

LIDSKÉ ZDROJE

Jak předejít špatnému rozhodnutí

Během devíti let, co žiji v Praze, se setkávám s jednou ironií, která mě nikdy nepřestane překvapovat. Zákoník práce je psán tak, aby poskytl ochranu zaměstnancům. V souvislosti s dalšími předpisy vydanými Evropskou unií mě překvapuje, když slyším ve velkém o tom, jak se se zaměstnanci pravidelně špatně zachází. Snášeli slovní napadání, posměšky, urážky, a dokonce někdy chybí i prostá profesionální zdvořilost.

Často osobní útoky ani nesouvisejí s profesní etikou nebo pracovní výkonností a týkají se jak mužů, tak žen. Častěji to bývá obtížné zejména pro ženy. U těch, které zatím nemají děti, je pravděpodobné, že někdy v budoucnu půjdou na mateřskou dovolenou a může to při pohovoru hrát v jejich neprospěch. Pokud naopak děti mají, rovněž to může být použito proti nim (budou překvapivě potřebovat občas vzít dítě k lékaři nebo jít na třídní schůzky). A i kdyby měli děti už téměř odrostlé, nějaký problém by se určitě našel. Samozřejmě že věci se vyvíjejí a od mého příchodu do České republiky se jich hodně změnilo. Přesto se stále dovídám o těchto situacích. Víím, že většina lidí se s těmito praktikami nikdy nesetkala, ale stále je tu mnoho lidí, kteří takovou zkušenost mají. Je zřejmé, že tento druh zacházení nemůže být tolerován, a to bez ohledu na trh, obor nebo profesní úroveň.

Samozřejmě že každá mince má dvě strany. I přesto, že existují právní předpisy, se mnozí lidé s touto zkušeností zdráhají ozvat a protestovat. Mají obavy, co bude následovat a že budou mít potíže se získáním jiného místa. To je bohužel nešťastné, protože někteří vedoucí pracovníci a zaměstnavatelé porušují anti-diskriminační zákon. A dokud se jim nikdo nepostaví, nestane se nic.

To mě přivádí k hlavní myšlence tohoto článku. Lidé, kteří nyní hledají novou pracovní příležitost, si mohou myslet, že mají méně možností, a mají tak tendenci přijmout i něco, co by jinak neakceptovali.

I když nemohu nikomu nařídít, jaké rozhodnutí udělat, mohu Vám poskytnout několik rad. Ty Vám pomůžou zhodnotit pozici, o kterou se ucházíte, a připravit se na pohovor.

Položte pár klíčových otázek

I když si možná myslíte, že nemůžete ovlivňovat průběh pohovoru a hodnotících procesů, naštěstí máte právo, řekl bych až povinnost, klást takové otázky, které Vám pomohou k lepšímu a uváženějšímu rozhodnutí. Během pohovoru můžete narazit na spoustu „červených praporečků“, ale důležité je na něj přijít už s připravenými otázkami na základě informací, které jste si o společnosti předem našli.

Dotazy, které Vám jako kandidátovi pomohou, jsou například: „Jak dlouho je tato pozice otevřená/volná?“ Je také důležité vědět, zda se jedná o náhradu za jiného zaměstnance, nebo o nově vytvořenou pozici. V případě, že se jedná o náhradu, Vaše další otázka by měla znít: „Co se stalo s osobou, která na této pozici působil?“ Pokud se dozvíte, že byla povýšena, je to určitě skvělá zpráva. Další možností je, že zaměstnanec byl propuštěn. Tato skutečnost by Vás měla vést k otázce, jak dlouho na této pozici působil. Pokud Vám například odpoví, že pozici obsazují již delší dobu a že poslední člověk na této pozici pracoval čtyři měsíce a člověk před ním šest měsíců, můžete z toho usuzovat, že se jedná o jakýsi trend a možná nebudete chtít být dalším zaměstnancem v této řadě. Máte plné právo – vlastně povinnost vůči

(Pokračování na stránce 2)



Michael Mayher

AKTUÁLNĚ

„Válka o talenty“ na českém pracovním trhu

Na tiskové konferenci 5. května zástupci personální společnosti Reed Specialist Recruitment prezentovali současné trendy na pracovním trhu. „Za hlavní výzvu na českém trhu považujeme zlepšení budování značky zaměstnavatelů. S opětným růstem české ekonomiky se trh mění na zákaznický, tzn. že je na něm velká poptávka po vhodných talentech. Talenty nemohou společnosti získat bez silné image zaměstnavatele; současný trh můžeme charakterizovat jako „válku o talenty“,“ řekl Jon Hill, country manažer společnosti Reed Specialist Recruitment pro ČR.

