

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

29. 4. 2005

číslo 9

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

OTÁZKA PRO...

Outplacement: Kdy je potřeba využít služby psychologa?

Stále více společností přistupuje k využití služeb outplacement. Je mnoho cest, jak k projektu outplacement přistupovat. Kdy je a kdy není nutné využít služby psychologa?

Propouštění je obvykle emočně velice náročné, a to nejen pro propouštěné, ale i pro všechny ostatní zúčastněné, tedy pro velkou část zaměstnanců, a najme-li společnost konzultanty, tak i pro ně. Propouštění je jiné než všechny ostatní stresové situace související se zaměstnáním, protože jde o obavy z ohrožení budoucí existence (ekonomická situace ovlivňující životní styl, splácení závazků, ovlivnění statusu). Jako má každý člověk jiný práh bolesti, tak má také jinou míru psychologické zátěže, která je pro něj traumatizující. Zátěž často začíná už při šíření různých zpráv o možném propouštění, najisto se s ní zaměstnanec setká v okamžiku sdělení výpovědi. Někde v této situaci se rozhoduje, jestli tento konkrétní člověk bude potřebovat odbornou pomoc.

Způsob sdělení výpovědi sice může hrát velkou roli ve zvládnutí této náročné situace, ale záleží i na osobnosti toho kterého zaměstnance a na životních okolnostech, v nichž se právě nachází, nebo nejspíše na součtu těchto vlivů. Prožívané trauma se může pohybovat na škále od zcela lehkého („Novou práci si najdu bez potíží a jsem vlastně rád/a, že už to nemusím řešit“ s mírnou nejistotou, jestli práci opravdu sežene tak snadno) po velmi těžké („Jsem neschopný/á, nemám pro nikoho žádnou cenu, už si nenajdu práci a můj život tím končí“ s mírnou nadějí, že to přece jen tak zlé nebude, ale s reálným rizikem suicida).

U všech zaměstnanců jde zpočátku především o obavu, že „přijde řada i na mě“. V případě, že konkrétní zaměstnanec ví (kdo může mít takovou jistotu?), že na něj nedojde, jde o vliv stísněné atmosféry ovládající pracoviště.

Speciální kategorií je v době propouštění management, který na propouštění přímo pracuje (otázkou zátěže manažerů a jejich psychologické přípravy jsem se zabývala v článku Psychologické aspekty propouštění kvůli reorganizaci, Human Resources Manager 17/2004). Nejčastěji u manažerů převládá snaha existenci tlaku popřít a chovat se, jako by se nic nedělo. Může u nich jít často i o chronický stres, který začíná už v době, kdy se o propouštění uvažuje, přes dobu, kdy se rozhoduje o tom, kolik zaměstnanců odejde a kteří to budou, dále

v době, kdy výpovědi oznamují a následně musí zvládnout zjištěné emoce svých zůstávajících podřízených a stabilizaci. V průběhu přijde čas zvládnout pocity viny, které mohou být s tím vším spojené.

Nejdůležitější cestou, jak podpořit zvládnutí této stresové situace, je zachování rozumné míry. Stává se, že management naplánuje propouštění velkého počtu zaměstnanců a zároveň vyvíjí tlak na rychlé propouštění a úsporu nákladů. Zacházení s lidmi, kteří jsou v krizi, vyžaduje především odpovídající kvalifikaci a psychologickou stabilitu. Nemělo by se stát, že v zájmu urychlení akce nebo ve snaze snížit



náklady firma pověří práci s propouštěnými ty, kteří na to nejsou připraveni.

Setkala jsem se s konzultantkou, která měla hovořit s propouštěnými ihned po sdělení výpovědi. Její zaměstnavatel jí naplánoval i deset takových rozhovorů denně. Přestože její úkol byl v podstatě pozitivní (nabídka konkrétní podpory při hledání místa), těsně po sdělení výpovědi byly emoce lidí velmi zjištěné a tato pracovnice, i když na to nebyla nijak připravena, byla nucena je zvládnout. Bylo velmi smutné

vidět, jak se zmítá v pocitech viny, že lidé v její přítomnosti cítili smutek nebo rozladění. Snažila se dát jim naději, klidně i falešnou, jen aby už měla lepší pocit a nemusela jejich negativní emoce snášet, protože se za ně cítila vinná. Taková situace by nenastala, pokud by pozici konzultantky zastával člověk vyškolený v krizové intervenci – ten by si měl dokázat uvědomit svoje pocity viny i jejich zdroj a vyhnout se tendenci okamžitě poskytnout falešnou naději. Vyškolený člověk by zřejmě věděl, že není možné udělat takových rozhovorů tolik, protože potom nemůže poskytnout kvalitní podporu a škodí i sám sobě. Jednoduše řečeno: Je nutné nechat tuto práci odborníkům.

Lepšímu zvládnutí situace propouštění můžeme podpořit promyšlenou komunikací směrem k zaměstnancům, poskytováním informací pro snazší vyhledání nového místa, ale také konzultacemi zpracování životopisu, nácvikem výběrového rozhovoru pro propouštěné zaměstnance, dále tréninky propouštění pro manažery a poskytnutím psychologické podpory pro ty zaměstnance, kteří o to projeví zájem.

Mgr. Hana Kyrianová, personální psychologka, hana@kyrianova.cz

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.pravnickaradce.ihned.cz/konference

KRÁTCE

Za prací nejvíc dojíždějí Středočeši

Intenzita dojíždění za prací ve Středočeském kraji v posledních letech významně vzrostla a je nejvyšší v celé zemi. Převyšuje o více než 15 % celorepublikový průměr. Na cestě do zaměstnání strávili Středočeši denně průměrně 38 minut. Vyplývá to z údajů, které zpracoval Český statistický úřad na základě výsledků sčítání lidí, domů a bytů v roce 2001.

Intenzita vyjížděky za prací vzrostla ve Středočeském kraji ze 47 % v roce 1991 na 52 % v roce 2001. Nejvyšší byla zjištěna v okresech Praha-východ, Praha-západ a Beroun. Nejvíce stouplo vyjíždění za prací do jiného kraje, méně do jiných okresů kraje a do zahraničí.

Ve sledovaném desetiletí se zvýšil počet Středočechů dojíždějících za prací do Prahy o 26 tisíc na celkových 96 tisíc. To je 30 % z celkového mezikrajského pohybu a současně největší pohyb za prací v rámci celé ČR. Zdvohnásobil se mj. i počet dojíždějících z okresu Kladno do metropole, a to na 18 tisíc. Do Prahy za prací jezdilo i více lidí z Kolínska a Mělnicka. Většina dojíždějících, a to 46 %, cestovala veřejnými dopravními prostředky. Přes 37 % využívalo individuální dopravu, a to především osobní automobil. Více než 9500 osob, tedy přes 3 % dojíždějících, chodilo do práce pěšky. Většinou ti, kteří byli v místě zaměstnání přechodně ubytováni.

Změny v hospodářství v 90. letech minulého století přinesly snížení pracovních příležitostí v menších obcích a městech a z toho plynoucí nutnost najít si zaměstnání ve větších městech a průmyslových centrech.

Za prací do jiných krajů jezdilo ve středních Čechách téměř 38 % všech dojíždějících, což je výrazně největší podíl v celé republice. V roce 2001 to bylo celkem téměř 106 tisíc Středočechů, což je o 65 tisíc více, než kolik jich za prací do Středočeského kraje dojíždělo z jiných krajů. Region tak má nejvyšší pasivní saldo dojížděky ze všech krajů.

VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělání v praxi: Jaké dovednosti potřebují zaměstnanci

Počátkem dubna se sešla skupina odborníků z oblasti personalistiky a vzdělávání z předních mezinárodních organizací a personálních agentur na českém trhu, aby rozvinuli diskusi na téma vzdělání a uplatnění se v dnešním pracovním prostředí. Akci organizovala škola Prague College ve spolupráci s pracovním serverem jobpilot/monster.cz a dala podnět k zajímavé diskusi a postřehům k aktuální situaci vzdělávání a zaměstnanosti v České republice.

Účastníci diskuse hovořili o současné situaci zaměstnanosti v ČR, dovednostech, které zaměstnavatelé očekávají nyní a v budoucnu, a jakým způsobem mohou vzdělávací instituce pomoci zaměstnavatelům získat potřebné lidi. Cílem setkání bylo najít způsob spolupráce a komunikace mezi vzdělávacími institucemi a organizacemi tak, aby absolventi našli uplatnění v oboru studia a aby společnosti získaly kvalifikované a schopné zaměstnance.

Jaké jsou současné trendy zaměstnanosti v regionech a s jakými dovednostmi a znalostmi přicházejí dnešní zaměstnanci do práce?

Problematickou situací na trhu práce je velké množství zaměstnanců, kteří postrádají klíčové dovednosti potřebné pro efektivní výkon v práci. Podle Ladislava Hadáčka ze společnosti jobpilot je u nás nedostatek talentovaných lidí, protože nejsou vybaveni určitými dovednostmi, a to zejména v oblasti informačních technologií.

V práci se proto zaměstnanci potýkají s problémem, jak správně a efektivně využívat informační technologie ke svému prospěchu, a podle personalistů ještě nejsou připraveni ani schopni používat například eLearning jako doplněk k dalšímu vzdělávání. Zaměstnavatelé jsou proto v dnešní době nuceni vybírat si potenciální zaměstnance z malého množství uchazečů o zaměstnání a jejich možnosti výběru jsou limitovány. Většina personalistů souhlasila s tím, že vědomosti z oblasti informačních technologií jsou v dnešní době vysoce žádány a lidé je většinou nejsou schopni nabídnout na kvalitní úrovni. Mezi dalšími požadovanými dovednostmi, kterých si zaměstnavatelé cení, byly uvedeny také jazykové znalosti, komunikační dovednosti a profesionální přístup zaměstnanců.

Personální agentury a společnosti mají širokou nabídku pracovních možností, ale často nemůžou pozice obsadit kvůli nedostatku zaměstnanců s požadovanými dovednostmi. Právě nedostatek zaměstnanců s klíčovými dovednostmi pro určité pozice by mohl dát šanci zaměstnancům ze zahraničí, kteří by mohli být přínosem pro organizaci. Zaměstnávání cizích občanů je ale problematické, protože musejí

projít časově náročnou administrativní procedurou kvůli získání pracovního povolení, a tak většina společností dá přednost našemu občanovi, který může mít nižší kvalifikaci a nedostatek praxe, protože je pro společnost jednodušším a levnějším řešením.

S problémy s nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců se převážně potýkají mimopražské regiony. Většina z místních potenciálních zaměstnanců hledá uplatnění s lepším platovým ohodnocením a podmínkami v Praze. Pražské společnosti jsou schopny nabídnout zaměstnancům větší výběr pozic, možnost postupu a atraktivní finanční zázemí.

Jak mohou společnosti získat kvalifikované zaměstnance s požadovanými dovednostmi?

Jedním z možných řešení je změna ve způsobu vzdělávání studentů na školách a přizpůsobení studia požadavkům dnešního pracovního prostředí. Výsledkem dnešního vzdělávání je propastný rozdíl mezi tím, co se studenti učí na vysokých školách, a tím, co se od nich očekává po absolutoriu.

Školy by měly změnit způsob výuky a nabídnout prakticky orientované studium vedené učiteli s akademickými, ale i praktickými zkušenostmi z oboru, a celkově přizpůsobit výuku dnešním potřebám. Spolupráce škol s profesními organizacemi by se dále měla rozšířit za účelem snížení sponzorovaného výzkumu a praktických projektů pro studenty vysokých škol.

Diskuse byla přínosem k identifikaci problémů, které přetrvávají v oblasti vzdělání a zaměstnanosti na našem trhu a vyústila v konkrétní řešení stávajících problémů.

Na bázi diskuse byla Prague College společně se společností jobpilot schopná podat konkrétní návrh, jak vylepšit dovednosti zaměstnanců a připravit je na vstup do práce.

Prague College a jobpilot plánují na květen další spolupráci s personálními agenturami a personálními odděleními organizací. Jednotlivé aktivity budou zahrnovat workshop pro personalisty na téma „Jak lépe spolupracovat s univerzitami a organizacemi“ a další semináře určené pro širokou veřejnost na aktuální témata, jako například psaní životopisu a prezentační dovednosti. Prague College a jobpilot dále chtějí zachytit názory personalistů na stav vzdělání a zaměstnanosti v České republice v celostátním průzkumu.

Jaký je váš názor na stav vzdělání a zaměstnanosti v Česku? Souhlasíte s názory prezentovanými v tomto článku, nebo máte jiné zkušenosti? Pošlete nám svůj komentář. Více informací o HR akcích a diskusích najdete na www.praguecollege.cz.

Nové domény .jobs a .travel

Na internetu bude brzy možné registrovat si nové domény s koncovkami .jobs a .travel. Zavedení domén pro služby v oblasti lidských zdrojů a cestovního ruchu schválila ICANN – organizace, která má celosvětově správu domén na starosti. Organizace to oznámila na



svém webu. Již dříve ICANN rozhodla o přijetí nových domén .cat, .post a .mobi.

Doména .post má sloužit pro potřeby Univerzální poštovní unie a .mobi pro výrobce a operátory v mobilních telekomunikacích. Správci těchto domén nyní jednají o jejich komerčním

zavedení. Diskuse pokračují o doménách .asia, .mail, .tel a .xxx.

Prvních sedm domén nejvyšší úrovně bylo přijato v roce 1980. Patří mezi ně koncovky .com, .edu, .gov, .int, .mil, .net a .org.

O 20 let později si rozvoj internetu vyžádal přijetí dalších sedmi. Mezi domény nejvyšší úrovně patří i tzv. národní domény pro jednotlivé země, například .cz, .de a podobně. Pod doménami nejvyšší úrovně si zájemci mohou registrovat vlastní doménová jména, která tvoří základ adres internetových stránek.

Češi v soutěži Euromanager pátí!

Ve finále 25. ročníku soutěže GMC Euromanager, které proběhlo v portugalském Lisabonu, obsadila Česká republika reprezentovaná týmem složeným ze studentů Vysoké školy ekonomické a Univerzity Karlovy a soutěžící pod patronátem společnosti Microsoft cenné páté místo. Tímto umístěním navázalo Česko na dosavadní úspěšnou bilanci a opětovně potvrdilo, že patří ke světové špičce. Úspěch českého týmu je o to cennější, že si účast ve finále zajistil vítězstvím v náročné semifinálové skupině, do níž byly mj. vylosovány týmy z Francie, Belgie, Německa či Itálie.

GMC Euromanager je největší mezinárodní soutěž svého druhu na světě v oblasti simulace strategie řízení společnosti. Je unikátní možností, jak si ověřit své znalosti a manažerské schopnosti v oblasti prodeje, marketingu, financí, logistiky, výroby a lidských zdrojů v podmínkách trhu EU velmi blízkého reálnému prostředí. Od roku 1980 až do současné doby se soutěže GMC Euromanager zúčastnilo více než 270 tisíc manažerů, studentů a podnikatelů z celého světa. GMC probíhá ve třech kolech na národní úrovni, po nichž následuje mezinárodní finále s účastí nejlepšího týmu z každé země. Česká republika se k projektu připojila poprvé až v ročníku 2001-2002 a její dosavadní bilance je impozantní. Po vítězství v Paříži obsadila v roce 2003 v Maccau třetí místo a v loňském roce na portugalském ostrově Madeira opět třetí místo.

TRH PRÁCE

Analytici: Význam práce z domova kvůli drahé ropě poroste

Význam práce z domova v budoucnu díky informačním technologiím a kvůli drahé ropě poroste, shodli se analytici oslovení ČTK. Produktivita práce se prý nesníží, protože ubudou zbytečné porady. Ekonomové ale varují před psychickými problémy plynoucími z osamělosti.

Práci z domova kvůli vysokým cenám ropy mimo jiné nedávno doporučila i Mezinárodní agentura pro energii (IEA). Denní dojíždění za prací bude čím dál dražší, a tak alternativní způsoby dopravy pracovní síly budou získávat stále více navrch, uvedl počítačový expert Eduard Hlava pro server Lupa.cz. Práce z domova není podle něj v Česku sice ojedinělá, ale zaměstnavatelé stále dávají přednost tomu, aby měli své pracovníky pod dohledem. Mnoho profesí přitom



lze dnes provozovat z tepla domova, dodal Hlava. Okruh lidí pracujících doma se bude rozšiřovat, což souvisí s rozvojem informačních technologií a jejich dostupností, řekl analytik HVB Bank Pavel Sobišek. Souvislost s růstem ceny ropy ale příliš nevidí v Evropě, protože zde je rozšířená veřejná doprava.

Ve vyspělých ekonomikách vzniká většina hrubého domácího produktu v sektoru služeb a

právě zde je v mnoha odvětvích možnost nahradit cestování komunikací pomocí vysokorychlostní datové komunikace, souhlasil analytik Patria Finance David Marek. Pozitivním vedlejším aspektem by podle něj byla možnost bydlet mimo velká sídla a zlepšení životního prostředí.

Analytik PPF Pavel Kohout soudí, že produktivita práce by při činnosti z domova možná naopak vzrostla, protože by odpadly různé rušivé a časově náročné jevy, jako třeba porady. „Spíše by hrozily jiné problémy: nedostatek komunikace s lidmi mimo domov může mít negativní psychické následky,“ upozornil ekonom.

Analytik Arjun Murti z investiční banky Goldman Sachs před několika týdny šokoval trh předpovědí, že cena ropy by mohla vylétnout až ke 105 dolarům za barel, což by byl více než dvojnásobek oproti současnému stavu. Čeští analytici tento scénář připouštějí, většina z nich se ale domnívá, že by taková cenová hranice mohla padnout jen za mimořádných okolností.

Mezinárodní agentura pro energii je dceřinou společností Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD).

Březen přinesl mírné zlepšení tísnivé situace na trhu práce

Koncem března 2005 evidovaly úřady práce 540,4 tisíce uchazečů o práci, ke konci února 555 tisíc. Snížení počtu nezaměstnaných o 14,6 tisíce za březen a o 6,7 tisíce v únoru je výsledkem pravidelného sezónního poklesu.

Míra registrované nezaměstnanosti dosažitelných uchazečů se dostala ke konci března na 9,4 %, před měsícem činila 9,6 %. Míra nezaměstnanosti počítaná ze všech uchazečů o práci byla ke konci března 10,3 % a byla proti 10,7 % v březnu 2004 přece jen zřetelně nižší. Úřady práce měly ke konci března k dispozici jen 53 749 volných pracovních míst, na jedno volné místo v současné době připadá 10,1 uchazeče.

Přítom je nutné konstatovat, že počet evidovaných volných míst se ve srovnání se stavem před rokem zvýšil o 11 343.

Situace v regionech ČR je výrazně diferencovaná. V Praze a okolí, v Mladé Boleslavi a Českých Budějovicích je míra nezaměstnanosti nižší než 5 % a v okresech severozápadních Čech a v okresech severní Moravy přesahuje 15 %.

V průběhu března se na úřadech práce nově zaevidovalo 43 129 osob, z evidence bylo vyřazeno 57 719. K vyřazení nejvíce přispělo umístění 41 267 nezaměstnaných do práce, z toho 9990 jich umístily přímo úřady práce. Dalších 14 137 osob bylo vyřazeno z ostatních důvodů.

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

PERSONÁLIE

• Hlavním ekonomem České spořitelny byl 19. dubna jmenován ředitel Odboru strategických a ekonomických analýz **Viktor Kotlán**. Na pozici hlavního ekonoma vystřídal člena představenstva Pavla Kysilku. Do ČS nastoupil v listopadu 2004 z ČNB, kde byl ředitelem odboru měnové politiky a strategie. Absolvoval ekonomii na Masarykově univerzitě v Brně, na Hoogeschool van Utrecht v Nizozemsku a doktorandské studium na Ekonomické fakultě VŠB-TU v Ostravě. Je členem výkonného výboru České společnosti ekonomické.

• Novým generálním ředitelem obchodu slovenské divize farmaceutické společnosti **Zentiva** se stal **Jozef Belčík**. Ve funkci nahradil **Josefa Valentu**, který byl jmenován generálním ředitelem společnosti **Zentiva CZ**.

• Novým členem představenstva automobilky **Škoda Auto** pro oblast technického vývoje se stal **Harald Ludanek**, který dosud zastával funkci vedoucího technického vývoje automobilky. Počet členů představenstva se tak opět po třech letech rozšířil na šest. Harald Ludanek vystudoval vysokou školu pro veřejnou správu a finance v Sigmaringenu a technickou univerzitu v Clausthalu v oboru všeobecné strojírenství. Pracoval v Institutu technické mechaniky. Od roku 1992 působil na různých postech v oblasti výzkumu a vývoje v rámci koncernu Volkswagen. Od roku 2000 byl vedoucím koncernového vývoje-řízení Volkswagen AG a od roku 2002 vedoucím technického vývoje Škoda Auto.

• Předsedou představenstva leasingové společnosti **CAC Leasing** se stal k 19. dubnu dosavadní člen představenstva **Christoph Greussing**. Nahradil **Jiřího Kubička**, který po deseti letech v čele firmy bude pokračovat v její dozorčí radě. Greussing od července 2001 do září 2004 předsedal HVB Bank v Srbsku a Černé Hoře a v letech 1997 až 2001 byl viceprezidentem HVB Bank v Rumunsku. Dříve působil v Bank Austria Creditanstalt.

• Liberecká stavební společnost **Syner** má generálního ředitele. Největší stavební firmu v Libereckém kraji dosud řídili její dva majitelé Jiří Urban a Petr Syrovátko, kvůli rostoucímu pracovnímu vytížení se ale rozhodli zřít nový post. Na místo generálního ředitele jmenovali **Martina Borovičku**, který do loňského listopadu vedl pardubický Aliachem.

• Novým šéfredaktorem deníku **Superspy** bude od května **Ondřej Höppner**, vystřídá tak **Luďka Staňka**. Do Superspy nastoupí také art director **Vladimír Dundr**. Oba dosud působili v bulvárním nedělníku Aha!

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.cz

Vice informací: www.koucinkcentrum.cz, info@koucinkcentrum.cz

■ Garanti konference: Business Leaders Forum, International Coach Federation ■ Partneri: Harford Personnel Development, EduCity, Zátěží Catering Group ■ Mediální partneri: SPraze, Moderní řízení, iHned.cz, Personál

PRÁVNÍ PORADNA

Podmínky dohody při prohlubování kvalifikace

Uzavřeli jsme před dvěma lety s jedním naším zaměstnancem dohodu o prohloubení kvalifikace podle § 143 zákoníku práce. V dohodě se zavázal, že setrvá v pracovním poměru u zaměstnavatele po dobu pěti let a pokud tento závazek nesplní, uhradí zaměstnavateli veškeré náklady, které mu v souvislosti s prohloubením kvalifikace vznikly.

Zaměstnanec nyní skončil pracovní poměr výpovědí, tedy po dvou letech od uzavření dohody, a odmítá náklady v plné výši uhradit. Jak máme dále postupovat?

Robert Zezula, Teplice

Tak zvanou stabilizační dohodu uzavřenou v souvislosti s prohlubováním kvalifikace je možné uzavřít pouze v případě, že předpokládáné náklady dosáhnou alespoň 100 tisíc korun. Jestliže se jedná o tento případ, pak se dohoda uzavírá ve smyslu § 143 zákoníku práce.

Zaměstnavatel se v dohodě zavazuje, že umožní zaměstnanci prohloubení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zaváže prohloubit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle však po dobu pěti let v pracovním poměru, nebo mu uhradit náklady spojené s prohlubováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže rozváže pracovní poměr ještě před prohloubením kvalifikace. Dohodu však nelze sjednat, pokud se jedná o prohlubování kvalifikace pro práci

sjednanou v pracovní smlouvě, která je povinností zaměstnance.

Zákoník práce stanoví, jaké taxativní náležitosti musí dohoda obsahovat. Musí mít písemnou formu, dále v ní musí být uvedeny druh kvalifikace a způsob jejího prohloubení, doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru, druhy nákladů, které bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru, a nejvyšší celková částka, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit.

Jestliže stabilizační dohoda neobsahuje jen jednu z výše uvedených náležitostí, je neplatná. Zákoník práce v § 143 odst. 5 rovněž stanoví,

že nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze zčásti, povinnost uhradit náklady se poměrně sníží.

Pokud by ve stabilizační dohodě bylo výslovně sjednáno, že zaměstnanec uhradí veškeré náklady i v případě, že závazek setrvat v pracovním poměru splní jen zčásti, pak by toto ujednání šlo nad rámec zákona, dohoda by byla v tomto bodě neplatná a zaměstnanec by měl povinnost uhradit náklady zaměstnavateli, ale pouze v poměrné výši za dobu, za kterou závazek nesplnil.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka časopisu Právní rádce

www.pravniradce.cz



ru splní jen zčásti, pak by toto ujednání šlo nad rámec zákona, dohoda by byla v tomto bodě neplatná a zaměstnanec by měl povinnost uhradit náklady zaměstnavateli, ale pouze v poměrné výši za dobu, za kterou závazek nesplnil.



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

Časopisy vydavatelství Economia MODERNÍ ŘÍZENÍ FINANČNÍ MANAGEMENT PRÁVNÍ RÁDCE

Vyžádejte si výtisk na ukázk
či předplatné na bezplatné telefonní
lince 800 110 022 nebo na e-mailové
adrese predplatne@economia.cz

- Největší evropský výrobce automobilů Volkswagen pověřil místopředsedu představenstva české divize Škoda Auto **Winfrieda Vahlanda** dohledem nad svými aktivitami v Číně. Wahland převzme zodpovědnost za čínské operace Volkswagenu v červenci a nahradí tak v této funkci Folkera Weissgerbera. Společnost již dříve ohlásila, že Weissgerber, který je rovněž šéfem produkce, koncem června odejde.

- Skupina **Mittal Steel Company**, druhý největší evropský výrobce oceli, chce sloučit své firmy ve střední a východní Evropě s podniky v západní Evropě a vytvořit jednotnou evropskou strukturu. S tím souvisí i několik personálních změn ve vedení podniků. Mittal Steel Ostrava, dříve Ispat Nová huť, nově povede **Němec Gregor Münstermann** místo **Franška Chowaniece**.

- Novým výkonným ředitelem **Českého Telecomu** pro provoz byl jmenován **Zdeněk Kaplan**. Ten ve firmě působí už od loňského července, kdy nastoupil na post výkonného ředitele pro informační systémy. Výkonným ředitelem pro provoz byl Kaplan jmenován v souvislosti se sloučením stávajících útvarů „Informační systémy“ a „Sítě“, čímž byla vytvořena nová jednotka „Provozy“.

- Novým výkonným viceprezidentem pro finance dominantního poskytovatele pevných linek na Slovensku společnosti **Slovak Telecom** se stal **Szabolcs Gáborjáni-Szabó**. Ve funkci nahradil **Marka von Lillienksiolda**, který odchází do dceřiné společnosti Deutsche Telekom – **T-Venture**.

- Vedení společnosti **Eurotel** jmenovalo novým ředitelem pro širokopásmové služby **Stanislava Kůru**. Ten do nově vytvořené funkce nastoupil z managementu společnosti McKinsey & Company v Praze a Silicon Valley v Kalifornii.

- Novou finanční ředitelkou frýdecko-místecké hutní firmy Válcovny plechu se stala **Marcela Blachová-Mikšová**. Funkci převzala po **Pavlu Tomáškově**, který dosud působil jako finanční i obchodní ředitel. Tomášek bude v podniku nadále šéfovat pouze obchodu. Blachová-Mikšová přišla do válcoven z ostravské Nové huti (nyní Mittal Steel Ostrava), kde pracovala například ve finančních úsecích nebo jako vedoucí oddělení generálního a obchodního ředitele.