

line

HRM

2. 10. 2009
číslo 17

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

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

TRENDY

Outplacement zmírní dopady propouštění

S pojmem outplacement se v posledních měsících, kdy velké procento společností snižuje počty zaměstnanců, setkáváme stále častěji. Co si pod pojmem outplacement, pro který v češtině nenajdeme odpovídající jednoslovný ekvivalent, můžeme představit?

Co to je?

Outplacement je souhrn různých metod, nástrojů a aktivit, kterými se zodpovědní zaměstnavatelé snaží zmírnit negativní dopady redukce počtu zaměstnanců. Outplacement lze připravit a nabídnout jak jednotlivci, tak skupině. Hlavní důraz se při outplacementu klade na propouštěné zaměstnance, pro které znamená ztráta zaměstnání velký zásah nejen do pracovního, ale také do osobního života. Propouštění však zasáhne výrazně i interní chod společnosti, náladu uvnitř kolektivu a může mít i dopad na okolí, zákazníky a povědomí o společnosti na veřejnosti. Dobře připravený outplacement je komplexní program, který zahrnuje osobní péči o propouštěné, komunikaci dovnitř firmy, vůči obchodním partnerům, veřejnosti a úřadům.

S kým?

Velké společnosti často využívají při přípravě a zajištění průběhu outplacementových aktivit externí personálněporadenské společnosti, které mají s těmito projekty dlouholeté zkušenosti. Personálněporadenské společnosti, které se zabývají projekty outplacementu, mají nejaktuálnější informace z pracovního trhu a v určitých případech mohou zprostředkovat práci u svých klientů. Projekty mohou být připraveny individuálně pro jednotlivce nebo také hromadně pro větší skupinu propouštěných zaměstnanců. Podstatou externě prováděného outplacementu je osobní kontakt zaměstnance

s odborným poradcem, který poskytuje propouštěnému zaměstnanci podporu a provází jej tímto složitým obdobím. Poradce pomáhá zaměstnanci zorientovat se na trhu práce, radí mu, jak postupovat při hledání nové příležitosti, jak sestavit životopis a jak se připravit na pohovory a výběrová řízení. Měl by propouštěného naučit umět „prodat“ své silné stránky a umět znát své hodnoty. Poradce poskytuje nejenom praktické rady, ale funguje zároveň také jako psychická opora, měl by ho také povzbudit, naladit ho optimisticky pro hledání nové práce a dát mu vůbec chuť najít si novou práci.

Jak?

Pro každou firmu a situaci je vhodný jiný rozsah pomoci propouštěným, proto by vždy nabídka outplacementu od externích firem měla být na míru šitá, účinná a dostupná. Najatá společnost by měla mít sama dobré renomé na pracovním trhu a své zkušenosti by měla na vyžádání podložit konkrétními referencemi. Konzultant, který bude outplacement provádět, by měl předložit konkrétní program a časový plán procesu outplacementu. Měl by mít sám zájem setkat se s manažerem společnosti nebo týmu, kterého se outplacement týká, a získat tak informace o firemní kultuře, o složení týmu a důvodech propouštění. Konzultant s manažerem by měli k zaměstnancům mluvit stejným jazykem, tedy domluvit se, aby naopak jejich nespokojenost nenapáchala více škod než užitek.

Outplacement je velmi citlivý proces a jeho průběh záleží na úzké a křehké komunikaci zaměstnavatel – konzultant – zaměstnanec. Už jen samotné slovo „výpověď“ vyvolává pocit strachu, bezraděje a zoufalství.

(Pokračování na stránce 2)



Markéta Švedová

V aktuálním čísle odborného měsíčníku
HR Management
se mimo jiné dočtete:



- Absolventy už firmy nehýčkají
- Hodnocení není trestem
- Konflikty řeší facilitace
- Zdraví a pracovní prostředí
- Rovné šance a diverzita

V ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:
tel. 800 110 022 nebo www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

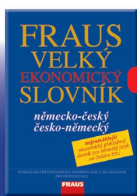
AKTUÁLNĚ

Vzdělávání top managementu je největší slabinou českých firem

K překvapivým zjištěním došla společnost Deloitte, která letos v červenci spolu s institucí Czech Institute of Directors zrealizovala průzkum směřovaný na správu a řízení společnosti. Za tři základní složky corporate governance v ČR lze podle průzkumu považovat funkce představenstva, dozorčí rady a dále interního auditu, které se vyskytují v podstatě u všech oslovených společností. Je zásadním zjištěním, že společnosti v ČR neinvestují do uceleného a dlouhodobého vzdělávání zástupců těchto složek, zejména členů představenstva a dozorčí rady. Společnosti, které pravidelně vzdělávají své členy řídicích orgánů jsou z odvětví telekomunikací a bankovníctví. „Zkušenosti, které máme z kurzů pořádaných CIO, potvrzují, že členové správních orgánů jsou velmi často překvapeni tím, co by měli znát a za co jsou právně odpovědní,“ podotýká Monika Zahálková, výkonná ředitelka CIO.

„Co nás z našeho průzkumu dále překvapilo, je, že 45 % společností, na které se od letošního roku vztahuje požadavek zákona o auditech na zřízení výboru pro audit, vůbec nemá výbor pro audit zřízen,“ říká Martin Smekal, Partner společnosti Deloitte. Dalším zajímavým zjištěním je, že náplň činnosti výborů pro audit se mezi respondenty relativně významně liší. „To naznačuje, že výbory pro audit jsou v ČR, na rozdíl od jiných zemí v EU, stále ještě více méně neznámým nástrojem správy a řízení společnosti,“ konstatuje Smekal. Průzkum ukázal, že některé společnosti nahrazují výbor pro audit jiným orgánem – nejčastěji dozorčí radou, představenstvem nebo interním auditem mateřské společnosti. „To však ve světle stávající legislativy není dostatečné a

(Pokračování na stránce 2)



Nejrozsáhlejší ekonomický překladový slovník na trhu

1 890 Kč

+ 1 Kč

běžná cena
1 890 Kč



- také pro anglický jazyk
- 120 000 hesel, moderní slovní zásoba
- v knize navíc rozsáhlá praktická příloha
- navazující služby

Investice, která se vyplatí.

FRAUS
Víc znát

Nabídka platí pouze do 15. 6. 2009,
ceny jsou včetně DPH.
Kontakt: slovníky@fraus.cz



(Pokračování ze stránky 1)

Jaký je přínos?

Proces outplacementu probíhá v několika krocích. Není to záležitost jednorázového předání informací a instrukcí, ale i lidská opora. Společnost najatá pro výkon outplacementu pomáhá propuštěným zorientovat se v nové životní situaci, radí jim prakticky, jak si poradit s formalitami a administrativou od registrace na pracovním úřadu až po vyplňování osobních dotazníků v pracovních agenturách, pomáhá jim správně sestavit životopis, školí propuštěné, jak se chovat na pohovorech, z jakých zdrojů si hledat nabídky práce a jak na ně reagovat. Konzultant, zodpovědný za outplacement a osobní kontakt s propuštěnými, by měl být tak trochu psycholog, umět reagovat na negativní reakce či nálady propuštěných a pomoci propuštěným vyrovnat se s novou, mnohdy nečekanou a stresující existenční i osobní situací. Najatá společnost může být v této nemilé situaci interním komunikátorem uvnitř firmy samotné. Způsob a obsah sdělení musí být ovšem předem dolaďen se zaměstnavatelem a udržován. Je-li třeba, např. při masovém propuštění ve velké korporaci, může být najatá společnost i externím komunikačním partnerem, který zajistí vhodnou komunikaci s veřejností, úřady a obchodními partnery.

Jak v praxi?

Podívám-li se zpět na projekty, které naše společnost vedla, každý probíhal trochu jinak. Masové nebo skupinové odchody probíhají trochu jinak než v případě individuálního outplacementu. Pracujeme ve skupinách, zaměstnanci spíše naslouchají našim radám, a je-li prostor, dělí se o své první zkušenosti s odpověďmi na inzerát, o první reakce u pohovorů. V těchto momentech je hodně znát, jakým týmem byli i v zaměstnaneckém poměru. Po-

kud byli dobrá parta, drží pospolu a komunikují i v těchto chvílích.