Během prvních dvou čtvrtletí tohoto roku jsme mohli pozorovat zlepšení výsledků firem, ačkoli míra nezaměstnanosti zůstala vysoká, kolem 9,7 %. V sektorech, jako je bankovníctví, prodej a vícejazyčné pozice v centrech sdílených služeb se nabídka zvyšovala, nicméně to neodpovídalo zvýšené poptávce mezi potenciálními kandidáty, a zvýšení mezd teprve bude následovat. Koncem roku 2010 můžeme očekávat stabilizaci trhu a mohou se objevit jisté změny jako vzrůstající zdanění mezd. Všeobecně pravděpodobně vzroste mzdy, zejména v bankovním sektoru, protože většina bank využije podmínky na trhu slibující expanzi, a poptávka po nejlepších kandidátech bude zřejmá.

Vzhledem ke známkám obnovení ekonomiky a údajům o ukončení zmrazování náborů, očekávají náboroví experti na trhu mnohem více příležitostí. Současný podíl nabídek pro uchazeče o práci znamená, že pracovní trh lze označit jako zákaznický trh (pozice s nižším profilem), nicméně zaměstnavatelé mají potíže s obsazováním seniorských pozic vhodnými kandidáty. Pro překonání těchto nesnází musí být české společnosti připraveny na přehodnocení své personální strategie a především na podstatné změny ve vnímání jejich „značky zaměstnavatele“ na trhu. (red)

Čtete odborný časopis HR Management



- Umíte hodnotit opravdu efektivně?
- Trendy trhu práce v době krize
- Absolventi a řízení kariéry
- Koučování a MBA
- Flexibilita práce

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:
tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

HR MEETING

setkání odborníků z oblasti Human Resources se koná 15. června 2010

Odměňování a motivace zaměstnanců v období změn

Odborný garant:

PRICEWATERHOUSECOOPERS

Exkluzivní
partner:



Partner:



Organizátor:



Více informací a registrace na www.konference.ihned.cz nebo na 233 071 431

(Pokračování ze stránky 1)

sobě – pokládat takové otázky. Pokud máte pocit, že není správné pokládat přímé dotazy tohoto typu, mohu Vám ze své vlastní zkušenosti říci, že to potenciálnímu zaměstnavateli ukazuje, že jste jiný než ostatní lidé, kteří absolvovali pohovor před Vámi, a že to dokazuje Vaši sebedůvěru. Pokud se budete chovat jako ovce, nedivte se, že se s Vámi bude podle toho zacházet. Jestli myslíte, že se potenciálnímu zaměstnavateli Vaše dotazy nebudou líbit, pak se ptám, proč by ho Vaše otázky měly obtěžovat při pohovoru, kdy jde o interaktivní konverzaci, a ne o jednostrannou přednášku. Ledaže by vám osoba, která s Vámi pohovor vede, neuměla odpovědět.

V takovém případě zřejmě nemluvíte s tím správným člověkem, který dělá konečná rozhodnutí nebo jehož pozice je přímo nadřazená té, o kterou se ucházíte. Při prvním pohovoru

je to v pořádku, jako výsledek setkání si odnese některé odpovědi a možná pár dalších otázek, stejně tak oni mohou mít další otázky na Vás, což je smyslem celého pohovoru. Ujistěte se však, že tyto dotazy budou zodpovězeny ještě předtím, než dojde k diskusi o nabídce.

Poté můžete položit další dobrou otázku, jako např.: „Pokud budu odvádět dobrou práci, kde budu v této společnosti za tři až pět let?“

Takové otázky jsou důležité k tomu, abyste si udělali celkový přehled o situaci, do které se můžete dostat. Jakkoliv je pracovní trh tvrdý, může být ještě tvrdší, pokud přijmete nabídku pouze proto, abyste za pár měsíců znovu obcházel pohovory. To není dobré ani pro Vás jako pro kandidáta, ani pro zaměstnavatele.

