

Vzdělávání zaměstnanců není luxus

VZDĚLÁVÁNÍ Vzdelávání zaměstnanců je prospěšné z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Může mít různé formy a důvody. Nejčastějším důvodem je zvýšení a prohloubení kvalifikace. Tím je myšleno nejen samotné vzdělání v odborné oblasti, ale také rozvíjení různých dovedností. Příkladem jsou „soft skills“, jako prezentační a komunikační dovednosti, leadership, rozvíjení manažerských schopností, schopnosti argumentace. Argumenty, že na vzdělávání nejsou peníze ani čas, jsou velmi krátkozraké a mohou poškodit firmu.

Vzdělání jako součást firemní strategie

Velké mezinárodní společnosti si důležitost vzdělávání uvědomují a zahrnují ji do firemní strategie, následováním příkladem je společnost Unilever. „Naší ambicí je stát se světově uznávanou organizací, co se týče leadershipu. Jedním z nejdůležitějších faktorů pro úspěch společnosti je rozvoj lidí, do kterého každoročně investujeme nemalé částky. Schopnost učit se patří mezi hlavní nástroje k dosažení firemní strategie a ke zhodnocení našich zkušeností. Přijímáme proto zaměstnance, kteří mají zájem na sobě pracovat a aktivně se rozvíjet,“ říká Michaela Holmanová, HR specialista společnosti Unilever ČR.

Kurzy jako benefit

Rozvoj a vzdělávání zvyšuje konkurenceschopnost firmy, ale zároveň funguje jako benefit a odreagování od stresu a každodenních pracovních problémů. „V rámci vzdělávání mají zaměstnanci pole působnosti docela volné. Vybírat si mohou ze široké tržní nabídky. Pokud se zaměření kurzu, školení, semináře nebo konference dotýká pracovní náplně zaměstnance a účast mu schválí jeho nadřízený i HR manažer, může se zaměstnanec vzdělávat a zlepšovat ve všech směrech. Volnočasové kurzy, například kurzy kreslení, tance, keramiky, si zaměstnanec platí z prostředků programu Kávárna zaměstnaneckých výhod,“ říká Renata Zikmundová, tisková mluvčí Raiffeisen stavební spořitelny.



Interní a externí vzdělávání

Jak rozvoj zaměstnanců vypadá v praxi velkých firem? „Řídíme se pravidlem 70/20/10. Tento poměr určuje, že 70 procent rozvoje probíhá na základě zkušeností s projekty nebo danou pracovní činností, z 20 procent pomocí zpětné vazby a z 10 procent prostřednictvím formálního školení. V rámci formálního učení nabízíme mnoho vzdělávacích aktivit od e-learningu a virtuálních kurzů přes kurzy rozvoje obecných i odborných dovedností až po talentové programy a manažerské kurzy rozvoje leadershipu,“ vysvětluje Michaela Holmanová, HR specialista společnosti Unilever ČR.

Komunikace na vzestupu

Poradenství zejména pro reklamu a public relations se neobejde bez komunikačních a prezentačních dovedností na profesionální úrovni. Pro zaměstnance v konzultačních firmách je klíčové umět správně vysvětlit nabídku a výsledky práce klientovi. „Pro všechny zaměstnance pořádáme pravidelná školení o všem možném, co souvisí s PR a s komunikací, ročně jich uspořádáme téměř padesát. Učíme naše lidi, jak má vypadat správná prezentace po obsahové i formální stránce. Svě tvůrčí schopnosti mohou zaměstnanci agentury rozvíjet na kurzech stylistiky a kreativního psaní. Velká část naší práce souvisí s médií, proto klienty i naše zaměstnance také trénujeme pro situace, kdy musí obstát pod palbou nepřijemných otázek novinářů nebo diskutérů,“ vyjmenovává Pavel Novák, senior account director agentury AMI Communications několik ze široké nabídky vzdělávacích programů. Komunikace s klientem je důvodem pro vzdělávání také ve finančních institucích. „Naši zaměstnanci se občas setkávají s problematickými klienty. Na kurzu asertivity se učí, jak s nimi komunikovat. Dalším užitečným nástrojem pro zvládání písemné komunikace je znalost spisovného jazyka. Oblíbené jsou kurzy českého jazyka ve firemní praxi,“ říká Renata Zikmundová, tisková mluvčí Raiffeisen stavební spořitelny.

Rozvoj manažerských dovedností

Úspěšné firmy podporují rozvoj potenciálu svých zaměstnanců, tím se jim daří pokračovat v růstu a plnit ambice podnikání. Na manažery jsou obecně kladeny vyšší požadavky, nikdo z nich si nemůže dovolit stagnovat nebo zakrknět. „Jedním z příkladů leadership programu je Excel-Rator, který je zaměřen na talentované manažery. Jeho záměrem je urychlit rozvoj jedinců prostřednictvím uceleného přístupu zaměřeného na rozvojový plán jednotlivce, kooperativní leadership, behaviorální schopnosti, obchodní prozíravost a networking. Díky různorodé spolupráci s mentorem (Pokračování na stránce 2)



V čísle se mj. dočtete:

- Téma: Čím rostou personalisté?
- Benefity: Flexibilní zaměstnávání v Británii
- Speciál: Outsourcing mezd

Objednejte si

ukázkový výtisk ZDARMA na:

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

Předplatné si zajistíte na:

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

Studenti vybrali nejlepší školy

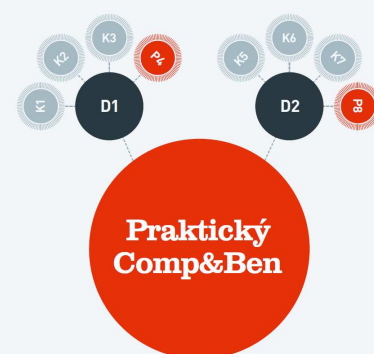
Česká studentská unie (ČESU), největší síť studentských organizací v ČR, zveřejnila výsledky hlasování o nejlepší školy, které probíhalo mezi studenty středních škol, gymnázií a vyšších odborných škol.

Nejlepší střední školou se pro školní rok 2012/2013 stala Střední škola pro tělesně postižené GEMINI Brno, nejlepším gymnáziem se stalo Gymnázium Cheb (celý název: Svoobodná chebská škola, základní škola a gymnázium Cheb) a nejlepší odbornou školou Vyšší odborná škola Bystřice nad Pernštejnem (celý název: Vyšší odborná škola a Střední odborná škola zemědělsko-technická Bystřice nad Pernštejnem).

Smyslem projektu bylo ukázat, jak školy vidí současní a bývalí studenti. Hlasy respondentů byly přepočteny na velikost školy, aby i malé školy měly šanci soupeřit s velkými.

Hodnotila se tato kritéria: Zajímavé předměty, schopnost vyučujících zajímavě vyložit látku, příprava do praxe/práce (zda škola připravuje studenty dostatečně do pracovního procesu), možnosti realizace a zapojení do studentských nápadů a projektů na škole, spolužáci (zda studenti vnímají, že mají na škole kamarádské, týmové a inspirativní spolužáky)

Hlasování, které probíhalo od 6. listopadu 2012 do 11. ledna 2013 na internetu, se zúčastnilo celkem 17 913 respondentů. Detailní žebříčky středních škol jsou k dispozici na www.StredniRoku.cz, www.GympIRoku.cz a www.VOSkaRoku.cz.



Termíny kurzů na:

www.bdadvisory.eu

(Pokračování ze stránky 1)

externím koučem, rotaci v jiném oddělení a spolupráci na projektech dosahují jedinci požadované úrovně klíčových kompetencí," vyjmenovává zaměření programu Michaela Holmanová. Podobné programy Unilever nabízí zaměstnancům na všech úrovních – počínaje trainee programem pro absolventy vysokých škol a konče přesuny manažerů napříč firmou.

Co když se zaměstnanci vzdělávat nechtějí?

Obecně platí, že firmy najímají kvalitní uchazeče, kteří mají ochotu se učit a dále rozvíjet. Může se stát, že tato snaha časem poleví a vzdělávání a osobnostní rozvoj začne zaměstnanec považovat za ztrátu času. Některá „soft skills“ školení mohou být pro zaměstnance nepřijemná nebo stresující. Můžeme je do kurzů nutit?

