

OTÁZKA PRO ...

Trénink Work-Life Balance aneb Jaký život chci žít?

Markéta Vejlačiková, trenérka nadnárodní společnosti AchieveGlobal, je expertem v oblasti koučování a rozvoje manažerských dovedností. Přinášíme rozhovor o novém tréninku Work-Life Balance, její postřehy o českých manažerech a cestách, jak s nimi pracovat.

• *Termín Work-Life Balance je všeobecně známý a o potřebě souladu pracovního a osobního života již nikdo nepochybuje. Proč jste se rozhodli vytvořit nový trénink právě na toto téma?*

Impulsem byl požadavek od jednoho z našich klientů. Vycházíme vstříc aktuálním potřebám českých manažerů, pro které je to zásadní téma. Mimo to Work-Life Balance vhodně doplňuje systém tréninků, které má AchieveGlobal v portfoliu.

• *Čím se liší od ostatních tréninků?*

Na rozdíl od klasických kurzů s podobnou tematikou se obracíme přímo k osobnosti člověka, k jeho hodnotám a přesvědčením. Pak teprve hledáme soulad s nástroji time-managementu a stress-managementu.

• *Pro koho je trénink určen?*

Je to téma, které rezonuje s každým člověkem. Každý potřebuje zvládat své pracovní povinnosti a zároveň vést šťastné soukromý život. Manažeri jsou však specifický tým, jaké pracovní zatížení nesou, a o to větší schopnosti zvládání rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem musí prokázat.

• *Před pár týdny jsem seděla u kávy s úspěšným ředitelem společnosti a on mi vyprávěl, jak se před lety vyrovnával s vlastním fyzickým kolapsem z přepracování a nedostatku spánku. Uvažovali jsme nad tím, zda si mohl ušetřit zdravotní následky, které ho dodnes omezují, i těžké období, kterým si tehdy prošla jeho rodina, kdyby podobný trénink absolvoval včas. Podle mé zkušenosti mají lidé obvykle pocit, že jim se to stát nemůže, přestože už balancují na hraně propasti. Co si o tom myslíte?*

Ano, vidím to na každém kroku. Přetížení je obrovské a všudypřítomné. Často k zastavení dojde až při něčem opravdu zásadním, kdy jde téměř o život. Je mnohem prozíravější využít příležitosti kurzu, dát si šanci poctivě zvážít, jestli to ještě zvládám, anebo už je to nad hra-

nice únosnosti. A pak dřív, než je pozdě, začít situaci vědomě řešit nebo vyhledat pomoc.

• *Kromě řízení priorit, time-managementu a stress-managementu pracujete s pojmem osobní vize. Jak to souvisí s pracovním výkonem?*

Stejně tak, jak mívají manažeri potíže udržet zaměření svých činností k celkové firemní strategii, nedaří se jim udržet činnosti a proporce svého života zaměřené na to, co opravdu chtějí dělat, jaký život opravdu chtějí žít. Stává se, že si otázku „Jaký život chci žít?“ ani nikdy nedovolí položit. A toho se právě v tématu osobní vize dobíráme. Je to vlastně tvorba

vědomé představy o tom, jak má můj život vypadat, formulace osobní smlouvy, zacílení. A jak známo, každý správně navolený cíl motivuje a dodává energii na cestu. Zrovna tak vědomě uchopená představa další životní cesty člověka aktivuje a dodává mu energii jak v práci, tak v soukromí. Jakmile člověk získá nad svým životem nadhled, začne vnímat nové zdroje a možnosti.

• *S jakými problémy manažeri na trénink přicházejí?*

Nejčastější očekávání je, že by se někdy rádi dostali včas do-

mů. Chtějí se věnovat rodině, chtějí eliminovat únavu a neustálý stres, rádi by se vynořili ze závalu úkolů a získali nadhled.

