

VZDĚLÁVÁNÍ

Počet hvězdiček určí kvalitu vzdělávacích institucí a lektorů

Malé a střední podniky tvoří v České republice 99,83 % všech ekonomicky aktivních subjektů a podílejí se na zaměstnanosti více než 60 %. Přitom mají ztíženou situaci vůči velkým firmám, včetně problémů s dalším rozvojem zaměstnanců.

V současnosti prakticky všechny firmy zvažují své investice do dalšího vzdělávání zaměstnanců, ačkoli je to často předpoklad jejich dalšího rozvoje a někdy i přežití. Orientovat se v nabídce školicích organizací je velmi obtížné.

Nízká cena není vždy tou nejlepší cestou

Seznam vzdělávacích institucí čítá více než 15 tisíc položek a zahrnuje jazykové instituty, školy i odborná školicí střediska. V tomto nepřehledném množství se ztrácejí i sami odborníci. A co teprve porovnání kvality versus cena. Odpovídá cena opravdu kvalitě kurzu? Zaměstnává instituce kvalitní lektory? Je vydaný certifikát všeobecně uznávaný na trhu práce? Na řešení těchto otázek se zaměřil tým odborníků z projektu MŠMT Koncept. Určit kvalitu dalšího vzdělávání by měl pomoci systém hodnocení vzdělávacích organizací.

Hodnocení kvality dalšího vzdělávání na českém trhu doposud neexistuje. Běžný občan i vzdělávatel tak nemohou objektivně porovnat cenu s kvalitou. Mnohdy se tak stává, že zájemci o další vzdělávání dají přednost z nedostatku informací nízké ceně před požadovanou kvalitou. Podle průzkumu projektu Koncept 92 % občanů volí vzdělávatele podle předchozích zkušeností, až 81 % z nich dává přednost ceně a stejné procento referencím.

Získané certifikáty nemají stejnou váhu

Aktuálním problémem je nepřehledná situace v ověřování a uznávání dosažených znalostí a

dovedností absolventů. Získané diplomy či certifikáty nemají stejnou váhu a o jejich hodnotě mohou mnozí zaměstnavatelé pochybovat. Některé získají účastníci za pouhou účast v kurzu, někde je součástí kurzu také prokazování získaných odborných způsobilostí, jinde dopředu chybějí jasně stanovená pravidla. Proto pouze každý desátý občan bere při výběru kurzu v úvahu možnost získání certifikace.

Tomáš Langer, viceprezident a výkonný ředitel Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR (AIVD), říká: „Zaměstnavatelé, úřady práce i ostatní klienti dalšího vzdělávání dosud nemají žádný transparentní a jednoznačný nástroj k rozeznání kvality kurzu. Aby bylo vynakládání finančních prostředků efektivní, například u rekvalifikačních kurzů, a aby byla zajištěna průhlednost, měl by klient dalšího vzdělávání vždy požadovat kvalitu – a to jak u vzdělávacích institucí, tak jejich programů i lektorů.“

Nekupujte zajíce v pytli

Řešit tuto složitou situaci má podle Zdeňka Somra, hlavního manažera projektu Koncept a viceprezidenta Hospodářské komory ČR, přehledný systém hodnocení vzdělávacích institucí, který se nyní dostává do pilotní fáze.

Tzv. „rating“ by měl fungovat na principu přiřazování „hotelových“ hvězdiček: čím vyšší kvalita, tím více hvězdiček pro instituci. Výsledky tohoto ratingu budou zveřejňovány na webových stránkách a pravidelně aktualizovány. Toto hodnocení nemá být jen zlepšením pro vzdělávající se klienty, ale i motivačním nástrojem pro instituce. Platnost hodnocení bude tříletá a hodnocení nebude povinné. Dá se však předpokládat, že dobré vzdělávací instituce do něj půjdou.

