

line

HRM

29. 4. 2011
číslo 9

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

SOUTĚŽ

Nejlepší zaměstnavatelé České republiky 2010/2011

Letos 19. dubna proběhlo v City Tower slavnostní vyhlášení výsledků studie Nejlepší zaměstnavatelé České republiky (Best Employers Česká republika). Každoročně tuto studii pořádá v celosvětovém rozsahu společnost Aon Hewitt, největší poradenská a outsourcingová firma pro řízení lidských zdrojů na světě. Do letošního 8. ročníku se v ČR přihlásilo 71 společností z různých odvětví a podmínky účasti nakonec splnilo 62 společností. O umístění nerozhoduje porota či subjektivní názor vedení ani jméno, obor či velikost firmy. Mezi nejlepší zaměstnavatele mohou patřit jen ty firmy, které mají vysokou motivovanost a názorovou shodu mezi manažery a zaměstnanci.

Žebříčky nejlepších zaměstnavatelů byly sestaveny ve dvou kategoriích. V kategorii velkých společností (Top 3) zvítězila softwarová společnost Red Hat Czech s.r.o. Radovan Musil, ředitel vývojového centra, řekl: „Největší hodnotu ocenění vidím v tom, že vzniklo nejen jako vyjádření názoru

top managementu, ale především na základě odezvy našich zaměstnanců, mých kolegů. Ti tak potvrdili, že naše firemní kultura, opírající se hlavně o svobodu a otevřenost, je to pravé.“

První místo v kategorii malých a středních společností (Top 10) získala společnost Amgen s.r.o., podnikající ve farmaceutickém průmyslu. Martina Hauserová, personální manažerka firmy, k vítězství uvedla: „V letošním roce jsme se do studie přihlásili úplně poprvé a podařilo se nám rovnou vyhrát; proto nás toto ocenění těší dvojnásob. Potvrzuje se tak, že kroky managementu společnosti směrem

k zaměstnancům jsou správné. Vítězstvím jsme sami sobě nastavili velmi vysokou laťku pro účast v příštím ročníku, jehož se rovněž hodláme zúčastnit.“

Elitní třináctka nejlepších zaměstnavatelů ČR 2010/2011:

Kategorie Velké společnosti

1. Red Hat Czech s.r.o. (IT/software)
2. MICROSOFT s.r.o. (IT/software)
3. Philip Morris ČR a.s. (rychloubrátkové zboží)

Kategorie Malé a střední společnosti:

1. Amgen s.r.o. (farmaceutický průmysl)
2. Oriflame Software s.r.o. (IT/software)
3. Et netera a.s. (IT/software)
4. Aquasoft spol. s r.o. (IT/software)
5. ComAp, spol. s r.o. (IT/software)
6. AVAST Software a.s. (IT/software)
7. 3 M Česko, spol. s r.o. (diverzifikované technologie a produkty)
8. DuPont CZ s.r.o. (chemický průmysl)

9. Hilti ČR spol. s r.o. (stavební průmysl)
10. Henkel ČR, spol. s r.o. (rychloubrátkové zboží)

Čím se nejvíce odlišují nejlepší zaměstnavatelé od ostatních?

Nejlepší zaměstnavatelé mají v průměru o 34 % více motivovaných zaměstnanců v porovnání s ostatními společnostmi na trhu, tři čtvrtiny jejich lidí firmu chválí navenek, jsou proaktivní a přicházejí s novými nápady. Tento typ chování s sebou samozřejmě přináší i lepší obchodní výsledky. Nejlepší zaměstnavatelé

(Pokračování na stránce 2)



V kategorii Malé a střední společnosti zvítězil Amgen s.r.o. Cenu přebírají Petr Honěk, Corporate Affairs Senior Manager, a Martina Hauserová, HR Manager firmy.

