reportingu nastavit já.

Není překvapením, že více než 40 % lidí odchází ve zkušební době. Vycházím ze svých zkušeností, ale některé zdroje uvádějí až 64 %.

Snadné je odpovědět si, proč. Do dnešního dne se mi vrací případ, kdy na personální přišla ukončit pracovní poměr paní z výroby, které dva dny nebyl nikdo schopný říct, kde je kantýna a toalety, protože na ni prý „neměli čas“... Ve „zkušebce“ se prostě odchází proto, že se vám zaměstnavatel nelíbí.

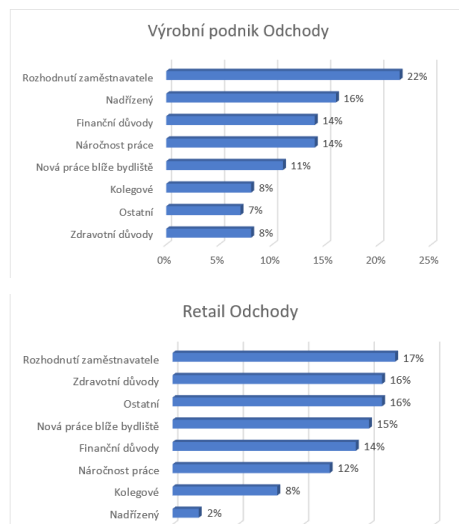
Pokud na nováčky nemáte čas, pokud je berete jen jako číslo, pokud s nimi nemluvíte a neptáte se, tak Vám odejdou, nebo hůř – zůstanou, ale nebudou výkonní.

V retailu mi přijde pocitově mnohem jednodušší si fluktuaci hlídat a podchytit. Za prvé, pracujeme pro lidi a výsledky naší práce jdou většinou hned vidět, kolektivy jsou častokrát mnohem menší a jde zde více

cítit rodinná atmosféra a v menším kolektivu je i snazší řešit vznikající problémy.

U nás, v Action Retail, máme pro všechny 4týdenní období, ve kterém se nováčkům věnuje „buddy“, který spolu se store managerem a HR každý týden vyhodnocují, jak se jim daří a co jim schází.

Snad i díky tomu, ve spojení s pečlivým onboardingem, se fluktuace v Action Retail drží daleko pod obecným průměrem. Porovnávala jsem vzorek odchodů na vybrané skupině z retailu/výroby za období jednoho roku a data jsou relativně výmluvná. Díky nadřízenému a kolegům odešlo z výrobního podniku 24 % lidí, za stejné období v retailu pouze 10 %.



Pozn.: Ostatní důvody jsou kupř. ukončení DPP, DPČ, či převedení do kmenového stavu

3. Zastupitelnost

Výroba:

Posledním tématem, který se váže k fluktuaci, je zastupitelnost. Ve výrobě je zastupitelnost denním tématem a spousta podniků motivuje a podporuje, ať už finančně či formou benefitů, rozvoj zaměstnanců na znalost více operací. Problém totiž je, že při fluktuaci, které čelíte, vám zároveň odchází i nezbytné know-how a také duše moha oddělení.

Viděla jsem, jak odchází pracovníci po třiceti letech, kteří s sebou nesou znalosti a zkušenosti všech těchto let, které svému nástupci neumí, ale hlavně nemohou předat, protože co jste zažili, těžko předáváte dál. Osobní zkušenost se nedědí!

Retail:

Nízká míra ohrožení chodu provozu v případě odchodu pracovníka z obchodu je mnohonásobně menší než ve výrobě. Zatímco zaučení nového pracovníka ve výrobě vám mnohdy vezme až 6 měsíců, u pracovníka v obchodě zaučujeme do plné míry samostatnosti během 4 týdnů. Zaměstnanci jsou denně mentorováni, zkouší si všechny „činnosti“, až jsou schopni je vykonávat zcela samostatně. K tomuto pomáhá systém již výše zmíněných „partáků“, kteří jsou hodnoceni na základě úspěšnosti zaučení nováčka. Pokud vám odejde/oneemocní prodáváčka, vždy najdete někoho, kdo ji v určité míře dokáže zastoupit. Pokud Vám onemocní svářeč, trvá to týdny, či měsíce, než seženete náhradu a přesčasová práce není dlouhodobým řešením.

Hlavní rozdíly mezi HR ve výrobě a HR v retailu? Po technické stránce téměř žádné. Je to, jako když vaříte polévku... Musíte mít ty stejné ingredience, abyste uvařili výborný vývar...

Můj osobní pocit? Jako HR z retailu spím klidněji. Důkladný onboarding, podpora zastupitelnosti, zaškolení a práce s důvody absence a fluktuace, to vše nese ovoce.

Výroba na tři směny, telefonáty v 5 hodin ráno a o půlnoci mě už tolik nestraší. Víím, že když se k lidem chováme s maximální péčí, že nám to budou mnohonásobně vracet...