• *Co českým manažerům chybí, aby dokázali úspěšně skloubit soukromý a pracovní život?*

Proč jim přetéká pracovní život do soukromého? Protože to dovolí! Ponižili svůj život na jednu jedinou roli – pracovní. Žijí z přesvědčení, že práce je to nejdůležitější a soukromí musí počkat. Ale není to vědomá volba, nějak do tohoto životního stylu nevědomky zapluli a nevědí, že z něj mohou ven. Proto jsou frustrováni. Jakmile si během kurzu připustí, že jejich život je jen jejich (viz osobní vize, o které jsme mluvily), že mohou činit jiné, teď už vědomé volby a že existují nástroje, které jim pomohou jejich vize naplňovat, získávají opět energii, odhodlání a vůli se o svou rovnováhu postarat.

• *To zní skvěle a docela jednoduše. Co tam tedy selhává?*

U účastníků našich kurzů pozoruji obrovské zapálení pro jejich práci, velkou zodpovědnost,

(Pokračování na stránce 2)



Markéta Vejlačiková

AKTUÁLNĚ

Klienti překladatelských agentur neumějí zhodnotit kvalitu překladů

Zatímco množství zakázek překladatelských agentur narůstá i za období hospodářské krize, je jen málo klientů, kteří umějí posoudit, zda je výsledný překlad kvalitní. Takový je závěr rozsáhlého říjnového výzkumu překladatelské agentury Slůně – svět jazyků. Cílovou skupinou průzkumu byl reprezentativní vzorek 200 společností rozdělených podle velikosti, regionálního rozložení a oborů činností. Situace je kritická především u překladů exotických jazyků a překladů s odbornou terminologií. U těchto zakázek klient prakticky nemá možnost zjistit, jestli je výsledek bezchybný.

Narůstající konkurence na trhu jazykových agentur ovšem předznamenává výrazný posun v kvalitě a množství poskytovaných služeb. Novinkou je služba s názvem rozbor překladu. Je určená právě těm klientům, kteří již spolupracují s nějakou překladatelskou agenturou, ovšem na základě svých jazykových znalostí nejsou schopni posoudit kvalitu výsledného překladu. Jiná agentura než ta, která překlad provedla, většinou zdarma provede analýzu jedné normostrany konečného textu a klientovi předá zprávu o jeho kvalitě.

Reakcí na všeobecnou nejistotu spojenou s nekvalitními překlady některých agentur je možnost objednávkou prvního překladu zdarma. Každý si tak může ověřit, jestli přeložený text splňuje jeho požadavky. V rámci urychlení komunikace mezi klientem a agenturou lze překlad objednat pomocí webového rozhraní.

Novinky z překladatelské a tlumočnické oblasti: www.tlumoceni-prekklady.com. (red)

Salón dalšího vzdělávání

Výstava vzdělávacích, personálních a konzultačních společností a vydavatelství, půlhodinové odborné prezentace a hodinové miniworkshopy, křeslo pro hosta s certifikovanou konzultantkou a lektorkou pro HR a management, PhDr. Zdeňkou Brázdovou, tzv. one to one konzultace a diskusní fórum – to je hlavní nabídka 8. ročníku mezinárodního Salónu dalšího vzdělávání, který 11. listopadu 2009 v bratislavském Kongresovém centru Technopol jako jedinečnou aktivitu svého druhu na Slovensku i v okolních zemích organizuje Vzdělávacie a konferenčné centrum Intenzíva, s.r.o (VKC Intenzíva).

Akce je určená všem, kdo aktivně působí v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů – manažerům, specialistům HR, podnikatelům, konzultantům, poradcům, lektorům, koučům apod. Salón představuje projekty a trendy v oblasti dalšího vzdělávání, prezentuje konzultační a poradenské činnosti zaměřené na využívání v praxi, případové studie, otevírá prostor pro spolupráci v středoevropském regionu a přináší inspirace, informace a kontakty. Salón dalšího vzdělávání se nese ve znamení neformální, přátelské atmosféry, která ve spojení s profesionalitou přednášejících a organizátorů vytváří nezaměnitelnou možnost setkávání aktivních i pasivních účastníků. Více o Salónu dalšího vzdělávání na www.intenziva.sk. (red)

(Pokračování ze stránky 1)

ochotu brát si nové výzvy, což jsou klasické manažerské kvality. Ale to, co jim bere síly, je nedostatečné sepětí se strategií firmy a z toho plynoucí neschopnost správně třídít priority, dále selhávají v odhadu vlastní kapacity, neumějí říkat ne neustálému přísunu požadavků zvenčí a neumějí se o úkoly podělit.

