

Orange Academy s.r.o.

Personalistika

Ing. Romana Hubáčková

Revize: Tereza Tyburcová, DiS.



Garantka kurzu
Ing. Romana Hubáčková

1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Pod pojmem pracovněprávní vztahy se rozumějí právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jakož i právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce.

Charakteristickým rysem závislé práce je:

- Vztah nadřízenosti **zaměstnavatele** a **podřízenosti** zaměstnance,
- Výlučně osobní výkon práce zaměstnancem, a to podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Z výše uvedeného je zřejmé, že základní pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zaměstnancem může být jen fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 6 ZP). I když došlo k formálnímu zjednodušení definice v zákoníku práce, je nezbytně nutné, aby každý zaměstnavatel vzal na vědomí i §35 NOZ. Stále tedy platí, že k výkonu závislé práce se může zavázat pouze fyzická osoba starší patnácti let, která ukončila povinnou školní docházku.

Zaměstnavatel může být stát, právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu, ve kterém vystupuje svým jménem a má z tohoto vztahu vyplývající odpovědnost.

Základními pracovněprávními vztahy jsou:

- Pracovní poměr (srov. §30 s násl. Zákoníku práce) a
- Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce §75 ZP a dohoda o pracovní činnosti § 76 ZP)

1.1 Aktivity před uzavřením pracovního poměru

Předsmluvní fáze

Podcenění tzv. předsmluvní fáze ze strany zaměstnavatele se v praxi projeví negativně nejen tím, že zaměstnavatel poruší § 3 a §32 zákoníku práce a zákon o ochraně osobních údajů, ale má mnohdy za následek i chybné uzavření pracovního poměru. Poté, co zaměstnavatel rozhodne, kdo bude budoucím zaměstnancem, musí nejen shromáždit všechny jeho nezbytné osobní údaje, ale také zajistit, aby se zaměstnanec v případech stanovených zvláštním právním předpisem podrobil vstupní lékařské prohlídce u poskytovatele pracovnělékařských služeb která slouží k potvrzení zaměstnancovy zdravotní způsobilosti pro sjednanou práci.

Informace, které podává zaměstnavatel budoucímu zaměstnanci, by měly být co nejpodrobnější. Zaměstnanec by měl být zejména informován:

- o práci (funkci), kterou bude v základním pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele vykonávat,
- o tom, zda jeho pracovní poměr vznikne na základě pracovní smlouvy, či jmenováním,
- o tom, zda bude navrhováno sjednání zkušební doby a v jaké délce,
- o tom, zda pracovní poměr bude uzavřen na dobu určitou, či neurčitou,

10.7.1 Jak připravit plán vlastního rozvoje a sebevzdělávání?

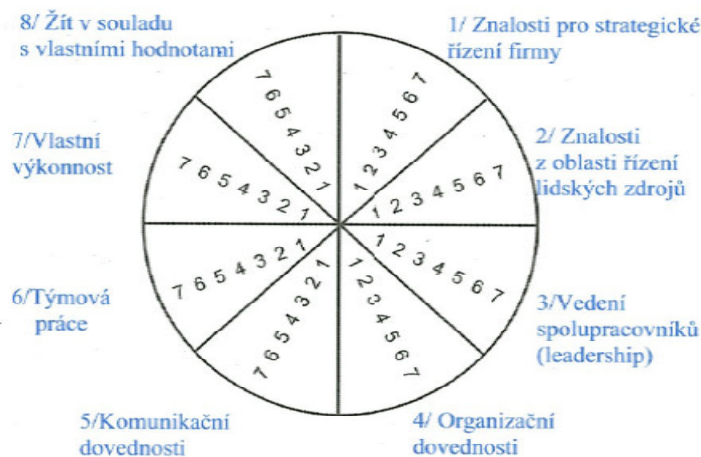
Plán vlastního rozvoje zahrnuje čtyři navazující činnosti:

1. Zhodnocení vlastní současné situace. Uvědomit si vlastní silné a slabé stránky.
2. Stanovit cíle vlastního rozvoje a vzdělávání.
3. Naplánovat příslušné činnosti, určit milníky – termíny pro splnění činností.
4. Realizace.

Můžete si např. připravit tento plán sebevzdělávání:

Profesní a osobní rozvoj

1. V každé oblasti posuďte vaši míru satisfakce (7 – úplně spokojen, 1 – zcela nespokojen)



1. V každé oblasti posuďte vaši míru satisfakce (7 – úplně spokojen, 1 – nespokojen)
2. Spojte čísla v jednotlivých oblastech.
3. Jak jste spokojen s hodnocením? Jaké závěry byste vyvodil(a) pro vlastní rozvoj (V čem byste potřeboval(a) pomoci?)

10.8 Workshop

Udělejte si test osobnosti – Belbinův test.

13.7 Srážky ze mzdy

Nedůležitější právní předpisy:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 139/2015 Sb. a zákon č. 164/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (Exekuční řád)
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Zákon č. 139/2015 Sb. upravuje nově úhrady nákladů vzniklých účastníkům řízení a zavádí povinnost soudu a soudního exekutora, aby zkoumal v Seznamu listin o manželském majetkovém režimu, zda nedošlo k zúžení společenského jmění manželů a na základě toho rozhodl o možnosti provádění srážek i z jiných příjmů druhého z manželů.

Zákonem č. 164/2015 Sb. se změnil § 299 odst. 1 OSŘ - vymezení příjmů

13.7.1 Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu

Dle § 145 až § 150 ZP a dále dle zákona č. 164/2015 Sb.

Ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí srážkami z platu, z odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, z odměny za pracovní nebo služební pohotovost, z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků a z dávek státní sociální podpory a pěstounské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově. Srážky se dále provádějí z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní, jimiž jsou:

- **náhrada mzdy nebo platu** (tedy i náhrady v době prvních 14 dnů DPN nebo karantény a náhrada za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti),
- **nemocenské**
- **peněžitá pomoc v mateřství**
- **důchody**
- **stipendia**
- **podpora při nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci**
- **odstupné**, popřípadě obdobná plnění poskytnutí v souvislosti se skončením zaměstnání
- **peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy** poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním (např. pracovních a životních výročí a odchodu do důchodu; odměny za poskytnutí pomoci zaměstnancem při mimořádných událostech)
- **úrazový příspěvek, úrazové vyrovnání a úrazová renta**

Srážky ze mzdy smějí být provedeny (§ 146 ZP) jen:

1. v případech stanovených zákonem,
2. na základě dohod o srážkách ze mzdy (§ 327 ZP) nebo k uspokojení závazků zaměstnance
3. k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

V PŘÍPADECH STANOVENÝCH ZÁKONEM

a) ze zákona

- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření

18 VYUŽITÍ SOCIÁLNÍCH SÍTÍ V ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Sociální sítě začíná stále více lidí využívat ve svém soukromém životě, a tak je přirozené, že se pomalu dostávají i do pracovní sféry. Nejpopulárnějšími sociálními sítěmi, které personalisté používají, jsou Facebook, LinkedIn a Twitter. Největší profesní sociální sítě je LinkedIn, který je personalisty považován za nástroj pro vyhledávání odborníků a inzerování volných pracovních pozic.

18.11 Sociální sítě a jejich využití při náboru pracovníků

Jak je výše zmíněno nejpopulárnější a nejvyužívanější sociální sítě v oblasti řízení lidských zdrojů patří LinkedIn, Facebook a Twitter. Personalisté musí častěji pracovat s tzv. pasivními uchazeči, kteří aktuálně práci mají a aktivně žádnou nehledají. Personalisté je tedy musí najít a nepřímo je oslovit s nabídkou konkrétní pracovní pozice.

18.11.1 LinkedIn

LinkedIn je největší internetová sociální síť zaměřená na korporátní klientelu sdružující profesionály v nejrůznějších oborech z celého světa. Slovem profesionální není myšlen způsob vytvoření této sociální sítě, ale skupina jejich uživatelů – odborníků. Síť je dostupná v českém jazyce. LinkedIn jakožto největší profesní sítě samozřejmě obsahuje řadu nástrojů, které jsou uplatnitelné z firemního pohledu i přestože je primárně určena pro samotné pracovníky. Organizace mají možnost vytvořit si svůj firemní profil, na kterém mají možnost informovat o novinkách obdobně jako na stránce na Facebooku. Dále je zde možnost vytváření skupin, které jsou určeny především pro diskusi mezi jednotlivými členy. Existuje také možnost reklamy a zvláštních typů uživatelských účtů.

Personalisté prakticky sledují stejné faktory, jako když prohlížejí něčí životopis. Faktorem, který ale dělí dobré „recruitery“ od těch špatných, je ten, jestli relevantní lidi na danou pozici dokážou vůbec na sociální síti najít. Hodně se to váže ke znalosti samotného oboru, ve kterém se daná pozice nachází. Takže pokud hledáte například programátory, musíte mít určitou úroveň znalosti terminologie, názvů podobných pozic, společností v daném oboru, ze kterých lze tyto lidi brát atd. Pokud toto nebudete mít, tak budete nacházet s ostatními průměrnými a podprůměrnými „recruitery“ stále ty samé lidi a kontaktovat ty samé odborníky jako ostatní. Jako nadprůměrný „recruiter“ se musíte dostat k lidem, které nikdo jiný nenašel, tedy skryté talenty. Těchto skrytých kandidátů je až 80% z celkového počtu lidí na sociálních sítích.

Musíme si uvědomit, že hledání lidí na sociálních sítích je o pasivních kandidátech, které v zásadě nic nenutí hned práci měnit. To znamená, že oni nemají potřeb si vyplňovat své profily na sociálních sítích tak precizně jako svůj životopis.

Můžete hledat podle klíčových slov, podle současného nebo minulého zaměstnavatele, podle názvu současné nebo minulé pozice podle lokality, podle školy, podle pracovního odvětví a tak dále. V každém hledání samozřejmě nějaké lidi vždy vynecháte. Ale nevynechávejte zbytečně ty, kteří napsali něco špatně – i kdyby to mělo být například jméno zaměstnavatele. Základní profil je zdarma. LinkedIn nabízí i možnost vyšších (placených) uživatelských účtů. Tyto rozšířené účty jsou svou povahou zaměřeny především na personalisty, kteří hledají nové pracovníky, a na majitele organizací, kteří hledají obchodní kontakty.