Mám neskutečný respekt ke všem výrobním HR kolegům a moje srdce tam už navždycky zůstane.

A pár rad na závěr?

- KPI jsou váš nejlepší přítel, nebojte se čísel.
- Fluktuace a absence se vždy dají snížit, i když to tak nevypadá.
- První a poslední den je ten nejdůležitější v životě zaměstnance.
- V preboardingu platí: 3 kroky a vydrží vám roky. Chodte mezi lidi! HR na židli je jako dům, ve kterém se nebydlí.
- Osobní zkušenost se nedědí, propracujte systém know-how nástupnictví.

Co má employee branding společného s onboardingem?

HR News

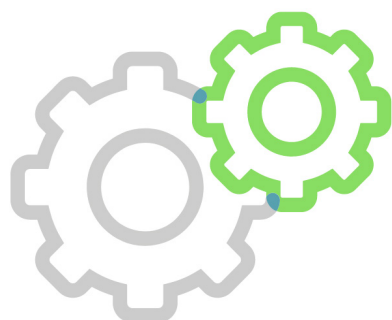
Mnoho organizací považuje silnou zaměstnavatelskou značku za prostředek k přilákání talentů. Značka zaměstnavatele se však prolíná také se zkušenostmi nastupujících zaměstnanců. A to už řada firem opomíjí...

Výzkum Harvard Business School ukázal, že 1 ze 3 nedávných najatých pracovníků hledá nové zaměstnání během prvních šesti měsíců ve společnosti. Ve spojení s výzvami v oblasti produktivity a kulturou je jasné, že nedostatečně dobře navržené strategie pro onboarding mohou mít vážný dopad na samotné podnikání. Lze tomu však pomoci.

Začněte tím, že když do společnosti nastoupí nový zaměstnanec, je to pravděpodobně poprvé, kdy se seznámil s vaší značkou a oslovila ho. Existuje tedy i skutečná příležitost k tomu, aby byla zkušenost zaměstnance správně nasměrována.

Stejným způsobem, jakým používáte hodnoty značky zaměstnavatele k přilákání talentu externě, měli byste použít stejné hodnoty i k internímu zapojení, zaujetí a udržení talentu.

Podobně by měla být vaše strategie pro onboarding v souladu s filozofií, příslibem, požadavky a očekáváními vaší značky zaměstnavatele. V opačném případě budou mít noví zaměstnanci pocit, že byli pouze nalákáni na návnadu, ale výsledek nesplňuje jejich představy.



Aby onboarding program ilustroval kompletní obraz vaší zaměstnavatelské značky, je důležité přijmout pozitivní, drsnou realitu a vše mezi tím. Zde je několik strategických úvah:

Udržujte zaměstnance zodpovědné. Každá silná zaměstnavatelská značka stojí na principu: „Dej a získej“. Jde o vzájemnou výměnu hodnot mezi tím, co zaměstnanec přináší do firmy výměnou za to, co může zaměstnavatel nabídnout. Díky tomu získávají zaměstnanci také odpovědnost za svou vlastní roli v procesu nastupování.

Stanovte jasná očekávání. Onboarding je první a nejdůležitější příležitostí vaší společnosti upozornit na to, co je důležité, co se od zaměstnanců očekává a jak budou hodnoceni. Proto je také klíčové stanovit jasná očekávání od začátku a být otevření problémům a příležitostem, s nimiž se lidé setkají. To pomáhá talentu aklimatizovat se na kulturu rychleji a cítit větší pocit souvátlosti.

Budujte smysl pro účel. Můžete to udělat tak, že se ujistíte, že se noví zaměstnanci sami zapojili do vlastního procesu onboarding. Například s mnoha lidmi, kteří v současné době pracují vzdáleně, byste mohli podpořit silnější účel tím, že zaměstnancům řeknete, jaké počítačové vybavení nebo opatření potřebují, aby uspěli.

Zde je také několik taktických způsobů, jak oživit vaši onboardingovou strategii:

Využijte obsah vytvořený zaměstnanci. Vaši lidé jsou vaším největším přínosem. Nezapomeňte tedy využít své stávající zaměstnance tím, že je změníte na velvyslance značky, kteří vám pomohou přivítat nové talenty. Zvažte například požádání lidí o natočení videa a jiného interaktivního

obsahu, který během onboarding předá nováčkům důležité informace.

Vytvářejte magické momenty. Můžete se například obrátit na nouzový kontakt vašeho nového zaměstnance (obvykle rodič, sourozenec nebo jiný člen rodiny) a požádat ho, aby natočil video, které nováčkovi popřeje úspěšný první den v nové práci. Je to drobný detail, ale s obrovským efektem.