Individuální schůzky jsou osobitější, konzultant má možnost propuštěného zaměstnance poznat lépe nejen po profesní, ale i osobnostní stránce. Outplacement je pak mnohdy úzce spjat i s kariéřním poradenstvím a „nucený“ odchod ze zaměstnání se může stát mezníkem v kariéře manažera, kdy se rozhodne pro radikální změny. Osobní setkání se odehrávají mnohdy v dodání optimismu, v tréninku prodaje sebe sama a vlastních hodnot. Ojedinele se nám stalo, že propuštěný manažer nechtěl spolupracovat. Je to už pár let, kdy propuštěný obchodní manažer, aniž by se s námi potkal, odmítl pomoc najatého konzultanta s tím, že přece není žádný „padavka“. Za půl roku nám poslal svůj životopis k registraci, neboť si během šesti měsíců práci sám nenašel. Po úvodní schůzce jsme zjistili, že při pohovorech narážel na svůj styl sebe prezentace a na očekávání ohledně finančních a hmotných podmínek související s novou prací. Netvrdím, že jsme spasitelé, ale zmíněný muž si mohl ušetřit půl roku svého trápení.

Lidé jsou různí a práce s nimi má svá úskalí, ale také spoustu radosti ze společných úspěchů. Nejlepší odměnou pro nás je „díky“ kandidáta i klienta a následné reference.

**Markéta Švedová, Managing Director
Recruit CZ, s.r.o., a member of ECI**
www.recruit.cz

Markéta Švedová se po ekonomických studiích věnovala profesní praxi v sektoru FMCG, kdy pracovala na vedoucích manažerských pozicích se zodpovědností za obchod a obchodní tým. V roce 2000 ji headhunteri ulovili do svých řad a od té doby se věnuje executive search, personalistice a HR poradenství.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Job Fair bez bariér – hledá práci pro handicapované

Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce je pro všechny studenty v dnešní době obrovským strašákem. Konto BARIÉRY se rozhodlo podat pomocnou ruku těm, kteří to potřebují nejvíce, a uspořádalo první akci svého druhu – Job Fair bez bariér. Tento veletrh pracovních příležitostí pro handicapované studenty proběhl v prostorách Metropolitní Univerzity v Praze.

„Job Fair bez bariér je jedinečná akce, která přináší lepší možnost, jak porozumět potřebám zaměstnavatelů i lidem se zdravotním handicapem. Největší předností veletrhu je přímé zpro-

středkování kontaktů mezi studenty a firmami na jednom místě,“ řekla Božena Jirků, ředitelka Konta BARIÉRY. Na programu byly tematické přednášky na téma „Trh práce se zaměřením na problematiku handicapovaných“ nebo jak být „Úspěšný i s handicapem“, které zařídili jak odborníci z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, tak samotní handicapovaní, kteří mají s hledáním pracovních příležitostí vlastní zkušenosti. Nechybělo ani propojení problematiky zaměstnávání handicapovaných s komerční sférou, ke které přednesl své postřehy Jan

(Pokračování na stránce 3)

Newsletter HRM line vydává **Economia a.s.**
ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

společnosti budou muset přistoupit ke změně v oblasti správy a řízení společnosti,“ uvádí Smekal. „Nemluvě o tom, že výbor pro audit je optimálním mezikládkem mezi interním auditem a dozorčí radou, případně představenstvem,“ doplňuje Vratislav Kulhánek, prezident CloD. „Nastavení interních kontrolních mechanismů považují v dnešní době za nejdůležitější nástroj k úspěchu a mj. klíčový předpoklad pro minimalizaci dopadů ekonomické krize. Z průzkumu je vidět, že mnoho společností si to uvědomuje,“ dodává Smekal.

Za vcelku pozitivní zjištění výzkumu, lze považovat to, že pouze 15 % společností nemá vnitřní kontrolní systém formálně ustanoven. Navíc společnosti ve velké většině (80 % z nich) zpracovávají zprávu o fungování vnitřního kontrolního systému.

„Co je však velmi neuspokojivé, je vnitřní struktura dozorčích rad. Základním předpokladem by mělo být, že v dozorčí radě by měl být minimálně jeden člen znalý tuzemského práva, jeden kvalifikovaný finančník a jeden odborník z oboru. Jen tak může být dozorčí rada plně funkční,“ připomíná Kulhánek.

Informatici z Masarykovy univerzity uspěli v mezinárodní soutěži

Mezi finalisty v soutěži o cenu ISA Awards 2009 se probojovali vývojáři z Fakulty informatiky Masarykovy univerzity (MU). Tohoto úspěchu dosáhli jako vůbec první z ČR, a to v kategorii systémů pro zpracování dat, která jsou klíčová pro každodenní chod jakékoliv organizace. Uznání získali za ojedinelý Informační systém Masarykovy univerzity (IS MU), který nepřetržitě obsluhuje téměř 50 tisíc aktivních studentů, učitelů a dalších univerzitních pracovníků. „Je to pro naši univerzitu velký úspěch, neboť systém obstál v hodnocení nejen mezi ostatními univerzitními řešeními, ale napříč různými odvětvími,“ shrnul úspěch Michal Brandejs, vedoucí týmu, který systém vyvíjí a provozuje již deset let.

Ocenění ISA Awards 2009 se uděluje každoročně v rámci konání výroční konference Intel Developer Forum. Jeho cílem je vyhodnotit nejlepší světová řešení v oblasti rozsáhlých počítačových systémů založených na výkonné platformě Intel Itanium. Mezi přihlášenými produkty ze čtrnácti zemí se tak objevuje celá škála různých řešení od náročných vědeckotechnických výpočtů pro výzkum či armádu až po komplexní podniková, telekomunikační nebo průmyslová řešení. Vítěze volí dvanáctičlenná porota odborníků převážně ze Spojených států na základě mnoha kritérií, jako jsou obtížnost řešení, dosažené výsledky či origina-

(Pokračování na stránce 3)

HRM
CONFERENCE 109

4. ročník odborné konference

Hotel Pyramida, Praha - 15.10.2009

Info&on-line registrace: www.hrevent.cz

Vyhlášení HR MANAGERA ROKU 2009
Oborové setkání roku v novém hávu!

Globální změny a lokální realita:
Co HR s tím?

SPOLEČNÝ PROJEKT:

economia blue events

MEDIÁLNÍ PARTNERI:

LMC **HRM**
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(Pokračování ze stránky 2)

Mühlfeit, předseda Europe Microsoft Corporation.

Job Fair bez bariér nabídl kromě přednášek také workshop pro studenty se zdravotním handicapem a stipendisty Konta BARIÉRY na téma „Jak hledat práci a orientace na trhu práce“. Zajímavá byla i účast vystavujících firem z komerční sféry, které jsou otevřeny zaměstnávání handicapovaných. Mezi ně patří Medcover, Česká televize, Santé, Siemens, Komerční banka, Autocent, Česká pojišťovna Skanska, World Experts s.r.o. a Ogilvy, partnerská reklamní agentura Konta BARIÉRY.

Na veletrhu se jednalo i speciální témata jako podpora neziskových organizací, studijní programy v zahraničí a studentské stáže, trainee programy a možnosti nejrůznějších kurzů.

„Největší přínos akce vidím v tom, že jsme měli možnost vyslechnout si názory a zkušenosti zaměstnavatelů i úspěšných vozíčkářů, kteří nám ukázali, že můžeme být rovnocenným soupeřem i zdravým uchazečem o zaměstnání. Dali nám motivaci a jasné důkazy, díky



nimž víme, že když budeme chtít, práci získat můžeme. Samozřejmě, člověk si nesmí myslet, že na něj všude čekají, aby udělali dobrý skutek a zaměstnali handicapovaného. Proto se musíme neustále vzdělávat, pracovat na sobě a budovat si také vlastní konkurenční výhody, abychom měli zaměstnavateli co nabídnout. Když ale půjdeme za svým cílem, můžeme si splnit svůj sen získáním dobrého pracovního místa,“ shrnul veletrh David Drahonínský, handicapovaný student a stipendista Konta BARIÉRY, držitel zlaté medaile v lukostřelbě na Paralympiádě v Pekingu 2008.

Konto BARIÉRY se problematikou zaměstnávání handicapovaných zabývá již dlouhou dobu. Burza práce je od roku 2007 dalším projektem Konta BARIÉRY, který má přispět ke snadnějšímu uplatnění handicapovaných osob na trhu práce. Uchazeči o zaměstnání naleznou na portálu databázi pracovních nabídek vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Aktuální nabídku pozic je možno dostávat i na e-mail.

Více na <http://burzaprace.kontobariery.cz>. (kaz)

LIDSKÉ ZDROJE

Personalisté hledali inspiraci pro svou práci

Plánovat lidské zdroje v současné turbulentní době je velmi obtížné, protože nejprve musí existovat firemní strategie, od níž se teprve odvíjí vše ostatní. Přitom podniky na tom nejsou všechny stejně. Některé útlum postihl ještě před celosvětovou krizí (např. Preciosa), některé dále rostou (např. pivovar Bernard). Takové a další názory zazněly na setkání personalistů Inspirace I, které pořádala v polovině září Společnost pro rozvoj lidských zdrojů.

V panelové diskusi se čtyři HR manažeři z různých sektorů národního hospodářství podělili s účastníky o své zkušenosti. Shodli se např. na tom, že ačkoli je na trhu práce dostatek nezaměstnaných, chybí stále kvalitní lidé, zejména v některých oblastech, jako jsou například obchodníci. Mění se i cykly plánování práce HR útvarů. Např. v IBM se zkrátily z ročních na kvartální, aby se lépe přizpůsobily změnám trhu. Dalším imperativem doby se ukazují schopnost správně identifikovat a udr-

žet klíčové pracovníky. Každá krize jednou skončí a firmy bez těchto lidí nebudou schopné na změnu situace rychle reagovat. Je potřeba zjistit, kam tito lidé ve svých osobních kariérních plánech směřují, a jsou-li jejich záměry realizovatelné, podporovat je v tom. Přitom je třeba si uvědomit, že klíčoví lidé mohou dělat kariéru nejen vertikálně, ale i horizontálně.

Na konferenci mimo panelovou diskusi vystoupili představitelé šesti firem či organizací, kteří se podělili o své zkušenosti z HR práce. Zaujal např. Jiří Mráz ze společnosti Unicorn, který prezentoval jejich vysoce sofistikovaný informační systém pro řízení lidských zdrojů. Umožňuje pracovníkům HR, ale i manažerům přístup k podrobným informacím o zaměstnancích a tím i lepší rozhodování, koho a kdy je možné nasadit na určitý projekt, kdo z bývalých externích uchazečů by byl vhodný na nově otevřené pracovní místo, jak řídit rozvoj

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 2)

lita. Vítězem se stala společnost Mobiltel (viz http://www.itaniumsolutions.org/itanium_innovation_awards/). Za MU se finálového večera 23. září v americkém San Francisku účastnil děkan Fakulty informatiky profesor Jiří Zlatuška, který stál u zrodu myšlenky na vytvoření systému.

IS MU je komplexní softwarový produkt s desítkami vlastních technologií. Svými více než 2000 aplikacemi pokrývá téměř všechny oblasti univerzitních studijních a výukových procesů od přihlášek ke studiu přes elektronickou podporu studia, evidenci známek a předmětů až po tisk diplomů a aplikací pro absolventy. V oblasti masivního zpracování klíčových dat se za posledních několik let stal vzorem pro další řešení postavené na technicky stejném základu v Evropě i zámoří. MU systém provozuje pro dalších šest vysokých škol v ČR. (red)

PERSONÁLIE

• Ředitelem úseku celofiremních projektů telekomunikačního operátora **GTS Novera** se stal od září **Robert Lhota**. Nahradil **Jana Čorneje**, který přešel do pozice technického ředitele společnosti. Lhota bude mít na starosti řízení projektové kanceláře.

• Generální ředitel **Karl Fink** ukončil asi po 35 letech k 30. září svou aktivní činnost v představenstvu **Vienna Insurance Group (VIG)**. Nadále však bude poskytovat své zkušenosti koncernu v celé řadě funkcí. Dozorčí rada Vienna Insurance Group Wiener Städtische Versicherung AG přijala následující rozhodnutí účinná od 1. října: **Franz Fuchs**, generální ředitel společnosti VIG v Polsku a zastupující člen představenstva VIG, se stává členem představenstva VIG. **Peter Hagen** získává titul „náměstek generálního ředitele“.

Franz Kosyna, generální ředitel Donau Versicherung, bude jmenován zastupujícím členem představenstva Vienna Insurance Group Wiener Städtische Versicherung AG. Představenstvo vytvoří dva výbory, které se budou zabývat koncernovými otázkami (VIG) a řízením společnosti Wiener Städtische v Rakousku (Wiener Städtische). Činnost koncernového představenstva i obou výborů bude řídit **Günter Geyer**. Funkční období členů představenstva končí polovinou roku 2013.

• **Ness Technologies, Inc.**, má od září nového finančního ředitele **Miroslava Špačka**. Jako Vicepresident of Finance/Chief Financial Officer bude zodpovědný za finanční řízení společnosti Ness Technologies v ČR a za zvyšování její hodnoty z pohledu akcionářů.

• Pražskou kancelář **MasterCard Europe** povede od 4. kvartálu 2009 **Brian Lang**, který se tak stane novým generálním ředitelem MasterCard Europe pro ČR a SR. Lang přichází z bruselské centrály. Než se přemístí do Prahy, je řízením pobočky pověřen **Pavel Javorský**, který současně zastává funkci obchodního ředitele MasterCard Europe pro ČR.

• Českou a slovenskou pobočku firmy **Symantec** vede dosavadní manažerka produktové skupiny obchodníků IBM **Markéta Bauerová**. Pobočky po odchodu **Radka Smolíka** vedl regionální ředitel **Peter Geytenbeek**.

Zveme Vás na trénink týmové práce pro Green Belt a Black Belt:

Vedení týmů v Six Sigma

19. – 20. října 2009, Praha

www.sixsigma-iq.cz

interquality®

(Pokračování ze stránky 3)

jednotlivých pracovníků a podobně. Stanislav Bernard zase na příkladu svého pivovaru ukázal, jak je důležité zapojit všechny pracovníky do hledání společných firemních hodnot. Tento přístup totiž následně vede k tomu, že je zaměstnanci lépe přijímají a řídí se podle nich.

Zbyněk Frolík z Linetu prezentoval mj. jejich systém OKO, který zajišťuje pro všechny pra-

covníky vizuální informace o aktuálních parametrech výroby, výsledcích práce jednotlivců, včetně upozornění na neřešení zadaných úkolů. Dalo by se hovořit ještě o knowledge managementu, jak ho pilotně zkouší ČEZ v jaderných elektrárnách.

Konferenci Inspirace – II. část pořádá Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů 19. listopadu 2009. (jap)

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte, právníci odpovídají – poskytování benefitů

Vážení čtenáři, ve spolupráci s advokátní společností Havel & Holásek otevíráme pro vás právní poradnu. Pokud máte dotazy týkající se pracovní právní oblasti, zasílejte nám je prosím na e-mailovou adresu redakce newsletteru, která je uvedena v tiráži. Předáme je právním odborníkům, kteří vám je zodpoví. Děkujeme za zájem a těšíme se na spolupráci při tvorbě nové rubriky našeho newsletteru.

Dotaz:

V pracovní smlouvě, kterou jsem uzavřela se zaměstnavatelem, je napsáno, že „zaměstnavatel poskytne zaměstnanci určité prostředky pro plnění jeho povinností podle pracovní smlouvy (např. automobil, mobilní telefon, PC atd.)“. Nyní však zaměstnavatel říká, že v důsledku hospodářské krize nemá na všechny benefity dostatečné finanční prostředky. Mám na poskytnutí benefitů nárok?

Odpověď:

Je běžné, že zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům nad rámec peněžité mzdy za vykonanou práci určitá naturální plnění, která mají povětšinou motivační charakter. V tomto případě je nutno rozlišovat, zda jde ze strany zaměstnance o nárokové plnění, či nikoli.

V případě, že je nárok na poskytnutí benefitů např. v podobě notebooku, mobilního telefonu, auta, příspěvku zaměstnavatele na stravné (tzv. stravenky) apod., přímo výslovně uveden např. v pracovní smlouvě, je možno tento požadavek zaměstnance na poskytnutí takového benefitu považovat za nárokový. Pokud by z pracovní smlouvy jednoznačně vyplývala nárokovost benefitu a zaměstnavatel jej neposkytl, mohl by se zaměstnanec domáhat jeho poskytnutí

u soudu, popř. záležitost oznámit příslušnému Inspektorátu práce.

Pokud ovšem pracovní smlouva stanoví povinnost zaměstnavatele poněkud neurčitě (jako v tomto případě), lze se spíše přiklonit k závěru, že poskytnutí benefitů je ve výlučné kompetenci zaměstnavatele, a bude tak záležet čistě na jeho rozhodnutí, zda benefit poskytne, či nikoliv. V takovém případě nemá zaměstnanec na poskytnutí benefitů právní nárok. V soudní praxi se však můžeme setkat i s názorem, že pokud byl nenárokový benefit v minulosti pravidelně poskytován (tj. zaměstnavatel v minulosti rozhodl o jeho poskytnutí), pak se tímto rozhodnutím stal plněním nárokovým, jež nelze odejmout. Z vašeho dotazu však není zřejmé, zda jde

o takovýto případ, tj. zda vám v minulosti byly benefity poskytovány a nyní je jejich poskytnutí odmítáno s poukazem na špatnou hospodářskou situaci. Rovněž je nutné mít na zřeteli, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci včetně poskytování jiných peněžitých plnění či plnění peněžité hodnoty. Rozhodne-li tedy zaměstnavatel, že zaměstnanci neobdrží benefity, je nutné, aby takové rozhodnutí neporušovalo zásadu rovného odměňování zaměstnanců a nebylo diskriminační. V případě, že benefity v minulosti poskytovány byly, nelze než doporučit, aby takové rozhodnutí bylo výsledkem konsenzu mezi zaměstnanci (resp. odborovou organizací) a zaměstnavatelem.

Aleš Klech a Anna Staňková
Advokátní kancelář Havel & Holásek

• Obchodním ředitelem a členem představenstva Jihomoravské plynárenské se stane **Martin Kárník**; na obou pozicích vystřídává **Dušana Jurečku**, jenž přešel na pozici manažera marketingu a obchodu v kategorii domácnosti ve společnosti **enviaM** v Německu, která stejně jako JMP patří do skupiny RWE.

• Novým personálním ředitelem **Tesco Stores ČR a SR** je od 1. září **Karel Foltýn**. Do Tesca přichází po čtrnácti letech strávených ve společnosti Unilever. Na pozici personálního ředitele vystřídal **Radku Pekelskou**, která se rozhodla čelit novým výzvám.

• Do společnosti **Optokon** nastoupil na pozici ředitele pro rozvoj a strategii **Miroslav Šídlo**. Přichází ze společnosti ČD-Telematika, kde působil delší dobu na podobné pozici.

• Posilou ve vedení společnosti **ABB** v Ostravě – divize Výrobní pro automatizaci, se stala **Lenka Urbánková Jarešová**, která nastoupila na pozici LBU Manager, Motor Service and DMI Production.

Absolventka VŠB-TU a Ecole Centrale de Paris má titul Master of Science v oboru materiálové inženýrství a mnohaleté zkušenosti z automobilového průmyslu i výroby čerpadel a průmyslové strojní výroby v ČR i zahraničí.

• Generálním ředitelem hotelu **Sheraton Prague Charles Square**, prvního zástupce americké skupiny Starwood Hotels & Resorts v ČR, se stává **Andreas Heidingsfelder**.

• Společnost **Mazda Motor Logistics ČR a SR** má dvě posily: **Emílii Huntejovou**, která nastoupila jako finanční ředitelka pro ČR a SR, a **René Skučka**, jenž nastoupil na pozici marketingového ředitele pro ČR a SR.

• Do vedení české a slovenské kanceláře značky **Opel** nastoupil Francouz **Stephane Chauville**. Před příchodem do ČR byl prodejním a marketingovým ředitelem Saabu v Itálii.

• Na pozici koordinátora marketingu společnosti **Epson** na českém a slovenském trhu přišla **Markéta Chmelíková**. Dříve pracovala v ZPV Group a ve společnosti Alstrom Power.

• Vedoucí marketingu a komunikace společnosti **Phoenix-Zeppelin** je **Michaela Hanzlíková**, která ve společnosti pracuje od roku 2008 jako manažerka marketingové komunikace odpovědná za firemní komunikaci a corporate identity.

• Ředitelem prodeje skupiny **AAA AUTO** je od 1. října jmenován **David Keller**. Bude zodpovědný za prodej vozů, finanční služby a vztahy s bankami. Doposud působil jako obchodní a marketingový ředitel společnosti **SANTANDER CONSUMER FINANCE**. Předtím pracoval pět let ve skupině **AAA AUTO** jako ředitel finančních služeb a jako člen její dozorcí rady.



Originální kurzy Dale Carnegie Training s mezinárodním certifikátem

Svět byznysu se mění – je na čase chovat se lidsky!

Osvojte si základní principy fungování mezilidských vztahů.

Přesvědčte lidi, aby vás následovali.

www.carnegie.cz