Michael Mayher, Managing Partner

MRI Worldwide – Prague

www.mriww.cz

TRH PRÁCE

STEM: Obavy lidí ze ztráty zaměstnání se v Česku zvyšují

Obavy lidí ze ztráty zaměstnání se v Česku zvyšují. Podle průzkumu agentury STEM má tyto obavy 63 % obyvatel v produktivním věku, což je o 3 procentní body více než loni v dubnu. Velká většina lidí je ochotna čelit hrozbě nezaměstnanosti tím, že by pracovala za méně peněz či mimo svůj obor, slabá je však ochota stěhovat se za prací do jiného regionu, vyplývá z nejnovějšího průzkumu.

Podíl lidí, kteří se obávají nezaměstnanosti, se přiblížil maximálním hodnotám z roku 2005, kdy při podobné míře nezaměstnanosti jako nyní dosahoval 65 % ekonomicky aktivní části populace. Míra obav ze ztráty zaměstnání se však u různých skupin obyvatelstva liší. Nejvýraznější jsou rozdíly u osob s různou úrovní dosaženého vzdělání. Nezaměstnanosti se obávají dvě třetiny se základním vzděláním a vyučených, ale jen 45 % lidí s vysokoškolským diplomem. Zřetelné jsou i rozdíly regionální. V krajích s vysokou mírou nezaměstnanosti, například v Moravskoslezském, Ústeckém či Jihomoravském, jsou obavy silnější než v Praze.

Průzkum se zaměřil také na to, jak se lidé chtějí hrozbě ztráty zaměstnání bránit. Velká část lidí, 85 %, je ochotna pracovat i mimo svoji kvalifikaci či svůj obor. Čtyři pětiny lidí

jsou ochotny pracovat i za nižší mzdu, jen aby zůstali zaměstnaní. Pouze 42 % však připouští, že by se dokázalo stěhovat za prací do větší vzdálenosti.

Přestěhovat se za prací do jiného města či obce v jiném kraji republiky je únosnější pro muže (48 %) než pro ženy (36 %). Mnohem odhodlanější se stěhovat za prací jsou mladí lidé do 30 let, s přibývajícím věkem ochota přestěhovat se za odpovídajícím zaměstnáním rychle klesá, a to ze 60 % ve věku 18–29 let na 29 % ve věku 30–59 let.

Klíčovou roli hraje i založení rodiny. Přítomnost dětí v rodině totiž silně oslabuje ochotu stěhovat se za prací. Přestěhovalo by se 35 % lidí z rodin, kde dítě do 18 let mají, ale bez dítěte v rodině celých 46 %. Menší vliv má materiální situace domácnosti, rozdíl mezi „solidně“ a „špatně“ zajištěnými domácnostmi není velký, 46 % proti 42 %. Aktuálně nezaměstnaní projevují ke stěhování za prací vůli zcela průměrnou. Uvažovalo by o tom jen 41 % z nich.

Výzkum STEM se uskutečnil ve dnech 1. až 10. dubna 2010 a byl provedený na reprezentativním souboru 1196 obyvatel České republiky starších 18 let. Informace v tomto textu vycházejí většinou z odpovědí podsouboru 857 osob bez důchodů.



ZVEME VÁS NA DISKUSNÍ SETKÁNÍ PRO MANAŽERY S ODBORNÍKY NA PRÁVO A DANĚ:

Právní a daňová praxe – aktuální otázky v roce 2010

- Pracovněprávní problémy a s nimi související daňové otázky
- Rozhodčí řízení jako alternativa řešení sporů a role znalce ve sporech
- Insolvence, reorganizace a její daňové dopady

Program a termíny jednotlivých akcí najdete na www.glatzova.com a www.mazars.cz, v sekcích Aktuálně nebo Novinky. Registrovat se můžete telefonicky na 224 401 440 nebo e-mailem na konference@glatzova.com.

Odborní garanti a partneři:

Mediální partneři:

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

MAZARS

EKONOM

FINANČNÍ

MANAGEMENT

HRM

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

PRÁVNÍ
RÁDCEMODERNÍ
ŘÍZENÍ

Vyhlašovatelé a organizátor
soutěže **MANAŽER ROKU**
DĚKUJÍ PARTNERŮM
za podporu a spolupráci
a vyhlašují **18. ročník**

MR

MANAŽER ROKU 2010

Další informace získáte u organizátora soutěže:

Manažerský svazový fond,

Podolská 50, 147 00 Praha 4

tel. 241 087 218, 201, fax 241 431 626,

e-mail: msf@msf.cz, www.manažerroku.cz, www.msf.cz

Zlepšení ekonomiky očekává méně manažerů, zhoršení také

Zlepšení vyhlídek české ekonomiky očekává v následujících šesti měsících 39 % tuzemských manažerů, zatímco na konci loňského roku to bylo 43 %. Vyplývá to z aktuálního Indexu podnikatelských očekávání společnosti Deloitte. Zároveň se ovšem podle průzkumu nezvýšil počet negativních odpovědí a více manažerů oproti předchozímu průzkumu vidí vyhlídky ekonomiky beze změny.

