

Oborový svátek HR nabídl unikátní zážitek

AKCE Ve středu 17. října 2012 proběhl v pražském OREA Hotelu Pyramida největší svátek HR v České republice. Do jednoho dne se zkušeným organizátorům společnosti Blue Events a vydavatelství Economia ve spolupráci s Klubem zaměstnavatelů podařilo spojit hned několik oborových akcí. Vznikl tak unikátní projekt, který účastníkům nabídl možnost diskutovat o současných a budoucích výzvách oboru, načerpat inspiraci z konkrétních HR projektů českých firem a zároveň rozhodnout o tom, kdo získá ocenění Osobnost HR 2012. Celodenní oborový svátek byl završen společenským večerem, na kterém byly uděleny ceny Sodexo Zaměstnavatel roku 2012 a Zaměstnavatel desetiletí. O síle a přitažlivosti přirozeného spojení oborových akcí vypovídá i obrovský zájem HR profesionálů, kterých se na tuto událost registrovalo více než 250!

Celodenní oborový zážitek zahájil blok **Vzdělání pro konkurenceschopnost**, který se věnoval pohledu na situaci v českém školství. Příspěvky řečníků se zabývaly především otázkami, co by se na českém vzdělávání mělo změnit a jak k těmto změnám mohou přispět zaměstnavatelé.

Tomáš Feřtek ze společnosti EDUin se zaměřil na časté negativní výroky, které jsou v dnešní době na adresu českého školství pronášeny. Pomocí konkrétních dat vyvrátil například klíše o tom, že v ČR klesá zájem o studium technických oborů. Zároveň však vyzval zaměstnavatele, aby aktivněji vstupovali do veřejné debaty a pomohli státu „zprecizovat objednávku“, tedy srozumitelně a jasně formulovat cíle českého vzdělávání.

Radek Špicar, ředitel Aspen Institute, ve vztahu k českému školství upozornil na specifickou strukturu české ekonomiky, která je na průmyslu závislá nejvíce z 27 členských zemí EU. Z tohoto důvodu by u nás měl být podíl technicky zaměřených absolventů vyšší, než je současný evropský průměr. V oblasti HR Špicar identifikoval tři důležité trendy, které budou v budoucnosti nabírat na síle a mají potenciál zlepšit výkonnost firem, a tudíž i české ekonomiky. Jedná se o diverzitu v pracovních týmech, propojování a spolupráci státních i soukromých aktérů a podporu mezinárodní mobility práce. „Nevytvářejme pevnost Česká republika,“ dodal na adresu nepřejících českých zákonů.

Dalibor Dědek, generální ředitel společnosti Jablotron, nabídl osobní zkušenosti s utvářením úspěšného týmu. „Nejdůležitější je intuice. Lidé se do vedoucích pozic mají dostat jen díky přirozené autoritě.“ Výhodiska pro zlepšení situace na poli vzdělávání a zaměstnanosti vidí v kontinuální podpoře školství, přílivu odborníků ze zahraničí a ovlivňování mladé generace. Důležité je také neztrácet nadhled a kontakt s realitou.

První blok uzavřel energický příspěvek **Vladimíry Dvořákové** z VŠE, která se zaměřila na nešvary českého vzdělávacího systému. Mezi ně mj. spadá silné podfinancování, nedostatečná didaktika a oslabený lidský kapitál. Dvořáková naznačila, že v současnosti stojíme před velkým problémem. „Vzdělávací systém neprodukuje pouze sílu pro pracovní trh, ale také občanskou společnost. Kvalita školství předznamenává budoucnost národa.“

Dopolední program pokračoval panelovou diskusí o roli technologií v současném firemním vzdělávání. Účastníci debaty se s odborným publikem podělili o konkrétní zkušenosti, pozitivní příklady i doporučení, čeho se raději vyvarovat. Z živé diskuse vyplynulo zajímavé zjištění, že i v době chytrých technologií jsou určité formy firemního vzdělávání neefektivnější, pokud jsou zprostředkovány osobně. Do této kategorie patří například vzdělávání zaměřené na rozvoj obchodních či prezentačních dovedností a soft skills obecně.

(Pokračování na stránce 2)

HR Management v nové podobě!



V čísle se mj. dočtete:

- Téma: České firmy objevují strategické výhody CSR
- Firemní kultura: Měníme se, zapojte se
- Efektivní nábor: Šestý smysl při náboru

Objednejte si ukázkové číslo ZDARMA na:

<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné si zajistíte na:

<http://www.economia.cz/predplatne>

Senát asi schválí tzv. předdůchody

Senát zřejmě schválí novelu, která má stanovit pravidla pro vyplácení tzv. předdůchodů. Využít by je mohli od ledna lidé, kteří přišli o práci krátce před odchodem do starobní penze. Schválení novely doporučil horní komora její hospodářský výbor. Stejně doporučení dal i výbor ústavně-právní. Lidem, kteří se rozhodnou odejít do důchodu dřív s využitím předdůchodu, bude podle novely platit zdravotní pojištění stát. Nebudou mít také snížený starobní důchod. Žádost budou moci zájemci podat nejdříve pět let před nárokem na odchod do starobního důchodu, k tomu budou muset mít naspořeno v doplňkovém spořicímu systému.

Jednou z podmínek získání předdůchodu bude jeho minimální výše – nejméně 30 % průměrné mzdy měsíčně. Nyní to odpovídá asi 8000 korunám. Na předdůchod by lidem podle návrhu měli přispívat zaměstnavatelé, a to v rámci doplňkového penzijního spoření. Příspěvek zaměstnavatele bude podle předlohy osvobozen od daně z příjmů do výše 30 tisíc Kč ročně, nynější hranice je 24 tisíc Kč. Žadatelé budou moci využít i jiné úspory. Návrh počítá s měsíčním vyplácením dávky, ovšem přerušení či pozastavení výplat nebude možné.

Nejžádanějším zaměstnavatelem uplynulého desetiletí je KB

V rámci letošního ročníku ocenění Sodexo Zaměstnavatel roku 2012 získala Komerční banka prestižní titul Nejžádanější zaměstnavatel desetiletí (The Most Desired Company 2002–2012). Zvláštní cenu 10. ročníku získala KB za dlouhodobé úspěchy v kategorii, která hodnotí nejobjedívanější a nejžádanější zaměstnavatele očima českých studentů. Jedním z hlavních důvodů pro zájem mladých studentů o práci v KB je úspěch banky na českém

(Pokračování na stránce 2)



Chcete mít přehled o pracovní době zaměstnanců?

Pořídte si elektronický docházkový systém

Nyní **sleva 30 %** na pořízení aplikace! Více na www.vema.cz/akce

Informační systém Vema

Vema®

(Pokračování ze stránky 1)

Jana Schelová, HR Director společnosti Bosch, představila firemní systém, v jehož rámci je vyprofilován kompetenční model pro každou pracovní pozici. Na základě tohoto modelu je následně možné sledovat pokroky zaměstnance a přesně na míru určit, které schopnosti je nutné posílit. Za budoucí výzvu označila práci s motivací a pracovním přístupem. „Zaměstnanec by měl vzdělávání chápat jako projev důvěry a investici, kterou do něj firma vkládá,“ dodala.

O nutnosti neustálé komunikace se zaměstnanci o významu vzdělávání je přesvědčena i **Vladimíra Michnová** ze společnosti Linet. Jedním ze způsobů, jak je v Linetu možné sdílet zkušenosti a know-how prostřednictvím technologií, je „Linipédie“, tedy platforma podobná světoznámé pokladnici informací Wikipedii. Do budoucna bude podle Michnové důležité umět oslovit generaci Y, nabídnout HR jako službu a být partnerem nejen pro firmu, ale i pro školy a regiony.

Milan Kohout, HR manažer firmy Witte Nejde, za jeden z nejdůležitějších prvků rozvoje firmy označil aktivní spolupráci se školami. V současné chvíli se jeho firma zaměřuje na nábor a získávání schopných a kvalifikovaných absolventů, do budoucna by však pro oblast vzdělávání a školení rádi navázali spolupráci i s vyučujícími.

Josef Šindelka, partner ve společnosti RED HAT, upozornil na častý tlak na snížení finančních prostředků vynaložených na firemní vzdělávání, který může vést k nevhodnému výběru formátu školení. „Je důležité hledět na efektivitu a měřitelnost, ne jen odškrtnout kolonku,“ upřesnil. Šindelka představil dvousměrný model vzdělávání. Za příklad uvedl zá-



stupce firmy, který na akademické půdě předává své zkušenosti a vzdělává auditorium a zároveň si sám procvičuje prezentační schopnosti. Na panelovou diskusi přímo navazovalo vyhlášení **Osobnosti HR 2012**. Přítomní účastníci konference v přímé volbě vybírali z deseti nominovaných. Nejvíce hlasů od auditoria získala **Jana Schelová**, ředitelka HR ve společnosti Bosch ČR.

Odpolevní blok **Jak motivovat a udržet lidi** zahájil **Richard Hospodský** ze společnosti GfK. Z výzkumu, který společnost GfK realizovala, vyplývá, že mezi ekonomickou úspěšností firmy a angažovaností zaměstnanců existuje přímá vazba. Hospodský se v příspěvku zaměřil na otázku, zda jsou čeští zaměstnanci angažovaní více než jejich zahraniční kolegové. Odpověď zněla záporně. Čeští zaměstnanci se v míře

angažovanosti pohybují na úrovni pracovníků z Peru, předbehly nás i země jako Portugalsko. Nejnížší mírou angažovanosti se navíc trochu překvapivě vyznačuje věková skupina od 18 do 29 let. A jaké faktory zaměstnanecovou angažovanost nejvíce ovlivňují? Organizace společnosti, cíle a strategie, styl vedení, kultura, uspořádání a předávání znalostí.

Alternativní pohled na fungování firmy představil **Martin Černohorský** ze společnosti Et netera, který se hned na začátku pozastavil nad slovním spojením HR. Jeho osvěžující etymologické zamyšlení nad smyslem označení „lidské zdroje“ či „povyšování“ přimělo mnohé účastníky v sále k úsměvu. Černohorský představil společnost, která vyznává koncept svobody v práci a nedávno zrušila i oficiální „škatulkové“ firemní pozice – on sám například zastává roli „umožňovače“. Pokud tedy hledá nového člena týmu, neobsazuje pozici, ale naopak vyhledává kompetenci. Bude zajímavé sledovat, zda se na podobnou cestu

v následujících letech vydají i další společnosti.

Blok uzavřeli **David Lesch** ze společnosti AV Media a **Tomáš Kopecký** z poradenské společnosti FranklinCovey. Společný příspěvek zaměřili na budování leadershipu a zapojení zaměstnanců ve společnosti AV Media za pomoci systematických kroků do programu „každý na své pozici leaderem“. Jednou z nejdůležitějších fází takového procesu je určení „skutečně důležitých cílů“, k nimž společnost vzhlíží. „Míra zapojení zaměstnanců se přímo promítá do úspěšného naplňování strategických cílů a záměrů,“ upřesnil Lesch.

Konferenční část dne byla zakončena představením čtyř **nejzajímavějších týmových HR projektů**, které byly vybrány v regionálních kolech. Cenu personalistů za nejlepší projekt získala společnost **OSTROJ**, jejíž vedoucí Odboru lidské zdroje **Lucie Baranová** představila program **Efektivního výběru studentů**. Ten je unikátní v osobním výběru studentů k odbornému výcviku, díky němuž firma v praxi získává motivované a zručné zaměstnance, které práce v oboru baví.

HR událost roku zakončil společenský večer, na němž byli vyhlášeni vítězové následujících kategorií Sodexo Zaměstnavatel roku (reportáž na <http://www.uloz.to/xWo9BuM/blue-events-2-wmv>): v kategorii **The Most Desired Company 2003 – 2012** zvítězila **Komerční banka**,

v kategorii **Zaměstnavatel bez bariér** zvítězila **Česká spořitelna**,

Cenu Klubu zaměstnavatelů za motivaci zaměstnanců získala společnost **DHL International Services**,

v kategorii **Progresivní zaměstnavatel roku 2012** zvítězila společnost **AGEL**,

v kategorii **Sodexo Zaměstnavatel roku 2012** zvítězila společnost **Dalkia Česká republika**,

v kategorii **Sodexo Zaměstnavatel desetiletí** zvítězila společnost **Škoda Auto**.

Organizátoři gratulují vítězům a děkují všem zúčastněným týmům i hlavním partnerům konference, společnosti Grafton Recruitment, Sodexo Zaměstnavatel roku a portálu sPráce.cz. (red)



Zaměstnavatelem roku 2012 je Dalkia ČR.

Newsletter **HRM line** vydává Economia a.s.
ve spolupráci se společností Profesia CZ, spol. s r.o.

profesia

www.profesia.cz

platy.cz mark Profesia days HRdays

(Pokračování ze stránky 1)

trhu, příslušnost k mezinárodní skupině Soci-
été Générale a propracovaný systém pro řízení
lidských zdrojů a rozvoj talentovaných za-
městnanců. „V Komerční bance mají studenti
a absolventi možnost učit se od špičkových
bankovních profesionálů a dále se zdokonalo-
vat v oborech, které je zajímají. Zároveň od
nich očekáváme, že budou jedním z přiroze-
ných zdrojů inovací. Sázíme na silnou týmo-
vou spolupráci, která je nedílnou součástí naší
podnikové kultury a je důležitým faktorem
našeho úspěchu,“ uvedl k vítězství David
Formánek, výkonný ředitel pro lidské zdroje
KB. K úspěchu KB přispěly také dlouhodobé
aktivity v oblasti vztahů se studenty a absol-
venty. „Komerční banka intenzivně spolupra-
cuje s vysokými školami, univerzitami a stu-
dentskými organizacemi. Pořádáme worksho-
py a přednášky, účastníme se veletrhů pracov-
ních příležitostí, poskytujeme odborné pora-
denství týkající se možnosti uplatnění v oboru
bankovníctví. Při hledání zaměstnání v oboru
bankovníctví jsme absolventům skutečnými
partnery,“ dodává David Formánek.

APPS: Polovinu trhu agenturního zaměstnávání tvoří černý trh

Minimálně polovinu celého trhu agenturního
zaměstnávání v ČR tvoří černý trh. Důvodem
je přidělování pracovníků do firem na základě
dohody o provedení práce nebo smlouvy
o dílo či přes tzv. švarcsystém. Velký dopad

(Pokračování na stránce 3)

Comp&Ben Akademie

Více o kurzech na:
www.bdadvisory.eu

Štikou českého byznysu 2012 se stala brněnská firma Tescan

FIRMY

Letošním vítězem žebříčku nejrychleji rostoucích tuzemských firem se stala brněnská společnost Tescan vyrábějící například mikroskopy a další vědecká zařízení. Druhé místo v soutěži o Štiku českého byznysu obsadila budějovická společnost Viscofan, třetí příčku hodnotící komise udělila plzeňské ETD Transformátory.

ČTK se sdělil organizátor akce, společnost Coface Czech.

„Výsledky úspěšných štik ukazují, že ryze české společnosti v uplynulých náročných letech dokázaly směle konkurovat nadnárodními společnostmi,“ uvedl David Borkovec, partner poradenské společnosti PwC Česká republika. Průměrný zisk nejrychleji se rozvíjejících tuzemských firem ročně vzrostl v průměru o 50 procent, kdežto štiky mezi nadnárodními korporacemi dosáhly jen 14procentního růstu.

Vyšší růst u českých společností byl ale podle něj vykoupen nižší stabilitou růstu, kterou v průběhu několikaletého pozorování vykazují naopak zahraniční společnosti.

Společnost Viscofan, která v celkové soutěži obsadila druhou pozici a je zároveň vítězem v Jihočeském kraji, se zabývá potravinářskou výrobou. Pro masný průmysl dodává umělá střívkva používaná k výrobě uzenin. ETD Transformátory, která zvítězila v Plzeňském kraji, se zabývá výrobou výkonových transformátorů a dalšího elektrického zařízení.

Hodnocení se opírá o ekonomické ukazatele, jako jsou ekonomické výsledky ve třech po sobě následujících letech, dosažení obrátu vyššího než 10 milionů eur, alespoň jeden kladný hospodářský výsledek a schopnost společnosti dostát svým závazkům.

Coface Czech sestavuje žebříčky nejrychleji rostoucích tuzemských firem devátým rokem. Celkovým vítězem za loňský rok se stala strojírenská společnost CNC Chomutov.



Firma Tescan vyrábí v Brně mikroskopy pro celý svět. Foto: René Volfík

Stále více lidí chce pracovat i na zkrácený úvazek či na dohodu

TRH PRÁCE

Většina lidí chce stále pracovat na trvalý pracovní úvazek, ale roste podíl těch, kteří chtějí být zaměstnáni i jinou formou. Na 29 procent uchazečů o práci za poslední rok uvedlo, že hledají práci na zkrácený úvazek, čtvrtina na dohodu a každý desátý chce pracovat na živnost. Alternativní úvazky hledají zejména mladí, ženy a lidé se základním vzděláním, vyplývá ze statistik společnosti Profesia. Čím mladší člověk, tím častěji chce pracovat formou alternativního pracovního úvazku, tedy na zkrácený pracovní poměr, na dohodu, na živnost nebo u nejmladší věkové generace formou studentské praxe. V nejmladší věkové kategorii do 24 let je také nejnižší podíl lidí, kteří si hledají práci na trvalý pracovní poměr. S přibývajícím věkem je vidět přímou úměru v podílu lidí, kteří chtějí pracovat na živnost. Zatímco mladí lidé chtějí pracovat na živnost jen v 7 procentech, lidé ve věku od 45 do 54 let se do živnosti pouštějí již ve 12 procentech případů.

Flexibilnější na trhu práce jsou ženy. Muži si hledají práci na plný úvazek v 90 procentech. Jinou formu úvazku, než je trvalý pracovní poměr, vyhledává 60 procent mužů. Mezi ženami si práci na trvalý poměr hledá 86 procent a na některou z jiných forem úvazků si hledá až 67 procent žen.

Nejvýraznější rozdíl mezi preferencemi mužů a žen je v podílu lidí, kteří chtějí pracovat na zkrácený pracovní poměr. Více než třetina žen by se ráda zaměstnala na zkrácený pracovní poměr, ale u mužů se o práci na zkrácený pracovní poměr uchází jen pětina.

Nejvyšší podíl uchazečů, kteří si hledají práci na alternativní pracovní úvazek, je ve skupině lidí se základním vzděláním. Přestože často uvádějí, že by rádi pracovali také na jiný než trvalý poměr, je u nich vidět největší nezájem o živnost. Z alternativních úvazků jsou pro ně atraktivní dohody nebo práce na zkrácený úvazek. Naopak živnost je nejrozšířenější mezi lidmi s vysokoškolským vzděláním.

Vysoký podíl lidí zájímavých se o práci na některý z alternativních úvazků je zejména v kategoriích překladatelství a tlumočnictví, žurnalistika, polygrafie a média nebo v umění a kultuře. Mezi kategoriemi, kde lidé hledají práci také na jiné formy úvazku než trvalý pracovní poměr, patří leasing nebo informační technologie, kde je silně zastoupena práce na živnost.



(Pokračování ze stránky 2)

má také vyplácení části mzdy v cestovních náhradách nebo dietách. ČR tak kvůli tomu přichází každoročně až o 6 mld. Kč. Na konferenci Agenturní zaměstnávání to řekla prezidentka Asociace poskytovatelů personálních služeb Jaroslava Rezlerová. V roce 2011 bylo podle ní v ČR prostřednictvím agentur práce zaměstnáno 161 tisíc lidí. Přes členské agentury asociace z toho bylo zaměstnáno 71 tisíc, přičemž letos by se měl jejich počet zvýšit na 85 tisíc. Celkové tržby trhu agenturního zaměstnávání letos stoupnou na 13 mld. Kč.

Viceprezident Svazu průmyslu a dopravy Pavel Juříček uvedl, že v ČR je 1658 agentur práce, což je příliš mnoho. Je zde podle něj velký podíl personálních agentur, které se nechovají korektně. Snaha o redukci počtu agentur zpřísněním podmínek pro jejich podnikání mělo negativní dopad na ty poctivé a na uživatele. Svaz nyní spolupracuje s asociací na sestavení tzv. blacklistu nekorektně pracujících agentur a na řešení zrušení zákazu dočasného přidělování osob se zdravotním postižením a cizinců ze zemí mimo EU, což negativně doléhá na tuzemské zaměstnavatele.

ČAK: Počet advokátů stoupá

Počet aktivních advokátů v Česku se od roku 2005 zvýšil o téměř 2000, celkem jich nyní v tuzemsku působí 9526. Polovina z nich sídlí v hlavním městě. Vyplývá to z aktuálních údajů České advokátní komory (ČAK). Profese advokáta je stále atraktivní pro studenty práv a stále nejpřístupnější, neprobíhají tu žádná složitá výběrová řízení jako na posty soudců, státních zástupců, notářů, exekutorů, uvedla k rostoucímu počtu advokátů mluvčí ČAK Iva Chaloupková. „Splní-li (studenti) předpoklady stanovené zákonem o advokacii, musí být zapsáni na seznam koncipientů, a následně splní-li podmínky k zápisu do seznamu advokátů, musí být zapsáni. Pak už záleží na nich, zda v profesi uspějí či nikoliv,“ řekla Chaloupková.

Personálie

■ Ředitelem divize podnikových řešení Microsoft Dynamics v české pobočce **Microsoftu** se stal **Václav Urban**. Nahradił **Davida Frantíka**, který se stal ředitelem pro sektor veřejné správy. Urban přišel ze společnosti Exact Software, kde strávil deset let na mnoha manažerských pozicích a od roku 2011 byl jako generální a obchodní ředitel zodpovědný za region střední a východní Evropy.

■ Manažerkou PR a komunikace ve společnosti **AXA** je **Eva Šebestová**. V nové funkci, na kterou přichází z GlaxoSmithKline, bude zodpovídat za externí komunikaci společnosti AXA v Česku, interní komunikaci pro ČR a SR a za strategii společenské odpovědnosti.



Sport a relaxace bez hranic!

Program MultiSport – nová generace zaměstnaneckých benefitů!



Program MultiSport poskytuje svým zákazníkům 40 nejrůznějších sportovních a relaxačních aktivit ve více než 440 zařízeních po celé České republice.

Veškeré informace naleznete na www.multisport.cz

Práce.cz: 87 procent lidí bez zaměstnání uvažuje o rekvalifikaci

PRŮZKUM

Na 87 procent lidí bez zaměstnání uvažuje o rekvalifikaci. Vyplyvá to z ankety na portálu Práce.cz. Téměř třetina z nich je ochotna rekvalifikovat se i na nižší úrovni vzdělání, než které dosud dosáhli. Výsledky šetření podle portálu korespondují s rostoucím tlakem na pracovním trhu. V některých oborech na jednu pozici již nyní připadá v průměru přes 40 uchazečů, primát drží administrativa se 70 uchazeči na každé pracovní místo.

Celkem 59 procent z 1152 respondentů ankety by přijalo rekvalifikaci na stejné nebo vyšší úrovni vzdělání, než jaké dosud dosáhli. Další 28 procent připouští při rekvalifikaci i nižší úroveň vzdělání. Pouze 7 procent lidí vyjádřilo přesvědčení, že práci budou i nadále hledat jen ve své nynější profesi. Pro zbylých 6 procent není toto téma v současnosti vůbec aktuální.

„Vysoká míra ochoty rekvalifikovat se je rys, který přispívá pružnosti na trhu práce. Klíčová je přitom volba vhodného oboru i konkrétní profese. Na českém trhu je totiž dlouhodobě jistá nerovnováha. Zatímco například v administrativě lidé uplatnění získávají jen s velkými obtížemi, u řady technických specializací mají firmy o kvalifikované zaměstnance i v současných podmínkách nouzi,“ uvedl Tomáš Ervín Dombrovský ze společnosti LMC, která portál Práce.cz provozuje.

Zajímavá je také skutečnost, že poměrně velká část uchazečů o práci je ochotná při rekvalifikaci přijmout i nižší úroveň vzdělání. Svědčí to o tom, že hledají opravdu praktické dovednosti. Při snaze získat v nové profesi uplatnění je prý však klíčové přesvědčit zaměstnavatele o tom, že danou práci chce uchazeč opravdu vykonávat i v delším časovém horizontu.

Odpovědnost zaměstnavatele za odložené věci

PRÁVNÍ PORADNA

Do zaměstnání k nám do společnosti dojíždí poměrně velké množství zaměstnanců na kolech. Pro tyto zaměstnance bychom rádi zřídili nějaký prostor pro „parkování“ kol, nejspíše zastřešený prostor se stojany na kola. Zajímalo by nás však, jak je to s případnou odpovědností za ztrátu nebo poškození kol v tomto prostoru odložených.

Obecně platí, na rozdíl od úpravy podle dřívějšího zákoníku práce platného do konce roku 2006, že zaměstnavatel není povinen zajišťovat bezpečnou úschovu obvyklých dopravních prostředků, které zaměstnanci používají na cestě do práce a zpět (jízdní kola, motocykly, automobily) a vytvářet zvláštní místo pro jejich odkládání (parkování), a proto neodpovídá za případnou škodu, která na těchto dopravních prostředcích zaměstnancům vznikne, a to ať již poškozením nebo ztrátou. Nicméně pokud zaměstnavatel v rámci svého areálu vytvoří zvláštní místo pro odkládání věcí, tedy například speciální stojan pro odkládání jízdních kol, budou jízdní kola od této chvíle považována za tzv. „věci, které zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy“, a za případnou škodu na jízdních kolech bude zaměstnavatel odpovídat zaměstnancům v plné výši.

Z toho důvodu lze doporučit, abyste v případě, kdy zaměstnancům takového zvláštního místa pro ukládání jízdních kol vytvoříte, zároveň přijali odpovídající bezpečnostní opatření k ochraně kol před poškozením či krádeží a zbytečně nevystavovali svou společnost riziku náhrady škody. Doporučovali bychom tedy zejména uzamykání areálu a důslednou kontrolu osob, které se v areálu pohybují, dále je také možné uvažovat i o monitoringu stojanů na jízdní kola kamerovým systémem, apod. Společně s tímto zabezpečením je také vhodné vydat vnitřní předpis, který by upravil odkládání jízdních kol. Obsahem by mohlo být například stanovení povinnosti uzamknout jízdní kolo na určeném místě apod. V případě ztráty či poškození jízdního kola by poté zaměstnanec byl povinen prokázat také, že jízdní kolo bylo odloženo způsobem podle takového vnitřního předpisu. V opačném případě by mohlo dojít k poměrnému omezení odpovědnosti zaměstnavatele za ztrátu či poškození jízdního kola odloženého v rozporu s vnitřním předpisem.

Mgr. Jan Koval a Mgr. Vojtěch Katzer
Havel, Holásek & Partners



■ **Jan Spáčil**, advokát a partner advokátní kanceláře Ambroz & Dark/Deloitte Legal se stal novým vedoucím partnerem **Deloitte Legal Central Europe (CE)**, sítě firem, které poskytují právní služby v rámci skupiny Deloitte. Spáčil se soustředí především na obchodní právo, odpovědnost managementu a firem a problematiku corporate governance. Je vedoucím Deloitte Corporate Governance Centra v ČR a též předsedou správní rady Transparency International ČR.

■ PR manažerkou **TV Barrandov** se stala **Martina Slavíková**. Na postu vystřídala **Kateřinu Kotalovou**, která stejnou funkci nyní vykonává v nové TV Pětka. Slavíková do televize přešla z agentury Médea.

■ **Milan Kalouš** odchází z pozice media directora mediální agentury **Initiative Media Prague** po osmi letech působení v agentuře. Důvodem odchodu je rozdílný pohled na budoucí vývoj značky Initiative na českém trhu. Obě strany však nevyloučily možnost budoucí spolupráce na projektové bázi.

■ Předseda představenstva a generální ředitel Československé obchodní banky **Pavel Kavánek** bude od ledna 2013 zastávat funkci člena výkonného výboru bankopojišťovací **Skupiny KBC**, jejíž je ČSOB součástí. Na starost bude mít nově zřízenou divizi Česká republika. V ČSOB pracuje již od roku 1972.

■ Personální ředitelkou provozovatele portálů Jobs.cz a Prace.cz společnosti **LMC** byla jmenována **Dagmar Suissa**. Před nástupem do LMC pracovala jako personální ředitelka firmy Netretail Holding, která provozuje internetovou nákupní galerii Mall.cz, a ve stejné funkci působila i u oděvního řetězce Marks & Spencer CR.

■ Generálním ředitelem a jednatelem společnosti **Mediaservis** byl jmenován **Martin Džúr**. Bude odpovědný za restrukturalizaci firmy a její přípravu na změny na českém logistickém trhu vyplývající z liberalizace poštovních služeb v roce 2013. Přichází z pozice ředitele Poštové banky ČR.

■ Tým client service ve výzkumné agentuře **Stem/Mark** posílil **Pavel Stejskal**. Jeho úkolem je především rozvoj výzkumných nástrojů v segmentu médií. Zkušenosti nasbíral ve společnostech RadioNet a zejména Media Marketing Services (MMS).

■ Generálním ředitelem lékáren **Dr. Max** je **Jonathan Farrington**, bývalý ředitel korporátního rozvoje pro Evropu, Střední východ a Afriku v Boots Alliance.

■ Na pozici obchodní ředitelky **Face Up Media**, dodavatele indoor reklamy, nastupuje **Denisa Rystonová**. Nahradí **Kristýnu Sovadinovou**, která jde na mateřskou dovolenou. Rystonová přichází z agentury OMD. Novým členem týmu Face Up Media se stal **Marek Jandejsek**. Ve společnosti zastřeší nově vzniklou divizi, která rozvíjí novou síť interaktivních digitálních nosičů v nákupních centrech v celé ČR. V posledních letech působil ve společnosti New Vision Media.