Každý zaměstnanec je povinen si soustavně udržovat, obnovovat a prohlubovat svou kvalifikaci nutnou k výkonu sjednané práce. Tato povinnost vyplývá z § 230 zákoníku práce. Jako zaměstnavatel můžete zaměstnanci účast na školení nebo kurzu nařídit. V případě vedoucích zaměstnanců by měla být neochota účasti na školení posuzována přísněji. Pokud školení nebo workshopy slouží k prohloubení profesní kvalifikace, mají zaměstnanci povinnost se jich zúčastnit. To platí také pro docházku na jazykové kurzy – absenci bez řádné omluvy lze považovat za porušení jedné z pracovních povinností. (red)

Celou dovolenou si loni vybralo jen 30 procent zaměstnanců

TREND Celou dovolenou si v loňském roce vybralo jen 30 procent zaměstnanců. Po prvním roce platnosti nových pravidel pro převod dovolené do dalšího roku tuto záležitost řešilo sedm z deseti zaměstnanců, přičemž do nového roku nejčastěji převáděli do pěti dnů volna z daného roku. Výplývá to z průzkumu portálu Jobs.cz. Průzkumu se loni v prosinci zúčastnilo 1873 lidí.

Čtvrtina respondentů z řad zaměstnanců během roku 2012 nestihla vyčerpat více než polovinu dovolené dané zákonem, tedy deset a více dnů. Méně než pět dní dovolené loni zbylo 26 procentům zaměstnanců, 19 procent lidí pak nestihlo vyčerpat šest až deset dnů ze své dovolené.

Analytik společnosti LMC, provozovatele portálu Jobs.cz, Tomáš Ervín Dombrovský upozornil, že týden dovolené navíc je jedním z nejčastějších benefitů, který firmy svým zaměstnancům nabízejí. Aktuálně je uveden zhruba u třetiny ze všech nově obsazovaných pozic. Uchazeči o práci i stávající zaměstnanci přitom tento bonus hodnotí většinou velmi kladně, dodal. „Vysoký tlak na produktivitu v kombinaci s osobní angažovaností však mnohdy převládá a často vedou k opomíjení čerpání dovolené. Z dlouhodobého hlediska nejde o nejlepší strategii,“ míní Dombrovský. Doplnil, že u řady pozic a typů práce se tím výrazně zvyšuje riziko vyhoření.

Právní situace ohledně převádění dovolené do dalších let není podle LMC po loňské novelizaci zákoníku práce přehledná. Zatímco zákon stanovuje povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci dovolenou tak, aby ji vyčerpal během kalendářního roku, ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) uvádí, že pro převod dovolené do dalšího roku je možné využít vnitřní předpis organizace. Zaměstnanci však již nemají možnost nechat si dovolenou z předchozího roku proplatit a přilepšit si tak k výplatě, jak to bylo možné dříve.

Podíl zaměstnanců bez benefitů se loni zvýšil

ODMĚŇOVÁNÍ Podíl lidí, kteří nemají v práci nárok na žádný benefit, v Česku v průměru vzrostl v roce 2012 meziročně o jeden procentní bod na 24 procent. Výplývá to z průzkumu mezd a benefitů Platy.cz mezi více než 73 tisíci respondenty. Průzkum potvrdil regionální rozdíly v nefinančních benefitech. Zatímco v Praze nemá žádný benefit jen 19 procent zaměstnanců a v Brně 22 procent, v Ústeckém nebo Libereckém kraji jde o 29 procent. V Karlovarském kraji žádný benefit nedostane dokonce 34 procent lidí.

Stále platí, že čím je lepší pozice, tím více lidí má alespoň jeden benefit. Ve skupině pomocných zaměstnanců až 42 procent lidí tvrdí, že žádný benefit nedostává. Naopak jen 7 procent top manažerů nečerpá žádný benefit, upozornila Kateřina Jaroňová ze společnosti Profesie CZ, která on-line průzkum mezd a benefitů Platy.cz provozuje. Největší meziroční změnu pocítili administrativní zaměstnanci, neboť z nich v roce 2011 žádný benefit nedostalo 22 procent respondentů, ale loni to bylo již 25 procent. Podíl si naproti tomu udrželi kvalifikovaní techničtí zaměstnanci, kdy jen 16 procent z nich si nepřilepšilo ke mzdě žádným benefitem.

Žebříček pěti nejběžnějších nefinančních benefitů otevírají stravenky, na něž má nárok 45 procent lidí. Následují odměny jako pružná pracovní doba (26 procent), dovolená navíc (24 procent), penzijní připojištění (23 procent) a mobilní telefon i k soukromým účelům (23 procent). „V meziročním srovnání vidíme největší nárůst o čtyři procentní body v podílu zaměstnanců, kteří získávají stravenky. Naopak největší pokles o dva procentní body sledujeme u vzdělávání. Tento benefit je čím dál tím méně poskytován, přestože ještě v roce 2008 jej čerpalo 33 procent zaměstnanců, tedy o 15 procentních bodů více než letos. Příčinou může být razantní omezení rozpočtů na lidské zdroje během krize, kdy se mezi prvními krátily náklady na vzdělávání,“ uvedla Jaroňová.

Prosincová nezaměstnanost stoupla, ubylo volných míst

Nezaměstnanost v ČR se loni v prosinci zvýšila na 9,4 %, proti listopadu tak byla o 0,7 procentního bodu vyšší. Bez práce bylo podle pracovních úřadů 545 311 lidí, meziměsíčně o 7,2 % více. Volných pracovních míst ubylo o 10,1 %, informovalo MPSV. Růst nezaměstnanosti analytici ale očekávali. Za celý loňský rok průměrná míra nezaměstnanosti činila 8,6 %, byla tak stejná jako v roce 2011. Podle nové metodiky ministerstva podíl nezaměstnaných vůči obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let činil na konci prosince 7,4 %. O měsíc dříve tento ukazatel dosáhl hodnoty 6,8 %. Dosavadní metodika poměří míru nezaměstnanosti pouze k ekonomicky aktivním lidem, proto je její procentuální podíl vyšší. Uchazečů o zaměstnání, kteří mohli okamžitě nastoupit do zaměstnání, pracovní úřady na konci prosince evidovaly 530 994. Tedy o 37 786 více než na konci listopadu.

K dispozici bylo ke konci loňského roku 34 893 volných míst. Na jedno místo tak připadlo v průměru 15,6 uchazeče, přičemž nejvíce jich bylo na Havlíčkovobrodsku, a to 116,6. V okrese Jeseník se ucházelo o jedno místo v průměru přes 94 lidí, na Olomoucku přes 87 a na Chomutovsku přes 68.

Francie přerozdělí dvě miliardy eur na tvorbu pracovních míst

Francie přerozdělí 2 mld. eur (50,6 mld. Kč) z rozpočtu na rok 2013 na pomoc financování tvorby nových pracovních míst. Uvedl to státní tajemník pro rozpočet Jerome Cahuzac v rozhovoru pro rozhlasovou stanici Europe 1. Míra nezaměstnanosti ve Francii je nyní nejvyšší za 15 let a stále roste. Prezident François Hollande slíbil letos zvrat a doufá, že plány na tvorbu tisíců dotovaných míst přimějí firmy najímat mladé zaměstnance. Cahuzac ujistil, že peníze na financování tvorby pracovních míst nebudou pocházet ze zvýšení rozpočtového deficitu nebo z daní, ale ze současného rozpočtu.

Více než třetina Evropanů by chtěla být svým vlastním šéfem

Přibližně 37 % Evropanů by chtělo být svým vlastním šéfem. Většina, 58 %, nicméně upřednostňuje status zaměstnance. Ukázaly to zveřejněné výsledky průzkumu Eurobarometru, který byl proveden loni. Češi se v tomto ohledu od průměru příliš neliší. Svým vlastním páni by pracovně chtělo být 34 % z nich. Status zaměstnance preferuje 61 % dotázaných Čechů. V roce 2009 ve stejném průzkumu to, že budou pracovat sami na sebe, upřednostňovalo v EU 45 % lidí proti 37 % loni. Podobný trend statistici zaznamenali i např. v Číně či ve Spojených státech. Jde o odraz dopadů současných ekonomických problémů, kvůli nimž práce na sebe nenabízí tak zajímavé výhledy a lidé mají tendenci více se klonit ke stabilnějšímu zaměstnání.

(Pokračování na stránce 3)

Většina manažerů ve volném čase vyřizuje pracovní záležitosti

PRŮZKUM

Přes 90 procent manažerů běžně vyřizuje pracovní záležitosti ve svém volném čase. Na dovolené se bez spojení s kanceláří neobejde 70 procent z nich. Vyplyvá to z průzkumu, který mezi několika stovkami českých i zahraničních vrcholových manažerů pracujících v ČR uskutečnila společnost Touchdown, která poskytuje personální poradenství.

Průzkum zjistil, že převahu práce na úkor soukromého života cítí 60 procent oslovených. Výsledky byly velmi podobné ve všech kategoriích podle věku a pohlaví. Čtvrtina respondentů odpověděla kladně na otázku, zda má pocit, že zanedbává partnera či rodinu. „Pracovní doba u většiny vedoucích pracovníků přesahuje běžných osm hodin denně, což je tvrzení, které asi nikoho nepřekvapí,“ uvedla výkonná ředitelka Touchdownu Barbora Tomšová. Moderní technologie umožňují flexibilitu v komunikaci, jaká byla před pár lety nepředstavitelná. Na druhou stranu to má pro osobní život manažerů negativní aspekt v podobě vyřizování pracovních telefonátů a e-mailů mimo pracovní dobu.

Ženy jsou odpovědnější vůči vlastnímu odpočinku a s přibývajícím věkem se méně nechávají rušit v době svého volna. Zatímco u manažerek s vyšším věkem klesá reálná pracovní doba, u mužů je tomu naopak. To souvisí se založením rodiny a starostí o děti. Stále více otců sice odchází na mateřskou dovolenou, avšak stále platí, že rodině a dětem se věnují především ženy.

Mezi způsoby relaxace převažuje čas strávený s rodinou, sport a koníčky. Velmi malá část dotázaných, asi tři procenta z nich, pociťují nedostatek času pro relaxaci.

S dětmi do práce aneb Hlídkání dětí ve firmách

PROJEKTY

Ministerstvo práce a sociálních věcí chce prostřednictvím Evropského sociálního fondu podpořit vznik zařízení typu dětských skupin ve firmách. Tato zařízení jsou alternativou pro ty, kteří chtějí pracovat, ale kvůli péči o dítě nemohou. Jsou zřizována zaměstnavateli a mohou sídlit přímo ve firmách, takže rodiče mohou své děti v průběhu dne navštívit a ušetřit i čas, který by jinak strávili na cestě do školky a ze školky. Pro firmy tato jistá forma zaměstnaneckého benefitu představuje zejména rychlejší zapojení zaměstnanců na rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu. MPSV pro své zaměstnance podobnou službu rovněž poskytuje.

V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu lze až do poloviny února žádat o dotace na tyto služby. Podpora je určena na zařízení s kapacitou od 7 do 24 míst, která budou fungovat mimo Prahu po dobu roku a půl. O dotaci mohou žádat zaměstnavatelé, kteří mají alespoň dvacet zaměstnanců. Na celkový provoz takto podpořených zařízení však nelze najmout externího dodavatele, projekt tedy například předpokládá vznik nového pracovního místa pro osoby pečující o děti. Minimální výše podpory je 721 686 Kč, maximálně lze získat až 2 474 352 Kč.

Podpora je určena především firmám, žádát o ni mohou ale také neziskové organizace, školy nebo místní samospráva. Ti všichni mohou využít nabídku MPSV na konzultaci svého projektu ještě před podáním. Na jedno vytvořené místo v zařízení péče o děti je poskytována podpora ve výši cca 24 tisíc Kč, na následný pololetní provoz jednoho místa dosahuje podpora až 35 tisíc Kč, podmínkou je ovšem dostatečná docházka dítěte. Více informací na: www.esfcr.cz/vyzva-a4. (tz)

O zdravotní benefity je v Hartmann-Rico zájem

FIREMNÍ KULTURA

Přes čtvrt milionu korun letos investovala společnost Hartmann-Rico do zdravotních zaměstnaneckých benefitů. Ty se ve firmě těší velké popularitě – využily jich již dvě třetiny zaměstnanců. Nejčastěji se jednalo o preventivní onkologickou prohlídku v hodnotě 4400 korun a preventivní kardiologickou vyšetření v hodnotě 4500 korun. Na dlouhodobý zájem zaměstnanců o zdravý životní styl reagovala firma zavedením psychologické poradny se zaměřením na osobnostní a profesní rozvoj.

„Onkologická a kardiologická onemocnění patří v rámci české populace k nejrozšířenějším, ale preventivní prohlídky v těchto oblastech bývají velmi nákladné. Proto jsme se rozhodli je nabídnout jako součást zaměstnaneckých benefitů. Setkali jsme se s velmi kladným přijetím – naši zaměstnanci oceňují především to, že je tyto výhody motivovaly k důkladnější péči o vlastní zdraví,“ uvedl Milan Smejkal, personální ředitel společnosti Hartmann-Rico.

Kromě uvedených výhod Hartmann-Rico svým zaměstnancům poskytuje například také zkrácený pracovní týden v délce 37,5 hodin, pět týdnů dovolené, příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění, odměny při pracovních a životních výročních nebo možnost zvýhodněného nákupu výpočetní techniky a firemních produktů. (tz)



(Pokračování ze stránky 2)

Průzkum se uskutečnil i v některých státech mimo EU. Zdaleka nejvíce lidí, kteří preferují pracovat sami na sebe, bylo v Turecku. Tam jejich množství dosáhlo 82 %.

Personálie

■ Senior konzultantem pro IT/Telco ve společnosti Hays je **Vojtěch Němec**. Před nástupem do Hays pracoval ve společnosti Google.

■ **Peter Chrenko** se od ledna 2013 ujímá vedení Daňových a právních služeb společnosti **PwC v České republice**. Funkci převezme od **Paula Stewarta**, který se stává řídícím partnerem pro lidské zdroje PwC v regionu střední a východní Evropy. Chrenko se ve své nové roli soustředí na rozvoj daňových a právních služeb PwC na českém trhu.

■ Šéfredaktorkou společenského měsíčníku **Bel Mondo** vydavatelství **Economia** je nyní **Barbora Procházková**. **Petr Třešňák**, který byl pověřen zahájením projektu, se vrací na svou původní pozici zástupce šéfredaktora týdeníku **Respekt**. Barbora Procházková byla v letech 2009–2011 redaktorkou týdeníku **Respekt**. **Bel Mondo** vzniká právě ve spolupráci s redakcí titulu **Respekt**.

■ **Tomáš Osička** se stal partnerem advokátní kanceláře **Švehlík & Mikuláš**, kde stanul v čele nového týmu pro oblast bankovníctví a financí. Tomáš Osička přináší přes 12 let zkušeností z působení v České spořitelně a v advokacii, kde poskytoval právní poradenství také řadě dalších předních tuzemských i mezinárodních bank. Před nástupem do nového působiště byl pět let advokátem pražské pobočky advokátní kanceláře **Kinstellar**.

■ Od 1. ledna se jednatelem a generálním ředitelem v mediálním zastupitelství **Media Master** stal **Vít Mikyska**, který nahradil **Ivana Hyžáka**, jenž z **Media Master** odešel. Vít Mikyska pracoval ve společnosti **Media Master** jako sales director, na začátku letošního roku ji však po vzájemné dohodě opustil, místo něj nastoupil **Karol Novák**. Od března 2012 pak působil jako CEE business developer ve společnosti **Mayence**. Dříve pracoval mj. ve společnostech **Hey Media** a **Sanoma**.

■ Generálním ředitelem **GE** pro střední a východní Evropu byl jmenován **Peter Stracar**. Předtím působil jako prezident asijsko-tichomořské divize koncernu **Hilti** v Hongkongu. Předtím pracoval jako viceprezident společnosti pro Blízký východ a Afriku a během působení u **Hilti** zastával též vysoké manažerské posty v ČR, Lichtenštejnsku a Maďarsku.

■ Novým generálním ředitelem a předsedou představenstva **Raiffeisenbank** se od počátku letošního roku stal **Mario Drosch**, dosavadní místopředseda představenstva a náměstek generálního ředitele banky. Mario Drosch do **Raiffeisenbank** nastoupil v září 2006, kdy se stal členem představenstva zodpovědným za retailové bankovníctví, postupně převzal odpovědnost za veškeré obchodní aktivity banky. Do představenstva **Raiffeisenbank** přišel ze slovenské **VÚB**, kde působil jako člen představenstva zodpovědný za retailové bankovníctví. Předtím pracoval mj. v Komerční bance či konzultační společnosti **McKinsey**. Ve funkci vystřídal **Lubora Žalmana**.

Co dělat při podezření, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu

PRÁVNÍ
PORADNA

Chtěla bych se zeptat, jak postupovat v případě podezření, že zaměstnanec je pod vlivem alkoholu. Jak si může zaměstnavatel své podezření ověřit? Za jakých podmínek by bylo možné skončit pracovní poměr takového zaměstnance?

Zaměstnanec je povinen jednak nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele, a to v pracovní době i mimo ni, a v průběhu své pracovní doby ani mimo tato pracoviště, a jednak nevstupovat pod vlivem alkoholických nápojů na pracoviště zaměstnavatele. Dále je zaměstnanec povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu.

V případě porušení první z uvedených povinností by zaměstnavatel za předpokladu, že přistihne zaměstnance přímo při požívání alkoholických nápojů, nemusel, pokud by byl schopen porušení této povinnosti prokázat jinak (zejména svědeckými výpověďmi), provádět níže uvedená vyšetření.

Pro porušení druhé povinnosti je podle dílce zákoníku práce naopak nezbytné, aby v době vstupu na pracoviště zaměstnavatele byl zaměstnanec pod vlivem alkoholu, a tuto skutečnost je nutné prokázat. Přitom nestačí, že zaměstnavatel ví, že zaměstnanec v době před vstupem na jeho pracoviště alkohol požíval. Za tímto účelem může zaměstnavatel využít vyšetření dechovou zkouškou nebo lékařské vyšetření. K provedení dechové zkoušky by měl zaměstnavatel použít analyzátor alkoholu v dechu splňující podmínky stanovené zvláštním právním předpisem (tj. zákonem 505/1990 Sb., o metrologii, v platném znění). Výsledek takového měření by měl písemně zaznamenat. Z hlediska průkaznosti lze doporučit načat záznam zaměstnanci podepsat, čímž vyjádří souhlas s jeho obsahem.

Ke zvýšení právní jistoty zaměstnavatele je rovněž možné podrobit zaměstnance lékařskému vyšetření, které skutečnost, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu, potvrdí. Lékařské vyšetření je vhodné provést tehdy, pokud je nějaká pochybnost o přesnosti měření dechové zkoušky či o chování zaměstnance (nejeví známky opilosti). Pokud by se zaměstnanec odmítl podrobit dechové zkoušce, lékařské vyšetření je nutné.

Při zjišťování, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu, může nastat situace, kdy se zaměstnanec odmítne dechové zkoušce i lékařskému vyšetření podrobit. V takovém případě je důležité, o jakého zaměstnance se jedná. Pokud by se jednalo o zaměstnance, který vykonává činnost, při níž by mohl ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek, např. řidič, jeřábčík atd., hledí se na něj v případě, že zkoušku odmítne, ze zákona, jako by pod vlivem alkoholu byl. U ostatních zaměstnanců by se jednalo o porušení povinnosti podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu (tj. pracovní kázně).

Vzhledem k tomu, že v případě výše uvedených povinností se jedná o povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, může jejich porušení naplnit některý z důvodů, pro které je zaměstnavatel oprávněn skončit pracovní poměr zaměstnance výpovědí nebo okamžitým zrušením.

Posouzení, zda a ke kterému z těchto způsobů skončení pracovního poměru by zaměstnavatel mohl v jednotlivém případě přistoupit, by záviselo na intenzitě porušení takové povinnosti (méně závažné, závažné, porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem), která závisí na konkrétních okolnostech každého případu, a to především na míře nebezpečnosti jednání, osobě zaměstnance, práci, kterou vykonává, škodě, která byla nebo mohla být způsobena atd.

Jan Procházka a Petra Schneiderová, Ambruz & Dark/Deloitte Legal

Největší zájem byl loni o kvalifikované technické zaměstnance

TRH
PRÁCE

Na pracovním portálu Profesia.cz byli v roce 2012 nejvíce poptáváni kvalifikovaní techničtí zaměstnanci (32 %), dále kvalifikovaní zaměstnanci netechnického zaměření (23%) a nižší a střední manažeři (16 %). Každý čtvrtý pracovní inzerát byl z IT. Následují nabídky z managementu (17 %), obchodu (17 %), ekonomiky a financí (12 %) a strojírenství (11%). Zatímco rok 2011 na pracovním portálu Profesia.cz přinesl dlouho očekávané oživení na trhu práce a meziročně vzrostl počet nabídek o 38 %, rok 2012 byl symbolem taktického vyčkávání. Inzerovaných nabídek bylo loni o 5 % méně. Meziročně ubylo nejvíce pozic v médiích (- 54 %), textilním průmyslu (- 45 %), telekomunikacích (- 36 %), chemickém průmyslu (- 33 %) a překladatelství (- 33 %). Zaznamenali jsme i mírný úbytek v tradičně velmi obsazovaných oborech, jako je informační technologie (- 3 %) a obchod (- 6 %). Více na: <http://www.profesia.cz/cms/o-nas/o-nas/tiskove-zpravy/2013/rok-2012-nejzadanejsi-na-trhu-byli-kvalifikovani-technici-zamestnanci/44156?detail=1>. (tz)



■ **Eaton Elektrotechnika s.r.o.**, výrobce a distributor elektrotechnického zařízení, jmenoval **Evu Snopkovou** ředitelkou pro lidské zdroje. Je zodpovědná především za tvorbu personální strategie pro českou, slovenskou a maďarskou pobočku skupiny Eaton Corporation. Snopková přichází z pozice personální ředitelky pro země v regionu EMEA v Johnson & Johnson, kde pracovala od roku 1995 na různých pozicích a působila také jako prokuristka společnosti.

■ Novinář **Miloš Čermák** v prosinci loňského roku skončil s působením v časopise **Reflex**, který vydává **Ringier Axel Springer CZ**. Od roku 1991, kdy Čermák do Reflexu nastoupil, je to jeho čtvrtý odchod. Čermák titul opustil také v letech 1993, 2003 a 2006. Podle informací ČTK Čermák aktuálně zvažuje dvě pracovní nabídky. Jedna z nich se váže k vydavatelství Mladá fronta, do jejichž titulů píše sloupky a komentáře.

■ Personálním ředitelem pražského dopravního podniku (**DPP**) je od ledna **Václav Turko**. Přichází ze společnosti Alcatel-Lucent Czech, kde pracoval od roku 2005 nejdříve jako manažer rozvoje obchodu a služeb, pak jako HR manažer. V telekomunikačních společnostech se pohyboval od roku 1991. Zkušenosti získával v Eurotelu Praha, SPT Telecomu a Českém Telecomu (dnešní Telefónica O2).

■ Společnost **OKsystem** jmenovala **Janu Benákovou** obchodní ředitelkou. Bude zodpovědná za obchodní strategii firmy a povede tým obchodníků zaměřený nejen na vlastní produkty společnosti, ale i na prodej služeb pro vývoj a implementaci řešení HRM systémů, informační bezpečnosti a také business intelligence. K dalším úkolům patří rozvoj a vyhledávání nových obchodních příležitostí. Jana Benáková má bohaté zkušenosti nejen z působení v obchodní divizi společnosti OKsystem, ale i ze společnosti IBM, kde dříve pracovala na pozici team leadera.

■ Od 1. ledna vede brněnskou pobočku PR agentury **PEPR Consulting** **Lucie Stejskalová**, dosavadní media relations manažerka. Kromě péče o stávající klienty bude mít na starosti i akvizice a řízení projektových týmů pro klienty ze Slovenska a Moravy.

■ Společnost **Safina** jmenovala do nově vytvořené pozice – manažerka firemní komunikace – **Michaelu Dvořákovou**. V její kompetenci je externí a interní komunikace a firemní public relations. Dříve působila ve společnosti Unilever, v minulosti v nakladatelství Euro-media Group. Public relations se věnovala i v nakladatelství Ikar Praha.

■ Do pozice vedoucí korporátní komunikace ve společnosti **Henkel** se po mateřské dovolené vrací **Lidija Erlebachová**, kterou po dobu jednoho roku zastupovala **Monika Kofroňová**. Lidija Erlebachová pracuje v Henkelu už deset let. Předtím pracovala jako koordinátorka komunikace pro skupinu ING.