Povzbuzujte samostatnost. Díky technologickým pokrokům je dnes možné onboarding personalizovat. Můžete například předem připravit informační materiál pro konkrétní publikum nebo kategorii talentů, který mu pomůže během první 100 dní v klíčových oblastech fungování ve firmě. Materiály by zároveň měly zaměstnanci umožnit zvolit si vlastní tempo a rychlost v procesu onboarding, jak mu nejlépe vyhovuje.

HR NEWS

*Sledujte
naši nabídku
školení!*
www.tsmkurzy.cz

HR

COLUMN

SLOUPEK



Employment Contracts and Agreements on Work

In accordance with the Labour Code, the employee may work for the employer only on the basis of an employment contract or on the basis of an agreement on work performed outside an employment relationship.

An employment contract may be closed for a definite period of time (= fixed-term contract) or an indefinite period of time (= permanent contract).

The employer and the employee may agree on a probationary (=trial) period. A probationary period must not be longer than three consecutive months starting on the first day of the employment, or longer than six months, if it is a managerial position.

Agreements on work performed outside an employment relationship are an agreement to complete a job and an agreement to perform work. An agreement to complete a job is limited to 300 hours worked in a calendar year. An agreement to perform work is limited to a half of standard weekly working hours, counted on average.

Pracovní smlouvy a pracovní dohody

Podle Zákoníku práce může zaměstnanec pracovat pro zaměstnavatele pouze na základě pracovní smlouvy nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou.

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat zkušební dobu. Zkušební doba nesmí být delší než tři po sobě jdoucí měsíce, počínaje prvním dnem zaměstnání; nebo než šest měsíců, pokud se jedná o vedoucí pozici.

Dohody konané mimo pracovní poměr jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce je limitována na 300 hodin za kalendářní rok. Dohoda o pracovní činnosti je limitována v průměru na polovinu obvyklé týdenní pracovní doby.

Match the definitions and the terms:

- 1 an agreement limited to 300 hours in a year
- 2 the usual first three months in a new job
- 3 an agreement limited to a half of standard weekly working hours
- 4 a contract with a set date of termination
- 5 the main collection of laws and regulations regarding employment
- 6 a contract without a set date of termination

- a a permanent contract / contract for an indefinite period (of time)
- b the Labour Code
- c an agreement to perform work
- d an agreement to complete a job
- e a probationary / trial period
- f a fixed-term contract / contract for a definite period (of time)

9
5
4
3
2
1
Solution

HR sloupek připravila:



Mgr. Nikola Konvalinová

lektorka angličtiny a HR profesionálka, zaměřuje se také na angličtinu pro HR



NAJDEME SE? :-)

Toto je prostor pro vás.

Pro personalisty, náboráře, recruity, zaměstnavatele. Pro zájemce, uchazeče, pro ty, kteří hledají práci nebo chtějí práci změnit.

Máte-li zájem zde mít i váš text, neváhejte nás oslovit! :-)

Koho hledáme a kdo jsme?

Jsmo **Alza.cz** - česká firma s vizionářským pohledem, lídr e-commerce a udavatel trendů. Svědčí o tom nejen rekordní obraty roku 2020, ve kterém Alza utržila 37,3 miliard Kč bez DPH, ale také řada inovací na poli e-commerce.

Koho hledáme: HR specialista/ka pro centrálu logistiky a AlzaExpres

Alza jako jedna z mála společností **roste také v pandemické době**. Rosteme obchodně, projektově a také počtem zaměstnanců. A i proto se rozrůstá naše HR. Nabíráme nové a nové HR specialisty, kteří nám pomohou, aby se naši zaměstnanci cítili dobře a management jednotlivých oddělení měl dostatečnou podporu.

Co bude náplní Tvé práce?

Aktuálně hledáme kolegyni či kolegu **na centrálu firmy**, pro svěřené oddělení „Logistika a doprava“, a to včetně AlzaExpresu. V těchto odděleních pracují projektoví a procesní manažeři, specialisté na nejrozličnější druhy doprav námi prodávaného zboží a také operátoři zákaznické linky pro naše dodavatele. **Celkem budeš mít na starosti cca 60 lidí**, takže takovou větší rodinu 😊.

Hlavní náplní Tvé práce bude **komunikace s manažery i zaměstnanci svěřeného oddělení, vytváření podmínek pro jejich spokojenost a HR podpora ve svěřených oblastech**.

Budeš mít na starosti **výběrové řízení** od A do Z. Budeš plánovat **náborové potřeby** oddělení, sestavovat **náborové plány**, s **manažery komunikovat jejich požadavky**, volit náborové metodiky a cesty, kterými oslovíme kandidáty, také **sestavovat inzerci**, komunikovat s kandidáty a připravovat nástupy nováčků se vším, co k tomu patří. Budeš **vyhodnocovat úspěšnost výběrových řízení**, analyzovat data související s fluktuací a předkládat návrhy, jak bys to dělala jinak.