(Pokračování na stránce 2)



V aktuálním čísle dvouměsíčníku HR Management



se mj. dočtete:

- Outplacement a politika zaměstnanosti
- Jakými změnami procházejí programy MBA?
- Flexibilní úvazky nejen pro rodiče s dětmi
- Demografický vývoj a nástupnictví
- Příloha: Právo a personalistika

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na
<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné si zajistíte na
<http://www.economia.cz/predplatne>

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Po úrazu v práci zemřelo v 1. čtvrtletí 21 lidí

Na následky pracovního úrazu v letošním 1. čtvrtletí zemřelo 21 lidí, což bylo o 10 méně než za stejné období loni. Déle než pět dnů muselo v nemocnici po úrazu v zaměstnání zůstat 302 lidí, meziročně méně o 35 osob. Vyplývá to z údajů Státního úřadu inspekce práce (SÚIP).

Celkem se na pracovištích v 1. čtvrtletí stalo 9528 úrazů. „Co se týče zdrojů pracovních úrazů, nejčastěji se ve statistice za 1. čtvrtletí 2012 objevují materiály, předměty, výrobky, součásti strojů a vozidel, úlomky a prach, dále budovy, stavební konstrukce, povrchy na úrovni země jako podlahy, zemědělská půda, sportoviště či kluzké podlahy,“ uvedl úřad.

Za loňský rok v důsledku pracovního úrazu zahynulo 137 lidí, o dva více než v roce 2010.

SÚIP uvedl, že ve čtvrtletí provedl 7180 kontrol u zaměstnavatelů a uložil 677 pokut v celkové výši 29,56 mil. Kč.

V Plzni je kancelář bavorských úřadů práce

V Plzni je od 2. května otevřena kancelář bavorských úřadů práce. Čechům, kteří budou mít zájem pracovat v Německu, je k dispozici první tři středy v měsíci od 9 do 16 hodin. Při podpisu dohody o otevření filiálky německého úřadu to řekl šéf plzeňské pobočky Úřadu práce ČR Zdeněk Novotný, který smlouvu podepsal s regionálním ředitelstvím Bavorska.

Provoz kanceláře zajistí úřady práce v Weidenu, Schwandorfu a Deggendorfu. Šánět

(Pokračování na stránce 2)

III. ROČNÍK KONFERENCE

HRMEETING

30. května 2012, OKsystem, Na Pankráci 1690/125, Praha 4

Strategická role HR v plánování pracovní síly

Demografie a práce s talenty
Budování zaměstnavatelské atraktivity
Rozvoj multikulturních inženýrských center
Flexibilita pracovní síly
Generační spolupráce a firemní kultura

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

(Pokračování ze stránky 1)

Účastníci dalšího vzdělávání jsou v roli zákazníků, a tak je na vzdělavatelích, aby nabídli kurzy, které odpovídají potřebám trhu práce. Do popředí se tak dostává flexibilita, konkurenceschopnost a schopnost sebepropagace – marketingu. Dosažení vysokého ohodnocení se totiž pro instituce může stát zajímavým marketingovým nástrojem.

Tři pilíře hodnocení

Kvalitní vzdělávací instituci charakterizuje řada kritérií, od rozsahu poskytovaných služeb po jejich obsah, komunikaci s klientem, kvalitu lektorů či způsob organizace řídicích procesů.

Prvním pilířem hodnocení bude autoevaluace – každá instituce ohodnotí svoji dosavadní úroveň ve speciálně navrženém dotazníku.

Druhým a rozhodně významným bodem bude samotný názor zákazníka. Účastníci kurzu poskytnou zpětnou vazbu ve strukturovaném dotazníku.

Posledním významným bodem bude existence nezávislého auditu, který prověří pravdivost navrhované a ohodnocené kvality. Jak již bylo napsáno, systém se nyní dostal do stadia pilotního projektu.

