

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

1. 4. 2005

číslo 7

OTÁZKA PRO...

„Cafeteria systém“ v denní praxi Českého Telecomu

Jako snad téměř každá úspěšná a rozvíjející se společnost v oblasti telekomunikací (ale nejen v této oblasti), nabízí i Český Telecom svým zaměstnancům zajímavý a moderní přístup v celé řadě otázek týkajících se lidských zdrojů.

Mohla bych zde hovořit o mnoha aspektech motivačních systémů, možnostech rotací, způsobů řízení výkonu přes aplikaci, rozvojové a nástupnické programy atd. Ráda bych se však zastavila u hodně skloňovaného termínu Cafeteria a přiblížila tento tolik diskutovaný volitelný systém přidělování benefitů.

Samotný systém plošného přidělování benefitů byl již popsán v řadě publikací, nicméně v praxi je používán v poměrně malém měřítku. Důvody jsou nasnadě – systém klade vysoké nároky jak na finanční, tak na organizační zabezpečení. Jinými slovy, hezká a obdivovaná myšlenka, jejíž realizaci je třeba pečlivě naplánovat a zorganizovat.

Samotný systém práce s benefity je jednoduchý; princip spočívá v tom, že každá pracovní pozice má přidělený stanovený počet bodů. Počet bodů má svou finanční hodnotu a je rovněž závislý na druhu vybraného benefitu. Hodnota každého bodu je proměnlivá, v každé dané oblasti ji ovlivňuje daňové zatížení a odvody na sociální a zdravotní pojištění u kaž-

dého konkrétního benefitu. Výhody tohoto systému jsou jasné – tento volitelný systém především umožňuje zaměstnanci zvolit si takový program, který nejlépe vyhovuje jeho individuálním potřebám.

Benefity si zaměstnanec vybírá a plánuje jednou ročně (pro lepší a snadnou evidenci používáme aplikaci BENEFITY). Je opravdu z čeho vybírat: počínaje klasickým životním pojištěním, penzijním pojištěním, příspěvkem na stavební spoření až po vzdělávání, léčiva, oční optiku, rekreaci, sport, kulturu atd.

Po naplňování benefitů se aplikace uzavře v předem avizovaném termínu a není již přístupná dalším změnám. Následně si zaměstnanec vytiskne potvrzení o naplňovaném programu a pak již nezbývá nic jiného, než čerpat jeho výhody...

S provozem Cafeterie máme bezmála dvouletou zkušenost a musím přiznat, že si na ni všichni velmi rychle zvykli, že se „zažila“ a dnes ji využívají prakticky všichni zaměstnanci. Dá se dokonce říci, že systém jako takový se významně podílí na stabilizaci zaměstnanců ve firmě a péči o ně a rozhodně je vizitkou firmy na trhu práce.

Danuše Slízková, HR Consultant
Český Telecom, a.s.



ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Delegování pravomocí má pro chod firmy velký význam

Většina podnikatelů si stěžuje na nedostatek času a na příliš mnoho práce. Jak uvádí www.educity.cz, nejčastějšími omluvami bývá:

Jsem příliš zaneprázdněný, než abych měl čas na delegování a vyřízení někoho jiného; nemám čas vysvětlovat úkoly a projekty; jsem jediná osoba, která to udělá správně. Výsledkem jsou zpožděné projekty a nespokojení zaměstnanci.

Delegování a předávání odpovědnosti jsou důležitým nástrojem motivování zaměstnanců. Jak na to?

– Identifikujte vhodnou osobu pro danou práci.

– Jasné a logicky určete cíl projektu a klíčové kroky.

– Stanovte jasné milníky a konečný termín.

– Poskytujte pravidelně zpětnou vazbu.

– Po dokončení projektu zhodnoťte celý proces se zaměstnancem, kterému byl projekt delegován.

– Ukazuje se, že všichni zúčastnění zjistí, co by mohli zopakovat, co změnit a co příště udělat jinak. Vy zjistíte, co se kdo naučil, a můžete přidělit větší odpovědnost a autoritu projektovému manažerovi.

E
EDUCITY
www.educity.cz

FINANČNÍ MANAGEMENT, MODERNÍ ŘÍZENÍ a PRÁVNÍ RÁDCE

Vyžádejte si výtisk na ukázkou či předplatné na adrese

predplatne@economia.cz nebo na bezplatné tel. lince 800 110 022.

FINANČNÍ MANAGEMENT

Vyšlo 1. číslo nového odborného časopisu vydavatelství Economia **Finanční Management**. Je určen pro vrcholový management odpovědný za finanční řízení středních a velkých společností. Každé dva měsíce se zabývá všemi stránkami strategického finančního řízení, zejména řízením kapitálu, peněžních toků a rizik, a jeho vlivem na výsledky firmy. Analyzuje trendy ve finančním řízení, informuje o odborných otázkách a novinkách potřebných k práci finančních specialistů. Přináší praktické příklady a zkušenosti, jak vykonávat práci efektivněji a přispívat k růstu hodnoty firmy.

Ukázkové číslo zdarma:

<http://ib.ihned.cz/predpl/a/nazk.php?ikamp=iHNed&tit=FM>

Předplatné a více informací:

tel. 233 071 915 nebo predplatne@economia.cz

KRÁTCE

Ministerstvo práce podpoří firmy, které zaměstnávají postižené



Ministerstvo práce a sociálních věcí hodlá v letošním roce rozdělít 110 milionů Kč podnikatelským subjektům, mezi jejichž zaměstnanci převažují zdravotně postižení. Tyto peníze mohou zaměstnavatelé použít například na stavební úpravy pracovišť.

Vyplývá to z návrhu programu na podporu obnovy nebo technického zhodnocení investičního majetku, o kterém bude informovat vládu ministr práce Zdeněk Škromach.

Podle materiálu pro vládu jsou podniky zaměstnávající víc než 50 % zdravotně postižených specifickou skupinou. „Musí se vyrovnávat s vyšší nemocností zaměstnanců, nízkou kvalifikací, omezenou možností technizace, a tím s vyšším podílem ruční práce,“ píše se v materiálu. Zároveň se tyto podniky pohybují v tržním prostředí, takže pro ně platí stejná pravidla jako pro ostatní, kteří takto znevýhodnění nejsou. Proto je třeba tento jejich handicap finančně vyrovnat, stojí v informaci pro vládu.

Příspěvek lze zaměstnavateli poskytnout na stavební akce, na úpravy a pořízení stroje nebo technologického zařízení umožňujícího zaměstnávání lidí se zdravotním postižením či na pořízení užitkového vozidla. Jeden subjekt může dostat maximálně 7 milionů Kč za rok. Pracovní místa vytvořená díky příspěvku musí být provozována nejméně tři roky, v případě malých a středních podniků dva roky.

V ČR existuje 150 až 180 zaměstnavatelských subjektů, jejichž pracovníci jsou z více než poloviny zdravotně postižení. Každoročně dostává finanční podporu kolem 50 z nich. „V souvislosti s vynaloženými prostředky bylo v roce 2003 vytvořeno 193 nových pracovních míst a udrženo 2756 pracovních míst pro tuto znevýhodněnou skupinu na trhu práce,“ tvrdí ministerský materiál.

TRH PRÁCE

Regulace práce v Česku patří k nejtěžším v Evropě

Vztahy mezi firmou a jejími zaměstnanci jsou v České republice téměř nejméně svobodné ze všech vyspělých zemí světa. Méně liberální poměry panují již jen v Portugalsku.

Regulace na českém pracovním trhu je výrazně vyšší než průměr starých zemí Evropské unie před rozšířením loni v květnu. Srovnání přináší nová analýza Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) „Cesta k růstu“, jež byla v minulých dnech publikována v Paříži.

Obtížné výpovědi

Expertí vlivné instituce zároveň pro každou zemi sepsali kolekce doporučení, které by jim měly přinést rychlejší vzestup životní úrovně. V kapitole věnované Česku je mezi nejvyššími prioritami i věta: „Usnadněte firmám individuální propouštění zaměstnanců.“

Právě ochrana lidí s pracovní smlouvou na dobu neurčitou před výpovědí je na evropské poměry nebývale silná.

Studie boří některé léta opakované předsudky. Třeba ten, že ve středu Evropy panuje „sociální dumping“ v podobě velmi svobodného pracovního práva, a nejvyšší regulace je naopak ve Francii, v Německu či tradičně v sociálně státech Skandinávie.

V Paříži je ale pracovní právo o málo strnulější, než je evropský průměr. I Finům, Švédům a Němcům pak může dát jejich šéf výpověď snáze než Čechům či Portugalcům.

Tam, kde je obtížné propouštět, však firmy zároveň i nejméně ochotně místa nabízejí. A tak v zemích s tuhým pracovním právem zároveň bývá i vyšší nezaměstnanost. Spojené státy americké, Irsko či Belgie, kde je propouštění nejsnadnější, mají i nejméně lidí bez místa.

Čeští politici se už OECD pochlubili, že připravují nová pravidla. Ministr práce Zdeněk Škromach již skutečně představil nový zákoník práce. Podnikatelé jsou však přesvědčeni, že volnost do vztahů mezi firmou a zaměstnancem nepřináší. V mnoha případech ji naopak omezuje.

Stěžují si, že zákoník například nedává šanci propustit člověka pro nadbytečnost, aniž by firma musela inscenovat organizační změny. „Je nelogické, aby lakýrník, který zaměstnává tři lidi a nemá momentálně takové množství zakázek, aby firma uživila tento počet zaměstnanců, obhajoval rozvázání pracovního poměru organizačními změnami,“ upozorňuje šéf Hospodářské komory Jaroslav Drábek. Zákoník také zvyšuje odstupné při výpovědi.

Je to přesně opačný trend, než razí například Finsko či Dánsko. „Jsou to silně sociálně orientované státy, ale tuto povinnost nevalují na zaměstnavatele. Sociální politiku tam dělá stát, nikoliv firmy. Dát výpověď je tam proto velmi snadné a odstupné je nízké,“ říká profesor Iain Begg z London School of Economics, který se zabývá sociální politikou.

Sociální síť na účet firmy

V Česku nebo Německu stát naopak nutí tuhou regulací do sociální politiky podnikatele. Ti se regulaci nemohou bránit jinak než zdrženlivostí a opatrným přijímáním nových zaměstnanců. Tuhá ochrana se tak otáčí proti lidem, které

chrání. I kvůli ní je nyní přes půl milionu lidí bez místa.

Ještě silnější regulací pak stát chrání místa určitým skupinám. „Jedním z nejperverznějších aspektů českého sociálního systému je v evropském srovnání velmi silná „ochrana“ žen na mateřské dovolené, kterým musí zaměstnavatel po dobu až tří let garantovat nejen přijetí zpět, ale dokonce i poskytnutí stejného nebo podobného místa, z něhož odcházely,“ upozorňují ekonomové Michaela Erbenová z České národní banky a Ondřej Schneider z Univerzity Karlovy.

Na první pohled takové pravidlo vypadá humánně a mělo by u žen zvyšovat jistotu, a tedy i ochotu děti mít. Ve skutečnosti je tomu právě naopak. Zaměstnavatelé se proto logicky ostražitě vyhýbají zaměstnávat ženy v „nebezpečném věku“.

Lenka Zlámalová

www.ihned.cz/zlamalova

Rakousko chce zjednodušit zaměstnávání cizinců



Rakouské ministerstvo vnitra chce zjednodušit zaměstnávání cizinců, kteří v alpské republice legálně žijí. Po obdržení povolení k pobytu v zemi by část žadatelů měla rychleji získat svolení úřadů s

nástupem do práce. Resort vnitra očekává, že po zmírnění podmínek se na pracovní trh dostane nanejvýš 2500 osob ročně, hlavně rodinných příslušníků již zaměstnaných cizinců. Členové rodiny totiž nebudou muset podstoupit celou administrativní proceduru. Tuto změnu podporuje i opozice.

V Rakousku se legálně zdržuje přes půl milionu cizinců včetně dětí, avšak jen necelých 200 tisíc z nich získalo souhlas úřadů k zaměstnání v alpské republice. Podle ministerstva však ani nové předpisy neumožní vydat v průběhu krátké doby desítky tisíc pracovních povolení, což by se mohlo projevit v nárůstu nezaměstnanosti.

Rakousko sice patří v EU k zemím s nejnižší mírou nezaměstnanosti, Vídeň ale zavedla až sedmileté přechodné období pro zaměstnávání lidí z většiny nových členských zemí EU. Šanci získat v zemi dlouhodobější legální práci mají z cizinců hlavně vysoce kvalifikované pracovní síly. To neplatí pro občany dřívější evropské patnáctky a dalších států, kteří mají volný přístup na rakouský trh práce.

Vídeňská vláda plánuje současně rozšířit povinné kurzy němčiny pro přistěhovalce. Kvůli řadě výjimek totiž kurzy nyní navštěvuje jen malá část cizinců. Vedle zvýšení rozsahu výuky německého jazyka na 300 ze stávajících 100 hodin budou muset imigranti absolvovat i výuku občanské nauky. Absolvování kurzu je pro cizince, s výjimkou například obyvatel EU, podmínkou pro prodloužení povolení k pobytu.

Nový mzdový systém v Erste Bank

Odborová rada a představenstvo Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG uzavřeli novou podnikovou dohodu. Je založena na mzdovém schématu kolektivní smlouvy spořitelny platící od 1. ledna 2005. „Díky nové podnikové dohodě teď máme určitě nejmodernější mzdový systém z celé rakouské finanční branže, protože se zaměstnanci přímo podílí na zisku podniku“, konstatuje generální ředitel Erste Bank Andreas Treichl. „Tímto mzdovým systémem se nám podařilo společně vyvinout model spočívající na třech pilířích: základním platu, individuální složce závislé na výsledku a – což je z mého pohledu skutečně převratné – podíl všech zaměstnanců skupiny Erste Bank na hospodářském výsledku podniku“, shrnuje Treichl nejdůležitější body.

České firmy platí jedny z nejvyšších daní ve střední Evropě

České firmy stále platí jedny z nejvyšších daní ve střední a východní Evropě. Z desítky zemí, které loni vstoupily do Evropské unie, platí do státní pokladny více pouze společnosti se sídlem na Maltě. Informovali o tom zástupci poradenské společnosti Ernst & Young.

České firmy státu ze zisku odvádějí zhruba 28 %. Skutečná daň je ale podstatně nižší. Díky odpisům a nejrůznějším úlevám klesá takzvané efektivní zdanění k úrovni 24 %. Například na Maltě firmy státu odvádějí o 8 % více a v Estonsku, které je jen o příčku níže než Česká republika, zhruba o 2 % méně. Nejnižší daň z nových členů platí společnosti v Litvě, kde to je necelých 13 %.

Struktura pracovních míst se poslední léta výrazně mění

Na přelomu tisíciletí vzrostla rychlým tempem v Česku nezaměstnanost. Impuls k tomu dala hospodářská krize 1997 a 1998, která přinutila v zápětí provádět v hospodářství zásadní strukturální změny.

Současně s tím došlo k omezování počtu pracovních příležitostí. Situaci silně ovlivnil zahraniční kapitál, který na jedné straně vytvářel nová pracovní místa, ale na druhé tlačil na efektivnější výrobu s nižším počtem zaměstnanců.

Mezi roky 1996 až 2004 ubylo v celé ekonomice zhruba 250 tisíc pracovních příležitostí. Přitom v primární a sekundární sféře ekonomiky to bylo celkem 320 tisíc. Znamená to, že terciární sféra, tj. služby, byla schopna zaměstnat za uvedené období 70 tisíc dalších pracovníků. Nejvíce se



relativně na úbytku pracovních míst podílelo zemědělství a lesnictví, kde v uvedeném období ubyla třetina – 110 tisíc pracovníků. V průmyslu to bylo zhruba 150 tisíc pracovníků.

Počet pracovních příležitostí se tam snížil celkově o desetinu. V rámci průmyslu však došlo k mimořádně velkým posunům nebo přesunům v rámci odvětví. Ve stavebnictví ubylo zhruba 60 tisíc pracovních míst.

Ve službách se na přírůstků pracovních míst o 80 tisíc ve sledovaném období nejvíce podílelo pohostinství a ubytování s nárůstem 30 tisíc míst, veřejná správa a obrana s nárůstem 20 tisíc pracovních příležitostí a zdravotnictví rovněž s 20 tisíci. V ostatních odvětvích služeb docházelo k úbytku – především ve školství, naopak v jiných úsecích služeb k růstu.

RECENZE

Terri Bowersocková: Úspěch může být i váš!

Terri Bowersocková je u nás v podstatě jako autorka neznámá, ale tato její kniha „Success – it can be yours!“ je velmi inspirativním čtením pro všechny, kteří chtějí něčeho dosáhnout a hledají cestu, jak na to. Velkým plusem zejména pro českého čtenáře, který je nedůvěřivý ke klasickým americkým „How to ...“ knihám je fakt, že Terri není profesionální spisovatelka nebo konzultantka. Je velmi úspěšnou podnikatelkou v oblasti interiérového designu a nemovitostí. Vše, o čem v knize píše, prožila na vlastní kůži, velmi otevřeně se zmiňuje o svých manažerských a podnikatelských chybách a poučeních, které si z nich vzala. Její příběh je o to působivější, že jako osoba s vrozenou těžkou dislexií nedokončila ani základní školu a podnikání pro ni znamenalo se vše učít „za pochodu“. Terri je živým důkazem toho, že k úspěchu je zapotřebí mnohem víc než vzdělání, něco, co dokáže chybějící vzdělání i do jisté míry nahradit, alespoň po dobu, než si člověk pak může dovolit na odborné věci najmout profesionála. Jde především o osobní rozhodnutí, přístup, silné odhodlání, vlastní motivaci a další.

V knize je popisováno několik velmi osobních zážitků, o jeden se s vámi podělím:

Po osmi letech snažení v roce 1992 byla Terri pozvána do slavné televizní „Oprah show“ – večer předtím, než se vysílání mělo konat, si o samotě sedla a rekapitulovala posledních osm let. Zjistila, že spíš než o výčet svých úspěchů se chce s lidmi podělit o něco jiného – o poznání, že není hloupá a líná, jak ji přesvědčovali ve škole, a že i s handicapem se dá zažít velký úspěch. A tohle potřebuje říct nahlas nejen

kvůli sobě, ale i kvůli všem ostatním, kteří zažili něco podobného.

Terri v současné době vlastní několik společností, jejichž roční obrat se pohybuje kolem 30 milionů dolarů. Přestože byla těžká dislektička, nyní úspěšně přednáší a dokonce píše knihy! Stala se Podnikatelkou roku, Ženou roku a získala mnoho ocenění za svůj přínos v oblasti malého a středního podnikání (včetně prestižní Blue Chip Award).

Některé postřehy z knihy:



Začněte vždy od svého snu, zvizualizujte ho a představte si, že jste ho již dosáhli. To vám dodá motivaci a elán ho realizovat. Najděte sílu a kuráž do akce. Zjistěte si předem, co všechno budete pro realizaci potřebovat. Poznejte svou vlastní motivaci – pracujte se sebou. Motivace je jako otisk palce – unikátní pro každého, vězte si a užívejte si nejen představu o naplnění svého cíle, ale už i cestu, po které jste se k němu vydali.

Každý na světě má nějaký handicap – nemoc, strach, nedostatek peněz, špatné vzory z dětství ... Přemýšlejte, jak se může nevýhoda stát vaším motivačním faktorem a vaší silnou „zbraní“. Použijte ji v pozitivním smyslu, místo abyste ji nenáviděli!

Výstup z workshopu „Kolo života“ o Terri Bowersockové a její knize „Success – it can be yours!“. Workshop je součástí vzdělávacího cyklu „Čaj o páté s ...“, ve kterém účastníci diskutují o zajímavých osobnostech a dílech z oblasti motivace, koučinku, managementu a podnikání. Další informace najdete na adrese www.koucinkcentrum.cz.

Monika Bartoníčková

PERSONÁLIE

• Společnost **Ahold Czech Republic**, která v tuzemsku provozuje síť supermarketů Albert a hypermarketů Hypertnova, opouští její první generální ředitel **Milan Růžička**. Stane se ředitelem pro střední Evropu společnosti **Electro World**. V tomto řetězci prodejen s elektronikou vystřídá k 1. dubnu **Nora Geira Laanbakena**.

• **Marco John Rota** se stal novým marketingovým ředitelem společnosti **Indesit Company** (dříve Merloni Elettrodomestici). Rota v letech 1993 až 2003 pracoval v různých italských společnostech na marketingových pozicích. Další dva roky působil jako mezinárodní vývojový manažer. Do Indesit Company nastoupil letos 1. března.

• Novou šéfredaktorkou deníku **Metro** se stala **Pavla Schwingerová**. V minulosti působila jako redaktorka a dramaturgyně zpravodajství České televize i jako publisherka časopisů Tina, Chvilka pro tebe, TV Revue a Rytmus života. Na vedoucích pozicích vytvářela i marketingové aktivity pro prodej deníku Mladá fronta Dnes, 12 časopisů a knižní produkce nakladatelství a vydavatelství Mladá fronta.

• Po osmiletém působení odešla koncem března z agentury **Boomerang Media** výkonná ředitelka **Klára Kynosová**. Výběrové řízení na uvolněnou pozici by mělo být uzavřeno zhruba do měsíce. Kynosová podle vlastních slov zůstane i nadále aktivní v oblasti médií a marketingu.

• Novou manažerkou komunikace společnosti **IBM Česká republika** se stala **Vladimíra Králíková**. Vladimíra Králíková, která bude mít na starosti řízení komunikačních aktivit v rámci České republiky, je absolventkou oboru Firemní management pro průmyslové a obchodní firmy Soukromé vyšší odborné školy.

• Do IBM přichází ze společnosti Tiscali. Novou generální ředitelkou distribuční společnosti **Středočeská energetická** bude **Petra Holomková**, která nahradí **Jana Veškrnu**. Holomková nahradila Veškrnu také v představenstvu podniku. Holomková dosud působila v SČE jako vedoucí odboru kontroly. Veškrna míří do Rumunska, kde bude zastupovat skupinu ČEZ.

• **Český Telecom** si bude po téměř pěti letech hledat nového mluvčího. Dosavadní tiskový mluvčí **Vladan Crha** z firmy odchází. Funkci byl dočasně pověřen **Vlastimil Sršeň** z tiskového oddělení. Crha do Telecomu nastoupil v roce 1998 a mluvčím byl od září 2000.

• **Tomáš Krsek** se stane novým generálním ředitelem Škody Transportation, s.r.o., Plzeň (ŠT), dříve Škody Dopravní technika. Na šéfa střežní dceřiné firmy Škody Holding přešel z postu finančního ředitele plzeňských strojů. Krsek zůstává místopředsedou představenstva celého holdingu.

• Novým vedoucím manažerem veletrhů **In-vex** a **Digitex** se stal **Petr Ondrášek**, který doposud působil jako manažer public relations a tiskový mluvčí. Dříve pracoval např. jako account manažer v reklamní agentuře Aetna. Na post šéfa public relations a mluvčího obou veletrhů nastupuje **Vítězslav Dohnal**.

PRÁVNÍ PORADNA

Větší ochrana zaměstnanců při insolvenční zaměstnavatele

Zajímalo by nás, jaké jsou změny na úseku ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Vláda prý schválila nějaké změny...

Hugo Procházka, Výškov

Máte pravdu, vláda schválila novelu zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (tzn. insolvence) a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Změny by měly začít platit od 1. října letošního roku.

Důvodem pro zpracování novely zákona o insolvenční je podle informací, které zveřejnilo ministerstvo práce a sociálních věcí, harmonizace s právem Evropské unie, zohlednění toho, že Česká republika je členem EU, a také posílení postavení zaměstnanců, kterým jejich zaměstnavatel nevyplácí mzdu.

Lidé, kterým jejich zaměstnavatel nevyplácí mzdu, se mohou obrátit na úřad práce a požádat o výplatu náhrady mzdových nároků. Aby mohli o tyto prostředky požádat, musí podat u příslušného krajského soudu na zaměstnavatele návrh na prohlášení konkurzu. Soud tuto skutečnost neprodleně oznámí úřadu práce. Jakmile úřad práce dostane písemné oznámení o podání návrhu, má povinnost vyvěsit na své úřední desce oznámení o této skutečnosti. Zároveň tak učiní i ministerstvo a údaj zveřejní na internetu.

Poté může dotčený zaměstnanec přijít na kterýkoli úřad práce a tam si podat žádost o výplatu náhrady mzdových prostředků. V momentě, kdy se s takovou žádostí dostaví první zaměstnanec, vyzve úřad práce zaměstnavatele, aby mu předložil seznam dlužných mzdových nároků, a to nejpozději do 14 dnů. Poté, co úřad práce seznam dostane, porovná a posoudí údaje zaměstnance a zaměstnavatele. V případě, že panuje shoda, oznámí úřad práce do deseti dnů poškozenému zaměstnanci, jakým způsobem mu prostředky vyplatí (na účet, složenkou apod.).

O vyplacení náhrady mzdových prostředků si může zaměstnanec požádat nejpozději do tří měsíců ode dne, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce, že je na zaměstnavatele podán návrh na prohlášení konkurzu. Výplatu dlužných mzdových nároků týkajících se těchto zaměstnavatelů je možné uplatnit pouze jednou za tři roky. Zaměstnanec si může požádat o

vyplacení až tří platů za posledních šest měsíců, během kterých mu zaměstnavatel nevyplácel mzdu. Měsíčně může zaměstnanec dostat nejvýše 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, v současné době 25 376 korun.

Tento postup platí v případech, že zaměstnavatel plní své povinnosti a spolupracuje s úřadem práce a výši zaměstnancem uplatněných mzdových nároků potvrdí. Pokud nastane případ opačný – zaměstnavatel se vůbec neozve a nereaguje na výzvy, nastane pro všechny zúčastněné situace značně složitější.

Tehdy musí úřad práce použít všechny možné nástroje právního řádu a o žádosti zaměstnanec vede správní řízení. Přes veškerou snahu úřadu práce přimět zaměstnavatele, aby splnil svoji zákonnou povinnost a potvrdil nároky zaměstnance, se to někdy nepodaří. Zaměstnanec pak čeká povinnost svůj uplatněný nárok prokázat, aby o něm úřad práce mohl ve správním řízení rozhodnout. Dotčený musí kromě existence pracovního vztahu doložit také výši nároku (výši mzdy). Pokud zaměstnanec nemůže prokázatelně dokázat, jakou pobíral mzdu, úřad práce mu vyplatí náhradu ve výši minimální mzdy.

Rozdíl pak může poškozený uplatnit soudně vůči zaměstnavateli. Pokud soud prohlásí konkurz, pak přímo v konkurzním řízení. Aby na nečinnost zaměstnavatelů jejich zaměstnanci nedopláceli, počítá novela zákona s tím, že úřady práce budou v takových případech uplatňovat razantnější postup a zákonné sankce. Úřady práce mají následnou povinnost uplatnit vyplacené prostředky jako pohledávku státu v konkurzním řízení.

V případě, že soud konkurz neprohlásí a rozhodne jinak, pak mají úřady práce povinnost vymáhat vyplacené náhrady od zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel sám neuhradil úřadu práce finanční prostředky v zákonné lhůtě tří týdnů, je v prodlení. Po marném uplynutí lhůty, případně na výzvu úřadu práce, je povinen uhradit také úroky z prodlení.

Odpověď byla zpracována na základě informací poskytnutých Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

JUDr. Hana Rýdlová
šéfredaktorka časopisu Právní rádce
(www.pravnicadce.cz)

Zlaté padáky pro zaměstnance

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky R 7/2000, 2 Cdon 1280/97 (Sb. s. r. 2000, 1:63)

„Dohoda, kterou se zaměstnavatel zavázal poskytnout zaměstnanci plnění (například



jednorázovou odměnu stanovenou násobkem jeho měsíční nebo roční mzdy) v souvislosti s ukončením výkonu funkce, do níž byl jmenován nebo zvolen, je pro rozpor se zákonem neplatná. Odstupné

může být takovému zaměstnanci poskytnuto jen tehdy, jestliže došlo ke skončení pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů a jestliže byl z funkce odvolán v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.“

Žalobci se domáhali, aby žalovaná zaplatila žalobci A 432 tisíc korun s úrokem 19 % od 1. ledna 1996 do zaplacení, žalobci B 396 tisíc korun s úrokem 19 % od 1. ledna 1996 do zaplacení a žalobci C 396 tisíc korun s úrokem 19 % od 1. ledna 1996 do zaplacení.

Žalobu zdůvodnili tím, že se žalovanou uzavřeli na dobu od 1. ledna 1994 do 31. prosince 1995 smlouvy o ustanovení do funkce generálního ředitele (žalobce A) a do funkcí zástupců generálního ředitele (žalobci B a C). Podle těchto „manažerských smluv“ doplněných dodatkem ze dne 22. prosince 1994 jim náleží v případě zániku smlouvy „podle čl. 10 písm. a), b), 2, 3 a 4 b) jednorázová odměna ve výši ročního platu podle čl. III smlouvy“. Přestože smlouvy „skončily uplynutím času dne 31. prosince 1995 a 1. ledna 1996“, žalovaná tyto jejich nároky neuspokojila. Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení, zda žalobcům náleží „jednorázová odměna“ ve výši „základního ročního platu“, v první řadě významný závěr o tom, zda uvedená ujednání je platným právním úkonem.

Více se o této problematice dočtete v příspěvku JUDr. Martina Soukupa, Právní rádce č. 3/2005, který vyšel 23. března 2005.

Newsletter HR Management

vydává společnost **Economia, a.s.**, ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HR Management, přihlaste se na www.economia.cz/newsletter