

Prostředky ochrany pracovníků před diskriminací

ROVNÉ
ZACHÁZENÍ

Zákon č. 198/2009, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. Antidiskriminační zákon, určuje, v jakých oblastech je diskriminace zakázána. Jednou, a vlastně první z nich je práce a zaměstnání.

Obrátili jsme se s několika otázkami na **Janu Kvasnicovou** (foto) z Oddělení rovného zacházení při Kanceláři veřejného ochránce práv.

Jak a kdy vaše oddělení vzniklo, kdo v něm pracuje a jaké máte vzdělání, zkušenosti?

Oddělení rovného zacházení vzniklo v návaznosti na novou působnost veřejného ochránce práv v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací ke dni 1. prosince 2009. V současné době v něm pracují čtyři právničky, dva právníci a jedna socioložka, neboť jedním z úkolů veřejného ochránce práv v této oblasti je i provádění výzkumů ke zmápování stavu diskriminace ve společnosti. Kolegové a kolegyně mají různé profesní zkušenosti ať už s prací v neziskových organizacích, jiných institucích státní správy či v akademické sféře. Několik z nás se také aktivně věnuje výuce jako externí vyučující souvisejících předmětů na vysokých školách. Část z nás kromě práva studovala i jiné obory, např. pedagogiku, filologii, sociologii.



S jakými podněty se nejčastěji setkáváte?

Nejčastější jsou podněty z oblasti práce a zaměstnání, následuje vzdělávání a přístup ke zboží a službám. Co se týče práce a zaměstnání, nejčastější jsou stížnosti na diskriminaci při přijímání do pracovního poměru. Klienti a klientky popisují i problémy v zaměstnání, které často vyústí ve skončení pracovního poměru.

Obrací se na vás zaměstnanci i zaměstnavatelé?

Úkolem veřejného ochránce práv je především poskytování metodické pomoci obětem diskriminace, proto těžiště naší činnosti v oblasti práce a zaměstnání leží v pomoci zaměstnancům a zaměstnankyním, případně uchazečům a uchazečkám o zaměstnání. V jednotlivých případech se na nás s dotazy obrátili i zaměstnavatelé. Nicméně s ohledem na působnost veřejného ochránce práv, která je v jednotlivých případech primárně zaměřena na pomoc obětem diskriminace, je na zaměstnavatele namířen jiný druh činnosti ochránce. Zaměstnavatelé mohou být adresáty doporučení veřejného ochránce práv, případně se jejich činnost může stát předmětem výzkumu, jehož účelem je typicky zjišťování stavu diskriminace ve společnosti.

V současné době spolu se společnostmi LMC organizujete semináře pro HR manažery. Jaká je úroveň znalostí českých personalistů ohledně antidiskriminace?

Na tuto otázku nemohu odpovědět, neboť mi nejsou známa relevantní data (výzkum), z nichž by bylo možné tuto informaci dovodit. Nemohu hodnotit ani znalosti účastnic a účastníků semináře, který jsem lektorovala, bylo by to příliš povrchní. Co ale zhodnotit a současně ocenit mohu, je skutečnost, že účastnice a účastníci, s nimiž jsem se v rámci semináře setkala, mají o tuto problematiku zájem a diskriminaci chápou nejen jako nezákonné jednání, ale v širším kontextu jako neférové jednání, které by mohlo poškodit pověst a celkový kredit zaměstnavatelů.

Na co by si měli dávat personalisté pozor, aby nepřestoupili antidiskriminační zákon?

Zákaz diskriminace je nutné respektovat ve všech fázích procesu přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň a následně i v průběhu zaměstnávání. Vše začíná již požadavkem na nediskriminační nabídku práce. Při komunikaci s uchazeči a uchazečkami o zaměstnání dále zaměstnavatel nesmí požadovat informace, které nesouvisí s výkonem práce jako takovým. Požadavek na rovné zacházení musí dále respektovat při stanovování podmínek pro práci včetně odměňování. Zde je zvláště velký důraz kladen na rovné odměňování mužů a žen. Cílem, k němuž tyto požadavky směřují, je obecně transparentnost výběrových řízení a podmínek v zaměstnání.

Diskriminace je nepřipustná podle rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postížení, náboženského vyznání – jsou v ČR některé z těchto důvodů diskriminace častější?

Nejen v České republice jsou časté případy diskriminace z důvodu rasy, etnického původu a pohlaví.

(Pokračování na stránce 2)



V čísle se mj. dočtete:

- Téma: Přestaň si hrát a jdi se něco učit!
- Benefity: Flexibilní zaměstnávání v Británii
- Speciál: Outsourcing mezd

Objednejte si ukázkový
výtisk ZDARMA na:

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

Předplatné si zajistíte na:

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

Soutěže Vzdělávací instituce a Lektor roku 2012 znají vítěze

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR (AIVD ČR) jako největší profesní sdružení v oboru udělila dvě ceny kvality ve vzdělávání dospělých: druhým rokem v soutěži Lektor/Lektorka roku 2012 a nově v soutěži Vzdělávací instituce roku 2012.

Přihlášeno bylo 11 vzdělávacích institucí a 12 lektorů či lektorek. Relativně nízký počet přihlášených může svědčit o náročnosti výběrového procesu. „Kritéria obou soutěží jsme nastavili velmi přísně, vždyť naším cílem je poukázat na skutečnou kvalitu ve vzdělávání dospělých a nastavit tak jasné měřítko i pro ostatní vzdělávací instituce či lektory,“ uvedl PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D., prezident AIVD ČR a expert na oblast dalšího vzdělávání.

V soutěži Vzdělávací instituce roku 2012 bylo potřeba především vyplnit dotazník, který čítal přes 40 různých kritérií, jako je prozákaznická orientace, tvorba vlastních produktů a přínos trhu dalšího vzdělávání, kvalita lektorů a jejich rozvoj, kvalita vzdělávání, certifikace, členství v profesních sdruženích, etické chování na trhu i vůči kolegům, metodika vzdělávání a reference.

V soutěži Lektor/Lektorka roku 2012 musela nominující instituce dodat vyplněný dotazník vyhodnocující práci lektora či lektorky s kritérii týkajícími se zvládnutí metodiky vzdělávání dospělých, schopnosti sestavení vzdělávacího programu, práce s didaktickými pomůckami, ovládání komunikačních dovedností, práce se skupinou či osobnostních předpokladů lektora či lektorky. Dalším materiálem pro hodnocení komise bylo DVD s videoukázkou lektorské práce a vzorek studijních materiálů používaných lektorem.

Vzdělávací institucí roku 2012 se stala společnost **Centrum andragogiky, s.r.o.**, sídlící v Královéhradeckém kraji, která se zaměřuje na komplexní firemní vzdělávání.

Kvalitu dalších dvou institucí pak komise ocenila zvláštní cenou – jde o Českou společ-

(Pokračování na stránce 2)



15. výroční konference

Fórum personalistů 2012

www.konference.cz

2. odborný veletrh pro řízení
a rozvoj lidských zdrojů

proHRexpo

11. – 12. prosince 2012, Praha

www.proHRexpo.cz



PRO HR EXPO

Bronzoví partneři:

DCVISION

Edenred

Edymax

Vema

W@RKtest

HR

Organizátor:



(Pokračování ze stránky 1)

Porušení práva na rovné zacházení z těchto důvodů představuje taktéž nejzávažnější zásah do práv a důstojnosti jednotlivců a jednotlivkyň. V oblasti práce a zaměstnání se dále často objevuje diskriminace založená na věku. Především starší uchazeči a uchazečky, případně zaměstnanci a zaměstnankyně se potýkají s neodůvodněnými překážkami a problémy, které osoby nižšího věku nemusí řešit. Specifickou oblastí, která je taktéž poměrně často posuzována z pohledu zákazu diskriminace a věnuje se jí čím dál více pozornosti, je zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Můžete uvést nějaké příklady podnětů a jejich řešení?

Co se týče podnětů, které veřejný ochránce práv řešil v oblasti práce a zaměstnání, zde bych ráda odkázala na webové stránky ochránce, kde jsou případy, včetně jejich zhodnocení a řešení, průběžně zveřejňovány. Obecně se ochránce často setkává se stížnostmi na diskriminaci z důvodu věku, počínaje problémy ve fázi hledání zaměstnání až po nucené ukončení pracovního poměru např. z důvodu dosažení důchodového věku. Dále se v poslední době poměrně často vyskytují stížnosti na problémy žen po skončení rodičovské dovolené s návratem do zaměstnání. Veřejný ochránce práv nejprve zjišťuje, zda se osoba, která se na něj obrátila, mohla stát obětí diskriminace. Věnuje se tedy objasnění skutkových okolností a shromažďování důkazů. Již v průběhu šetření ochránce je možné dosáhnout smírného řešení sporu. Pokud k němu nedojde, veřejný ochránce práv dál poskytuje oběti diskriminace pomoc při dalších krocích směřujících především k podání žaloby k soudu.

Diskriminace se objevuje už v inzerátech při nábore. Jak se tomu vyhnout?

V současné době již existuje množství dostupných materiálů, z nichž je možné čerpat informace. Veřejný ochránce práv se touto problematikou zabýval ve svém výzkumu zaměřeném na projev diskriminace v pracovní inzerce. Součástí výzkumné zprávy ochránce je právní část, v níž jsou zhodnoceny problematické aspekty inzerce, které byly v rámci výzkumu zjištěny včetně doporučení, jak postupovat a vyhnout se přitom diskriminaci. V reakci na výzkum byl dále realizován projekt společnosti LMC, s.r.o., jako provozovatelky pracovních portálů, která ve spolupráci s ochráncem připravila průvodce férovým náborem zaměstnanců. Přehledný průvodce ukazuje zadavatelům inzerátů, jakým formulacím by se měli vyhnout, a současně vysvětluje proč. Práce veřejného ochránce práv v této oblasti nebyla ničím novým ani ojedinělým, obdobné výzkumy provedly již dříve i neziskové organizace a další subjekty.

Lenka Smrčková, redaktorka HRM

FEIEA Grand Prix 2012 – české firmy opět bodovaly

Ze soutěže IIK Grand Prix Institutu Interní Komunikace bylo do celoevropské soutěže FEIEA Grand Prix vysláno sedm prací a Česko mezi celkem 103 projekty z celé Evropy zvítězilo třikrát. Výsledky byly oficiálně vyhlášeny 7. listopadu 2012 v Zurichu ve Švýcarsku, společně se švýcarským národním oceněním Golden Quill. „Tři ze sedmi českých projektů na stupních vítězů považujeme za ohromný úspěch,“ komentuje Tomáš Poucha, spoluzakladatel IIK. „A to nejen pro domovské firmy a Českou republiku, ale i pro nás, Institut Interní Komunikace. Soutěž IIK Grand Prix jsme koncipovali tak, aby generovala jen opravdu kvalitní vítězné projekty a zároveň motivovala firmy k tomu, aby na sobě pracovaly. V některých kategoriích jsme proto například ani neudělili první místo. Nechceme všechny zúčastněné poplácávat po rameni, jak jsou dobří, že v rámci interní komunikace „vůbec něco dělají“. Chceme nastavit reálné měřítko, objektivní zrcadlo, které firmám umožní srovnání s ostatními. A loňské i letošní úspěchy na evropské úrovni nám potvrzují, že to děláme dobře. IIK je coby člen FEIEA GP celkově velmi aktivní. Nejenže jsme v porotě, podílíme se také na koncipování celé soutěže a letos jsme navíc výrazně přispěli k významným změnám ve fungování,“ zakončuje Tomáš Poucha.

V kategorii „Opakovaných eventů“ mezi všemi evropskými projekty zvítězil za Česko projekt Virtual Management events společnosti DHL IT Services. Toto kreativní, moderní a technologicky zajímavé virtuální setkání nahradilo dřívější osobní meetingy, které byly drahé a časově náročné. Konference je příkladem řešení, které napomáhá při budování vztahů a důvěry mezi manažery a současně pomáhá šetřit náklady. Utužuje meziregionální spolupráci a přináší nové nápady skrze kreativní brainstorming.

ING Pojišťovna letos zaznamenala dokonce dvojitý úspěch. S projektem Zlatá pravidla obsadila vítěznou příčku v kategorii Strategie dlouhodobá (Strategy – ongoing). Sedmiměsíční akce, jejímž cílem bylo seznámení a identifikování zaměstnanců s těmito novými firemními hodnotami, přines-

(Pokračování na stránce 3)

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



www.profesia.cz



(Pokračování ze stránky 1)

nost pro jakost, o.s., a Vyšší policejní školu Ministerstva vnitra v Praze.



Lektorkou roku 2012 se stala **Mgr. Jana Uhlárová** (foto) z Republikového centra vzdělávání, s.r.o., která lektoruje přes pět let motivační poradenské programy pro nezaměstnané.

„Pro lektorskou práci je důležité mít dobré znalosti oboru, komunikační a prezentační dovednosti. Co ale považuji za klíčové, je mít srdce a lásku k této práci. Videoukázka mě o tom u vítězky přesvědčila,“ řekla Mgr. Martina Šmidochová, členka expertní rady, People Management Forum.

Slavnostní vyhlášení výsledků obou soutěží proběhlo v rámci konference AIVD ČR na téma „Nová ekonomická situace: výzva ke vzdělávání“, která se uskutečnila 21. 11. 2012 v Praze za účasti řady významných osobností. Vítězové obou soutěží obdrželi od pořadatelů a partnerů certifikáty a věcné dary v hodnotě téměř 200 tisíc Kč. Partnery soutěže byly Edumenu.cz, Educity.cz, Hotel MY Lednice, Hotel Holiday Inn Brno a Hotel Mercure Ostava a časopis Andragogika. Více o obou soutěžích na webu: www.aivd.cz/soutez. (tz)

Co stojí propuštění zaměstnance?

Náklady na propuštění zaměstnance jsou v ČR, podobně jako v ostatních postkomunistických státech ve střední a východní Evropě, v průměru nejméně 2krát (2,3–2,7krát dle příjmů a počtu odpracovaných let) nižší než na Západě. Nejdražší bylo dosud propouštění v Itálii, Belgii a Španělsku, tedy tam, kde se však vzhledem k rostoucí nezaměstnanosti mění legislativa směrem ke snížení nákladů na propouštění, a tím ke zpružnění pracovního trhu. Vyplyvá to ze studie evropské sítě advokátních kanceláří Deloitte Legal, jež sledovala pracovní právní podmínky pro propouštění zaměstnanců ve 25 evropských státech.

Máš čas?

www.vema.cz



Webové aplikace Vema Vám pomůžou s plánováním času v organizaci. Vy ušetříte cenný čas na svoje zájmy, zábavu a odpočinek.

Můžete s námi soutěžit o zájezd k moři!
Více na www.mascas.cz

Informační systém Vema

Vema®

(Pokračování ze stránky 2)

la své ovoce. V roce 2011 odpovědělo 83 % zaměstnanců, že se řídí firemními hodnotami, což znamenalo nárůst o 22 %. Stříbrnou medaili v kategorii Strategie – jednotlivá záležitost získala ING pojišťovna se svou Operací Domeček, která měla za cíl zapojení zaměstnanců do plánů rekonstrukce budovy ING a v souvislosti s tím také posílení celkového zájmu zaměstnanců.

„Úspěch našeho projektu spočívá v kombinaci několika faktorů. Tím nejdůležitějším byl bezesporu dobře sehraný tým, který projekt nejen vymyslel, ale i sám realizoval. Nemuseli jsme nikoho briefovat, debriefovat, s nikým se ladit na stejnou vlnu. Vytvořili jsme něco, co naprosto přesně odpovídalo našim představám a co nás navíc nesmírně bavilo. A je třeba říci, že nešlo jen o komunikaci, ale o projekt jako takový. Nebýt ochoty vedení společnosti investovat do zlepšení našeho pracovního prostředí nemalé finanční prostředky a jejich zájmu o názory zaměstnanců, jak chtějí, aby změny vypadaly, nikdy by Operace Domeček nevznikla, a tak by ani nebylo co komunikovat. Proto velký dík patří vedení, které nám nechalo naprosto volné ruce,“ komentuje Daniela Velová, manažerka interní a externí komunikace ING Pojišťovny ČR/SR.

Federation of European Business Communicators Associations (FEIEA) je celoevropskou asociací věnující se interní komunikaci na mezinárodní úrovni. Jejím členy jsou: Chorvatsko, ČR, Finsko, Francie, Lucembursko, Nizozemsko, Norsko, Španělsko a Švédsko. Asociace každoročně uděluje prestižní ocenění FEIEA Grand Prix úspěšným projektům v oboru interní komunikace a souvisejících procesů. Porota je složena z reprezentantů asociací jednotlivých členských zemí a odborníků na komunikaci z Evropského parlamentu a Evropské komise. (tz)

Pracovat doma za přítomnosti dětí? Raději ne!

NOVÉ
TRENDY

Práce z domova se může zdát jako vysněné a přítom praktické řešení pro české pracovníky, kteří chtějí omezit dojíždění do práce a věnovat více času svému osobnímu životu. Realita je ovšem často úplně jiná, protože téměř tři čtvrtiny z těchto pracovníků uvádějí, že je pravidelně rozptylují děti nebo ostatní členové rodiny. A to není zdaleka jediná překážka: jednoho pracovníka z deseti postihují kvůli provizornímu vybavení domácí kanceláře potíže s držením těla, které mohou později vést k závažným zdravotním komplikacím. Špatné připojení k internetu, žádný přístup ke kancelářskému vybavení, či dokonce domácí mazlíčci vyžadující pozornost – to vše může mít vliv na produktivitu těch, kdo pracují z domova. Toto jsou některé z poznatků získaných na základě globálního průzkumu společnosti Regus, poskytovatele flexibilních pracovišť. Během průzkumu bylo dotázáno více než 24 tisíc podnikatelů z více než 90 zemí.

„Práce z domova má rozhodně vliv na soustředění a produktivitu,“ tvrdí Serge Dupaux, generální ředitel společnosti Regus pro Českou republiku.

„Zaměstnance přirozeně lákají výhody flexibilních pracovních přístupů. Díky nim nemusejí ztrácet čas dojížděním a mohou si upravit pracovní dobu podle svých potřeb, aby dosáhli lepší rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Ale získané poznatky ukazují, že práce v profesionálním pracovním prostředí v blízkosti domova je výhodnější než vlastní práce z domova, protože se tak můžete vyhnout stresovým situacím v rodině, vytvoříte si lepší profesionální image a zlepšíte svou celkovou produktivitu.“

Klíčová zjištění: Pro pracovníky v ČR představují při práci z domova největší problém tři překážky: děti nebo ostatní členové rodiny vyžadující pozornost (73 %); děti, ostatní členové rodiny nebo domácí zvířata vyrušující během telefonních hovorů (44 %); nedostatečný přístup ke kancelářskému vybavení (34 %). Překážkou jsou i zdravotní komplikace: 10 % respondentů si stěžuje na zdravotní potíže s držením těla v důsledku nevhodného vybavení domácí kanceláře – správné držení těla je pro pracovníky velmi důležité, pokud se chtějí vyvarovat poškození z opakovaného namáhání, nebo dokonce trvalých následků. Téměř pětina respondentů (18 %) je nespokojena s nedostatkem vhodných pracovních ploch. Celkem bylo identifikováno 15 různých problémů, které představují překážku pro produktivní práci z domova.

Serge Dupaux dodává: „Práce z domova je stále populárnější, ale čím více lidí se jí začíná věnovat, tím více nevýhod vyplývá na povrch. Osobní život se musí přizpůsobit profesionálním aktivitám, kterým se lidé věnují, a to není vždy zrovna jednoduché. Kromě poznatků získaných z našeho průzkumu se také objevují zprávy, že lidé, kteří pracují z domova, se často cítí osamělí, odcizení a odříznutí od svých kolegů. Zdá se, že mezilidský kontakt v kanceláři také hraje důležitou roli, pokud se pracovníci snaží zajistit si povýšení. Lidé, kteří pracují z domova, jsou totiž často přehlíženi dokonce i ve firmách, které se snaží aktivně povzbuzovat zaměstnance, aby alespoň občas pracovali z domova.“ (tz)



Profesia days
Velkým práce

VELTRH PRÁCE

KDE? **Incheba Expo Bratislava**
KDEY? **20.-21.2.2013**
WEB? **Profesiadays.sk**

HR days

KDE? **Design factory Bratislava**
KDEY? **20.-21.3.2013**
WEB? **Hrdays.sk**

Personálie



■ Společnost **OKsystem s.r.o.** rozšířila obchodní tým o nové kolegy. **Antonín Lavrenčík** se stará o prodej personálního modulu systému pro řízení lidských zdrojů OKbase. Problematickou SW řešení se zabývá ve společnosti Asseco. **Jakub**



Chmelík je zodpovědný za obchodní aktivity spojené s prodejem Mzdového a platového modulu systému OKbase a za prodej mzdového outsourcingu. Přichází ze společnosti Datacentrum. **Zdeněk**



Prokeš má na starosti prodej modulů Docházka a Správa čipových karet v rámci systému OKbase, prodej čipových karet a bezpečnostního řešení OKsmart, partnerské kontrakty se společnostmi Gemalto a Oberthur. **Petr Panec** se kromě řešení Business Intelligence bude věnovat zakázkám ve veřejné správě. Přichází ze společnosti Arcdata Praha.



■ Předseda představenstva ING Penzijního fondu **Jiří Rusnok** odstoupil z funkce prezidenta **Asociace penzijních fondů ČR**. Na uvolněnou pozici byl zvolen dosavadní viceprezident a předseda představenstva a generální ředitel ČSOB Penzijního fondu **Stabilita Karel Svoboda**. Rusnokovo odstoupení souvisí s rozhodnutím ING PF neúčastnit se II. pilíře penzijní reformy.

■ **Hana Říhová**, chief commercial officer ve výzkumné agentuře **GfK Czech**, ze společnosti odchází. Podle informací časopisu Marketing & Media nesouhlasí s novou strategií společnosti, v důsledku které letos došlo k řadě organizačních změn. Říhová pracovala v agentuře od roku 1997.



- Budujte motivovanou, atraktivní a **výkonnou firmu**.
- Demonstrujte **přidanou hodnotu HR** pro úspěch firmy.
- Staňte se **Best Employer 2013**.

Více na www.BestEmployers.cz, +420 774 439 485, +420 271 001 370.

AON Hewitt

Napo vás naučí, jak si chránit zdraví při práci

PRÁCE A ZDRAVÍ

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) představila novou sadu nástrojů, která upozorňuje na změny v označování chemických látek v rámci projektu, jehož cílem je zvýšit povědomí o tomto novém systému chemického značení. Nová on-line sada nástrojů zahrnuje film „Nebezpečí: chemické látky!“ (viz <http://www.napofilm.net/cs/napos-films/chemicals>), plakát a leták. Hlavní postavou je Napo, hrdina řady animovaných filmů, jejichž cílem je představit problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zábavnou a snadno zapamatovatelnou formou.

V členských státech se v současné době postupně zavádějí nové výstražné symboly vztahující se k nebezpečnosti chemických látek v rámci globálně harmonizovaného systému.

Z nedávného průzkumu Evropské agentury pro chemické látky však vyplývá, že mnohé z těchto symbolů nejsou správně rozpoznávány nebo chápány. Uvedená sada nástrojů zaměstnavatele a jejich zaměstnance na tyto nové symboly znovu upozorňuje a přispívá k lepšímu porozumění jejich významu pro jejich bezpečnost při práci. Přibližně 15 % evropských pracovníků uvádí, že při své každodenní práci manipulují s nebezpečnými látkami. I minimální expozice některých z těchto látek může přivodit zdravotní újmu s nejrůznějšími následky: od drobného podráždění očí nebo pokožky až po astma, nepříznivé účinky na reprodukci, vrozené vady nebo rakovinu. Agentura EU-OSHA chce proto maximálně zajistit, aby pracovníci a jejich zaměstnavatelé nové výstražné symboly nebezpečnosti používané u chemických produktů dobře znali a aby s nebezpečnými chemickými látkami zacházeli s náležitou opatrností.

Agentura EU-OSHA podporuje Evropskou komisi v jejím úsilí o zvyšování povědomí o změnách požadavků na označování a o významu těchto změn pro pracoviště. Sada nástrojů je přístupná na webu, kde je i celá řada dalších vzdělávacích materiálů a pokynů, jakož i často kladené otázky (FAQ) o CLP (nařízení EU o klasifikaci, označování a balení chemických látek) a REACH (nařízení o registraci, hodnocení, povolování a omezování chemických látek).



Dohoda o provedení práce a její ukončení

PRÁVNÍ PORADNA

S některými zaměstnanci v naší firmě uzavíráme dohody o provedení práce. Jakým způsobem je možné tyto dohody ukončit/vypovědět? Platí zde také 15denní výpovědní doba jako u dohod o pracovní činnosti?

Výkon práce na základě dohody o provedení práce patří k nejflexibilnějším formám zaměstnávání. Zákoník práce pro tuto formu zaměstnávání nestanoví tolik striktní pravidla, jako například pro standardní pracovní poměr založený pracovní smlouvou. Zákoník práce naopak pro smluvní strany, zaměstnavatele a zaměstnance, ponechává větší volnost, aby si podmínky vzájemného vztahu sjednaly podle svých potřeb a představ. Z tohoto důvodu tak zákoník práce ani nestanoví, jakým způsobem má být dohoda o provedení práce ukončována.

Dohoda o provedení práce může být ukončena v první řadě vzájemnou dohodou smluvních stran. Jednostranně, jak zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem, může být dohoda o provedení práce ukončena pouze za předpokladu, že je to v dohodě mezi stranami sjednáno. Pokud tedy dohoda o provedení práce ustanovení týkající se ukončení dohody neobsahuje, před uplynutím doby, na kterou byla sjednána, je možné ji ukončit pouze vzájemnou dohodou smluvních stran.

Není-li možné se se zaměstnancem na ukončení dohodnout, je nutné předmět dohody o provedení práce dodržet, tzn. dokončit sjednaný pracovní úkol či činnost, dodržet sjednanou dobu trvání dohody a sjednaný rozsah počtu hodin. V této souvislosti je nutné upozornit, že od 1. ledna 2012, kdy nabyla účinnosti novela zákoníku práce, je nově nutné v dohodě o provedení práce sjednat dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

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

■ Spolupracující advokátní kanceláře **Ambroz & Dark/Deloitte Legal** mění vedení brněnského týmu. Vedoucí advokátkou byla jmenována **Markéta Jančurová**, která bude mít za úkol další rozvoj a posílení pozice brněnské kanceláře v rámci střeoevropské sítě Deloitte Legal. Mimo klasické obchodní právo se specializuje zejména na soutěžní právo, správní právo a právo duševního vlastnictví. Má rozsáhlé zkušenosti se zastupováním obchodních společností před Úřadem na ochranu hospodářské soutěže a Evropskou komisí.

■ Předseda Věcí veřejných a poslanec **Radek John** bude pro společnost **Empresa Media** ovládanou Jaromírem Soukupem připravovat televizní pořad pro televizi Barrandov, který by měl být podobný formátu Na vlastní oči na Nově. Původně Empresa oznámila Johnův nástup do redakcí časopisů Týden a Instinkt, po vlně nesouhlasu, který se objevil na politické scéně, v médiích i v redakcích zmíněných titulů, však své rozhodnutí změnila.



■ Rektorkou **Vysoké školy obchodní v Praze (VŠO)** je **prof. Ing. Jaroslava Durčáková, CSc.**

Většinu svého profesního života spojila s VŠE v Praze, kde byla v letech 2000 až 2006 rektorkou,

čímž se do historie školy zapsala jako první žena v čele VŠE. Jako rektorka VŠO se chce zaměřit především na kvalitu vzdělávacího procesu, rozšíření nabídky studijních oborů a na rozvoj mezinárodní spolupráce školy.

■ Tým agentury **LHMS** posílil **Petr Kozák**. Jeho úkolem je rozvíjet oblast training & development se zaměřením na odvětví automobilové a zdravotnictví. Kozák byl v letech 2004 až 2009 členem mezinárodního trenérského týmu pro automobilku Škoda Auto. V letech 2009 až 2012 zastával ve firmě Linet funkci area sales manažera pro Latinskou Ameriku.

■ **Florin Trandafirescu**, dosavadní generální ředitel ruské společnosti Inmark, kterou vlastní Unilever, se stal generálním ředitelem **Unilever v ČR a na Slovensku**. Do Unileveru přišel v roce 1997 ze společnosti Siemens. Dosavadní obchodní ředitel **Lubomír Bratko** bude nově country manažerem a obchodním ředitelem na Slovensku.

■ **Heidrun Irschik** byla jmenována generální ředitelkou farmaceutické firmy **Novartis v ČR**. Ve funkci vystřídá **Fraser Anthony Halla**, jehož nové posláním je v **Novartis** **Francie**. Irschik v Novartis působí od roku 1997. Před příchodem na pozici generální ředitelky Novartis v ČR řídila celou divizi roztroušené sklerózy Novartis Rakousko.



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**