Jan Pírkryl

spolupracovník redakce HRM

PUBLIKACE

Příručka o zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Letos vstoupila v platnost nová právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Stát se tak snaží motivovat zaměstnavatele, aby zdravotně postižené více zaměstnávali. Firmy však často nevědí, jak začít, čímž zbytečně přicházejí o nemalé peníze na odvodech do státního rozpočtu. Publikace „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, praktická příručka pro firmy“ srozumitelně popisuje, jak platně právní normy, tak i konkrétní příklady z praxe.

Každá firma s více jak 25 zaměstnanci má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (OZP), přičemž je stanovena kvóta 4 %. Pokud firma zdravotně postižené nezaměstnává, může využít tzv. náhradní plnění, tedy nákup zboží a služeb od firem, které zaměstnávají OZP z více jak 50 %. Anebo zaplatí „pokutu“ ve výši 60 tisíc Kč za každého OZP, kterého nezaměstnávají. „Personalisté mají dost často zkrleslé

představy o tom, kdo je osoba se zdravotním postižením a co dokáže. Typů postižení je mnoho a zdaleka ne každé je na člověku vidět na první pohled. Mám na mysli například lidi s lupénkou nebo po rakovině,“ vysvětluje Hana Potměšilová, ředitelka Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Publikace vznikla v rámci expertní skupiny platformy Bzynys pro společnost, sdružení společensky odpovědných firem. Na projektu spolupracovali zástupci členských firem s odborníky z řad neziskových organizací i úřadů práce, v čele s ČSOB/Era, LMC (provozovatelem pracovních portálů Jobs.cz a Prace.cz) a Nadačním fondem pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP). Příručka je v elektronické podobě, stáhnout si ji můžete zdarma na www.zamestnavaniOZP.cz.

(red)



NOVÉ TRENDY

Středně velké firmy častěji řeší docházku pomocí biometrie

Mezi společnostmi s 25 až 100 zaměstnanci roste zájem o využívání docházkových systémů na otisky prstů. Společnost IReSoft, výrobce docházkových systémů Alveno, v tomto segmentu během 1. čtvrtletí roku 2012 zaznamenala meziroční nárůst poptávky o 27 %. Zájem o docházkové čtečky otisků prstů se zvyšuje zejména u výrobních firem z oblastí stavebnictví, strojírenství a pekárenství. Biometrická technologie postupně vytlačuje starší čipové systémy.

Společnost IReSoft, která biometrii nabízí, v 1. čtvrtletí letošního roku registrovala v 83 % poptávku po docházkových čtečkách na otisky prstů. Čtečky na bezkontaktní čipy si pořídilo 17 % podniků, což je o 15 % méně než loni. Biometrické docházkové systémy jsou u tuzemských společností stále nevyužívanější díky vysoké spolehlivosti. Čipovou kartu si mohou zaměstnanci navzájem půjčovat, naopak otisky prstů jsou nezaměnitelné. Bezkontaktním čipům dávají přednost pouze některé výrobní firmy, jejichž zaměstnanci si z provozních důvodů nemohou udržovat ruce v takovém stavu, aby mohli pracovat s čtečkou otisků prstů. „Poptávka po biometrii výrazně narůstá, letos pak zejména u středních firem do sta zaměstnanců. Naše docházkové systémy jim kromě sledování skutečné docházky usnadní i přípravu pracovních výkazů a mezd,“ uvedl Jiří Haloušek, ředitel společnosti IReSoft. Všechny biometrické docházkové čtečky byly oceněny certifikáty Národního bezpečnostního úřadu ČR.



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



www.profesia.cz



budou lidi do hotelnictví, gastronomie, svářeče, obráběče kovů, ale také zdravotníky a pracovníky sociálních služeb pro firmy a instituce z Dolního Bavorska a Horního Falcka. „Podobná kancelář nefunguje v žádném českém přhraničním regionu,“ řekla poradkyně sítě evropských služeb EURES v Plzeňském kraji Lenka Kastnerová. Pokud bude zájem Čechů dostatečný, jezdili by do Plzně i poradci z dalších bavorských okresů.

„Nic dramatického se za rok nestalo, zájem Němců je větší, než je ochota lidí z ČR za práci migrovat,“ uvedl Novotný. Němci také nabízejí učným možnost absolvovat jejich školy se stipendii, což se ale nedaří téměř vůbec hlavně kvůli tomu, že se předpokládá perfektní němčina a učnové tam musí bydlet.

„Poptávka je vyšší, protože Bavorsko je na tom ekonomicky dobře, má nezaměstnanost kolem 4 % a asi 30 tisíc volných pracovních míst. Zájem Čechů je, ale vážne na jazyku,“ uvedla Kastnerová. Veškerá volná místa jsou na www.arbeitsagentur.de. Mzda v Bavorsku je minimálně dvojnásobná než v ČR a zaměstnanci tam mají další výhody. Např. pokud jeden z členů rodiny pracuje v Německu, má nárok na přídavky 180 eur na jedno dítě, další bonusy jsou na domluvě se zaměstnavatelem.

Kancelář vyplní se zájemcem formulář a do pěti týdnů následuje pohovor na bavorských úřadech práce, kde hledají konkrétní práci.

Náklady práce v EU

Průměrné hodinové náklady práce (výměna na platy i další složky, jako je třeba sociální pojištění placené zaměstnavatelem), které mají zaměstnavatelé ve firmách s více než 10 zaměstnanci, se mezi státy EU velmi liší. Pohybují se od 3,5 eura v Bulharsku po 39,3 eura v Belgii. V Česku jsou díky 10,5 eura deváté nejvyšší v EU. Vyplývá to z dat Evropského statistického úřadu (Eurostat) za rok 2011. Průměr v celé EU činil 23,1 eura a v 17 státech eurozóny 27,6 eura. Nejvyšší náklady práce jsou kromě již zmíněné Belgie ve Švédsku (39,1 eura) a Dánsku (38,6 eura). Nejvyšší jsou vedle Bulharska také v Rumunsku (4,2 eura – údaj za rok 2010) a Litvě (5,5 eura). Obecně lze říci, že nejvyšší náklady mají zaměstnavatelé v zemích, o něž se EU rozšířila v letech 2004 a 2007, tedy převážně ve státech střední a východní Evropy.

PRŮZKUM

Čeští zaměstnavatelé řeší hlavně motivaci zaměstnanců

Z průzkumu společnosti Sodexo – Řešení pro motivaci plyne, že čeští zaměstnavatelé si firemních hodnot, následuje zvýšení loajality zaměstnanců se 72 %. Naopak, pouze třetina firem se zabývá fluktuací zaměstnanců, pozdní příchody trápí 24 % zaměstnavatelů a surfování na internetu během pracovní doby ani pozdní příchody do práce. Naopak téměř 90 % firem nyní řeší, jak dát zaměstnancům najevo, že si jejich práce váží. Magdaléna Pořízková, expertka na motivaci společnosti Sodexo, říká: „Doba zásadně změnila pohled zaměstnavatelů na to, co je pro zdraví firmy opravdu důležité. Na prvních místech jsou klíčové věci – dát zaměstnancům vědět, že si jich váží, správně je motivovat a hledat možné rezervy v produktivitě práce.“

Další výzvou je pro tři čtvrtiny firem vzdělávání zaměstnanců, posílení firemní kultury a

| Co nyní firmy nejčastěji řeší | |
|---------------------------------------------|------|
| Dát zaměstnancům vědět, že si jich vážíme | 88 % |
| Motivace | 86 % |
| Zvýšení produktivity práce | 85 % |
| Vzdělávání | 75 % |
| Posílení firemní kultury a firemních hodnot | 74 % |
| Zvýšení loajality zaměstnanců | 72 % |
| Využití daňových výhod | 54 % |
| Snížení administrativní náročnosti | 49 % |
| Nábor nových zaměstnanců | 46 % |
| Řízení talentů | 45 % |
| Snížení nemocnosti zaměstnanců | 37 % |
| Fluktuace zaměstnanců | 34 % |
| Pozdní příchody | 24 % |
| Surfování na internetu v pracovní době | 22 % |

spondenty, mezi kterými byli majitelé firem, personální ředitelé nebo HR manažeři.

(red)

ČeSU: Fakultou roku se stala Právnická fakulta MU v Brně

Česká studentská unie (ČeSU), největší síť studentských organizací v ČR, zveřejnila výsledky průzkumu, který probíhal mezi vysokoškolskými studenty, o nejlepší fakultu akademického roku 2011/2012. V průzkumu hlasovalo více než 13 tisíc studentů. Vítězem se stala Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně. Druhé místo v žebříčku obsadila Fakulta stavební Vysokého učení technického v Brně, třetí se umístila Fakulta informačních technologií Českého vysokého učení technického v Praze. „Průzkum nám ukázal, které fakulty mají podporu studentů, kterých si váží a naopak. Průzkum také ukazuje budoucím vysokoškolákům, kde asi bude dobrá studijní atmosféra a kde horší,“ řekla k průzkumu Zuzana Věšínová, ředitelka projektu. Smyslem projektu bylo ohodnotit fakulty a soukromé vysoké školy tak, jak je vidí samotní studenti. Fakulty uvedené v tabulce získaly od studentů nejvíce hlasů a jsou tak podle studentů vítězi ve svých oborech.

Vítěznou fakultu, lépe řečeno její vedení, studenti „vynesli do nebe“ – hlavní cenou je adrenalinový zážitek v podobě letu balonem. Hlasování probíhalo od 2. do 30. dubna prostřednictvím sociální sítě Facebook. Žebříčky jsou k dispozici na www.FakultaRoku.cz.

| Výsledky hlasování studentů v jednotlivých oborech studia podle počtu získaných hlasů | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| obor studia | název fakulty |
| architektura | Fakulta stavební VUT v Brně |
| chemie | Fakulta chemicko-technologická UPCE v Pardubicích |
| ekonomie | Národohospodářská fakulta VŠE v Praze |
| lékařství | Lékařská fakulta UPOL v Olomouci |
| pedagogika | Pedagogická fakulta OU v Ostravě |
| právo | Právnická fakulta MU v Brně |
| přírodní vědy | Přírodovědecká fakulta OU v Ostravě |
| sociální vědy a filozofie | Filozofická fakulta UPPL v Olomouci |
| technika | Fakulta informačních technologií ČVUT v Praze |
| veterinářství a zemědělství | Fakulta agrobiologie, potravinářských a přírodních zdrojů ČZU v Praze |

PERSONÁLIE



• **ZUNO** má novou posilu – produktovou manažerkou pro běžné a spořicí účty a termínované vklady se stala **Lucie Osvaldová**. Před nástupem do ZUNO pracovala v Poštové bance na Slovensku i v ČR. Zkušenosti získala také v ČSOB. V bankovním sektoru se pohybuje již 13 let.



• **University of New York in Prague (UNYP)** jmenovala **Kevinu M. Capudera** vedoucím katedry obchodu. Povede studijní programy v oboru obchodní administrativy, kde lze získat bakalářský nebo magisterský titul, bude také rozhodovat v personálních otázkách, rozšiřovat programy a rozvíjet mezinárodní partnerství se vzdělávacími institucemi a podniky.

• **Luboš Kastner**, dosavadní manažer Plzeňského Prazdroje, je ředitelem marketingu a trade marketingu ve společnosti **SABMiller Brands Europe**, která odpovídá za rozvoj globálního i regionálního portfolia značek SABMiller, vlastníka Prazdroje (Pilsner Urquell, Gambrinus, Peroni Nastro Azzurro, Miller a Grolsch).

• Na pozici finance & administration director pro ČR a Slovensko do personálně-poradenské společnosti **Randstad** nastoupila **Markéta Villa-Pokorná**. Kromě plánování, kontroly a finančního řízení bude spolupracovat na rozvíjení obchodních aktivit Randstadu v oblasti recruitingu a externího zpracování mezd. Předtím pracovala ve firmě Hays a Ernst & Young. Ve funkci nahradila **Stefa Leijdekerse**, který přijal místo finančního ředitele v maďarské pobočce Randstad v Budapešti.

• **Advokátní kancelář Havel, Holásek & Partners** rozšířila svůj tým právníků o nového vedoucího advokáta **Lukáše Syrového**. Bude zodpovídat zejména za oblasti práva nemovitostí a stavebního práva.

• Generálním ředitelem společnosti **Albatros Media** se stal **Václav Kadlec**. Byl zvolen i předsedou představenstva a jednatelem dceřiných společností skupiny. Ve funkci nahradil **Michala Krejčího**, který ukončil z osobních a zdravotních důvodů na vlastní žádost své působení ve společnosti. Kadlec od léta 2011 zastával funkci výkonného ředitele společnosti. V předchozích letech působil jako ředitel knižního nakladatelství Computer Press, které se stalo členem skupiny Albatros Media v roce 2010. Dosavadní generální ředitel Krejčí zároveň prodal svůj akciový podíl ve společnosti jejímu hlavnímu akcionáři, společnosti Arulo Estates, která se tak stala jediným vlastníkem Albatros Media.



Manažerská konference
MotivP
KONKURENČNÍ VÝHODA

7. června 2012, klub SaSaZu, Praha

K. Janeček /RSJ/
A. Babiš /Agrofert Holding/
K. Havlíček /SINDAT/
R. Jančura /STUDENT AGENCY/
O. Fryc - /Netretail Holding (MALL.cz)/



...a další

PRÁVNÍ PORADNA

Ptáte se ... Odstupné a jeho současná právní úprava

Chtěl bych se zeptat na odstupné a jeho současnou právní úpravu. Jak tuto právní úpravu změnila poslední novela zákoníku práce? Týká se tato změna i důvodů, pro které je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci odstupné?

Právní úpravu odstupného obsahují ustanovení § 67 a § 68 zákoníku práce. V souladu s touto právní úpravou náleží odstupné zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí, kterou zaměstnavatel ukončuje pracovní poměr se zaměstnancem, a to z organizačních důvodů, případně dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z těchto důvodů. Tyto organizační důvody jsou vymezeny ustanovením § 52 písm. a) až c) a patří mezi ně zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a nadbytečnost zaměstnance, ke které dojde vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách (např. o změně úkolů zaměstnance, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity atd.).

Dalším případem, kdy ze zákona náleží zaměstnanci odstupné, je rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu, že zaměstnanec nesmí na základě lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo proto, že na daném pracovišti dosáhl nejvyšší přípustné expozice, tj. z důvodu podle ustanovení § 52 písm. d). Odstupné rovněž náleží v případě uzavření dohody o skončení pracovního poměru z tohoto důvodu.

Až potud se právní úprava odstupného platná a účinná před novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012 shoduje s právní úpravou odstupného po této novele. Co se týká případů, kdy je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci odstupné, týče, předchozí právní úprava přiznávala právo na odstupné i zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodů podle ustanovení § 56 zákoníku práce. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže dále konat dosavadní práci

bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil do 15 dnů od předložení takového posudku výkon jiné vhodné práce, nebo kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo její část ani do 15 dnů od její splatnosti. Nově takovému zaměstnanci nenáleží odstupné, ale náhrada mzdy za období, které odpovídá délce výpovědní doby.

Nejzásadnější změny však výše uvedená novela zákoníku práce přinesla v souvislosti se stanovením minimální výše odstupného, které zaměstnanci náleží v případě výše specifikovaných organizačních důvodů. Zaměstnanci již po novele zákoníku práce nepřiznává automaticky právo na odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku. Nově je odstupné odstupňováno podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, přičemž za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u stejného zaměstnavatele, pokud od jeho skončení do vzniku nového pracovního poměru neuplynulo více než šest měsíců.