HR Management

se mimo jiné dočtete:



- Jak motivovat IT profesionály?
- Nábor není personální kosmetika
- Quo vadis MBA?
- Výkonnost a odměňování
- Flexibilita a trh práce

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Finanční ředitel roku

Finančním ředitelem roku 2010 se stal finanční ředitel Českých drah Michal Nebeský, jak sdělila Ivona Novotná z Klubu finančních ředitelů (CFO Club). CFO Club uděluje ocenění pro finanční manažery působící v ČR každoročně. Loni zvítězil Václav Dostál ze společnosti Vítkovice Holding. CFO Club letos nominoval deset kandidátů na tento titul. O jeho držiteli hlasováním rozhodla odborná veřejnost. Druhé místo získal finanční ředitel společnosti Agrofert Holding Libor Němeček a třetí byla Eva Smolíková ze společnosti Siemens IT Solutions and Services. Držitelkou ocenění Talent roku za minulý rok je finanční ředitelka Student Agency Lenka Holoubková.

Počet cizinců zaměstnaných v ČR dlouhodobě klesá

Počet cizinců zaměstnaných v ČR druhý měsíc za sebou roste. Na konci března jich bylo téměř 212 tisíc, o necelých 1800 více než v únoru a o 2300 více než v lednu. Předtím jejich počet po dva měsíce klesal. Meziročně počet zaměstnaných cizinců klesl zhruba o 7500. Vyplyvá to z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Z dlouhodobého hlediska počet zaměstnaných cizinců klesá. Ještě před třemi roky, tedy před počátkem krize, která zvýšila nezaměstnanost, jich v ČR pracovalo téměř o 44 tisíc více než nyní.

V posledních letech klesá počet zaměstnanců z Ukrajiny, za poslední tři roky o 27 800 na 38 400, či z Vietnamu. Těch v ČR ještě v březnu 2008 pracovalo téměř 66 500, ve stejném měsíci letošního roku to bylo o 8100 méně. Naopak přibývá např. zahraničních zaměstnanců z Rumunska, za poslední tři roky vzrostl jejich počet o více než osminu na 5100. O šestinu se zvýšil také počet Němců, na konci března jich v ČR pracovalo více než 3000.

HRMEETING

Koná se 7. 6. 2011 od 9 hodin, v konferenčním sále OKSystem,
Na Pankráci 1690/125, Praha 4 – Nusle

Více informací a registrace na www.konference.ihned.cz nebo na tel.: 233 071 423

Proč (ne)přicházíme o talenty?

- Mýty a iluze o talentech
- Model Talentu v roce 2020
- Vliv nových technologií
- Employer Branding pro generaci Y
- Nejčastější slabiny práce s talenty

(Pokračování ze stránky 1)

telé vykazují oproti průměru o 15 % vyšší návratnost pro akcionáře a mají vyšší tržby na zaměstnance než zaměstnavatelé průměrní. Lépe vycházejí také personální ukazatele; například nejlepší zaměstnavatelé mají průměrnou absenci z důvodu nemoci na zaměstnance 2,5 dne, přičemž ostatní společnosti se trápí čtyřnásobnou absencí (10 dní).

Nejlepší zaměstnavatelé mají v průměru i o 60 % nižší dobrovolnou fluktuaci. U vítězných společností vidíme až o 30 % vyšší motivovanost manažerů proti ostatním účastníkům. Rozdíl mezi motivovaností manažerů a zaměstnanců je však obvykle velmi nízký – do 10 %.

Ty nejlepší nejvíce odlišuje také to, že dávají svým zaměstnancům pocit, že jsou to nejcennější, co společnost má. Nejlepší zaměstnavatelé hodně dbají na pověst společnosti i na vnitřní soulad s touto pověstí. Dávají svým lidem nejen adekvátní finanční odměny a benefity, ale i nefinanční uznání. Zaměstnanci jsou také spokojeni s možnostmi růstu u příslušných společností. Jejich vyšší spokojenost je vidět naprosto ve všech odpovědích na více než 80 otázek z pracovního života, které se sledují v dotazníku.