• *Dejme tomu, že uvažuji o tom, jestli se mám na kurz přihlásit. Jak byste mi v rozhodování pomohla?*

Doporučila bych vám se zamyslet nad tím, jak jste šťastná a spokojená s tím, co žijete a co děláte, jak uspokojivý je poměr mezi prací a soukromým životem, jak se vám daří naplňovat své životní cíle (máte-li vůbec nějaké), jak jste na tom s energií a radostí.

• *Prospěch, který mají z kurzu jeho účastníci, je asi zřejmý. Co ale přinese trénink společnosti, proč by měla firma investovat v době krize zrovna do této oblasti?*

Nedávno jsem mluvila s jednou HR manažerkou z firmy, kde náš kurz proběhl. Říkala, že když se lidé rozvíjejí, pracují sami na sobě, že to má velký vliv na jejich výkonnost a že je to motivuje. Zkrátka, že je ten posun na jejich práci znát.

• *Vím, že je Vám tato tematika blízká, šitá Vaší osobností na míru. Proč Work-Life Balance ráda školíte?*

Mám ráda tréninky, které se dotýkají a řeší něco životně podstatného, jdou k jádru. Mám ráda ten citlivý obrat, kdy si lidé všimnou sami sebe. Vždycky mám radost, když na konci

vidím to probuzení, to odhodlání o sebe zabojovat a často také vnitřní pohnutí, velkou naději a úlevu. Bavi mě lidi obracet naruby, trochu provokovat a pomoci jim najít sama sebe. Mám vždy pocit, že je to extra smysluplná činnost ukázat každému, že si lze stvořit svůj šťastný svět. A možná i proto, že všechno, co v tomto kurzu probíhá, je mým životem prověřeno, že to mám osobně lety prožité a vyzkoušené a vím, jak to pomáhá. A ráda se podělím. Což je koneckonců naprosto v souladu s mou osobní vizí a hodnotami, kterým věřím :-)

• *Jaké máte s tímto tréninkem další plány?*

Aktuálně se chystám vést otevřenou formu tréninku, to je 24. a 25. listopadu. Bude to novinka v tom smyslu, že na tréninku se setkají manažeři z různých společností, ne kompletní manažerské týmy jako dosud. Manažeři budou mít proto možnost vidět, jak problematiku skloubení pracovního a soukromého života ovlivňují různé firemní kultury. Dále nás naši klienti požádali, abychom vytvořili i formu pro nemanagery – obchodníky, specialisty apod. Ta by měla být hotová začátkem příštího roku. Uvažujeme rovněž o navazujícím tréninku pro manažery, kteří již Work-Life Balance absolvovali, naučit se přirozeně pracovat s energií v ročním cyklu, téma reflexe, zvládání životní a pracovní krize jako prevence vyhoření. Práce na Work-Life Balance je stále dost.

Rozhovor vedla Blanka Vlčková
HOFÍREK CONSULTING

Více na www.achievegloab.cz.

TRH PRÁCE

Situace na trhu práce pohledem recruitera

Často dnes čteme informace o tom, že se sice hospodářství začíná odrážet ode dna, ale nezaměstnanost ještě poroste. A pravděpodobně můžeme čekat, že se situace zlepší možná za rok, dříve asi ne. Věřím, že v některých oblastech a v některých sektorech je situace nepříjemná, mám ale pocit, že to rozhodně neplatí obecně. **Stále je hlad po lidech, kteří jsou prozákaznický orientovaní,** stále je zájem o lidi, kteří jsou schopni přinést nové zakázky. Osobně se věnuji zejména IT a telco trhu, nicméně podle mých informací se to týká i celé řady dalších segmentů. Asi každý udělal negativní zkušenost s nákupem nějakého produktu, služby. Například stavebnictví – i dnes se setkávám s tím, že řemeslníci a firmy v tomto sektoru mají pocit, že jsem tu já kvůli nim, ne oni kvůli mně. Když něco potřebuji, reklamují, nezřídka mám pocit, že je obtěžují. Přijde mi,

že je musím prosit, aby něco udělali, eventuálně opravili, co neudělali dobře. Bohužel, daří se jim to poměrně pravidelně ...

S trochou nadsázky lze to samé říci i o dalších sektorech. Ruku na srdce – **kdy jste měli naposledy skutečně pocit, že jste opravdu vážený zákazník?** Co třeba v bance? Moje zkušenost – až když jsem přišel zrušit účet, tak jsem cítil velké překvapení a snad i snahu něco změnit. Do té doby bylo vše problém. Možná mám jen smůlu, možná to tak prostě je a trh tak funguje. Ze všech stran je cítit snaha získat nové zákazníky, podle toho jsou obchodníci měřeni. Ale co starost o stávající klienty? Zajímají někoho? Asi v obchodě platí ono okřídlené „když ptáčka lapají ...“.

V recruitmentu se pohybuji skoro 10 let a stále se jen utvrzuji v tom, že kdo má skutečně

(Pokračování na stránce 3)

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

Nový nástroj v oblasti benefitů

Nové předplacené karty Ticket Benefits od společnosti Accor Services představují moderní a pohodlný způsob, jak si užít bohaté nabídky benefitů. Tyto karty umožnil vznik společného podniku mezi Accor Services a MasterCard Europe. Předplacená karta Ticket Benefits funguje stejně jako běžné platební karty. Stejně jako volnočasové poukázky Ticket Benefits Multi umožňují karty svému držiteli vybírat ze široké nabídky produktů a služeb z následujících oblastí: sport, zábava, kultura, cestování, wellness, zdravotní produkty a péče, školení a vzdělávání. Kartou lze uplatnit v síti, která pokrývá 60 % provozoven akceptujících papírové poukázky.

Stejně jako poukázky nabízejí předplacené karty Ticket Benefits atraktivní daňová zvýhodnění. Při poskytování benefitů jejich prostřednictvím je zaměstnavatel osvobozen od platby daně z příjmů fyzických osob a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec proto získá o 45 % více, než kdyby dostal stejnou částku v hotovosti k platě.

Předplacené karty tak umožňují i podnikům, které si nemohou pořídit poměrně složitý systém typu kafeťák, reagovat na individuální zájmy zaměstnanců a tím zvyšují účinnost benefitů pro posílení loajality a motivace zaměstnanců. (jap)

JobFox zpoplatnil pracovní nabídky podle počtu kliknutí

Na internetu začala fungovat nová služba s pracovními nabídkami JobFox, která inzeráty zpoplatňuje podle počtu kliknutí uchazečů o práci. Konkurence podobnou službu nenabízí. Uvedla to firma Net2day, která službu vyvinula. „Nová služba dokáže oslovit přes tři miliony potenciálních zaměstnanců a týdně disponuje místem na portálech se 40 miliony zobrazených stránek. Pro zadavatele je hlavní výhodou možnost zacílit příjemce kampaně, kontrola nákladů a výrazně nižší cena, kterou za personální inzerci zaplatí,“ uvedl ředitel Net2day Jan Krčmář. Inzerce se bude při rozjezdu JobFoxu zobrazovat na portálech skupiny Centrum Holdings, tedy na ICQ Centrum.cz, Aktuálně.cz, Žena.cz a Bleskově.cz.

Pro JobFox musí zadavatel inzerátu napřed sestavit svůj požadavek na zaměstnance. Celou kampaň spravuje tým JobFoxu a zadavatel může sledovat statistiky a případně konzultovat se specialistou personální inzerce další nastavení a odladění kampaně. Cenu za jeden klik potom nastaví sám zadavatel. Systém funguje na aukčním principu, tedy inzeráty s vyšší cenou se zobrazují přednostně. Zadavatel si také sám může nastavit denní limit, kolik uchazečů chce na svoje stránky přivést.

Zveme Vás na kurz

Školení školitelů

Od designu k interaktivním metodám

23. – 24. listopadu 2009, Praha

www.interquality.cz



interquality®

(Pokračování ze stránky 2)

zájem o zákazníka, ten může velmi rychle růst. Jakákoliv snaha vyjít zákazníkovi vstříc, se vám dříve či později vrátí a to ovlivní vaše výsledky. A přeskóčíte jiné, kteří toto nedělají. A to platí jak v dobách hojnosti, tak v době recese. **Krise neznamená, že se dění úplně zastaví**, jde to jen pomaleji, ale stále to jde. Stále se něco děje, zakázky jsou. Třeba je jich méně, ale jsou.

Jakmile dostaneme novou zakázku na obsazení pozice, tak **rychle zjišťuji, že není dost kvalitních kandidátů**. Stále se musí velmi aktivně hledat, opravdu kvalitních lidí není dost ani v době krize. Většina firem vám také potvrdí následující skutečnost – pravděpodobně je více volných kandidátů na trhu, kteří prakticky obratem reagují na nově vydaný inzerát. Zároveň ale většinou jedním dechem dodávají, že kvalita není odpovídající. **Najít dobrého člověka byl problém vždy.**

A lidé, kteří budou mít pocit, že oni jsou důležitější, než jejich zákazník, budou mít dříve či později problém.

Největší hlad je dnes asi po obchodnících. Asi každá firma se snaží získat další kus trhu, získat nové zakázky. A zkouší i tu cestu, že hledá nové lidi, kteří jim otevrou dveře tam, kam se ještě nedostali. Současně ale často nastává situace, kdy o jeden typ obchodníků není vůbec zájem a o jiné se přetahují všichni (všichni vidí prostor ve stejné oblasti?). Následně se vše otočí a lidé, kteří neměli na vý-

běr, mají několik možností v jednu chvíli. I v náboru existují cykly, jakási „krize“ určitých profilů.

Pokud jste se tedy dostali do situace, kdy nemáte nějakou dobu práci a máte pocit, že vás nikdo nechce, tak **existuje jediná rada – vytrvejte**. Ta příležitost určitě přijde a najednou získáte pocit, že nevíte co dřív, co si vlastně vybrat. Pokud byste začali hledat pozici o stupeň či dva níže, tak budete mít stejně relativně malou šanci – všichni se budou bát, že vám pozice bude malá a že jakmile přijde první šance, tak se budete chtít posunout dál. A jen velmi těžko to potenciálnímu zaměstnavateli rozmluvíte ...

I v osobním životě bude platit to, že **připravený dál dojde**. Pokud tedy člověk má možnost si vytvořit rezervy, byť malé, ale alespoň nějaké, tak je dobré si je udělat. Nechá vám to pak prostor si dobře vybrat, nebudete ve stresu. Stres je asi ten nejhorší rádek při výběru zaměstnání. Snadno se pak může stát, že si nevyberete dobře a budete ještě ve větším stresu. Určitě je dobré být na krizi připraven. A vlastně už nyní se můžete připravovat na tu příští, která rozhodně přijde. K ekonomickému vývoji to patří stejně jako k počasí zima. Doma máte určitě připravené oblečení na zimu – proč se tedy už nyní nezačít připravovat na příští krizi?



Vladimír Kočí

Vladimír Kočí
Partner ve společnosti R4U, s.r.o.
www.r4u.cz

VZDĚLÁVÁNÍ

Experti OECD hodnotili Bílou knihu terciárního vzdělávání

V polovině října navštívili Prahu experti OECD pro vzdělávání a zabývali se jeho terciární úrovní na základě Bílé knihy z ledna letošního roku. Po diskusích s českými odborníky ze státní správy a zástupci vysokých škol došli k těmto závěrům:

Financování – Zcela podporují návrh Bílé knihy na vytvoření systému základních studijních grantů, grantů na vzdělávání a stipendií určených na základě zjišťování sociální situace studenta. Pro zajištění spravedlivých příležitostí ke vzdělávání je nezbytný komplexní systém studentské podpory. Mimo jiné zdůraznili, že zavedení soukromých příspěvků na náklady studia na veřejných vysokých školách v ČR doporučuje OECD již od roku 2006. Bílá kniha toto doporučení rozpracovává a jeví se jako pravděpodobné, že navržený způsob zvýší příjmy při zajištění spravedlivého přístupu ke vzdělávání.

Diferenciace – Český systém terciárního vzdělávání prošel obrovským rozmachem a ve srovnání s předchozími desetiletími nabízí mnohem většímu počtu absolventů středních škol možnost pokračovat ve studiu. Stejně důležitá je skutečnost, že tento způsob rozšiřování terciárního vzdělávání vedl k tomu, že celý systém je málo diferencovaný. Ve stanovisku expertů OECD se uvádí, že „od vysoko-

školských institucí 21. století se očekává mnohé. Požaduje se, aby nabízely vzdělávání orientované na pracovní uplatnění, prováděly výzkum na světové úrovni (spojený s inovací tam, kde je to možné) a aby se zapojily do regionálního života. Mnohé instituce jsou dobré v jednom nebo ve dvou z těchto aspektů. Jen ve vzácných případech může vysoká škola vyniket ve všech. Bílá kniha hovoří o tom, že reforma akreditačního procesu by školám umožnila diferenciaci nabídky a že reforma systému financování by tuto diferenciaci zohlednila i finančně. Tyto změny by podnítily vznik více profesně orientovaných programů na některých školách a fakultách, zatímco jiným by umožnily větší zaměření na teoretické vzdělávání a vysoce kvalitní výzkum.

Směrování systému a institucionální řízení – Stanovení vhodné rovnováhy mezi autonomií a odpovědností vysokých škol závisí na vzájemném působení celé řady prvků. Odborníci OECD se např. domnívají, že součástí řídicích orgánů škol by měli být vedle akademických funkcionářů i externí členové. Zdůrazňují mj. že transparentnost řízení a otevřenost jsou základem důvěry.

Konečné stanovisko k připravovaným reformám vysokého školství zveřejní OECD během letošního listopadu.

(jap)

1. VOX A.S. - MANAŽERSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ

ÚSPĚCH STRATEGIE? JEJÍ IMPLEMENTACE!

TERMÍN: 13. 11. 2009; 9–16 hod.

LEKTOR: Petr Sládeček, MBA

(manažerský poradce, mediální konzultant a vysokoškolský pedagog)

Mgr. Petr Uherka, Dipl. Mgmt.

(manažer, konzultant a vysokoškolský pedagog)

CENA: 2490 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Praktické inspirace pro zefektivnění systému vzdělávání a rozvoje pracovníků

TERMÍN: 18. 11. 2009; 9–16 hod.

LEKTOR: PhDr. Zdeňka Brázdová

(certifikovaná lektorka a konzultantka managementu a managementu lidských zdrojů)

CENA: 2490 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Více informací na www.vox.cz,
informační linka 226 539 670

PERSONÁLIE

• Jazyková agentura **Skřivánek** má nového obchodního ředitele – **Drahošlava Levého**,



který ve společnosti působí již od roku 2003. Mezi jeho hlavní priority bude patřit upevnění pozice společnosti Skřivánek na lokálním trhu a její další rozvoj, zlepšení obchodních procesů a péče o zákazníky.

• Ředitelem divize osobních počítačů společnosti **Hewlett-Packard** pro ČR a Slovensko bude od listopadu **Petr Kheil**, který dosud působil v HP jako ředitel pro firemní prodej počítačů ve střední a východní Evropě. Ve funkci nahradil **Milana Futáka**, který z firmy odešel na vlastní žádost. Kheil pracuje na manažerských pozicích různé úrovně ve společnostech HP a Compaq od roku 1999.

• Společnost **Deloitte** povýšila několik svých zaměstnanců do funkce director v jednotlivých odděleních. V oddělení auditu jde o **Davidu Batala** a **Pavla Kodýtku**. V oddělení consulting byli povýšeni **Jakub Sova** a **Michal Šindelář**. **Daniel Bican** byl jmenován ředitelem forenzních služeb v oddělení ERS. Zaměří se zejména na vyšetřování a prevenci podvodů v regionu střední Evropy.

• Marketingovou ředitelkou realitní kanceláře **Mexx Reality** se stala **Lenka Knězová**. Přišla ze společnosti Philips ČR, kde zastávala pozici marketingové manažerky divize domácích spotřebičů.

• Ředitelem **Jaderné elektrárny Dukovany** na Třebíčsku bude od ledna 2010 **Tomáš Žák**. Ve funkci vystřídá **Zdeňka Linhartu**, který vedl elektrárnu sedm let.

• Viceprezidentem pro nefiremní zákazníky **Vodafone ČR** se stal **Mario Mele**. Do firmy se vrací po třech letech, kdy působil jako marketingový ředitel Vodafone Turecko.

PRÁVNÍ PORADNA

Ptáte se, právníci odpovídají – výpověď kvůli nadbytečnosti

Zaměstnavatel mi dal výpověď z organizačních důvodů. Údajně jsem se pro něj stal nadbytečným. Nyní jsem se dozvěděl, že nabírá nové zaměstnance. Domnívám se, že zaměstnavatel porušil zákoník práce, když tvrdí, že jsem nadbytečný, a zároveň hledá další lidi. Co mám dělat pro to, aby mě dále zaměstnával?

Na úvod je třeba říci, že se zaměstnanci i personalisté často domnívají, že dochází-li k rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, nelze zároveň nabírat nové zaměstnance. Ne vždy tomu tak musí být. Rozhodující je, z jakého důvodu se zaměstnanec stal nadbytečným. Je-li cílem zaměstnavatele absolutně snížit celkový počet zaměstnanců a tím zefektivnit práci, pak není možné ukončovat pracovní poměry stávajících zaměstnanců a zároveň přijímat pracovníky nové. Jsou-li však za výpovědi pro nadbytečnost jiné organizační důvody, je možné, že přijímání nových zaměstnanců bude zcela legitimní. Důvodem je, že zaměstnavateli nemusí vždy záležet pouze na počtu jeho zaměstnanců, ale také na jejich profesní a kvalifikačním složení.

Bohužel neuvádíte, v důsledku jaké organizační změny mělo k vaší nadbytečnosti dojít. Proto shrňme pouze obecně, že podkladem pro přezkum postupu vašeho zaměstnavatele bude



obsah konkrétní organizační změny, o níž vaši výpověď opírá. S odpovídajícím rozhodnutím o organizační změně byl zaměstnavatel povinen vás nejpozději při podání výpovědi seznámit. Dále je třeba, abyste se v důsledku tohoto rozhodnutí stal nadbytečným. K tomu dojde tehdy, nebude-li zaměstnavatel nadále pro efektivní vedení svého podniku potřebovat právě vaši práci – a to vůbec nebo ji bude potřebovat pouze v omezeném rozsahu. Je třeba se tak zaměřit na to, zda se organizační změna dotkne vašeho druhu práce. V neposlední řadě je nezbytné, aby vaše nadbytečnost nastala právě a pouze v důsledku organizačních změn. Není tak možné, abyste se stal nadbytečným např. proto, že zaměstnavatel nabírá nové zaměstnance. Nadbytečnost bude zaměstnavatel muset v případě soudního sporu prokázat.

Pokud tedy máte zájem na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele, je třeba, abyste mu to co nejdříve písemně oznámil a do dvou měsíců ode dne, kdy vám skončí výpovědní doba, se obrátil na soud s žalobou na určení neplatnosti pracovního poměru. Soud pak rozhodne, zda zaměstnavatel pracovní poměr s Vámi rozvázal platně či ne.

Soňa Rau a Jan Koval
Advokátní kancelář Havel & Holásek

• Bankovní rada ČNB rozhodla o jmenování **Miroslava Kollára** na pozici poradce výkonného ředitele **Mezinárodního měnového fondu**. Kollár působil od roku 2005 v ČNB na pozici poradce člena bankovní rady.

• Do funkce generálního ředitele a předsedy představenstva společnosti **Plzeňský Prazdroj** byl jmenován **Doug Brodman** s účinností od 16. listopadu 2009. Nahradí ve funkci **Mika Shorta**, který odešel k 30. září do londýnské centrály společnosti **SABMiller**. Doug Brodman v pivovarském světě pracuje 28 let. Od roku 2006 vedl společnost **Miller Brewing International**, poté **Market Development Americas**.



• **Bohumil Havel** se stal členem **PRK Partners** na pozici Of Counsel. Havel se v letech 2001–2009 podílel jako externí spolupracovník ministerstva spravedlnosti na tvorbě nového obchodního zákoníku a dalších zákonů. Od roku 2006 je členem Legislativní rady vlády ČR. Od roku 2007 působí též jako výzkumný pracovník v Ústavu státu a práva Akademie věd ČR. V roce 2009 byl jmenován hlavním zpracovatelem návrhu paragrafovaného znění nového zákona o obchodních korporacích.

• Vydavatelství **Stanford**, vydavatel podnikatelského týdeníku **Profit** a ekonomického týdeníku v anglickém jazyce **Czech Business Weekly**, mění organizační strukturu. Ředitelem se stává **Erich Handl**, dosavadní ředitel redakcí. Tímto krokem se obě pozice slučují. Nahrazuje tak **Jana Chudobu**.

• **Tomáš Hebelka** přišel do společnosti **ČD-Telematika** z firmy **GiTy**, kde byl ředitelem obchodu. Dříve zastával různé manažerské a obchodní pozice ve společnostech **EM Test**, **Systek**, **Silicon Graphics** a **MCAE Systems**. Cílem Tomáše Hebelky je vytvořit v ČD-Telematice silný obchodní tým s aktivní předprodejní podporou.

• Na pozici marketingové manažerky v **GE Money Bank** nastoupila **Miroslava Misíková**. Předtím pracovala na obdobné pozici v **Banco Popolare**. Do té doby byla marketingovou manažerkou v **Citibank**.

• Společnost **PricewaterhouseCoopers** jmenovala nové ředitele v auditu a poradenství při transakcích. **Petr Zmátlík** byl jmenován ředitelem v oddělení auditorských a poradenských služeb a **Jan Dvořák** v oddělení poradenských služeb **PricewaterhouseCoopers**.

PRŮZKUM

Krise se stále ještě nedotkla dna pracovního trhu

Výsledky **ExecutiveQuiz**, které pravidelně publikuje **Korn/Ferry Institute**, odhalují zlepšení nálady vrcholových manažerů v souvislosti se směřováním současné ekonomiky. Přitom ale nadále trvá strach o pracovní trh. Co dnes nejlépe vystihuje globální ekonomiku? 40 % manažerů odpovědělo, že jde o postupně „zotavování se“ (v březnu mluvilo o zotavování se ekonomiky 13 % dotazovaných), 71 % pocíťovalo, že by zlepšení mohlo být výraznější až během 2. poloviny 2009. Většina manažerů (60 %) nadále popisuje celkový stav ekonomiky negativně, 39 % ho kategorizuje jako „krutou recesi“ a 4 % ho nazývají „deprezí“. Vrcholoví manažeré považují „data z pracovního trhu“ za nejpřesnější indikátor kondice současné ekonomiky (42 %). Ten je následován „postojem spotřebitele a výsledky průzkumu“, následují informace o „výrobě/průmyslu“, „maloobchodní čísla“ (13 %) a „data z akciových trhů“ (11 %), „inflace“ a „údaje o domácnostech“ (5 % a 4 %). 73 % respondentů tvrdí, že se krize ještě nedotkla dna pracovního trhu, 29 % čeká, že dno přijde ve 4. čtvrtletí 2009, a 7 % věří, že přijde až v roce 2010. Jen 27 % si myslí, že jsme si na dno sáhli už nyní.



Interní komunikace 2009

5.–6. listopadu 2009, Brno

Změny jsou dnes součástí života každé společnosti.
UMÍTE JE SPRÁVNĚ KOMUNIKOVAT?