„Poté, co ekonomika prošla dnem poklesu, manažeri očekávají zlepšení situace. Přesto však neproběhlo úplné přizpůsobení na nižší poptávku, a proto je například výhled na vytváření pracovních míst i nadále nepříznivý. Navíc existují obavy z negativního vlivu změn regulace na podnikání,“ uvedl ředitel Deloitte v oddělení Consulting Luděk Niedermayer.

Výrazný obrat k lepšímu očekávají manažeri u finančních podmínek. Zatímco na konci minulého roku se pozitivně vyjádřila o něco méně než třetina zástupců firem, v březnu to bylo již 58 %. „Výhled finančních podmínek podniků v ČR ukazuje zdaleka nejrychlejší zlepšení z porovnávaných zemí. Navíc u ČR úplně vymizela v tomto případě negativní očekávání,“ uvedl Niedermayer. Průzkum se uskutečnil v ČR, Chorvatsku, Maďarsku, na Slovensku, v Polsku a Rumunsku.

Optimismus převažuje mezi tuzemskými manažery i v případě dostupnosti úvěrů. Za poměrně či jednoduše dostupný označilo úvěr 81 % dotázaných. Naopak zhoršení tuzemské firmy zaznamenaly u platební morálky dlužníků. Podíl negativních očekávání stoupl proti konci loňského roku z 37 % na téměř 42 %. „Došlo k oslabení podnikové sféry jako celku. Podniky se zmenšily, zkomplikovalo se jim cashflow a výhled se zhoršuje,“ uvedl Niedermayer.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

V EU je zaměstnána pětina zdravotně postižených

Celková zaměstnanost osob se zdravotním postižením se v Evropské unii včetně Česka pohybuje ve výši 20 %, zatímco celková zaměstnanost lidí v produktivním věku je 69 %. Proto je nutné začít tuto situaci řešit, zaznělo 28. dubna na mezinárodní konferenci Služby a nástroje vedoucí k zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. „K zaměstnávání osob se zdravotním postižením by také pomohlo, kdyby v České republice byla zavedena legislativní pravidla pro podporované zaměstnání,“ řekla Lenka Kohoutová z Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP).

Jednou z cest, která má navýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením (OZP) v ČR, je projekt Pass It On. V jeho rámci byla loni v říjnu spuštěna na portálu Prace.cz sekce Nabídky pro OZP. Do ní mohou firmy zdarma vložit inzerát s nabídkou zaměstnání pro handicapované. „Za dobu provozu sekce se počet nabídek



práce pro osoby se zdravotním postižením zvedl o 30 %,“ prohlásila Radka Pokorná ze společnosti LMC provozující portál. Kromě nabídek práce zde mají handicapovaní lidé k dispozici také poradnu zaměřenou na pracovní záležitosti. Zhruba v roce 2011 by se sekce mohla rozšířit i na portál Jobs.cz, který je oproti portálu Prace.cz zaměřen na lidi s vyšším vzděláním.

Nadační fond pro podporu zaměstnávání OZP se snaží podpořit zaměstnávání postižených také za pomoci udělování ochranné značky Práce postižených. Ta je určena zaměstnavatelům, kteří na základě auditu prokážou, že se na zaměstnávání OZP významně podílejí. Musejí dokázat, že jejich produkt je skutečně vyroben, kompletován nebo balen alespoň ze 75 % osobami se zdravotním postižením. Značku drží například výrobní družstvo invalidů Ergotep, společnost B.P.T. nebo Dřevovýroba Otradov. V rámci konference byla slavnostně udělena i firmě

PRACOVNÍ TRH EU

Lidi pracující v přeshraničním styku čekají změny

Evropská unie od 1. května rozšířila možnosti při hledání práce v jiné zemi, než ve které je nezaměstnaný evidován a která mu poskytuje dávky v nezaměstnanosti. Změny týkající se sociálního a zdravotního zabezpečení v rámci EU vyplývají ze dvou nových unijních předpisů, na které ČTK upozornila advokátní kancelář bvp Braun Partners.

Dobu poskytování dávek v nezaměstnanosti do jiného členského státu bude nově možné rozšířit ze tří na šest měsíců. Změna je rovněž v tom, že tyto dávky se budou poskytovat přímo, a nikoli prostřednictvím úřadu práce hostitelské země.

Novinek se dočkají i lidé, kteří mají uzavřeno více pracovních poměrů s několika zaměstnavateli ve více členských státech EU a rozhodují se, kde budou platit příspěvky na sociální a zdravotní pojištění. V současnosti platí tyto příspěvky v místě svého bydliště, pokud zde vykonávají alespoň část pracovní činnosti. Od května bude nutné posoudit, zda v příslušném státě zaměstnanec vykonává podstatnou část své činnosti. Ta je nově určena konkrétním procentuálním podílem. „Pokud bude podíl nižší než 25 % z celkového hodnocení, platí, že podstatná část činnosti vykonávána není,“ říká Lucie Drahovzalová z bvp Braun Partners. Zda se jedná o podstatnou část činnosti, či ne, se bude určovat buď podle pracovní doby nebo odměny zaměstnance. Administrativa naopak ubude firmám, které vysílají své zaměstnance

pracovat do zahraničí. Zatímco v současnosti musejí na České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ) každý rok vyplňovat formulář, který osvědčuje příslušnost vysílaného zaměstnance k právním předpisům státu, z něhož je vyslán (to znamená, že sem smí odvádět příspěvky na sociální a zdravotní pojištění), nově se tato doba prodlouží na 24 měsíců. I podle nové úpravy však platí, že vyslaný zaměstnanec nemůže nahrazovat jinou osobu. „Nelze tedy nadále střídáním různých vyslaných zaměstnanců obsazovat v zahraničí řádně vytvořené pracovní místo, a získat tak levnou pracovní sílu,“ říká Drahovzalová.

Změn je ovšem daleko více. Poprvé se v nové úpravě objevují nástroje na vymáhání přeplatků na dávkách a na vymáhání pojistného, které dosud chyběly a jež si členské státy musely bilaterálně upravovat. Z hlediska administrativy je zásadním pokrokem elektronická výměna informací mezi institucemi v různých členských státech, k níž by měly členské státy postupně přecházet. „Ta mj. výrazně zrychlí a zpřehlední postup vyřizování žádostí klientů o sociální dávky,“ uvedla mluvčí MPSV Štěpánka Filipová.

Změnou prošla rovněž oblast úhrad mezi institucemi členských států za zdravotní péči poskytnutou v jiném státě než ve státě pojištění. Stanovení lhůt pro tyto úhrady včetně sankcí za jejich nedodržení by mělo pomoci výrazně urychlit fungování celého systému.

PERSONÁLIE



• **Iva Kaláčová** se stala novou finanční ředitelkou firmy **ME-MOS Software**, která se zabývá vývojem softwaru na zakázku a působí kromě ČR, v USA, Polsku, SR, Dánsku, Jižní Africe a nově ve Velké Británii. Bude mít na starosti zajištění finanční kontroly při další expanzi firmy.



• Na post HR Vice President společnosti **Aero Vodochody** nastoupila v dubnu **Milana Hrubá**. Zaměřuje se na strategii řízení lidských zdrojů, konkrétně na nastavení procesů hodnocení, nástupnictví, nábory zaměstnanců a systému rozvoje. Přichází z ČEZ.

• S platností od května se pozice ředitele finanční divize v **ČSOB Pojišťovně** ujme **Jaroslava Hirschová**. Ve funkci nahradí dosavadního ředitele **Jana Höfera**.

• **Citi** oznámila jmenování **Shahmira Khaliqa** na pozici generálního ředitele banky v ČR a vedoucího nově vzniklé divize zahrnující Bulharsko, ČR, Rumunsko a SR. Khaliq nahrazuje ve funkci **Kennetha E. Quinna**.

• Finančním ředitelem mediální agentury **OMD Czech** se stal **Pavel Fořt**. Vystřídal **Jana Filipi**, který postoupil na pozici finančního ředitele Omnicom Media Group v ČR.



• Dosavadní jednatel společnosti a výkonný ředitel odpovědný za backoffice **Petr Volák** odchází ze společnosti AWD ČR. Jeho povinnosti přebírá **Pavel Manhalter** (viz foto), jehož hlavním

úkolem bude zefektivnit a zjednodušit procesy backoffice a lépe využít potenciál klientského kmene AWD. Zároveň se bude nadále věnovat marketingu a komunikaci jako doposud.

• **Phillip Percheron** se stal náměstkem ředitele pro investice a členem představenstva **IKS KB**. Povede tým portfolio-manágerů a bude odpovědný za investiční strategie podílových fondů pod správou společnosti, individuálních portfolií klientů a management portfolií institucionálních klientů.

• Ředitelem business centra pro střední Evropu německého chemického koncernu **BASF** je **Joachim Meyer**. Ve funkci vystřídal **Herberta Frankensteina**, který odešel do důchodu.

• Advokátní kancelář **Havel & Holásek** rozšířila svůj tým o dvě advokátky – **Andreu Horváthovou** a **Barboru Šímarovou**.

• Jednatel společnosti **SPAR Česká obchodní společnost (SPAR ČOS)** je od 1. května **Martin Ditmar**. Dosavadní jednatel **Karl Flock** přejde na pozici mezinárodního vedení provozu hypermarketů Interspar. Ditmar, **Christian Koller** a **Gerald Strasshofer** budou jednatelem firmy SPAR ČOS.

• Tým reklamní agentury **Jazz Communications** posílila **Lenka Kolářová**. V Jazzu bude zodpovědná za klienty Lenovo, Škofin, Mladá fronta a Heinz. Přichází z Young & Rubicam.

• **Telefónica O2** vytvořila od května novou centrální divizi marketingu, která zastřeší všechny marketingové aktivity firmy. Tým 250 lidí povede dosavadní výkonný ředitel pro rezidentní marketing **Jiří Dvorjančanský**.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Návrat do zaměstnání po mateřské dovolené

Dobrý den, v srpnu 2010 mi končí rodičovská dovolená a plánuji návrat do zaměstnání. Kontaktovala jsem svého zaměstnavatele a bylo mi řečeno, že mé původní pracovní místo bylo v rámci reorganizace zrušeno. Chtěla bych se proto zeptat, zda je zaměstnavatel povinen „držet“ mé dosavadní pracovní místo nebo jej pro mne opětovně vytvořit? Může mě zaměstnavatel přeložit na jinou práci nebo mi dát výpověď?

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnance po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (obvykle 28 týdnů) zařadit na původní práci a pracoviště (tj. na stejné pracovní místo). Není-li to možné, protože původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance na pracovní místo podle pracovní smlouvy.

V případě návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Zákoník práce nestanoví povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené na jeho původní práci a pracoviště. Zákon rovněž neukládá zaměstnavateli vytvořit původní pracovní místo v souvislosti s návratem zaměstnance jak z mateřské, tak z rodičovské dovolené.

V případě, že po návratu z rodičovské dovolené nemá zaměstnavatel pro zaměstnance

práci, která byla se zaměstnancem sjednána v pracovní smlouvě, může zaměstnanci nabídnout práci jinou. V takovém případě je však obvykle nutná změna pracovní smlouvy, se kterou musí souhlasit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. V případě, že zaměstnavatel nabídne zaměstnanci změnu pracovní smlouvy, záleží tak především na zaměstnanci, zda změnu pracovní smlouvy spočívající ve změně druhu vykonávané práce přijme či nikoli. V případě, že zaměstnanec změnu pracovní smlouvy odmítne, je pak možné, aby zaměstnavatel ukončil pracovní poměr výpovědí nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru. V případě ukončení pracovního poměru výpovědí je možné, aby zaměstnavatel ukončil pracovní poměr pro tzv. nadbytečnost zaměstnance podle § 52 písm. c) zákoníku práce. V případě ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku, a to bez ohledu, zda je pracovní poměr ukončen výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou.

Rovněž zaměstnanec je oprávněn ukončit pracovní poměr výpovědí, a to i bez uvedení důvodu. V takovém případě však zaměstnanci odstupné uvedené výše nenáleží.

