

OTÁZKA PRO ...

Klíčovou oblastí v současné situaci je interní komunikace

O aktuálním, všudypřítomném tématu finanční, potažmo hospodářské krize jsme hovořili s Ing. Bohdanou Jemelkovou, HR Specialist společnosti Gambio Czech Republic, s.r.o.

■ *Jsmo svědky propouštění ze strany českých i zahraničních společností. Změnila, podle Vašeho názoru, tato situace výrazně strukturu a požadavky pracovního trhu, ve smyslu nabídky či poptávky?*

Rekla bych, že nová realita roku 2009 je pro nás jistým způsobem očistující. Za posledních několik měsíců lze cítit, že se minimalizují tlaky na trhu práce a stagnuje, případně se snižuje i cena na trhu práce. Ještě dnes si pamatuji velmi dobře na pocity, které náš HR tým zažíval v loňském roce, kdy se nám nedařilo obsadit základní dělnické pozice, teď jsme v opačné situaci. Nicméně ale na druhé straně musím přiznat, že stále existují obtížně obsaditelné profese, a to zejména v podobě kvalifikovaných specialistů. Počet lidí, kteří hledají zaměstnání, se sice zvýšil, ale často na trhu práce postrádám potřebnou kvalifikaci nebo praxi. Hlad po vynikajících specializacích trvá i v době krize. Společnosti jsou tlačeny najít strategickou cestu, jak zvýšit produktivitu při snížení nákladů i pracovní síly, ale stejně tak musí najít způsob, jak být atraktivní pro potenciální zaměstnance. Mnohdy mám pocit, že hledáme vhodné kandidáty v množství nezaměstnaných lidí s kvalifikací, která však neodpovídá našim požadavkům. Tento paradox bývá často stresující pro obě strany.

■ *Hovoří se převážně o negativních důsledcích již zmiňované krize. Může však současná situace přinést některé ze stran (firmám, resp. pracovníkům) rovněž pozitivní efekt?*

Recese se týká všech odvětví průmyslu a všech států. Za současnou situaci poznáváme, jak stabilní zaměstnance máme, kdo je ochoten dělat dál dobře svou práci i bez benefitů. Znamenali jsme také zřetelnější pokles absence.



V loňském roce – v době prosperity a výrazného převisu poptávky na trhu práce – jsme například ve společnosti zaváděli bonusový systém směřující kromě jiného také k maximálnímu využití fondu pracovní doby. Nijak výrazně v té první fázi nezafungoval, jeho pozitivní efekt vidíme teprve teď. Zaměstnanci si začali více vážit práce, pravidelného příjmu a jistoty zaměstnání.

■ *Pozměnila, podle Vašeho názoru, aktuální situace chápání role, případně kompetence personálního oddělení v jednotlivých společnostech?*

Úloha personálního oddělení v této době je složitá. Pominu učebnicový výklad o tom, že hlavní rolí personálního oddělení jsou konzultace s klientem vedoucí k tomu, jak efektivně využívat lidského potenciálu k dosažení strategických cílů, návrhy scénářů HR k řešení a hledání akceptovatelných zdrojů... Domnívám se a vidím to, že klíčovou úlohou personálního oddělení v dnešní době je v udržení právě těch zaměstnanců, kteří mohou pomoci firmu rychleji provést úskalími současné krize a po jejím

(Pokračování na stránce 2)

AKTUÁLNĚ

Hledáte práci? Navštivte Den pracovních příležitostí!

Po celosvětovém úspěchu se společnost Monster, která v ČR provozuje online službu práce www.monster.cz, rozhodla zorganizovat pro širokou veřejnost Den pracovních příležitostí Keep Czech Working. Akce se uskuteční 2. prosince 2009 od 10 do 17 hodin v prostorách hotelu Radisson SAS Alcron ve Štěpánské ulici v Praze (Štěpánská 40, Praha 1).

Prezentace firem i vstup pro uchazeče o zaměstnání jsou bezplatné. Svou účast potvrdili přední domácí zaměstnavatelé z různých oborů působnosti. Monster s touto akcí letos již zavítal do jednotlivých států USA, dále do Francie, Nizozemska, Itálie, Belgie, Německa, Velké Británie a Polska. Všude se Den pracovních příležitostí setkal s pozitivní odezvou jak uchazečů o zaměstnání, tak zaměstnavatelů.

V případě, že se tohoto veletrhu pracovních příležitostí chcete zúčastnit, zaregistrujte se na www.keepczechworking.cz. Na váš e-mail pak přijde potvrzení, které si vytisknete a vezmete s sebou na akci. Ušetříte si čas registrací na místě a budete se moci rovnou dostat ke stánkům jednotlivých zaměstnavatelů.

Společnost Monster chce prostřednictvím Dne pracovních příležitostí pomoci lidem najít si práci a zprostředkovat jim přímé kontakty se zaměstnavateli. Zároveň také poradit, jak se správně prezentovat před jejich potenciálními zaměstnavateli a jak nejlépe obstát v současném konkurenčním prostředí. Každý návštěvník navíc obdrží speciální brožuru rad a tipů, které při hledání nového zaměstnání ocení.

(red)

Internetový trh práce mírně ožívá

Internetový trh práce v tuzemsku mírně ožívá. Meziměsíční nárůst pracovních nabídek byl v říjnu sice pouze v řádu několika set nových pozic, ale dvakrát vyšší než v září. Vyplývá to z vývoje celkového počtu inzerovaných pracovních nabídek na pracovním portálu Jobs.cz. I přes tento nárůst ale počty volných míst vhodných pro absolventy nadále klesají, uvedl Ondřej Mysliveček, analytik společnosti LMC, která portál spravuje. Firmy prý stále dávají přednost lidem s praxí před čerstvými absolventy, a to i proto, že uchazeči s praxí jsou teď na trhu práce daleko dostupnější a za příznivější cenu.

Největší nástupní platy jsou pro absolventy stále v informačních technologiích. Nástupní platy poklesly i zde, ale celková platová hladina je u tohoto oboru výrazně vyšší, než je průměr. Dobrý nástupní plat mohou podle Myslivečka získat absolventi s úzkoprofilovou

(Pokračování na stránce 3)

Nezapomeňte si prodloužit předplatné
časopisu **HR Management** na rok 2010!

Objednávejte na <http://predplatne.economia.cz>

Více informací žádejte na predplatne@economia.cz
nebo na tel. 800 11 00 22



(Pokračování ze stránky 1)

odezvěni dokážou zvýšit její konkurenceschopnost. Personální oddělení toto samozřejmě nezajišťuje přímo. Musí ale maximálně přispět k tomu, aby komunikace nepopulárních opatření a poctivý přístup ke všem zaměstnancům, vedly k pochopení celé situace jak u klíčových zaměstnanců, tak i těch, kterých se tvrdá opatření týkají. Dnes tolik diskutované organizační změny a případná hromadná propouštění by měly být uchopeny tak, aby zaměstnanci, kterých se toto osobně dotýká, neopouštěli společnost s pocitem neférového jednání.

■ *Která z oblastí řízení lidských zdrojů je v současné době z Vašeho pohledu klíčová? Na co je třeba se zaměřit?*

Jsem přesvědčená, že naprosto klíčovou oblastí je interní komunikace ve všech svých podobách. S ohledem na atmosféru dnešní doby jde především o komunikaci změny, která je vždy doprovázena určitou dávkou nejistoty. Nejistota se projevuje i v nejrůznějších průzkumech spokojenosti zaměstnanců a ne jeden personalista se s tímto problémem dnes a denně potýká. Domnívám se, že za této situace je důležité s lidmi mluvit, a to na všech hierarchických stupních, zejména na těch nižších. Vysvětlovat a snažit se jim nabídnout i takový pohled, že v nových věcech je třeba hledat příležitosti, že změna také znamená posun vpřed, vývoj.

■ *Změnila se podle Vašeho názoru role personálněporadenských společností jako partnera pro firmu v oblasti řízení lidských zdrojů v důsledku hospodářské recese? Do jaké míry jste spokojena se službami personálněporadenských společností? Co postrádáte v souvislosti s využitím jejich služeb?*

Myslím si, že časy, kdy lidé spoléhali na to, že jim personálněporadenské společnosti nabídnou automaticky desítky volných míst a na nich jako kandidátech bude, aby debatovali o nejvyšším možném platu a nejvýhodnějších podmínkách, jsou nenávratně pryč. Troufám si říci, že mnohé personální agentury se potýkají s poklesem zakázek a vím sama i o případech, kdy méně kvalitní společnosti ukončily svoji činnost. I přesto se však domnívám, že je stále velký prostor pro využití těchto služeb, a to hlavně při nábore specialistů různých oborů a pozic v top managementu, kdy kvalitní personálněporadenské společnosti dokážou na trhu vyhledat desítky vynikajících odborníků. Personalisté mají kromě nábore většinou na starosti i jiné záležitosti ve firmě, proto v současné době, kdy jsou doslova zavaleni životopisy desítek kandidátů, kteří mnohdy neodpovídají

stanoveným požadavkům, uvítají služby personálních agentur, které jim mohou ušetřit spoustu času a energie. Já osobně spolupracuji s těmito společnostmi již několik let a vždy je vnímám jako partnera nejen ve smyslu dočasného přidělování zaměstnanců, ale i jako partnera, který nám významnou měrou pomáhá při obsazování zejména specializovaných pozic. Velmi důležité jsou informace z regionu, jejichž zdrojem pro mě personálněporadenské společnosti jsou, ať už v podobě zajímavých výzkumů, statistik nebo rozhovorů přímo s odbornými konzultanty.

■ *Firmy dnes již kladou důraz nejen na samotný nábor nových pracovníků, ale rovněž řeší otázku „udržení“ zaměstnanců, zejména těch klíčových, ve společnosti. Jak Vy nahlížíte na problematiku motivace zaměstnanců?*

Domnívám se, že dnes je nezbytné, více než kdy dříve, se intenzivněji zaměřit na vyhledávání a využívání vnitřních zdrojů ve společnosti. Nejen uplatnění lidí a jejich dovedností a zkušeností (interní rotace, uplatnění rodičů na mateřské nebo rodičovské dovolené), ale i definování a uplatnění nových možností, jichž lze využít pro rozvoj a motivaci zaměstnanců (koučink, mentorink, sdílení znalostí a dovedností, odborné e-diskuse). V rámci motivace jsem přesvědčena, že v konečném důsledku je mnohdy efektivnější sestavovat individuální motivační programy tzv. „šité na míru“ než plošné, zvláště hovoříme-li o klíčových pracovnících. Důležitou složkou motivace pro mě nadále zůstává vzdělávání a rozvoj, v dnešní době se však společnosti snaží tyto náklady snížit na minimum, protože tato „úspora“ se ihned projeví ve finančních výsledcích. Doporučila bych v tomto směru zvážit nahrazení externích školení interními a důsledněji vybírat typ školení, případně vzdělávací agentury, neboť jen vzdělání zaměstnanců s aktuálními informacemi jsou tou nejcennější konkurenční výhodou.

■ *Připravujete v oblasti HR nějaký zajímavý projekt?*

V těchto měsících pracujeme ve společnosti Gambro na ucelené koncepci firemního vzdělávání, neboť si velmi intenzivně uvědomujeme důležitost tréninků, vzdělávání a rozvoje našich zaměstnanců. Tuto oblast považujeme za jednu z klíčových a věnujeme jí náležitou pozornost.

Na otázky Simony Rosenbreierové,
HOFÍREK CONSULTING, odpovídala
Ing. Bohdana Jemelková,
HR Specialist,
Gambro Czech Republic, s.r.o.



JAZYKOVÁ ŠKOLA
The Bell School, a. s.
Akreditované zkouškové středisko
Cambridge ESOL

- ILEC, ICFE
- KET, PET, FCE, CAE, CPE
- BEC
- YLE

www.bellschool.cz
tel.: 274 810 187



(Pokračování ze stránky 1)

kvalifikaci, se vzděláním či alespoň kvalitní stáží ze zahraničí, zejména technického a přírodovědného zaměření, tedy v oblasti farmacie, komerčně atraktivního vědeckého výzkumu, energetiky a strojírenství. Absolvent bez praxe může získat maximální nástupní plat 25 tisíc Kč, s praxí kolem 30 tisíc Kč, dodal.

Do důchodu by se v eurozóně mělo jít později, shodli se ministři

Země eurozóny by měly začít uvažovat o zvýšení věku odchodu do důchodu a měly by snížit závislost obyvatel na sociálních dávkách. Shodli se na tom ministři financí eurozóny, informovala novináře španělská ministryně financí Elena Salgadová. Šéfové státních pokladen vyjmenovali celkem pět opatření, která jsou podle nich pro řešení současné situace, kdy státy trápí v důsledku hospodářské krize vysoká nezaměstnanost, vhodná.

Kromě zvyšování věku odchodu do důchodu a snižování závislosti na sociálních dávkách by státy měly podporovat i opatření, která povedou k tomu, že výše mzdy se bude více odvíjet od produktivity práce než v současnosti. Vlády by také měly nadále podporovat „zaměstnatelnost“ občanů, což mimo jiné znamená i jejich vzdělávání například v nejrůznějších rekvalifikačních kurzech.

Vysoká nezaměstnanost v eurozóně i v EU, která by měla v obou případech příští rok překročit 10 %, přitom čím dál více zatěžuje rozpočty jednotlivých členských států. V roce 2010 by 26 členských států z celkových 27 v celé EU mělo překročit stanovenou výši rozpočtového schodku, která činí 3 % HDP.

Zatímco ještě v roce 2007 celkový dluh eurozóny činil 66 % HDP, v příštím roce by to již mělo být 84 % a v roce 2011 88,2 %. Pokud státy ke snižování nadměrných rozpočtových schodků rychle nepřistoupí, celou EU může čekat v blízké budoucnosti ještě daleko horší scénář a v roce 2014 by již dluh mohl překročit 100 % HDP. Paradoxem je, že EU si před lety sama stanovila rozpočtové pravidlo, že celkový dluh členského státu by neměl překročit 60 % HDP. Za dva roky však toto hledisko bude splňovat podle nejnovější předpovědi Evropské komise jen 11 členských států, mezi nimiž bude i ČR a Slovensko.

Zveme Vás na certifikovaný kurz

Six Sigma Black Belt

I. modul: 18.-22.1.2010

II. modul: 22.-26.2.2010

III. modul: 29.3.-1.4.2010

IV. modul: 7.-10.6.2010

www.sixsigma-iq.cz




interquality®

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Firmou roku poskytující rovné příležitosti: Česká spořitelna

Firmou roku poskytující rovné příležitosti je Česká spořitelna. Cenu získala za to, že umožňuje třeba pružnou pracovní dobu, částečné úvazky a práci z domova. Porotci ocenili i zavedení firemního ombudsmana, který má nestranně řešit pracovní problémy zaměstnanců. Další místa v soutěži obsadily firmy IBM ČR a Unicredit Bank ČR. ČTK to 11. listopadu řekla Jitka Kolářová z pořádající organizace Gender Studies.

Od roku 2008 Česká spořitelna pravidelně sleduje celofiremní statistiky o počtech žen a mužů ve firmě, na manažerských pozicích, na mateřské a rodičovské dovolené, vývoj mezd a podobně. Letos firma také spustila antistresový program pro zaměstnance. Pro pracující rodiče je zřízen program Čáp, usnadňující odchod na mateřskou či rodičovskou dovolenou i návrat zpět do práce. Nově jsou nyní manažeři odměňováni podle toho, jak dodržují rovné příležitosti při vedení zaměst-



nanců. U IBM porotci ocenili zejména to, že se snaží zvýšit počet žen pracujících v informačních technologiích (IT), což se jí podle poroty daří. Od minulých účastí v roce 2007 stoupl počet žen v IBM jak celkově, tak i na vedoucích pozicích. Unicredit Bank se mezi vítězi objevila poprvé. Firma odmítá diskriminaci a podporuje různorodost. Pravidelně provádí interní průzkumy, které sledují i spokojenost s rovným zacházením uvnitř firmy, zdůvodnila porota své rozhodnutí. V minulém ročníku soutěže zvítězil T-Mobile, druhé místo obsadil Vodafone a třetí Komerční banka.

Porota dále navrhla na speciální cenu Gender Studies firmu OLHO Technik za množství opatření na podporu sladění práce a rodinného života. Zavedla třeba konta pracovní doby, jež hlídají práci na přesčasy a umožňují zaměstnancům vybrat si volno podle uvážení. Podporuje místní školku, umožňuje brigády při rodičovské dovolené a další.

Porota dále navrhla na speciální cenu Gender Studies firmu OLHO Technik za množství opatření na podporu sladění práce a rodinného života. Zavedla třeba konta pracovní doby, jež hlídají práci na přesčasy a umožňují zaměstnancům vybrat si volno podle uvážení. Podporuje místní školku, umožňuje brigády při rodičovské dovolené a další.

PRŮZKUM

V ČR je diskriminace kvůli věku, soudí 74 procent Čechů

Zhruba 74 % Čechů soudí, že v České republice je více či méně rozšířena diskriminace na základě věku. Ukázaly to výsledky průzkumu Eurobarometr o diskriminaci v Evropské unii. Jde o druhé nejvyšší procento v rámci celého 27členného bloku. Víc lidí stejný názor zastává jen v Maďarsku – 79 %.

V průměru diskriminaci kvůli věku považuje za rozšířenou ve své zemi 58 % Evropanů. Ještě loni to pro srovnání bylo „jen“ 42 %.

Jen v šesti státech unie – v Německu, v Rakousku, na Maltě, v Dánsku, v Lucembursku a v Irsku – si to podle celoevropského průzkumu myslí méně než polovina lidí. Na Slovensku tento názor zastává 64 % lidí, což je šesté nejvyšší procento v EU. Vůbec nejméně je diskriminace kvůli množství let podle názoru lidí rozšířena v Irsku, kde je o tom přesvědčeno pouze 36 % obyvatel. Asi 64 % Evropanů se bojí, že kvůli současné hospodářské krizi se diskriminace na trhu práce na základě věku ještě prohloubí. „Diskriminace zůstává nadále problémem v celé Evropě“, podotkl k výsledkům výzkumu eurokomisař Vladimír Špidla,

pod něhož ochrana menšin v komisi spadá. „Jednou ze skutečností, která vzbuzuje obavy, je vnímané zvýšení diskriminace na základě věku jako důsledek recese“, dodal v prohlášení.

Diskriminace kvůli věku byla jen jedním z řady aspektů, jimiž se průzkum, provedený mezi takřka 27 tisíci Evropany, zabýval. Statistickí zkoumali třeba i diskriminaci na základě etnického původu, sexuální orientace či víry.

S nějakou formou diskriminace se v posledních 12 měsících setkala 16 % Evropanů. V ČR to bylo 18 %, přičemž víc lidí tento názor vyslovilo jen v pěti dalších státech EU. Vůbec nejvíce obyvatel (22 %) to připustilo v Itálii. Naopak v Řecku to bylo pouze 6 % dotázaných.

Počátkem července 2008 Evropská komise přišla s návrhem unijní směrnice, která by měla pomoci ochraně lidí před diskriminací na základě věku, zdravotního postižení, sexuální orientace či víry i v oblastech mimo práci. Návrhem se nyní zabývají členské státy, jejichž souhlas je ke vstupu v platnost nezbytný.

PERSONÁLIE

• Společnost **Henkel** přijala na pozici marketingové manažerky divize Schwarzkopf Professional **Dagmar Smetkovou**, jež tak nahrazuje **Martinu Vlkovou-Fialovou**. Jejím úkolem bude synergie inovací, efektivní komunikace a posilování značky na českém trhu. Smetková předtím pracovala ve společnosti Mars.

• **Ness Technologies** povýšila **Jana B. Krejčího** z pozice vedoucího oddělení analýzy a konzultací na manažera zákaznického centra pro klienty České spořitelny, GE Money a Škodu Auto. V divizi finance tak bude upevňovat činnost týmu a budovat vztah s klienty. Zároveň ze společnosti Accenture nastoupil do Ness **Petr Kamínek** na pozici business development manažer pro Business Intelligence a Data Warehousing.

• Manažerem reklamy v **Poštovní spořitelně** se stal **Robert Drozd**. Přišel z ČSOB, kde řídil marketingové nákupní aktivity.

• **Cleverance Enterprise Solutions** posílila své obchodní vedení. **Ondřej Brom** nastoupil jako výkonný ředitel pro segment bankovníctví, bude zodpovídat za obchodní rozvoj a dodávky softwarových řešení pro tento segment. Současný výkonný ředitel společnosti **Jiří Bíba** se stal předsedou představenstva firmy, stejně jako výkonný ředitel pro telekomunikační segment **Petr Štros**. Dceřiná společnost **Cleverance Slovakia** získala nového operations manažera **Mariána Peťka**.

• Manažerem pivovaru ve Velkých Popovicích byl jmenován **Jaroslav Hacko**. Dosavadní manažer **Jiří Fusek** se tak vrací zpět na pozici vrchního sládky **Velkopopovického Kozla**. Hacko působil ve firmě od roku 1994.

• **Jiří Stojar**, generální ředitel **DHL Express CZ/SK**, byl počátkem listopadu odvolán. Ve firmě působil již 17 let. Do výběru nového generálního ředitele bude tento post zastávat **Luděk Drnec**, obchodní ředitel **DHL Express Czech Republic**.

• Předsedou představenstva ruské banky **Home Credit & Finance Bank**, která patří do impéria nejbohatšího Čecha Petra Kellnera, se od 1. prosince stane **Ivan Svítek**. Svítek současně zůstane ve funkci ředitele banky.

• Ředitelem druhé největší lesnické společnosti v zemi, státního podniku **Vojenské lesy a statky ČR**, se stal **Jiří Janota**. Ve funkci nahradil **Josefa Vojáčka**.

• Do agentury **Geoff Howe & Associates Limited**, která z Česka zajišťuje v regionu EMEA komunikaci Hill's Pet Nutricare, nastoupila na pozici account directorky **Jana Kornbergova**.

• **Ogilvy One** má nového account directora. Je jím **Karel Smrž**. Přichází z agentury Wellen.



UMÍTE PROMĚNIT PRŮMĚRNÉ ZAMĚSTNANCE VE VÝJIMEČNÉ?

Ucelené vzdělávání pro HR vedené experty z praxe



Nespokojení klienti přijdou firmy na 20 miliard korun ročně

Tuzemské firmy přicházejí kvůli nespokojeným zákazníkům ročně na tržbách o 19,3 mld. Kč. Částka představuje neuskutečněné nákupy, které by jinak spokojený spotřebitel uskutečnil. Více než polovina spotřebitelů uvedla, že ukončili obchodní vztah výhradně kvůli nízké kvalitě klientské péče, vyplývá z průzkumu společnosti Genesys.

Kvůli přechodům klientů ke konkurenci přišly firmy o 9,45 mld. Kč a dalších 9,84 mld. Kč představují nedokončené a nerealizované transakce. U těchto transakcí se zákazník rozhodl nákupní rozhodnutí vůbec nerealizovat, a to ani u konkurence. Prostě se rozhodl, že se bez zboží či služby obejde. Nejvíce takto tráť

firmy z oblastí spotřebního zboží, finančních služeb a telekomunikací.

V ČR ukončilo obchodní vztah na základě negativní zkušenosti s péčí o zákazníky podle průzkumu 56 % klientů. Průměrný účastník průzkumu ročně uzavřel 18 obchodních vztahů a ukončil jich 0,81. Tuzemské firmy s každým nespokojeným zákazníkem přijdou o 2822 Kč.

Za frustrací zákazníků stojí podle průzkumu nejčastěji neschopnost firem ihned vyřídit požadavek zákazníka (23 %), špatné samoobslužné automaty (22 %), v nichž zákazníci uváznou a bloudí v průměru 12 minut, a dlouhé čekání na spojení s operátorem. Před dvěma lety si spotřebitelé nejvíce stěžovali na čekací dobu.

PRÁVNÍ PORADNA

Nemocenská a výpověď z pracovního poměru

Zaměstnankyni jsme 22. 9. předali výpověď z pracovního poměru. Ona nám následující den doručila neschopenku od lékaře, přičemž počátek pracovní neschopnosti byl určen datem 21. 9.. Zároveň nám zaměstnankyně sdělila, že výpověď tím pádem není platná a že trvá na dalším zaměstnávání. Musíme počkat, až se zaměstnankyně vrátí z nemocenské a dát jí novou výpověď, nebo je naše první výpověď platná?

Zákonník práce zakotvuje v § 53 okruh situací, ve kterých je třeba zaměstnanci poskytnout zvláštní ochranu před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jedním z těchto případů je zaměstnancova dočasná pracovní neschopnost. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v této době, bude výpověď většinou neplatná. Dobrou zprávou pro zaměstnavatele je, že z tohoto zákazu existují výjimky. I přes pracovní neschopnost zaměstnance je tak možné s ním ukončit pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) a b), z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle § 52 písm. g) a z důvodů, pro které by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. U těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň na mateřské dovolené a zaměstnankyň a zaměstnanců na rodičovské dovolené však tyto výjimky platí pouze v omezeném rozsahu.

V praxi zaměstnavatelé často řeší problémy, od jakého okamžiku mají respektovat zákaz výpovědi v ochranné době. V mnoha případech totiž vůbec netuší, zda podmínky pro aplikaci ochranné doby jsou dány (např. neví, že je zaměstnankyně těhotná). Také situaci, kterou zmiňujete, se již několikrát v minulosti zabývala soudní praxe. Nejvyšší soud pro tyto případy rozhodl, že při zkoumání, zda byl dodržen zákaz výpovědi v ochranné době z důvodu pracovní neschopnosti zaměstnance, je rozhodující den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc či úraz dosavadní zaměstnání. Nepřihlíží se tak k tomu, že lékař případně uznal zaměstnance práce neschopným se zpětnou účinností dřívějším dnem. Pokud tedy výpověď, kterou jste zaměstnankyni dne 22. 9. doručili, bude splňovat veškeré další požadavky, které pro ni zákoník práce předepisuje, bude platná a námitka vaší zaměstnankyně bezpředmětná.

Je však třeba dát pozor na skutečnost, že pracovní neschopnost vaší zaměstnankyně může mít vliv na délku výpovědní doby. Bude-li pracovní neschopnost vaší zaměstnankyně trvat i v den, v němž by měla uplynout výpovědní doba, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočte. Výpovědní doba skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby.

Soňa Rau a Jan Koval

Advokátní kancelář Havel & Holásek

• Do agentury **OgilvyInteractive** nově nastupuje **Jitka Hrdinová**, která v minulosti pracovala pro marketing společnosti TNT Express či v agentuře Dimar. V nové pozici povede tým pečující o klíčové klienty agentury.



• **Britta Cesar** byla jmenována novou výkonnou ředitelkou **Skanska Property Czech Republic**. Britta má bohaté zkušenosti z developerských aktivit společnosti Skanska v oblasti infrastrukturních a komerčních projektů – ve společnosti působí již od roku 1998,

přičemž poslední dva roky pracovala ve Stockholmu, kde měla na starosti investice do nemovitostí a obchodní transakce. Na nové pozici nahradí k 1. únoru 2010 **Rikarda Henrikssona**, který se rozhodl společnost opustit a pokračovat jako Head of Project Development ve společnosti **Niam**.

• **Livia Klimentová** a **Martin Kocík** byli jmenováni na pozici senior manažer v oddělení Auditů firmy **KPMG**.

• Ředitelem odboru řízení vlastní prodejní sítě **Raiffeisen stavební spořitelny** je **Michael Pupala**. Dříve působil jako ředitel prodejní sítě regionu Čechy v **LBBW Bank CZ**.

• Generálním ředitelem společnosti **Czech Coal** bude od ledna **Luboš Pavlas**. Dosavadní generální ředitel **Petr Pudil** zůstane v čele představenstva **Czech Coal** jako jeho předseda. Pavlas byl v posledních pěti letech zaměstnán v elektrárenské skupině **ČEZ**.

• Do týmu značky **Radegast** nastupuje na pozici brand executive **Petr Koublé**. Před příchodem do **Plzeňského Prazdroje** působil přes dva roky v **ACNielsen**.

• Finanční ředitelkou **ING Group ČR/SR** se stala **Renata Mrázová**. Ve funkci vystřídala **Rudolfa Kyptu**, který odchází na regionální pozici v rámci skupiny **ING**. Mrázová v letech 2000 až 2006 už funkci finanční ředitelky v **ING** zastávala. Po třech letech podnikatelské činnosti se k ní vrací.

• Finančním ředitelem společnosti **Zentiva** byl jmenován **Jean-Michel Demeure**. Tuto funkci přebírá od **Petra Šulce**, který bude nadále spolupracovat s představenstvem společnosti při zajišťování hladkého převzetí finančních odpovědností. Demeure se zároveň stal viceprezidentem Evropské generické platformy francouzské farmaceutické skupiny **Sanofi-Aventis**, jejíž součástí je **Zentiva** od letošního roku.

Segmentace trhu FS

Jak implementovat nejlepší strategie segmentace zákazníků v sektoru finančních služeb

www.smithnovak.com

jednodenní seminář: **7. prosinec 2009, Praha**