Budeš **pravá ruka manažerů**, poradíš jim, jak své špičkové lidi rozvíjet, jak správně motivovat a předávat zpětnou vazbu, jak zaměstnance hodnotit a posouvat je po kariérních mapách, jak zlepšit jejich pracovní podmínky a v neposlední řadě budeš informačním poradcem v oblasti pracovního práva.

Budeš se **účastnit řady hezkých projektů**, které již realizujeme, nebo se na ně chystáme. Jimi jsou například zaměstnanecké průzkumy spokojenosti, analýzy odměňování, nastavování systému vzdělávání, včetně adaptace a budeš vyhodnocovat, jak se nám v nich daří. Budeš **předkládat návrhy a náměty na zlepšení podmínek pro naše zaměstnance, ve svěřeném oddělení**.

Co bys měl/a mít? Jak poznáš, že hledáme Tebe?

Lásku k lidem. Pokud máš rád/a lidi a pokud Ti vyhovuje se o ně starat.

Zalíbení v HR. Pokud máš již předchozí zkušenost s interním HR, byl/a jsi již specialistou, anebo Traineeem, chceš se v oblasti HR posouvat, dozvídat se nové poznatky a zdokonalovat své dovednosti.

Ochotu učit se nové a základní znalost Zákoníku práce. Pokud Tě baví učit se a rád/a studuješ, byť třeba Zákoník práce. Víš, jaký je rozdíl mezi DPP a DPČ a pokud ne tak víš, jak si ho vyhledat a kde informace získat.

Komunikační dovednosti. Pokud víš, že se s Tebou lidé rádi baví, že o sobě můžeš říct, že máš nadprůměrné komunikační dovednosti a dokážeš se bavit jak se zaměstnanci, tak v organizační struktuře výš postaveným manažerem.

Odolnost vůči stresu. Alza je hodně rychlá a dynamická firma. Pod tlak se u nás příležitostně dostávají i specialisté. Pokud myslíš, že dokážeš určit priority, zvládnout tlak netrpělivosti chytivých manažerů a pokud Ti nevadí, že sem tam budeš mít práce za dva lidi.

A co Ti nabídneme my?

Zdokonalení v HR řemesle. **Hodně nového se naučíš a koukneš se pod pokličku HR trendů.**

Pochopení funkcionalit e-commerce. Dozvíš se víc o jedničce ve svém oboru.

Absolutní svobodu v práci. Budeš moct pracovat odkudkoliv a kdykoliv budeš chtít. To neznamena pořád. Anebo ano, pokud to tak budeš chtít.

Skvělý a sehraný kolektiv. Partu dobrých lidí, kteří spolu tráví moře času a mají se rádi.

Fér odměňování. Fix odpovídající úrovni pozice a kvartální cíle, které Tě budou motivovat.

Moderní pracovní prostředí. Neustále zlepšujeme podmínky nejen našim klientům, ale také zaměstnancům.

"Chceš být naším novým kolegou?"

Zašli svůj životopis ještě dnes a já Tě budu do dvou pracovních dnů kontaktovat.



Zuzana Jiráňková
HR Division Director
Alza.cz a.s.

Zuzana.Jirankova@alza.cz



MINI ROZHOVORY

"Jaké jsou vaše plány na léto?"



Libuše Zejdová

HR Business Partner, Bibby Financial Services; #suHR

Každé prázdniny si беру měsíc volno a trávím jej s rodinou, na to se strašně těším. Taky mám v létě vždycky víc času na čtení, ať už z profesní knihovny nebo inspiraci pro osobní rozvoj, moje obzvláště oblíbené téma posledních let je pozitivní psychologie.

Pracovně budeme ladit přechod některých našich poboček od tradičního performance managementu ke kultuře založené na vztahu manažera se svými lidmi a pravidelné oboustranné zpětné vazbě. A ještě mě napadá, jeden týden v létě trávíme na táboře bez elektřiny, to je super detox, po prvním dnu přestanete koukat na mobil a vnímáte jenom lidi a přírodu kolem sebe, doporučuji všem ;)



Václav Štefan

autor originálního blogu o portském víně "O portském"

Nejlíp tak sbalit batoh a vyrazit za portským, zjistit co je tam nového, že? Z toho důvodu pevně doufám, že už bacil bude pod kontrolou a léto si všichni užijeme tak, jak si představujeme. A můj nový projekt už bude snad také na světě, na ten se moc těším.



Honza Šádek

externí umělec ve společnosti Koh-i-noor, OSVČ výtvarník a ilustrátor

Zcela jistě nějaký oddych. Normálně v létě mám výstavy a vernisáže. Ovšem letos mám vyprodáno a de facto nemám, co vystavovat.

Velmi se těším, až opět začnu navštěvovat své oblíbené fitness centrum, v poslední době jsem se totiž musel adaptovat a stal se ze mě běžec a každodenní uživatel work-out hřišť. A samozřejmě i v létě budu relaxovat cyklistikou v Beskydech. To je pro mne velká paráda.



Jana Sopóci

historička a genealožka

Je to výzva. Bydlíme na Šumavě, kde letních dnů je méně než kdekoli jinde v Čechách, a tak bych nejraději odjela dál za teplem. Nechci ale riskovat karanténu někde v hotelu. Takže se nabízí možnost navštívit České Švýcarsko, kde jsem ještě nebyla, a které bych vážně ráda navštívila. Ale první, co mě napadne je, že odmítám trávit dovolenou mezi haldami dalších českých turistů. Zbývá mi tedy doplánovat a "douskutečnit" letní terasu u našeho domu, investovat možná do vířivky a trávit léto doma s rodinou naplno bez pracovního vyrušení.

Vše špatné je k něčemu dobré, ne? Investice do dovolených, které vždy jednou skončí, se přesouvají do trvalejších hodnot, věcí... jako např. letní terasy :-). Tak na to se těším!



"Jaké jsou vaše plány na léto?"

MINI ROZHOVORY



Tomáš Pospíchal

Project director, Educity.cz
Hrnews.cz

Pevně doufám, že se mi, hned co se otevrou hranice, povede absolvovat další exkurze do méně známých míst jižní Itálie. A musím říci, že se mi celkem zamlouvá systém letních venkovských kanceláří na chatách a chalupách, které máme možnost s rodinou okupovat.



Martina Janíková

Senior HR Professional

S rodinou dávám zatím přednost cestování po tuzemských lokalitách, jelikož ještě netušíme, jak se vše bude vyvíjet ve spojení s pandemickou situací. Těšíme se rovněž na rozvolnění na horách. Věřím, že v létě bude o něco lépe a můžeme si užít i horská střediska na vycházky a výlety. Nyní jsme v situaci, kdy jsme rádi za každý den, kdy podnikneme výlet s rodinou. Již jsme začali, byli jsme v Kovofoo ve Starém Městě u Uherského Hradiště (www.kovofoo.cz).



Kateřina Nováková

HR Coordinator
M2C

Mé plány na léto budou hodně očištné. Ráda bych pokud to situace dovolí absolvovala se synem cestu do Santiago de Compostela. Kdy bychom chtěli putovat 10 dní. Pokud to situace nedovolí rádi bychom svatojakubskou cestu absolvovali napříč Českou Republikou. Cítím to jako výzvu a relax pro nás oba. A věřím, že na konci cesty to tak i bude.



VĚDĚLI JSTE, ŽE ...

zákoník práce má 396 paragrafů a občanský zákoník 3081 paragrafů?

manželé se navzájem nemohou zaměstnat (§ 318 ZP)?

výpovědní doba může být delší než 2 měsíce (§ 51 ZP)?

nelegální práce není definována v zákoníku práce, nýbrž v zákoně o zaměstnanosti (§ 5, písm. e) zák. č. 435/2004 Sb.)?

NAŠI LEKTOŘI/AUTOŘI

JAK JE NEZNÁTE



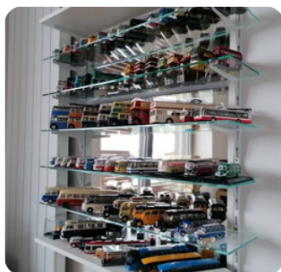
Rádi bychom vám představili naše lektory a autory v trošku jiném než v tom odborném světle. V minulém čísle nám Mgr. Pavel Gottwald, MBA, ukázal, jak doma vyrábí nábytek. Dnes nám Ing. Zdenka Šulcová, Ph.D., ukáže, čím se zabývá ve volném čase ona.

Někteří z Vás mě znají z kurzů s tematickým zaměřením na ekonomickou oblast – **Jak porozumět účetním výkazům, Finanční analýza, Controlling, Řízení podnikových financí, IFRS/IAS nebo US GAAP, ale také Forenzní účetnictví** atd.

Ano, oblast podnikové ekonomiky a mezinárodní principy a metody vykazování hospodaření firem, včetně odhalování nestandardních zápisů v účetnictví, kdy mnohé jsou následně identifikovány i jako podvodné, patří mezi mé koníčky. Vystudovala jsem podnikovou ekonomii, oceňování podniků, a to včetně doktorského studia v zahraničí. Mám za sebou několik publikací, výuku na vysokých školách, školení na tato témata a poradenskou činnost. Ano, práce je pro mě koníčkem (a tak by to mělo asi být, že?).

Málokdo ale ví, že k práci mám ještě dva „koně“. Jedním z nich je **sbírání známek s tematickým zaměřením na letadla a autobusy** na známkách, a to celosvětově. Je to velice uklidňující koníček, kterému se lze věnovat i za deštivého počasí. V současné době připravuji exponát na výstavu s tematickým zaměřením Historie autobusů double-decker na známkách se zaměřením na Velkou Británii. Je to práce náročná na čas a vyžaduje i vzdělávání se v dané oblasti a problematice. Protože je tento exponát ještě „v přípravě a ve výrobě“, dovolím si Vám ukázat ochutnávku z mé sbírky letadel na známkách.

Tím druhým „koněm“ je **řízení dopravního prostředku**. Začalo to v mých 12 letech, kdy jsem začala řídit osobní vozidlo. S přibývajícím věkem a počtem ujetých kilometrů jsem si čím, dál tím více přála řídit velká vozidla. Tedy zhruba v letech 1990 – 1993 jsem **řídila kamion**, a to i v mezinárodní dopravě. Bylo to moc fajn, ale nebyla jsem moc doma a přeci jen se dvěma dětmi (syn se jako třetí dítě narodil 1993) to nebylo vůbec žádoucí a komfortní. Tedy jsem odešla, začala se věnovat podnikové ekonomice a účetnictví. Nicméně tato vášeň a touha ve mně byla pořád. Před třemi lety jsem se přestěhovala do Pardubic a viděla jsem v autobusech MHD letáčky, že přijímají řidiče. Tak dlouho jsem na letáčky koukala, až jsem jednoho dne zašla do Dopravního podniku se na personální oddělení zeptat, jak by vypadal pracovní režim řidiče MHD – přeci jen jsem to chtěla skloubit se školeními a poradenskou činností. Informace z personálního byla skvělá, a tak jsem se před dvěma roky stala na 0,75 úvazek **řidičkou autobusů MHD v Pardubicích**. Zhruba za rok na to jsem si udělala oprávnění i na řízení trolejbusů a již rok a půl řídím **jak autobusy, tak i trolejbusy v Pardubicích**. A aby těch autobusů a trolejbusů nebylo málo, tak je mám doma i v podobě **sbírek modelů**.



Zdenka Šulcová



.....➔ *Nejbližší kurzy se Zdenkou Šulcovou:*

23. 6. 2021 - Ekonomické minimum

Aktuálně připravujeme podzimní nabídku kurzů nejen s paní lektorkou, sledujte prosím naše webové stránky www.tsmkurzy.cz



Jak zvládat současnou situaci, stres, obavy a strach

Ing. Ivana Poláková

Současná doba je zvláštní, není lehká pro nikoho. Pokud chceme žít svůj život, potřebujeme nové vize a k tomu potřebujeme prožívat radost, pohodu, klid a mír. Protože prožíváme nejistotu, potřebujeme trénovat to, čemu se říká TOLERANCE NEJISTOTY. Pokud prožíváme nějaké úzkostné stavy, věřme, že je můžeme zvládnout sami bez intervence medicíny. Pokud nemáme dostatek síly, potřebujeme nějaké impulzy, inspiraci. Pokud nás rozhodí vnější svět, potřebujeme najít řád, vrátit se k sobě, ke svému systému, ke své komfortní zóně. Když máme nějakého tvůrčího koníčka nebo příjemnou a zdravou aktivitu, při kterých jsme sami se sebou, srovnáváme si myšlenky v hlavě, uvolňujeme se, zklidňujeme se. Každou krizi můžeme brát jako příležitost, jak pochopit sebe sama, jak porozumět tomu, kdo jsme, co chceme a co cítíme. Pokud cítíme bezmoc, potřebujeme posílit víru, víru v sebe sama, že to zvládneme a že bude líp.

Využijme i svoji nespokojenost k tomu, abychom viděli, co je pro nás to správné. Něco přestaňme dělat a něco začněme dělat. Nebojme se dělat malé krůčky podle metody KAIZEN. Náš život je otázkou naší volby. Kdo může něco změnit v našem životě? Kdo nás zná nejlíp? Je to návrat k sobě sama. Je

to vědomí sebe sama. Naslouchejme svému srdci. To vidí nejlépe, co je pro nás správné. Seřadme si svoje priority a zapojme do svého života ty správné návyky.

Jako lektorka a mentální koučka mohu nabídnout mnoho návodů, mnoho pravidel, doporučení, mouder, či odkazů jak zvládat stres, strach, těžkou realitu, ať už tu finanční nebo tu vztahovou. Uvědomuji si, že každý se nalézá v situaci, která může být specifická, odlišná od ostatních. Jedno ale máme společně všichni – dopady na naši psychiku, vychýlení z rovnováhy, zažívání pochybností, strachů, nepohody, frustrace.

V současné době je dobré si uvědomit, co můžeme jako jedinci ovlivnit a co ne. Buď budeme dál žehrat, plakat, vztekat se, zoufat si nebo tuto situaci vezmeme do svých rukou. Je to otázka naší volby, našeho odpovědného přístupu ke svému životu. Jak ho chceme dál žít? Když si nevíme rady, máme 3 možnosti. Buď problém, věc:

PŘIJMEME
nebo
ZMĚNÍME
nebo
OPUSTÍME

Tuto dobu nemůžeme ani změnit ani opustit. Ona prostě je. Tak nám zbývá ji přijmout.

Udělejme si z tohoto přijetí PROCES UZDRAVOVÁNÍ. Jak na to? Hodně se mluví o ukotvení. Hledáme svoji jistotu, svůj bod, kde jsme v pohodě, rovnováze, kde jsme spokojeni, prožíváme radost. Je to bod, který se nachází v přítomnosti. Tady a teď můžeme ovlivnit budoucnost. Nejsem žádná vědma, abych předpovídala, že nic už nebude jako dřív. Změny nastanou skoro ve všem. Když si tuto realitu uvědomíme, tak vlastně zahajujeme TANEC S MYŠLENKOU. Je dobré si říct,



KAM PLYNE NAŠE ENERGIE,
TAM SE ODEHRÁVÁ NAŠ ŽIVOT



kde se nalézáme, co je pro nás stěžejní, prioritní. Tento proces vede k vyjasnění a zároveň přijetí naší situace, stavu, kde právě jsme. Přijutím dané věci či situace zahajujeme i PROCES ZMĚN. Dáváme sobě sama svolení a s pomocí pozitivního přístupu začínáme tvořit svůj nový život, nový svět, ten náš vnitřní. Nezapomínejme na to, že vše, co chceme udělat, by mělo být pro nás doslova EKOLOGICKÉ. Vědomě si neškodíme. Hodně věcí ve vnějším, ale i v našem vnitřním světě přestalo fungovat, převažují obavy a strach nad pocity radosti, uspokojení. Naordinujeme si každodenní dělání RADOSTI, odměňujeme se. Zvýšíme si tím tvorbu serotoninu a dopaminu. To jsou hormony odpovědné za to, že se cítíme dobře, že prožíváme pocity radosti, máme dobrou náladu. Díky nim stres a strach zvládáme snáze. Přidejme ještě pohyb na čerstvém vzduchu, tím se nám čistí hlava a my tak své tělo i mysl regenerujeme. Endorfin se tvoří při aktivním (aerobním) pohybu a je to hormon štěstí. Vykouzlí nám úsměv na tváři. Pomáhá zvládat nejen úzkostné

NADĚJE



stavy, ale i deprese.
Vybalancujeme přesvědčení, očekávání, že

**NEMOHU, NEVÍM, MUSÍM, MĚL
BYCH**
na
**CHCI, CÍTÍM, ZNÁM SÁM SEBE,
DOKÁŽU TO.**

Čára mezi SEBEDESTRUKCÍ, stavem zvýšeného napětí a tou správnou vědomou SE-BEMOTIVACÍ, je velmi tenká. Jsou to ale jen naše myšlenky v hlavě. Naordinujeme si to krásné a účinné sebestimulační sebeléčení a začneme věřit, že bude líp.

Dovolme si dát šanci.
Zvu Vás na kurz KRESLENÍ MANDAL JAKO ÚČINNÁ AUTOTERAPIE, kde se kromě jiného dozvíte něco o nastavení své nové cesty VEN ZE STRESU, nebo třeba o 8 návycích spokojených, úspěšných lidí. Mandalas vlastně představují vizualizaci našich snů, cílů či vizí. Každá situace, ve které se nalézáme, má východisko. Tvořme.

Vše je možné a my dokážeme cokoliv.

Nikoho nelze vystrčit na žebřík, neleze-li sám!

Dal Carnegie

● **Ing. Ivana Poláková**
lektorka soft skills, mentorka,
trenérka, mentální koučka

NÁŠ NOVÝ ŽIVOT



Nejbližší kurzy s lektorkou:

Kreslení mandal jako účinná autoterapie - večerní online kurz

13., 16., 17. 9. 2021 online kurz

Kreslení mandal jako účinná autoterapie - sobotní kurz

10. 7. 2021 Brno

14. 8. 2021 Brno

OPAKUJ SI O PRÁZDNINÁCH :-)



OBSAH PRACOVNÍ SMLOUVY

podstatné náležitosti:

den nástupu do práce (KDY?)
druh práce (CO?)
místo výkonu práce (KDE?)

ZKUŠEBNÍ DOBA

- ust. § 35 ZP: Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než
a) 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru,
b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.
Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Zkušební doba musí být sjednána písemně. Nelze smluvně prodloužit.

DEN NÁSTUPU DO PRÁCE

-POZOR: pracovní poměr vzniká sjednaným dnem, tedy nikoliv dnem faktického nástupu.

MÍSTO VÝKONU PRÁCE

-může být i více míst; široce lze sjednat tam, kde je dán spravedlivý důvod,
-sjednání místa výkonu práce má vliv na dispoziční pravomoc zaměstnavatele.

DRUH PRÁCE

-v pracovní smlouvě lze sjednat i více než jeden druh práce, což může být praktické zejména u malých zaměstnavatelů (tzv. kumulovaný druh práce).

Co je to pracovní náplň/popis pracovní činnosti?

Blíže vymezuje a konkretizuje činnosti, které je zaměstnanec povinen vykonávat v rámci sjednaného druhu práce. Je to jednostranné právní jednání (příkaz) zaměstnavatele (nutno pouze zaměstnance seznámit).

ODMĚNA A JEJÍ SPLATNOST

Mzda x plat.

→ **Mzda** je peněžitá plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.
→ **Plat** je peněžitá plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem uvedeným v ust. § 109 odst. 3. (stát, územní samosprávný celek apod.)
→ **Odměna z dohody** je peněžitá plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Minimální a zaručená mzda (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.).

Ust. § 113 ZP: *Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem.*

DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pokud není výslovně sjednána doba určitá, platí, že pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou.

→ust. § 39 ZP.

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. (*pravidlo 3x3, 3x a dost*).
Ust. § 39 odst. 4 ZP: výjimka ze zákazu řetězení prac. poměrů na dobu určitou: vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

křížem krájem...



základní náležitosti pracovní smlouvy
jsou: den nástupu do práce, místo
výkonu práce a práce

zaměstnavatel vydá na žádost
zaměstnance za kalendářní rok
..... o zdanitelných příjmech

shoda vůle zaměstnance
a zaměstnavatele ohledně skončení
pracovního poměru

výpověď z pracovního poměru musí být
učiněna (forma)

dohoda o provedení

smluvní strany pracovněprávních
vztahů jsou zaměstnavatel a

odpočinek zaměstnance
zpravidla v délce 4, 5 či
8 týdnů za kalendářní
rok

práce, kterou zaměstnanec
koná pro zaměstnavatele -
definice v § 2 zák. práce

stravenkový

max. doba trvání pracovního poměru na
dobu určitou

z důvodu neomluvené
absence může zaměstnanci
dovolenu

výpovědní doba činí nejméně ... měsíce

školení realizované online

novinka od 1. 1. 2021 - více
zaměstnanců se "střídá na jedné
židli" - jedná se o pracovní
místo

V tajence najdete název knihy spisovatele
Julese Verna :-)

Výherci z minulého čísla:

Jana Žižková
Ivana Belková
Alena Chlumská



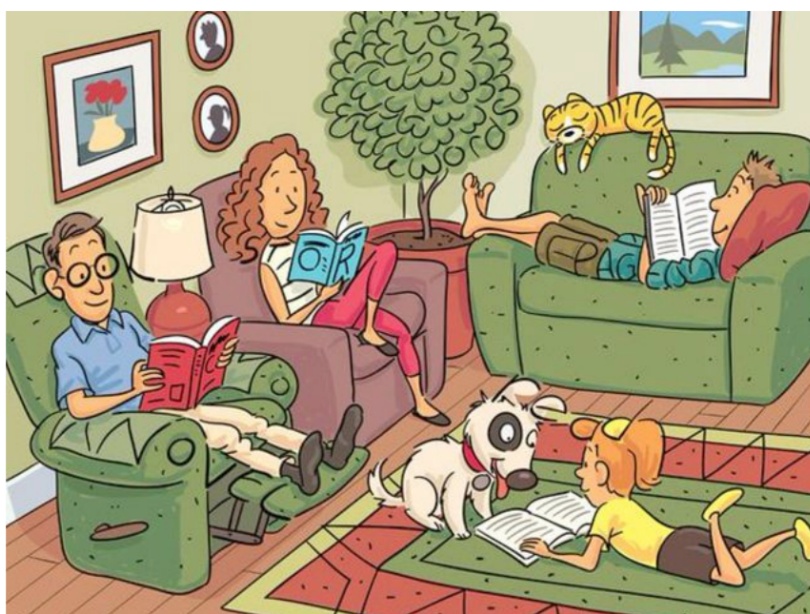
Soutěžíme o 3 dárkové balíčky!

Z odpovědí, které obdržíme, vylosujeme 3 výherce.

Tajenku zašlete na e-mail: adrem@tsmvyskov.cz

Uzávěrka: 10. 8. 2021.

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



**Dokážete na obrázku
najít 6 anglických slov
spojených se čtením? :-)**

READ
PAGE
WORDS
STORY
BOOK
NOVEL
Řešení:

Převzato z: <https://hadanky-a-hlavolamy.webnode.cz/products/slova-v-obrazku/>