Průměrná motivovanost klesá

„Letošní výsledky studie v České republice zrcadlí trend ve světě, a to je pokles průměrné motivovanosti. V porovnání z roku na rok jde o pokles 3 %, v dlouhodobější perspektivě o 2 %,“ komentuje letošní výsledky Tereza Kožuská, projektová manažerka studie v ČR. Zajímavým výsledkem je také to, že průměrná motivovanost těch nejlepších zaměstnavatelů oproti loňskému roku ještě vzrostla, a to o 7 %.

Co je důvodem poklesu průměrné motivovanosti? Nejnespokojenější jsou lidé s firemními politikami a postupy nastavovanými vrcholovým vedením, dále se zpětnou vazbou a nefinančním uznáním poskytovaným jejich nadřízenými, s respektem kolegů a zdroji potřebnými pro práci. Naopak u těch nejlepších zaměstnavatelů oproti loňsku vzrostla spokojenost s uznáním ze strany vrcholového vedení a s jeho schopností vést společnost k cíli; lidé mají silnější pocit souladu mezi pověstí společnosti navenek a realitou uvnitř, líbí se jim jejich pracovní prostředí i poskytované benefity.

Vrcholoví manažeři mají rádi náročné úkoly

Motivovanost vrcholových manažerů u nejlepších zaměstnavatelů je v průměru o 7 % vyšší než u ostatních společností. Vrcholoví manažeři u nejlepších zaměstnavatelů proti ostatním letos lépe hodnotí příležitosti rozvoje a jejich efektivitu, povyšování a odměňování založené na výkonu i poskytovanou zpětnou vazbu. Oceňují, že dostávají náročné úkoly a k jejich plnění mají dostatek pravomocí i zdrojů. Vítají, že nabízené benefity odpovídají jejich potřebám a finanční motivace mají často dlouhodobý charakter.

Metodologie studie

Do studie se mohou přihlásit společnosti, které mají alespoň 50 stálých zaměstnanců a které na českém trhu působí alespoň dva roky. Po celou dobu trvání studie bylo přímo osloveno přes 600 nejvýznamnějších firem působících v ČR. Společnosti se o studii mohly dozvědět na stránkách časopisu HR Management, HR Forum, dalších deníků a odborných časopisů, na serveru jobs.cz a na oficiálních stránkách studie www.BestEmployers.cz. (red)

Vítězkou soutěže Manažer roku 2010 je Senta Čermáková

Vítězem soutěže Manažer roku 2010 se stala Senta Čermáková ze společnosti Hewlett-Packard (HP). Je to poprvé, kdy soutěž vyhrála žena. Vítězku ankety, kterou pořádá Manažerský svazový fond, vybrala komise ze 72 finalistů. Nejvíce hlasů po Čermákové získal generální ředitel Metrostavu Pavel Pilát. Třetí v celkovém pořadí skončil šéf teplárenské skupiny Dalkia v České republice Laurent Barrieux. Loni soutěž vyhrál majitel společnosti Linet Zbyněk Frolík.

Celkem 72 finalistů soutěže Manažer roku pracuje ve 23 průmyslových odvětvích. Ve finále o nejvyšší post soutěži- lo 11 žen a 61 mužů.



Výsledky soutěže MANAŽER ROKU 2010					
1.	Senta Čermáková	Hewlett-Packard s.r.o.	6.	Dana Jurásková	Všeobecná fakultní nemocnice Praha
2.	Pavel Pilát	Metrostav a.s.	7.	František Kulovaný	BAEST Machines & Structures, a.s.
3.	Laurent Barrieux	Dalkia Česká republika a.s.	8.	Emil Beber	KOVOBEL, výrobní družstvo
4.	Tomáš Zima	Univerzita Karlova, 1. lékařská fakulta	9.	Antonín Jaroš	INCO engineering s.r.o.
5.	Jiří Urbanec	Teva Czech Industries s.r.o.	10.	Dana Ficlová	TOP HOTELS GROUP a.s.
					Zdroj: Manažerský svazový fond

Zdroj: Manažerský svazový fond

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

**HOFIREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

Podpora v nezaměstnanosti je nižší

Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti v ČR druhým rokem klesá. Ke konci března dosahovala 5476 Kč, tj. meziročně o 153 Kč méně a o 263 Kč méně než předloni. Vyplývá to ze čtvrtletních statistik Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV).

Nezaměstnaných s podporou, kteří jsou na úřadech práce (ÚP) evidováni dobu kratší než tři měsíce, bylo k 31. březnu přes 63 tisíc. To je téměř o 45 tisíc meziročně méně. Znatelně se zvýšil počet nezaměstnaných s podporou, kteří jsou v evidenci ÚP tři až šest měsíců. Meziročně vzrostl o více než 14 tisíc na 86 600 osob. Změny mohou být způsobeny legislativními úpravami v podporách z počátku roku. Na podporu v nezaměstnanosti od té doby mají nově nárok lidé až poté, co uplyne doba, která odpovídá výši odstupného. Pokud navíc člověk nově ukončí zaměstnání vlastní výpovědí nebo dohodou se zaměstnavatelem, pobírá podporu 5 až 11 měsíců ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Jinak začíná výše podpory na 65 %. Nezaměstnanost na konci března dosahovala míry 9,2 %, což znamená, že bylo bez práce 547 762 lidí. Podporu v nezaměstnanosti z nich pobíralo 163 419.

Portály: Nejvíce roste nabídka práce na živnostenský list

Na pracovních portálech roste nabídka práce na živnostenský list rychleji než počet nabídek práce na plný pracovní úvazek i na zkrácený úvazek. Vyplývá to z ankety ČTK mezi pracovními portály.

Portály Jobs.cz a Prace.cz zaznamenaly na začátku dubna meziroční nárůst počtu inzerovaných pozic na hlavní pracovní úvazek o 11 %, celkem je jich na portálech 16 236. U zkrácených úvazků portály registrují meziroční růst o desetinu. Spolupráce na živnostenský list vzrostla meziročně o 24 %, řekl ČTK specialista trhu práce portálů Jobs.cz a Prace.cz Jiří Kocourek.

„V roce 2010 jsme na pracovním portálu Profesia.cz zaznamenali pozitivní vývoj. Nejvýraznější se loni růst projevil u nabídek práce na živnost, které meziročně stouply o třetinu,“ uvedla výkonná ředitelka společnosti Ivana Molnárová. Počet nabídek práce na dohodu meziročně stoupl o 16 %. Počet nabídek na plný pracovní úvazek meziročně klesl o 4 %. „Obecně jsme na pracovním trhu zaznamenali růst pracovních nabídek, ale týkají se především nižšího managementu a zaměstnanců ve výrobě,“ řekla Markéta Švedová ze společnosti Recruit CZ. Zaměstnavatelé z řad malých a

(Pokračování na stránce 3)

VÝBĚR LIDSKÝCH ZDROJŮ

S Personline – objektivně, rychle a levně

Novinky u Personline

Personline – aplikace personální diagnostiky vyvinutá společností Scio v poslední době zaznamenává řadu úspěchů. Test pracovního potenciálu, který je základem Personline, se může pochlubit technologií IRT, test i webové stránky dostaly nový design a navíc tým, který se stará o Personline, se rozrůstá do krajů.

Co je Personline a jak pracuje?

Jak samotný název napovídá, je to personální diagnostika on-line – Personline. Aplikace pracuje pouze přes webový prohlížeč, není nutná žádná instalace jakéhokoli softwaru. Základem je Test pracovního potenciálu, který se nejčastěji uplatňuje v rané fázi náborového procesu. Personalista vypíše výběrové řízení, otestuje uchazeče právě tímto testem a získá tak přehled, jak je který uchazeč schopný – jaký má potenciál, a pak si k pohovoru může pozvat jen ty nejlepší.

Výsledkem testů je percentil, celé číslo, které objektivně uchazeče porovná jak mezi sebou, tak s rozsáhlou referenční skupinou, kterou společnost Scio disponuje. Všechny informace, od seznamu uchazečů o konkrétní pozici přes hromadné informační e-maily pro uchazeče až po podrobné výsledky testování, to vše má personalista pohromadě on-line kdykoli k dispozici.

Díky technologii IRT každý uchazeč dostane k vypracování jinou skladbu otázek v testu, a

přesto zůstávají testy maximálně porovnatelné. Tím odpadávají obavy, že uchazeč stejný test vyplní u jiné firmy při výběrovém řízení či při personálním auditu stávajících zaměstnanců.

Akce pro firmy

V současné době probíhá akce Výběrové řízení, která spočívá v tom, že tým Personline může asistovat firmě při prvním výběrovém řízení. Za zaváděcí ceny tak firmy dostanou veškerou péči, která zahrnuje pomoc s vytvořením požadavků na určitou pracovní pozici, dohled nad testováním a pak osobní účast našich pracovníků při vyhodnocování výsledků.

Další benefit, který Scio nabízí, je účast na bezplatném semináři, který se týká testování v HR procesech a personální diagnostiky. Seminář je nejen výbornou příležitostí, jak se dozvědět více o této problematice, ale také je to příležitost vyměnit si zkušenosti s jinými personalisty. Kromě Prahy, kde se semináře pravidelně pořádají každý měsíc, plánujeme semináře i v krajských městech.

S rozrůstajícím se počtem klientů se i náš tým rozrůstá do všech krajů. Tím pádem budou pracovníci flexibilnější a budou moci dojíždět do firem a třeba právě té Vaší firmě asistovat při prvním výběrovém řízení.

Více informací na info@personline.cz nebo na tel. číslo 234 705 016. Nové webové stránky si můžete prohlédnout na www.personline.cz.

(Komerční prezentace)



TRH PRÁCE

Šestina volných pracovních míst je určena řemeslníkům

Místa pro kvalifikované výrobce a řemeslníky tvoří téměř šestinu volných pracovních pozic, které úřady práce evidovaly koncem března. Z celkového počtu 33 300 evidovaných míst pro ně bylo určeno asi 5650. Vyplyvá to ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Nejvíce z těchto volných míst, téměř 2150, bylo určeno pro kvalifikované dělníky na stavbách, například zedníky, truhláře, betonáře, lešenáře či stavební pokrývače. Poměrně velké



množství pozic je v této kategorii k dispozici i pro svářeče, výrobce a opraváře výrobků z plechu či pro kováře, nástrojáře a zámečníky.

V obou skupinách hledají zaměstnavatelé okolo 660 zaměstnanců. Do budoucna přitom zřejmě bude potřeba daleko více řemeslníků než v současnosti. Na střední školy se totiž často dostanou i ty děti, které by dřív šly na učiliště. Některé kraje proto studium na oborech pro techniky a řemeslní-

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 2)

středních podniků podle ní častěji než dříve upřednostňují smlouvy na dobu určitou, aby mohli flexibilněji a bez větších finančních ztrát reagovat na výkyvy v poptávce po jejich produktech či službách. Dopady ekonomické krize stále přetrvávají, a firmy se tak například brání povinnosti vyplatit odstupné v případě propouštění, dodala.

Převážná většina nabídek práce zveřejněných přes pracovní portál Profesia.cz nabízí práci na plný pracovní úvazek – loni 94 % nabídek. Druhou nejčastější formou pracovního úvazku byla loni práce na živnost (10 %). Před krizí podíl nabídek práce na plný pracovní poměr (v průměru za rok 2008) tvořil 97 %, podíl nabídek práce na živnost byl v průměru 5 %. Od té doby nabídky na živnost stoupily na dvojnásobek a loni tak již tvořily desetinu všech zveřejněných nabídek práce.

PERSONALIE

• Výkonným viceprezidentem pro celosvětový obchod, marketing a strategii divize Enterprise Business společnosti **Hewlett-Packard** bude od 1. 5. **Jan Zadák**, který v této funkci vystřídá **Thomase E. Hogana**. Zadák byl v HP senior viceprezidentem a výkonným ředitelem divize Enterprise Business pro Evropu, Blízký východ a Afriku.

• Marketingovou manažerkou ve společnosti **Algotech BSC** se stala **Martina Koutníková**. V minulosti působila např. ve společnosti ČSA nebo ČD-Telematika.

• Všechny marketingové role v **GTS Czech** byly sjednoceny do jedné divize. Jejím ředitelem se stal **Pavel Brabenec**, dosavadní ředitel divize produktů a projektového řízení. **Tereza Vránková**, dosud ředitelka marketingové komunikace GTS Czech, se stala ředitelkou marketingové komunikace mateřské skupiny **GTS Central Europe**. Pavel Brabenec přišel do GTS Czech z IBM Global Business Services.

• Nynější ředitel výzkumu GroupM **Tomáš Bičík** od 1. 5. nastoupí jako business development director do agentury **Mediaresearch**.

• Regionálním ředitelem developerské společnosti **CTP** se stal **Tomáš Novotný**. Nastoupil na pozici, která nebyla delší dobu obsazena.

• Předsdkyní **České leasingové a finanční asociace** (ČLFA) se stala **Jiřina Tapšíková** ze společnosti ŠkoFIN. Na místo usedla po **Jiřim Matulovi**, který byl ve skupině **UniCredit Leasing** pověřen koordinací regionálních aktivit v ČR, SR a Maďarsku.

• Rizika obchodní divize skupiny – **Erste Group Immorent** bude od 1. 6. řídit **Karel Mourek** (Chief Risk Office), dosavadní šéf úseku Firemní klientela a řízení komerčních center v České spořitelně.

Nejčtenější odborné časopisy u osob s rozhodovacími pravomocemi v ČR!

Objednejte si ukázková čísla zdarma na predplatne@economia.cz nebo na tel.: 800 110 022



(Pokračování ze stránky 3)

ky podporují mj. stipendii. Např. kraj Vysočina vyčlenil na dlouhodobou podporu zvýšení zájmu o nedostatkové obory 3 mil. Kč. Liberecký kraj vyčlenil na stipendia 2,5 mil. Kč. Získat je mohou např. budoucí klempíři, malíři a lakýrníci, instalatéri, elektrikáři a slévači.

Pro pomocné a nekvalifikované pracovníky evidovaly úřady práce na konci března přes 9000 volných míst. Třetina z nich byla ve stavebnictví. Více než pětina pak byla určena pro pomocníky a uklízeče v hotelích a kancelářích. Lidem, kteří chtějí pracovat jako obsluha strojů

a zařízení, úřady práce nabízely přes 3250 volných pracovních míst. Téměř třetina z nich byla určena pro řidiče motorových vozidel. Provozních pracovníků ve službách a obchodě hledaly firmy téměř 2900. Polovinu z nich přitom požadovaly restaurace na pozici číšníka, kuchaře či barmana.

Zajímavostí je, že v této kategorii hledala jedna firma jasnovidce. Pro zprostředkovatele obchodních a finančních transakcí, kam patří např. obchodní zástupci, vypsaly firmy cca 2200, pro techniky 1800 a pro nižší administrativní pozice 1473 volných míst.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... „Podezřelé“ absence zaměstnanců

Ve firmě se nám poslední dobou množí případy pracovní neschopnosti zaměstnanců. V některých případech máme o oprávněnosti těchto absencí velké pochybnosti. Máme jako zaměstnavatel nějakou možnost kontrolovat oprávněnost pracovní neschopnosti zaměstnance, případně máme možnost zaměstnance za absenze potrestat?

„Podezřelé“ absence zaměstnanců jsou jistě velkým problémem a trápí nejednoho zaměstnavatele. Zaměstnavatelé ovšem nejsou v těchto případech úplně bezmocní, neboť právní předpisy jim poskytují určité nástroje ke kontrole zaměstnanců, případně i možnost zaměstnance sankcionovat.

V první řadě má zaměstnavatel možnost podat kdykoliv, tedy jak během prvních 21. kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti zaměstnance, tak i poté, podnět příslušné správě sociálního zabezpečení ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a ke kontrole dodržování režimu dočasné práce neschopného zaměstnance. Kontrolovat dodržování režimu dočasné práce neschopného zaměstnance může v rámci prvních 21. kalendářních dnů i sám zaměstnavatel. Zaměstnavatel má možnost kontrolovat, zda se dočasně práce neschopný zaměstnanec zdržuje v místě svého bydliště a zda dodržuje rozsah povolených vycházek.



V případě, že zaměstnavatel zjistí porušení výše uvedeného režimu, je povinen vyhotovit o tom písemný záznam a ten doručit zaměstnanci, který tento režim porušil. Dále musí zaměstnavatel záznam předat okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance.

Pokud dojde k porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance během prvních 21. kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, je zaměstnavatel oprávněn se zřetelem k závažnosti takového porušení snížit náhradu mzdy poskytovanou při dočasné pracovní neschopnosti, či případně tuto náhradu neposkytnout zaměstnanci vůbec.

V každém případě bychom tedy zaměstnavatelům doporučili alespoň namátkově režim dočasně práce neschopných zaměstnanců kontrolovat. Konkrétní podmínky provádění kontrol, například vymezení osob oprávněných v rámci zaměstnavatele kontroly konat, frekvenci kontrol apod., bychom zároveň pro vyloučení jakýchkoli pochybností doporučili upravit vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Jan Koval a Soňa Rau
Advokátní kancelář
Havel, Holásek & Partners

• Generálním ředitelem **CCS České společnosti pro platební karty**, člena skupiny FleetCor, byl 1. 4. jmenován **Philip Staehelin**. Staehelin nastoupil do FleetCor v roce 2010 a byl odpovědný za obchodní rozvoj a strategii ve střední a východní Evropě.



• Do společnosti **Ipsos** v březnu nastoupila **Barbara Hrabalová**, odpovídá za oddělení Ipsos Customer Experience Management. Mezi její hlavní úkoly patří rozvoj mystery shopping projektů a

jejich integrace do komplexního programu řízení zákaznické zkušenosti. Dříve pracovala na různých pozicích ve společnosti Millward Brown a v agentuře Market Vision.

• Management financí společnosti **Ness Technologies** posílila **Miroslava Zálesáková** na pozici SVP Finance CEE. Přichází z Oracle Czech, kde zastávala pozici finance director.

• Jednatel a managing partnerem fullservisové agentury **ConPro** se stal **František Vašek**. Předtím působil u RWE a Commerzbank. Managing directorkou marketingové komunikace se stává **Helena Plíková**, která pracovala v síťových fullservisových agenturách Mark BBDO, McCann Ericson, D'Arcy či v Leo Burnett. Directorem sekce ConPro Conference, odpovědným za CFO Club aj., se stala **Andrea Pavlíková**, která přichází ze společnosti Telefonica O2 Czech Republic.

• **Pavel Hacker** nastupuje jako ředitel do nové business unit **Euro RSCG Digital**. Po roce se tak opět stává zaměstnancem agentury. Loni odešel z agentury Neo@Ogilvy, aby se zaměřil na rozvoj svého projektu Viral Booster.

• **Ppm factum** zavádí novou pozici kreativního ředitele, zastává ji **Marek Valíček**, který působil v reklamních agenturách Young & Rubicam, Men on the Moon, Fabrika, Proximity či ve studiu Aubergray. Od roku 2008 vystupoval jako freelancer.

• Prezidentem společnosti **EMC Corporation** pro oblast EMEA-Sever, do které patří i ČR a další země střední a východní Evropy, byl jmenován **Adrian McDonald**. McDonald nastoupil do EMC v roce 1988 a byl generálním ředitelem pro Velkou Británii a Irsko. Spolu s **Christianem Hillerem**, bývalým generálním ředitelem EMC pro Francii, který přichází na pozici prezidenta pro region EMEA-Jih, nahradí **Rainera Erlata**. Ten se po osmi letech v čele regionu EMEA stal předsedou správní rady **EMC International**.



FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ
Koučování