JUDr. Aleš Klech, LL.M., advokát

Mgr. Anna Staňková

advokátní koncipientka

Advokátní kancelář Havel & Holásek



PRŮZKUM

Čtvrtina firem plánuje propouštění zaměstnanců

Zhruba čtvrtina tuzemských firem plánuje počty svých zaměstnanců snižovat. Naopak 18 % jich hodlá počet pracovníků zvýšit. Na 56 % podniků nemíni v nejbližší době jejich počet měnit. Vyplyvá to z dubnového dotazníkového šetření Svazu průmyslu a dopravy mezi 1600 členskými firmami. Změny proti konci loňského roku naznačují trend určité stabilizace v oblasti zaměstnanosti. V prosinci 2009 plánovala propouštění zhruba třetina firem, jejich stav nechtěla měnit necelá polovina a o nárůstu uvažovalo 15 % podniků. Na 46 % firem, které nyní uvažují o propouštění, plánují snížení počtu pracovníků do 5 %. Další 23 % z těchto firem chce snížit stav svých zaměstnanců do 10 %. Jen 3 % předpokládá jejich razantnější redukci. Asi polovina firem z těch, které budou přibírat další lidi, zvýší stavy do 5 %. K radikálnějšímu navýšení nad 10 % se chystá 17 % firem.

Z hlediska objemu zakázek ani 2. čtvrtletí 2010 nepřináší podle respondentů zásadní obrát k lepšímu. Téměř polovina firem neočekává u zakázek žádnou výraznou změnu. Přibližně třetina respondentů předpokládá jejich nárůst, zatímco 15 % jejich pokles. Proti předchozímu šetření je to jen mírné zlepšování stavu.

V opatřeních preferovaných firmami v rámci restrukturalizace dominují nadále snahy o snížení nákladů (58 %) a zvýšení produktivity práce (50 %). Tato opatření jsou podporována také například snižováním platů (15 %) nebo snižováním cen produktů (13 %). Ve srovnání s prosincovým šetřením výrazně klesl podíl firem, které budou omezovat svou výrobu (z 36 % na 8 %). Podíl firem, které zvažují přesun výroby do zahraničí, klesl z 5 % na 2 %.

• Na nově vytvořenou pozici ředitele pro informační technologie logistické skupiny CS Cargo nastoupil **Jaromír Štiller**, který dosud působil v **Marks and Spencer ČR**.

• **Jiří Matula**, který řídí český UniCredit Leasing od září 2006, byl v dubnu jmenován rovněž předsedou představenstva a generálním ředitelem **UniCredit Leasing Slovakia**.



• Generálním ředitelem skupiny **ET netera** bude dosavadní výkonný ředitel stejnojmenné společnosti **Martin Černohorský**. Skupina vznikla po fúzi Et netera a internetové agentury První multimediální. Výkonným ředitelem **První multimediální** se stává **Michal Kříž**.

• Ředitelem úseku pojištění motorových vozidel v pojišťovně **Kooperativa** byl jmenován **Milan Houzvíč**. V Kooperativě pracuje od roku 2004, v květnu 2005 byl jmenován ředitelem agentury Praha, tuto funkci zastával dosud.

• Ředitelem úseku retailové distribuce produktů finančních trhů v **České spořitelně** bude od 1. června 2010 **Pavel Kráčmar**, dosavadní ředitel úseku řízení bilance finanční skupiny ČS. Nahradí **Jiřího Humla**, který se stane členem představenstva Slovenské spořitelny zodpovědným za drobné bankovníctví.

• PR manažerkou a tiskovou mluvčí telekomunikačního operátora **GTS Novera** se od dubna stala **Lucie Řeřichová**. Ve funkci nahradila **Pavla Kaidla**, který z firmy odešel. Lucie Řeřichová většinu svého profesního života strávila v PR agentuře Best Communications.

• Novou posilou **Tiscali Media**, provozovatele webu Tiscali.cz, je **Kateřina Lundáková**, která nastoupila na pozici marketing & sales manažerky. Bude koordinovat realizace kampaní Tiscali.cz a pečovat o jednotnou tvář prodejního marketingu.

• Na místo obchodního ředitele tiskařských závodů **Typos** nastoupil od dubna **Ivo Stanček**. Dříve působil v reklamních agenturách a poté jako regionální manažer komunikace společnosti Dupont Conoco.

• Do společnosti **Netretail Holding**, mateřské společnosti internetového obchodu MALL.cz, nastoupila jako šéfka obchodu **Jitka Dvořáková**. Ta přichází po 10 letech práce na pozici generální ředitelky a marketingové ředitelky ve společnosti Philips. **Tomáš Jeřábek**, který funkci dosud zastával, se bude věnovat obchodu v České republice a na Slovensku.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz