

OTÁZKA PRO...**Jakou roli hraje úspěch firmy v motivaci jejích manažerů?**

Stále se hovoří o motivaci zaměstnanců a úspěšnost zaměstnavatelů se posuzuje především podle toho, jak manažeři dokážou zabezpečit motivaci a stimulaci svých podřízených. Zajímavý ale může být i pohled na faktory, jež motivují manažery samotné. O výhodách materiálních včetně případného nadstandardu jistě není pochyb. Jak ale na manažery působí motivace prostřednictvím úspěchu jejich kolektivu?

Dílčí úspěchy se postupně stávají samozřejmostí

V naší společnosti se díky týmovému úsilí podařilo během posledních pěti let vybudovat významné evropské centrum výroby polotovarů jako součást jedné z největších evropských společností na výrobu kovových obalů. Na počátku stály cíle dané počtem plánovaných kusů nejprve v milionech až po současně miliardy ročně. Postupně se mezi klíčové ukazatele vedle vyrobených kusů dostávaly efektivnost a zmetkovitost. Znamenalo to a stále znamená pro všechny odpovědné pracovníky a jejich výkonné podřízené mnoho náročných prací, při níž si málokdo stihá uvědomovat dílčí úspěchy ve formě splněného úkolu, zlepšení pracovních podmínek, snížení absence a úrazovosti či zvýšení profesní úrovně zaměstnanců.



jejímž cílem bylo přesvědčit zahraniční kolegy, že volba přesunu výroby do ČR, respektive do malé obce v Královéhradeckém kraji, byla správná. Podle pozitivní zpětné vazby a pochvalného uznání vedení se nám to podařilo.

Teď už se o nás ví i v České republice

Tento úspěch v rámci společnosti nás motivoval k přihlášení do regionální soutěže zaměstnavatelů. Byla to příležitost shrnout dosažené aktivity ve vzdělávání, osvětě a komunikaci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, ve výrazném zlepšení pracovních podmínek a ochraně životního prostředí. Mohli jsme tak prezentovat už prokazatelné kvantitativní a kvalitativní výsledky a představit společnost Impress široké veřejnosti. Bylo příjemným překvapením, když jsme na slavnostním vyhlášení výsledků obdrželi cenu za jeden ze dvou nejlepších personálních projektů v Česku. A bylo pro nás ctí, že jsme ocenění naší málo známé společnosti, vzdálené více než 30 km od velkých měst, mohli přebírat vedle zaměstnavatelů zvučných jmen, s mnohem větším počtem zaměstnanců a sídlících ve významných průmyslových městech.

Úspěch, nebo standard?

Opojení z úspěchu bylo příjemné, ale má jen omezenou dobu působení. Musíme teď být opatrní, abychom neusnuli na vavřínech. Protože mít úspěch v dnešní době pro společnost znamená pojmout dosažené jako standard a nastavenou laťku zvednout, chce-li se na výsluní udržet. Z vlastní zkušenosti lze tedy potvrdit, že úspěch týmu manažery jednoznačně motivuje, zároveň je ale pro ně závazkem zajistit svým zaměstnancům pokračování v úspěšné cestě. A to právě ve společnosti Impress chceme.

Helena Futerová

HR manažerka, Impress, a.s.

**vás zvou na konferenci
RIZIKA A AKTUÁLNÍ OTÁZKY
PRACOVNÍHO PRÁVA**

25. května 2005 od 10 do 16 hodin
Kongresové centrum Praha
ul. 5. května 65, Praha 4

- Znáte aktuální úpravu právních a daňových otázek souvisejících s vysíláním pracovníků (služební cesty versus přidělení, cestovní náhrady, smlouvy o zamezení dvojího zdanění)?
- Víte, jaké jsou principy a rizika tzv. „agenturního zaměstnávání“?
- Víte, jak využít osobu samostatně výdělečně činnou pro zajištění prací a kdy jde o tzv. švarcsystém?
- Víte, jaké je postavení zaměstnance, který je zároveň členem statutárního orgánu?
- Víte, jak v praxi funguje systém sociálního zabezpečení v rámci EU?
- Víte, jaké jsou připravované legislativní změny v oblasti pracovního práva a sociál. zabezpečení?

Více informací a přihlášky na:

www.pravniradce.ihned.cz/konference**KRÁTCE****Kontakt s profesí i na mateřské**

Návrat do práce po mateřské dovolené komplikují hlavně ztráta motivace, sebedůvěry a zastarávání kvalifikace. Ženám proto odborníci doporučují, aby během mateřské udržovaly kontakt s profesí a zvyšovaly si kvalifikaci. O potížích se zaměstnáváním matek s dětmi, ale i dalších problémových skupin v Brně diskutovali odborníci z úřadů práce, neziskových organizací a akademičtí pracovníci.

„Matky by už v době, kdy pečují o malé děti, měly pamatovat na to, že se budou chtít vrátit od práce,“ řekla jedna z účastnic konference Věra Kuchařová z pražského Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Česká legislativa umožňuje pečovat jednomu z rodičů o dítě do tří let s nárokem na návrat do původního zaměstnání. Při péči o dítě do čtyř let již zaměstnavatel rodiči místo držet nemusí, připomněla. Usnadnit ženám návrat do práce může podle Kuchařové široká nabídka rekvalifikačních kurzů úřadů práce i neziskových organizací. Důležitou roli mohou sehrát partneři. „Do péče o dítě je nutné od začátku vtáhnout i muže, a zkrátit tak dobu, po kterou žena zůstane doma,“ upozornila Kuchařová. Podle výzkumů si ale většina českých žen přeje být doma celé čtyři roky.

Více vstřícnosti k pracujícím matkám by odborníci uvítali i od zaměstnavatelů. Ženám by totiž více vyhovovala práce na zkrácený úvazek nebo jinak upravená pracovní doba. Tu ale firmy většinou příliš nenabízejí.

Mimo zaměstnávání matek s dětmi se účastníci konference věnovali i programům pro dlouhodobě nezaměstnané absolventy, etnické menšiny a skupiny s nízkou kvalifikací i zdravotně handicapované. Cílem konference, na jejíž organizaci se podílela i Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, bylo navázat spolupráci mezi odborníky z praxe a akademickými pracovníky na přípravě projektů pro trh práce.

Koučink

efektivní
forma
vedení lidí

**Chcete vědět co nejvíc o koučinku? Stačí vám jediný den!**Datum: **čtvrtek 9. června 2005**Místo konání: **Kongresové centrum Praha
ul. 5. května 65, 140 21 Praha 4**

8.00 - 9.30 hod. pracovní workshopy

10.00 - 17.00 hod. vlastní konference

Generální partner: Sodexho Pass, www.motivujte.czVíce informací: www.koucinkcentrum.cz, info@koucinkcentrum.cz

■ Garanti konference: Business Leaders Forum, International Coach Federation ■ Partneři: Harford Personnel Development, EduCity, Zátíši Catering Group ■ Mediální partneři: SPřace, Moderní řízení, iHNed.cz, Personál

LIDSKÉ ZDROJE

Protinabídky? Postupujte opatrně ...

Možná znáte pojem „protinabídka“ pod jiným názvem, ale jednoduše řečeno, jde o snahu společnosti udržet si zaměstnance zvažujícího výpověď nabídkou jiné práce v rámci společnosti či pomocí zvýšení platu.

Veškeré obavy týkající se ekonomické recese již máme zdárně za sebou a trh roste. Následkem toho pocítujeme nedostatek špičkových odborníků a připravme se na to, že bude stále těžší získávat ty nejlepší lidi. Během hospodářského poklesu je k dispozici mnoho kandidátů, ale málo práce, kdežto aktuální situace je právě opačná. Potřeby firem se zvýšily, jenže s tímto vývojem dokáže udržet krok jen málo kvalifikovaných lidí. Společnosti se tedy stále energičtěji snaží udržet si své zaměstnance, neboť často je těžší a nákladnější nalézt náhradu za zaměstnance než investovat do toho, aby si své zaměstnance udržely. Neobsazená pozice znamená mrhání prostředky a neaplňování obchodních představ.

Coby specialista nábory však musím přiznat, že protinabídky považují za kontraproduktivní jak pro zaměstnance zvažujícího odchod, tak pro zaměstnavatele. Existují pro to velmi dobré důvody, které se pokusím osvětlit z hlediska společnosti i zaměstnance.

Jste-li manažer a jeden ze zaměstnanců vám zaklepe na dveře a předá vám výpověď, máte problém. Chápu, že v této situaci může být tou jedinou možností, která vám zbývá, požádat zaměstnance o odložení rozhodnutí, dokud nevyhodnotíte situaci. Takovou zprávu jste neočekával a potřebujete čas, abyste zvolil způsob, jak si udržet cenného zaměstnance. První, co vás napadne, je nabídnout mu zvýšení platu či jinou motivační odměnu.

Jste-li zaměstnanec klepající na dveře se záměrem podat výpověď, uvědomujete si, že jde o obtížné rozhodnutí. Pro většinu lidí je změna zaměstnání velmi stresující, zvláště pokud podávali dobré výkony a jsou uznáváni jako cenní členové společnosti. Nebylo to jednoduché rozhodnutí, ale máte příležitost postoupit v kariéře, kterou byste v současném zaměstnání mít nemuseli. Chcete dát výpověď a pokročit dál. Nyní vás manažer, který se vás bude snažit přesvědčit, abyste neodcházel, požádal, abyste posečkal a prodiskutoval to s ním.

Mnoho lidí se v určitém bodě své kariéry setká s touto situací. Vždy jsem se domníval, že protinabídka je pouze obzav, dočasné řešení, které se může jevit jako výhodnější pro zaměstnavatele než pro zaměstnance. Avšak i zaměstnavatel podstupuje určitá rizika, která

mohou přinést problémy později. Viděl jsem výsledky studií zabývajících se společnostmi, které si běžně udržují zaměstnance prostřednictvím nabídky vyššího platu a benefitů. Vzniká tím kultura zvýšených očekávání a ostatní to mohou chápat jako signál, že hrozba výpovědi může být prospěšná. Viděl jsem případy, kdy lidé vlastně nechtěli přijmout novou práci, jen se snažili vymoci si na zaměstnavateli zvýšení platu. Na druhé straně zaměstnanec, který přijme protinabídku, si často o tři až šest měsíců později uvědomí, že problémy, které ho původně přiměly poohlížet se jinde, se nevyřešily, ačkoli má nyní tučnější výplatu. Příležitost, kterou tehdy zvažoval, však již v té době není aktuální. Více peněz za práci, kterou nechcete, není řešení.

Pokud dostanete nabídku na zvýšení platu za to, že zůstanete na dané pozici, položte si následující otázky: Jde jednoduše o přirozené zvýšení vašeho platu, ale pouze o něco dříve? Pokud jste pro vaši společnost pracoval opravdu tvrdě a muselo dojít až k výpovědi, aby vám zvýšili plat, proč jste si to nezasloužil již o den dřív, když jste tak cenný zaměstnanec?

Netvrdím, že přijetím protinabídky nutně pácháte kariérní sebevraždou, některým lidem se pak skutečně daří dobře. Avšak myslím si, že je poctivé přiznat, že situace pak již nikdy není

stejná. Důvěra se do jisté míry vytratila. Vždy když si obléknete nový oblek nebo potřebujete vzít dítě k zubaři, ostatní mají pochybnosti, zda nejedete na pohovor.

Jako specialista nábory aktivně pracuji s lidmi, kteří se domnívají, že jejich kariérní růst stagnuje nebo si z jakéhokoliv důvodu myslí, že nastal čas ke změně. Rovněž svým klientským společnostem pomáhám přitáhnout největší talenty na trhu.

Mé sdělení je prosté: Změna zaměstnání je vážné rozhodnutí a jako takové byste je měli brát. Zaměstnanec by měl se svým současným zaměstnavatelem komunikovat a snažit se nalézt řešení stávajících problémů, které ho přiměly uvažovat o odchodu. Ale ani zaměstnavatel by neměl čekat, až zaměstnanec zaklepe na dveře, aby si teprve pak uvědomil, že může ztratit cenného zaměstnance. Pokud jste se však již jednou rozhodli hledat nové příležitosti, den podání výpovědi je nevhodný a poněkud pozdní okamžik k pochybnostem, zda jste se rozhodli správně.

Michael Mayher, Managing partner
a MRI Worldwide-Prague, s.r.o.
m.mayher@mriww.cz



Michael Mayher, nábory specialist, Worldwide-Prague

FINANČNÍ MANAGEMENT  Brain Logistics

MODERNÍ ŘÍZENÍ

www.modernirizeni.cz

vás
zvou
na konferenci

FIREMNÍ TRANSAKCE – NÁKUP A PRODEJ PODNIKU

26. května 2005

hotel Barceló, Na Strži 32, Praha 4

- Právní a daňové aspekty prodeje podniku nebo jeho části (daňové plánování, akcionářská smlouva)
- Praktické zkušenosti z prodeje podniku
- Právní a daňové aspekty nákupu podniku nebo jeho části (právní a daňové due diligence)

Více informací a přihlášky na:

www.konference.ihned.cz

Češi pracují víc, než je průměr v EU

Češi stráví v práci v průměru 42,9 hod. týdně, což je o hodinu déle, než je průměr v zemích EU. Vyplývá to z údajů statistického úřadu Eurostat za rok 2004. Odborníci se ale nedomnívají, že delší pracovní doba automaticky znamená pro ekonomiku konkurenční výhodu. Žádné změny v délce pracovní doby se podle mluvčí ministerstva práce a sociálních věcí Kateřiny Beránkové nechystají.

Průměrná pracovní doba je v zemích EU podle Eurostatu 41,9 hod. týdně. Déle než v ČR se pracuje v Rakousku (45 hod.), Řecku (44,1), Polsku, Velké Británii (43,4) a Lotyšsku (43,3). Nejkratší pracovní doba je v Litvě (39,4 hod.), Dánsku (40,3), Finsku (40,4), Nizozemsku (40,6), Francii a Irsku (40,7). „Delší pracovní doba sama o sobě žádnou mezinárodní ekonomickou konkurenční výhodou není,“ řekl Daniel Münich z ekonomického institutu CERGE. Je totiž podle něj obtížné posoudit, zda lidé v Česku pracují stejně nebo méně intenzivně než jinde.

Vyšší počet pracovních hodin ve srovnání s Evropskou unií do určité míry kompenzuje nižší produktivitu tuzemských podniků, kterou snižuje horší organizace práce, více prostojů či vyšší nemocnost, míní analytik HVB Bank Pavel Sobišek.

V mnoha velkých západoevropských zemích mají v posledních měsících problémy s konkurencí na světových trzích především kvůli vysokým mzdovým a daňovým nákladům, takže se tam očekává mírné zvyšování pracovní doby, jak uvedl měsíčník Lobby. Ve Francii a Německu prý již několik firem ohrozilo stěhováním do jiného státu, pokud jejich zaměstnanci nebudou pracovat za stejnou mzdu každý týden o něco více.

Evropský parlament se bude zabývat novelou směrnice, jež definuje podmínky, za nichž lze přistoupit na delší pracovní dobu. Nyní mají členské státy možnost, aby nerespektovaly maximálně 48hodinovou pracovní dobu, pokud pracovníci dobrovolně přistoupí na delší.

Newsletter Human Resources Management vydává společnost **Economia, a.s.**,
ve spolupráci s personální a poradenskou firmou **HOFÍREK CONSULTING**
<http://www.hofirek.cz>, paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160

TRH PRÁCE

Experti: Trh práce je v nejlepší kondici za poslední dva roky

Trh práce je v České republice v nejlepší kondici za poslední dva roky, uvedli experti, které ČTK oslovila. Počet nezaměstnaných klesá především díky sezonním pracím a rychlému růstu ekonomiky. Ekonomika však stále trpí strukturálními problémy a další výrazné snížení míry nezaměstnanosti nelze očekávat.

Počet lidí bez práce se v dubnu snížil téměř o 28 tisíc a dosáhl počtu 512 557 nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti tedy poklesla na 8,9 % z březnových 9,4 %. Míra nezaměstnanosti v České republice je nyní stejná jako průměr Evropské unie, ale výrazně nižší než v okolních zemích. Na Slovensku je bez práce skoro 13 % lidí, v Polsku je to necelá pětina a v Německu je míra nezaměstnanosti 12 %.

Vicepremiér pro ekonomiku Martin Jahn připomněl, že převážná část nezaměstnaných v Česku jsou středoškolaři bez maturity a osoby se základním vzděláním: „To ukazuje na klíčovou roli celoživotního učení.“

Podle analytika ČSOB Petra Dufka se míra nezaměstnanosti snižuje především díky sezonním pracím v zemědělství a ve stavebnictví. Na



tvorbě pracovních míst se však podle něj podílí i zahraniční investoři a silnější hospodářský růst.

„Trh práce je v nejlepší kondici za poslední dva roky,“ řekl ekonom Patria Finance David Marek. Příznivý vývoj podle něj dokresluje i 54 tisíc volných pracovních míst, což je o 11 tisíc více než loni. Vzhledem k očekávanému vysokému růstu ekonomiky v letošním roce by prý mohla nezaměstnanost nadále mírně klesat.

Výraznější pokles však podle Marka není pravděpodobný, protože mu brání strukturální problémy na trhu práce. Mnoho lidí od hledání práce odrazují štědré sociální dávky

a firmy se bojí zaměstnávat nové pracovníky, protože pak mají problémy s jejich propouštěním a ještě za ně platí vysoké odvody. Češi navíc nejsou schopni a často ani ochotni se za práci stěhovat.

Jahn kvůli tomu navrhuje zavést možnost, aby si firmy nebo přímo pracovníci mohli náklady na dojíždění za prací odečíst z daní. Rozhýbání trhu s byty by prý pomohla i deregulace nájemného.

Nabídka propuštěným Francouzským – práce v Rumunsku

Značný rozruch vzbudil ve Francii podnikatel, který devíti propuštěným zaměstnankyním nabídl jako alternativu práci ve filiálce v Rumunsku za desetinu jejich dosavadní mzdy. Žádná žena nabídku nepřijala, odbory i politické strany mluví o skandálu a ministerstvo práce nařídilo v podniku inspekci. Do debaty se zároveň promítají širší obavy ze stěhování podniků do levnějších východních zemí.

Propuštění devíti žen v podniku na výrobu elektrosoučástek ve Schirmecku u Štrasburku zdůvodnil zaměstnavatel konkurencí levnějšího zboží z východní Evropy a z Asie. V souladu se zákonem se prý snažil najít propuštěným jinou práci v rámci podniku a jeho filiálky, ale ochotu je přijmout projevila jen pobočka v Rumunsku. Místo 35 hodin týdně jako ve Francii by ovšem musely pracovat 40 hodin a místo dosavadního asi 1000 eur (30 tis. Kč) měsíčně by dostávaly 110 eur. A to díky zápočtu odpracovaných let – jinak by to bylo 80 eur měsíčně.

„Lidé se mohou svobodně rozhodnout, zda přijmou, nebo ne,“ citovala francouzská média podnikatele Michela Whitea. Reakce na sebe nedaly dlouho čekat. Odborová ústředna CFDT označila nabídku za skandální, Socialistická strana za provokativní a urážlivou, prezident regionu Alsasko za nedůstojnou. Místopředseda regionální rady v Akvitánii mluvil o „smutném projevu nejreakčnějšího zaměstnavatelského chování“.

Podnikatele pozval ve středu k rozhovoru ministr práce Jean-Louis Borloo, který už předtím v komuniké jeho nabídku rozhodně odsoudil jako ponižující a lidsky i morálně nepřijatelnou. Nařídil také ověření právních aspektů propouštění v podniku. Podnikatel po rozhovoru přiznal, že postupoval neobratně. Řekl ale také, že mu kromě nadávek docházejí i blahopřejné SMS zprávy od jiných šéfů podniků.

Záležitost se využívá i v nynější debatě o navrhované ústavě EU, o které budou Francouzi hlasovat v referendu 29. května. Větev socialistů, která ústavu v rozporu s oficiálním postojem strany odmítá, prohlásila, že tento případ „znovu ozřejmuje rizika, jakým pracující vystavuje nekontrolovaný liberalismus, který dnes triumfuje a kterým se návrh ústavy bohužel inspiruje“.

Případ zapadá do širší debaty o rizicích, jaká pro zaměstnanost ve Francii znamenají přesuny výroby do levnějších zemí na východě Evropy. U Francouzů, pro něž je nezaměstnanost problémem číslo jedna, vyvolávají tyto přesuny velké obavy. Ministr Borloo si dal nedávno na toto téma vypracovat studii, z níž podle listu Le Monde vyplývá, že Francie může této hrozbě sotva čelit. Vzhledem k blížícímu se referendu o ústavě EU však prý ministr zveřejnění výsledků raději odložil.

Rumunsko se má stát členem Evropské unie v roce 2007.

Jak udržet krok s dobou

Stejně jako zastarávají stroje a procedury, mohou zastarat i někteří manažeři. Nemáme na myli biologické stárnutí – to je přirozené a očekávané, ale ztrátu kontaktu s dobou. Ve světě, který se mění tak rychle jako ten

MODERNÍ ŘÍZENÍ

dnešní, se efektivní a výkonné řízení stalo namáhavým a stresujícím úkolem. Manažer si musí dávat veliký pozor, aby neztratil kontakt s dobou. Také jeho pracoviště se změnilo a pořád se mění. Podniky stále hledají způsoby, jak udělat práci lépe a za méně peněz. Průžnost na pracovišti je samozřejmostí, ale role pracovníků se mění a přestávají existovat jasně specifikované úkoly. Člověk, který ztratil kontakt s dobou, má skutečný problém. Šéf ho může vyměnit za někoho jiného. Jak se bránit zaostávání a jak úspěšně zvládnout změny i zavedení nových technologií v organizaci?

To se dočtete v *Moderním řízení* 5/2005, v článku na str. 64-65, které právě vychází.

PERSONÁLIE

• Mluvčí vlády **Veronika Skořepová** odstoupila ze své funkce. Nechce diskreditovat vládu a zároveň odmítá spekulace o nesrovnalostech v životopise.

• Ve vydavatelství **IDG Czech** došlo ke změně na vedoucích pozicích v redakcích měsíčníku *Business World* a týdeníku *Computerworld*. Z funkce šéfredaktora odchází **Karel Taschner**. Novým ředitelem obou redakcí se stal **Martin Fařun**, šéfredaktorkou *Business Worldu* **Jarmila Frejtichová** a šéfredaktorem *Computerworldu* **Petr Mandík**. Všichni jmenovaní dosud působili v IDG Czech.

• Společnost venkovní reklamy **outdoor akzent** zrušila pozici marketingového ředitele a sloučila ji s funkcí ředitele obchodního. Novou pozici zastává dosavadní obchodní ředitelka **Klára Kynosová**. Zároveň z firmy odchází marketingový ředitel **Zdeněk Strnad**.

• Zlínský kraj vybral nové ředitele: Zlínskou **Bařovu krajskou nemocnici** povede **Pavel Calábek**, kroměřížskou **Jiří Kulda**. V čele nemocnice s poliklinikou v Uherském Hradišti bude **Antonín Karásek**, ve vsetínské nemocnici zůstane **Martin Metelka**. Záchranou službu povede **Miroslav Janečka**.

• Novou ředitelkou **Filmových studií na Barrandově** je **Věslava Piegrová**, současná ředitelka vnitřního auditu skupiny Třineckých železáren – Moravia Steel.

• Brand manažerkou **GE Money** byla jmenována **Václava Jiříčková**. Bude odpovědná za komplexní marketingovou komunikaci GE Money Bank a GE Money Multiservis.

• V čele pražské kanceláře brněnského burzovního obchodníka s cennými papíry **Cyrrus** bude **Miroslav Kousalík**, poslední tři roky makléř strukturovaných produktů v Commerzbank Praha. Předchozím ředitelem byl **Miroslav Wolf**. Zástupcem ředitele se stal **Jan Procházka**, dosud hlavní analytik Cyrrus. Procházka bude zodpovědný i za vztahy s veřejností.

PRÁVNÍ PORADNA

Změna pracovní smlouvy v době mateřské dovolené

Naše zaměstnankyně má pracovní smlouvu na dobu určitou. Nyní je na mateřské dovolené a navrhla změnit pracovní poměr na dobu neurčitou. Jelikož máme jako její zaměstnavatel zájem, aby se vrátila po mateřské dovolené do zaměstnání a působila u nás, rádi bychom věděli, zda je možné provést změnu pracovní smlouvy i v době mateřské dovolené a jak lze zajistit, aby tato změna platila jen v případě, že zmíněná zaměstnankyně úspěšně ukončí specializační kurz, v němž pokračuje i v době mateřské dovolené?

Svatava Mráčková, Rychnov nad Kněžnou

Sjednaný obsah pracovní smlouvy lze na základě vzájemné dohody změnit kdykoliv během trvání pracovního poměru, tedy i v době pracovní neschopnosti zaměstnance, mateřské dovolené zaměstnankyně, v pracovní době i mimo pracovní dobu. Samozřejmě platí, že byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí být písemně provedena i její změna. Bude

tedy stačit, jestliže obě smluvní strany svým podpisem potvrdí, že dosavadní pracovní poměr uzavřený na dobu určitou se mění na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

Pokud jde o zajištění platnosti tohoto právního úkonu jen pro případ, že zaměstnankyně úspěšně ukončí doplňkové studium, lze vázat tento právní úkon na splnění této podmínky podle § 241 zákoníku práce, který umožňuje vznik, změnu nebo zánik práva či povinnosti vázat na splnění podmínky. K podmínce nemožné, na kterou je vázán zánik práva nebo povinnosti, se nepřihlíží. Jestliže účastník, jemuž je nesplnění podmínky na prospěch, její splnění záměrně zmaří, stane se právní úkon nepodmíněným. Ke splnění podmínky se nepřihlíží, způsobil-li její splnění záměrně účastník, který neměl právo tak učinit a jemuž je její splnění na prospěch.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka časopisu Právní rádce

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Japonci bojují proti globálnímu oteplování odložením saka

Chránit životní prostředí před skleníkovým efektem a globálním oteplováním se rozhodli japonští vládní činitelé netradičním krokem – schválili na letní měsíce neformální oděv, v jehož rámci odloží saka a kravaty, aby bylo možné zmírnit klimatizaci. Jak píše agentura AP, neformální oděv se bude nosit ve všech státních úřadech od června do srpna. Ministři vládního kabinetu půjdou příkladem a na zasedáních i tiskových konferencích budou k vidění v košilích s krátkým ruká-



vem a volných kalhotách. Jen na setkání se zahraničními činiteli si přichystají tradiční obleky a kravaty.

Pro Japonsko je schválení neformálního oděvu velmi radikálním krokem. Na rozdíl od západních zemí, kde se neformální oděv stal mnohde součástí firemní kultury, v Japonsku není nedbalost v oblékání přijímána příliš vstřícně. Japonští oficiální činitelé se běžně i ve velmi horkých a vlhkých letních měsících paří v saku a kravate a nosí kapesníky, jimiž si stírají z čela pot.

tí firemní kultury, v Japonsku není nedbalost v oblékání přijímána příliš vstřícně. Japonští oficiální činitelé se běžně i ve velmi horkých a vlhkých letních měsících paří v saku a kravate a nosí kapesníky, jimiž si stírají z čela pot.



JEDINÝ ČASOPIS PRO VRCHOLOVÉ FINANČNÍ ŘÍZENÍ FIREM

- strategické finanční řízení, zejména řízení kapitálu, peněžních toků a řízení rizik, a jeho vliv na výsledky firmy
- audit, daně a právo, lidské zdroje, informační technologie
- analýzy a trendy ve finančním řízení, novinky a informace pro finanční specialisty
- praktické příklady a zkušenosti pro zvyšování efektivity práce a pro růst hodnoty firmy

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na **233 071 197** nebo na predplatne@economia.cz

- Ředitelka programu ČT **Eva Vrtišková** se vzdala funkce k 5. květnu 2005. K tomuto datu současně požádala o ukončení pracovního poměru v **České televizi**.
- Od 1. května 2005 se stal ředitelem personálního úseku **Kooperativy Jan Března**. Absolvoval Právnickou fakultu MU v Brně, obor Právo a podnikání. V oblasti Lidských zdrojů pracuje 12 let. Působil ve společnosti ČEZ v oblasti personalistiky, z toho tři roky byl personálním ředitelem. V posledních dvou letech byl ředitelem pro Staffing ve společnosti Český Telecom.
- Od 1. května nastoupil jako regional manager ve společnosti **Hertz Lease Ivo Ščuka**. Do společnosti Hertz Lease přichází z pozice commercial manager u společnosti Business Lease. Ve společnosti Hertz Lease bude mít na starosti rozvoj firmy jako takový a implementaci produktů, které firma nabízí na celoevropské i celosvětové úrovni v rámci rozvíjejícího se trhu České republiky.
- Generální ředitel a předseda představenstva **Českých drah Petr Kousal** rezignoval ke dni 9. května. Řízením drah byl pověřen dosavadní Kousalův první náměstek **Josef Bazala**. Kousal pracuje u Českých drah od roku 1978. Generálním ředitelem se stal v březnu 2003. Jeho nástupce Bazala vystudoval Vysokou školu dopravy a spojů v Žilině a u železnice působil od roku 1981. V roce 1993 byl jmenován vrchním ředitelem Obchodně-provozní divize. V roce 1995 na tři měsíce přechodně zastával funkci generálního ředitele.
- Novým výkonným ředitelem reklamní indoorové společnosti **Caramba Media** se stal dosavadní obchodní ředitel **Radek Vondráček**, který v čele firmy vystřídal **Otakara Svobodu**. V Caramba Media pracuje Vondráček od podzimu roku 2003, kdy přestoupil z pozice sales director executive z konkurenční Boomerang Media.
- Představenstvo **Českého Telecomu** jmenovalo dosavadní ředitelku komunikace **Pavlu Činátlovou** ředitelkou pro korporátní vztahy Telecomu a Eurotelu. Novým šéfem vnitřní a vnější komunikace firma jmenovala **Karla Taschnera**, který dosud působil jako šéfredaktor časopisů Computerworld a Business World ve vydavatelství IDG. Činátlová by měla zastřešovat většinu komunikačních aktivit Telecomu i dceřiného mobilního operátora Eurotel včetně sponzoringu. Taschner má v oboru desetileté zkušenosti. Předtím studoval na Technické Univerzitě v Liberci.
- Valná hromada plzeňských strojíren **Škoda Holding** odvolala člena představenstva **Vlastimila Juppů**, který k poslednímu dubnu odchází také z postu ředitele nákupu. Představenstvo společnosti bude nadále tříčlenné. Jeho předsedou je stále **Jiří Zapletal**, generální ředitel holdingu. Místopředsedy zůstávají ředitel pro rozvoj **Michal Korecký** a generální ředitel Škody Transportation (bývalé Škody Dopravní technika) **Tomáš Krsek**.