Jestliže pracovní poměr zaměstnance u příslušného zaměstnavatele trval méně než jeden rok, náleží mu odstupné ve výši nejméně jednonásobku jeho průměrného výdělku. Odstupné ve výši nejméně dvojnásobku průměrného výdělku mu náleží, pokud pracovní poměr trval více než jeden rok, ale méně než dva roky. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr trval minimálně dva roky, má právo na odstupné minimálně ve výši trojnásobku svého průměrného výdělku. Speciální úprava výpočtu výše odstupného platí pro zaměstnance, na které se vztahuje konto pracovní doby.

Pro úplnost dodáváme, že i po novele zákoníku práce zůstalo odstupné ve výši minimálně dvanásobku průměrného výdělku pro zaměstnance, jehož pracovní poměr skončil výpovědí nebo dohodou z důvodů podle ustanovení § 52 písm. d), zachováno.

Jan Procházka a Petra Schneiderová
Ambruz & Dark / Deloitte Legal

• **Valná hromada Asociace pro rozvoj trhu nemovitostí (ARTN)** potvrdila v čele sdružení **Zdeňku Klapalovou**, ředitelku a partnerku poradenské společnosti Knight Frank v ČR. Viceprezidentem asociace zůstal generální ředitel Hypoteční banky **Jan Sadil**. V čele dozorčí rady asociace bude nově **Filip Hradek**, ředitel úseku realitních obchodů České spořitelny. Ve funkci vystřídal svého kolegu z banky **Kamila Kosmana**, který bude místopředsedou dozorčí rady.



• Znalecký ústav poradenské skupiny APOGEO jmenoval **Alenu Ptáčkovou** na pozici valuation institute manager. Bude zodpovědná zejména za celkové vedení ústavu APOGEO. **Pavel Tůma** byl jmenován na pozici business valuation manager a bude zodpovědný za řízení a zpracování zakázek a komplexních modelů v oblasti oceňování podniků.

• Manažerem české divize **Microsoft Office** se stal **Martin Hruška**, dosavadní manažer obchodního týmu pro partnerský prodej. Ve funkci vystřídal **Aleše Růžičku**, který je nyní manažerem divize Microsoft Office pro střední a východní Evropu.

• S účinností od 17. 4. se novými jednatelem CET 21 stali **Anthony Chhoy**, výkonný viceprezident CME, a generální ředitel TV Nova **Jan Andruško**. Vystřídali tak **Adriana Sarbu** a **Olivera Martina Meistera**. Třetím jednatelem zůstává **David Andrew Sturgeon**, zástupce finančního ředitele CME. Oběma novými jednatelem zároveň zůstávají jejich stávající funkce a pozice v CME a CET 21.

• Spojením dvou pražských advokátních firem vedených advokáty **Markem Švehlíkem** a **Zdeňkem Mikulášem**, kteří mají mnohaletou praxi z předních advokátních kanceláří Rödl & Partner a White & Case, vzniká nová advokátní kancelář **Švehlík & Mikuláš advokáti**.

• Předsdkyní **Českého filmového a televizního svazu FITES** se stala dokumentaristka **Olga Sommerová**, dosavadní místopředsdkyně. Místopředsdky se stali režiséři **Ivan Biel** a **Martin Vadas**. Čestným předsdkou zvolila valná hromada dokumentaristu **Martina Skybu**. Výkonný výbor vedl až do poloviny roku 2011, kdy ze zdravotních důvodů přestal tuto funkci vykonávat.

• Ředitelkou oddělení lidských zdrojů a komunikace finanční skupiny **Axa** v ČR a na Slovensku se stala **Martina Šmidochová**. Do Axy přichází ze společnosti Microsoft.



OKbase
www.okbase.cz

**SOFTWARE PRO
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ**