

OTÁZKA PRO...

Co může IRC Recruitment nabídnout svým klientům?

Obecně lze říci, že network IRC Recruitment poskytuje všem svým klientům hlavně službu v oblasti mezinárodního recruitmentu. Network IRC Recruitment byl založen již před 11 lety a v současné době má 17 členů a pokrývá většinu evropského regionu a Severní Ameriku. Naše další kroky povedou do Asie, Latinské Ameriky a dále do dalších severoamerických regionů.

V čem spočívají konkrétní výhody spolupráce s IRC Recruitment? Vzhledem k tomu, že se jedná o uskupení „lokálních“ konzultačních společností (každý člen má na starosti jednu evropskou/severoamerickou zemi), všichni výborně znají prostředí a místní trhy. Zároveň však všichni partneři sdílejí důležité informace a know-how. V porovnání s regionálními pobočkami mezinárodních společností tak mohou rychle a účinně poskytovat svým klientům prvotřídní servis, který je stále založen na individuálním přístupu.

Jak vypadá spolupráce?

IRC Recruitment spolupracuje s celou řadou klientů, kteří využívají možnosti „globálního servisu“. Klienti mají navázány kontakty a vztahy s několika členy networku jak v Evropě, tak v Severní Americe a díky nim je spolupráce výhodná pro obě strany – konzultant má dostatek informací o klientech a je jim tak schopen poskytnout perfektní servis. Chcete konkrétní příklad? Jeden z našich klientů již díky spolupráci s IRC Recruitment úspěšně uzavřel 15 komplikovaných výběrových řízení v osmi různých zemích. Vedle služby přímého vyhledávání jsme pro tohoto klienta realizovali i projekt manažerského auditu na celoevropské úrovni.

Jiný klient potřeboval rychle obsadit čtyři pozice ve třech různých zemích. Následně proběhlo pouze jedno setkání s jedním členem networku. Tento partner byl pro klienta zároveň klíčovým kontaktem a jako jediný mu poskytoval průběžně informace o stavu projektu, což umožnilo efektivní komunikaci a v důsledku znamenalo výraznou časovou úsporu pro klienta.

Je možné zajistit kvalitu poskytovaných služeb?

Vysoká úroveň poskytovaného servisu je pro všechny členy networku nesmírně důležitá a je základem předpokladem jeho úspěšného fungování. Praxe potvrdila vysokou profesionalitu všech členů. Dalším důležitým aspektem je vytváření dlouhodobých, skutečně partnerských vztahů s našimi klienty. Intenzivní spolupráce s klienty je prioritou pro všechny členy. I proto je možné říci, že se ještě nestalo, aby byl některý z klientů nespokojen s kvalitou služeb některého z IRC Recruitment členů.



Mathias Friedrichs, majitel personálně-poradenské společnosti Friedrichs & Partner (SRN), člen boardu IRC Recruitment

K posílení vzájemné komunikace slouží pravidelné konference. Poslední se konala v září 2004 ve Vídni. Konference slouží k výměně informací o mezinárodním trhu, o současných a budoucích trendech. Zároveň účastníci probírají potřeby organizace, přemýšlejí, jak zefektivnit práci networku. V neposlední řadě je to příležitost k důkladnému osobnímu poznání konzultantů jednotlivých zemí. Jak už bylo řečeno, IRC Recruitment je založen na silných osobních kontaktech a spolupráci a na společném vidění světa.

Mathias Friedrichs

www.irc-recruitment.com

KRÁTCE

EU se nedaří zvýšit počet pracovních míst, jak si naplánovala

Evropské unii se zatím nedaří plnit cíle pro zaměstnanost stanovené pro rok 2010 takzvanou lisabonskou agendou, konstatovala Evropská komise. Počet pracovních míst neroste tak, jak si představovala. Průměrný růst zaměstnanosti loni totiž činil jen 0,2 % a míra celkové zaměstnanosti v Evropské unii nakonec stagnovala kolem 63 %, přičemž stoupla z 8,8 % v roce 2002 na loňských 9,1 %.

EU má podle lisabonské agendy za šest let dosáhnout celkové míry zaměstnanosti ve výši 70 %, tedy o 7 % více, než ukazují současná čísla. Negativní trend vývoje zaměstnanosti byl takřka v polovině členských států včetně ČR, kde se zaměstnanost snížila o 0,5 %. Ubýlo i pracovních míst ve Finsku, v Nizozemsku a ve Švédsku, negativní trend pokračoval v Belgii, v Dánsku či ve Slovinsku.

Mírné oživení hospodářského růstu v EU se zatím nepromítlo do vzestupu počtu pracovních míst, třebaže v některých státech se množství pracovních příležitostí zvýšilo. Deset členských států zaznamenalo kladný nárůst zaměstnanosti o více než 1 %, mezi nimi je i Slovensko s nárůstem přes 2 %. Celkově se na pracovním trhu EU podle komise zhoršila situace hlavně pro mladé lidi, dlouhodobě nezaměstnané a pracovníky s nízkou kvalifikací. Cílem lisabonské strategie je do roku 2010 přeměnit EU na nejsilnější ekonomiku světa, tedy předhonit Spojené státy. EU například chce, aby její celková míra zaměstnanosti v roce 2010 dosáhla 70 %. Zaměstnanost žen by měla činit 60 % a starších lidí 50 %. Růst zaměstnanosti v EU však byl loni menší o 0,7 % než v USA, ukázaly údaje komise. V USA loni míra zaměstnanosti činila 71,2 %.

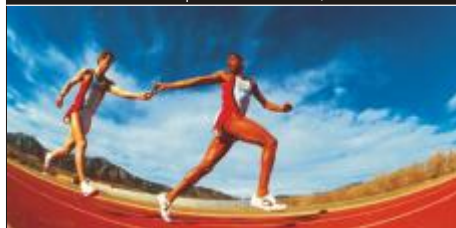
DHL v Praze zaměstná 500 lidí



Zhruba pět set lidí zaměstná v prvním roce nové evropské výpočetní centrum logistické firmy DHL, jež společnost otevře-

la 24. září v Praze. Během dvou let by se měl počet pracovních míst zvýšit dvakrát. Firma se zavázala investovat v ČR nejméně 5 miliard korun, celkové náklady v souvislosti se stěhováním stávajících datových středisek z Velké Británie a Švýcarska do Prahy se blíží 16 miliard korun, jak uvedla mluvčí agentury CzechInvest Jana Višková. Investice DHL nemá v posledních dvou letech v tomto sektoru obdoby a půjde rovněž o jednu z největších investic do ČR. Nový komplex, který se má stát vedle objektů v USA a v Malajsii jedním ze tří světových výpočetních center DHL, firma postavila v Praze-Chodově v blízkosti brněnské dálnice D1. Nové centrum má řídit veškeré počítačové operace firmy v Evropě. K jeho výstavbě firma přistoupila po sloučení s firmami Danzas a Euro expres, neboť dosavadní střediska přestala stačit.

21. – 22. října 2004, hotel Mövenpick, Praha 5, Mozartova 1



Změníme způsob
vzdělávání ve Vaší firmě.

Naučíme Vás, jak ze školení udělat trénink.

"ŠKOLENÍ ŠKOLITELŮ"

Interquality, spol. s r.o.
Starostřanské 25
100 00 Praha 10

Tel: +420 274 781 884
+420 274 783 101
Fax: +420 274 812 363

info@interquality.cz
www.interquality.cz

interquality®

OUTPLACEMENT

Psychologické aspekty propouštění kvůli reorganizaci

V poslední době je stále častějším důvodem pro výpověď reorganizace. A v rámci snižování počtu zaměstnanců – downsizingu (v americké angličtině se také používá poněkud eufemističtější výraz rightsizing) je většinou propouštěn větší počet zaměstnanců. Každý nejspíš chápe, že je propouštění nutné pro další existenci organizace, a tedy i pro zachování ostatních pracovních míst, ale přesto nikdo nechce, aby se propouštění týkalo právě jeho. Přestože všichni důvod propouštění víceméně chápou, je výpověď stresovou záležitostí nejen pro toho, kdo ji dostává, ale i pro toho, kdo ji dává.

Na koho to slovo padne ...

Odpovědnost za volbu, kdo bude propuštěn, leží na bedrech manažera. On je tím, kdo zná své podřízené a měl by být schopen kvalifikovaně rozhodnout o tom, kteří zaměstnanci mají z firmy odejít. Toto rozhodování není lehké, ale ještě těžší může být okamžik, kdy nadřízený musí svoje rozhodnutí sdělit svým podřízeným. V současné době firmy často zajišťují pro propouštěné zaměstnance program outplacement.

(Český překlad tohoto slova by byl „vymístění“, ale termín se do češtiny nepřekládá; jde o podporu propouštěných při hledání nového zaměstnání. Jeho součástí mohou být školení nebo konzultace o tom, jak napsat životopis, zvládnout personální rozhovor, hledat místo, bývá to také právní poradna, psychologická poradna, pomoc personální agentury při hledání místa aj.) Někteří zaměstnavatelé v rámci programu outplacement školí management ve vedení propouštěcích rozhovorů.

Častá námitka proti těmto školením bývá, že není vidět přímý efekt pro propouštěné a/nebo že „propouštět umí každý“. Setkali jsme se i s názorem: „Když je tolik platíme, tak by si s tím snad mohli poradit.“ Samozřejmě, že si manažeři s propouštěnými nakonec nějak poradí i bez školení. Otázkou je, jak a nakolik to, že je v „tom“ necháme, negativně ovlivní pověst firmy a pošramotí psychiku propouštěných.

Druhá strana mince

Podle naší zkušenosti, když nehovoříme o

sociálně velmi slabých, propouštění špatně zvládají zejména ti bývalí zaměstnanci, kteří mají pocit, že s nimi zaměstnavatel jednal nespravedlivě. Pocit křivdy nemusí vzniknout na základě reálné legislativní chyby, ale na základě jednání manažera, který při propouštěním rozhovoru výpověď necitlivě sdělil či jednal.

Traumaticky se prožívá zejména propouštění pod nátlakem: s doprovodem ochranky z budovy, zapečetěním kanceláře, zákazem vstupu do budovy, osobní věci sbalí někdo jiný a zaměstnanci je předá na vrátnici apod. Někdy zaměstnavatelé podnikají tyto ponižující kroky, aniž by měli závažný důvod se domnívat, že dotyčný chce něco ukrást nebo firmu poškodit.

Psychicky poškodit může manažer také nezvládnutým propouštěcím rozhovorem. Aby se

sám dokázal vyrovnat s tím, že propouští lidi, potřebuje si je označovat jako někoho špatného a podle toho se může při rozhovoru chovat. Možné je, že propouštěné nenávidí za to, že se k nim musí takto chovat (v psychologii mluvíme o reaktivním výtvaru, zloději často považují své oběti za hlupáky – urážejí někoho, koho poškodili, aby

si mohli říci, že je to vlastně jeho chyba a oni jsou bez viny ...). V jiném případě může manažer mít pocitu viny, a tak se během rozhovoru soustředí víc na sebe a zvládání svých pocitů než na propouštěného a ve snaze zbavit se pocitu viny vyčte propouštěnému všechny chyby, kterých se podle něj dopustil, a to jen proto, aby ospravedlnil sám sebe.

U necitlivě propouštěných lidí může do budoucna taková negativní zkušenost ovlivňovat schopnost uspět na pracovním trhu a zejména být loajální k jakémukoliv dalšímu zaměstnavateli. Často se jako následek objevují pocitu méněcennosti, strach z možnosti dalšího selhání, poruchy spánku, záchvaty pláče, deprese, nedůvěřivost ...

Lze proto říci, že školení ve zvládání propouštěcích rozhovorů pro manažery je užitečné už v okamžiku, kdy pomohlo jen u jediného manažera chovat se citlivěji.

Mgr. Hana Kyrianová
hana@kyrianova.cz



Technologický inkubátor v Brně pomáhá po roce devíti firmám

Devět začínajících inovativních firem využívá po roce existence služby technologického inkubátoru, který provozuje Jihomoravské inovační centrum (JIC). Inkubátor je zařízení, které poskytuje pomoc především začínajícím firmám s novými nápady. Podniky v Brně nyní zaměstnávají 48 pracovníků a mají celkem 34 patentů, užitečných vzorů a ochranných známek, řekl ředitel JIC Jiří Hudeček. Inkubátor působí v areálu Vysokého učení technického, které se spolu s Masarykovou univerzitou, městem Brnem a Jihomoravským krajem podílí na projektu JIC. Firmám nabízí kromě prostor i další zvýhodněné služby, jako jsou poradenství, získávání výhodných půjček a garancí nebo zprostředkování obchodních příležitostí. Hudeček uvedl, že centrum chce také podporovat perspektivní obory, jako jsou biotechnologie. V říjnu bude pořádát konferenci k soutěži Best of Biotech, která má za cíl podpořit rozvoj biotechnologického prostředí v Rakousku, ČR, Maďarsku, Slovinsku a Slovensku. Soutěž se konala v letech 2001 a 2002, zájemci do ní přihlásili 121 projektů a díky ní začalo podnikat 15 nových firem.

Ve Švédsku přibývá pracovníků z nových členských zemí EU

Občané států, které se od května letošního roku staly členskými zeměmi EU, mají o práci ve Švédsku větší zájem, než tato severská země původně očekávala. Podle švédského Migračního úřadu se jejich zájem o práci v největší skandinávské zemi zvýšil proti loňsku o 74 %. Od 1. května se k práci v největší skandinávské zemi zaregistrovalo celkem 2017 uchazečů z nových členských zemí. Česko však na čelných místech vůbec nefiguruje, švédskou tabulku vede Polsko s 1217 žádostmi, následované Litvou, Estonskem, Lotyšskem a Maďarskem.

Náklady na hodinu práce v EMU stouply ve čtvrtletí o 2,2 %

Náklady na hodinu práce v zemích Evropské hospodářské a měnové unie (EMU) se v druhém čtvrtletí letošního roku zvýšily meziročně o 2,2 %, jejich růst však zpomalil z 2,7 % v prvním čtvrtletí. Oznámil to statistický úřad EU Eurostat. Ten revidoval výsledky za první čtvrtletí směrem vzhůru. Podle předběžných údajů mzdy v prvních třech měsících roku vzrostly pouze o 2,5 %.

Uchazeči o práci budou muset odpovídat na méně dotazů

Ženy, které budou po 1. říjnu žádat o práci, nebudou muset odpovídat např. na otázku, zda mají dítě či zda jsou vdané. Přísnější zákon o zaměstnanosti, který začne platit právě od října, je totiž podle ředitele pracovního odboru Úřadu pro ochranu osobních údajů Václava Bartíka silně protidiskriminační. Zaměstnavatel podle zákona nebude moci při výběru svých budoucích zaměstnanců od nich vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborech, náboženství a sexuální orientace. Nesmí chtít ani údaje odporující dobrým mravům, zejména ty, které neslouží k plnění pracovních povinností, pokud to nevyžaduje zákon – například bezúhonnost u ozbrojených složek. Pokud se zaměstnavatel na nepotřebné údaje bude přesto vyptávat, mohou se žadatelé o práci obrátit na příslušný úřad práce, který věc vyšetří.

Newsletter HR manažer vydává společnost
Economia, a.s., ve spolupráci
s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odbírat newsletter HR manažer, napište
na adresu pdf.HRmanazer@economia.cz.

VZDĚLÁVÁNÍ

Rekvalifikační program „Gumař“ v automobilovém průmyslu

Naše společnost Avon Automotive se zabývá technologicky náročnou produkcí výrobků z technické pryže, převážně pro automobilový průmysl.

Asi není překvapivé, že velká část výroby a výrobních zařízení byla do České republiky přesunuta z jiných podniků skupiny, zejména z Anglie. V současné době tak přecházíme z nejstarší a nejtradičtější oblasti naší výroby, kterou je klasická lisovaná výroba, na moderní výrobní technologie.

Z těchto důvodů bylo nutné převést stávající zaměstnance (zaměstnáváme 500 lidí!) z technicky zastaralé a méně náročné výroby na vysoce náročnou výrobu pro automobilový průmysl. Proto jsme zorganizovali rekvalifikační program „Gumař“ v automobilovém průmyslu.

Každý, kdo pracuje pro automobilový průmysl, musí mít kromě perfektně zvládnuté technologie výroby také teoretické znalosti systému řízení jakosti, znalosti o materiálech a jejich zpracovatelnosti.

Program kurzu

Rekvalifikační program byl sestaven z teoretické a praktické části a probíhal od 1. července do 30. října 2003. Každý ze stanovených okruhů měl určen obsah a rozsah tréninku, odborného garanta a lektora.

Teoretická část rekvalifikace obsahovala několik důležitých okruhů. Na výuce se podíleli naši interní lektori a externí dodavatelé. Výuku o materiálech a technologiích zabezpečovala Česká gumárenská společnost Zlín a systém jakosti firma Delta Consulting, a.s. Naši interní

lektori vedli výuku okruhů jako pracovní postupy a instrukce, BOZP, PO, EMS, tok materiálů, kontrolní postupy, hraniční vzorky, měřidla, péče o výrobní prostředky a organizace práce.

Druhá část rekvalifikace probíhala formou praktické přípravy přímo na jednotlivých výrobních pracovištích. I zde byl stanoven obsah a rozsah tréninku, odborný garant a lektor.

Po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu byl zaměstnancům vystaven a předán doklad o rekvalifikaci. Je třeba říci, že po absolvování rekvalifikačního programu splňují naši zaměstnanci veškeré požadavky, které kladou na zaměstnance firmy působící v oblasti automobilového průmyslu, a jejich uplatnění a jejich cena na trhu práce i v budoucnosti tak významně vzroste.

Avon Automotive, a.s., může potvrdit úspěšnost tohoto projektu obdržením prestižní ceny HR Excellence Award 2004 na základě hlasování odborné poroty ocenění Credit Suisse Zaměstnavatel regionu 2004. Nad celou akcí převzal záštitu trutnovský Úřad práce a přispěl nemalou finanční částkou do rozpočtu celé akce. Za tuto podporu mu patří velký dík.

Na závěr nutno dodat, že naším cílem pro letošní rok a roky další je pokračovat v tomto projektu dál, rozvíjet ho a postupně rekvalifikovat všechny naše zaměstnance, kteří vykonávají profesi gumáře.

Michal Jansa, HR manažer
Avon Automotive, a.s., Rudník



Nabídka vzdělávacích kurzů se rozjede do regionů

Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ) pořádá v říjnu třetí ročník vzdělávacího projektu **Multitrénink Labyrint**. Jednotlivé školicí dny proběhnou ve **čtyřech městech Česka**: 5. 10. v Praze, 8. 10. v Českých Budějovicích, 26. 10. v Ostravě a 27. 10. v Liberci. Záštitu nad projektem přijal místopředseda vlády Martin Jahn.

Vzdělávací společnosti, které se přihlásí do projektu, mohou praktickým způsobem ukázat celou škálu možností dalšího vzdělávání a rozvoje. Na druhé straně účastníci, kteří absolvují dva tréninky, si mohou udělat přehled o nabídce a kvalitě vzdělávání. Součástí akce bude i doprovodný odpolední program, kde bude možno otestovat si některou z diagnostických metod.

„Největší předností Multitréninku Labyrint je široká nabídka ukázkových vzdělávacích kurzů soustředěných na jednom místě. Účastníci si mohou vyzkoušet několik školicích firem a vybrat si tu, která jim vyhovuje stylem a nabídkou,“ představila jeden z cílů Multitréninku Labyrint Kamila Murphy, výkonná ředitelka ČSRLZ. Multitrénink Labyrint je součástí projektu Labyrint, který má propagovat vzdělávání. Jeho součástí je i projekt e-labyrint, databáze e-learningových kurzů. Další informace najdete na adrese: www.csrlz.cz.



PERSONÁLIE

• Ředitelkou obchodu a marketingu **Rádia Impuls a Info** se stala **Karolína Šimová**. Bude mít na starosti marketingovou strategii a koordinaci spolupráce s obchodními, mediálními zastoupeními a agenturami. Přichází z Českého Mobilu, předtím působila v televizích TV3 a TV Markíza. Novým programovým ředitelem **Rádia Impuls** se od 1. září stal **Jiří Korber**, který předtím působil v rádiích Orion a City a ve společnosti Media Marketing Services. Jeho hlavními úkoly bude plánování a realizace programové strategie, vytvoření nové koncepce ranního vysílání a spolupráce na marketingových a PR aktivitách. Nahradí **Hanu Andělovou**, která jde do BBC.

• **Credit Suisse Life & Pensions** má od září nového obchodního ředitele. Stal se jím **Radek Basár**. Od roku 1991 působil v Komerční bance. V Credit Suisse pojišťovně a Credit Suisse penzijním fondu bude zodpovědný za obchodní strategii a prodeje.

• **Českou televizi** čekají personální změny. K 30. září bude odvolán šéfredaktor zpravodajství **Karel Novák**. Dál však bude řídit zpravodajství ostravského studia ČT. Od 1. října pak dosavadní reportér **Michal Schuster** nahradí ve funkci vedoucího domácího zpravodajství **Petra Schwarze**.

• Útvar Exportní a strukturované financování obchodu **ČSOB** nově posílila **Dana Feixová**, která bude mít na starosti oddělení Financování pohledávek z obchodního styku. Dana Feixová má v oblasti financování pohledávek více jak desetiletou praxi a v bankovníctví pracuje od roku 1992.

• Novou členkou dozorčí rady **ČSOB** se stala **Anne Fossemalleová** z londýnské centrály Evropské banky pro obnovu a rozvoj (EBRD). Ve funkci nahradí **Kanako Sekineovou**, která z pracovních důvodů na členství v dozorčí radě rezignovala. EBRD v ČSOB vlastní podíl 7,47 %. Anne Fossemalleová pracuje v týmu pro finanční instituce v londýnské centrále EBRD a stará se o významné investiční projekty. Předtím působila v Credit National.

• Novým marketingovým ředitelem společnosti **Renault ČR** se od září stal **Richard Evanston**. Pro společnost pracuje od roku 1996, naposledy v obchodním ředitelství pro Evropu ve Francii, kde zodpovídal za koordinaci obchodních a marketingových aktivit na trzích Španělska, Portugalska, Polska a Slovenska.

• Novým generálním ředitelem společnosti **Citroën ČR** je od září **Marc Gueudin**. Pro společnost pracuje od roku 1977, posledních šest let řídil její polskou pobočku. Ve funkci vystřídal **Philippa Vincenta**, který se stal generálním ředitelem Citroën SR.

• Největší dovozce léků na českém trhu společnost **Sanofi-Aventis** má od září nového generálního ředitele **Ivo Židka**, dosavadního ředitele Sanofi-Synthelabo.

• Novým členem představenstva distribuční společnosti **Východočeská energetika (VČE)** je **Vladimír Vavřích**, který do letošního června pracoval jako obchodní ředitel Pivovarů Staropramen. Z představenstva VČE současně odstoupili **František Šucha** a **Michael Schmid**.

V Česku nebyvale stoupl zájem o vyšší vzdělání

Vzdělávání v členských zemích Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) se změnilo a nabralo trend k dosahování vyšší kvalifikace.

Obzvlášť silně se to projevilo v reformních zemích střední Evropy včetně České republiky, kde počet studujících ve vyšších a vysokých školách stoupl mezi roky 1995 a 2002 o více jak 50 %, konstatuje zpráva OECD zveřejněná v Paříži. Svědčí to o zásadní změně přístupu ke vzdělání. Nejde jen o uspokojování poptávky po kvalifikovaných pracovních silách, jak ji vytváří trh práce, ale o pochopení potřeby celoživotního zdokonalování.

Členské země organizace stále více investují do dalšího proškolení a vzdělávání zejména mladých lidí, aby zvýšily jejich schopnost aktivně se podílet na stále rychlejších hospodářských a sociálních proměnách společnosti, uvádí se ve studii OECD Přehled vzdělávání – ukazatele 2004. Dynamický růst vzdělávání na vysokých školách, odborných vysokých šk-

lách a při dalším profesním doškolení přitom vůbec nevedl k inflaci kvalifikovaných sil, zdůrazňuje studie. V zemích OECD se mezi lety 1995 až 2002 zvýšil počet studujících na vyšších školách v průměru o 40 %, v zemích jako Česko, Maďarsko a Polsko dokonce o více než 50 %. Naproti tomu Rakousko, Německo a Francie jsou jedinými třemi státy organizace, kde za uvedené období nebyl zaznamenán žádný nárůst: V důsledku úbytku obyvatelstva se tam počet studentů nezvýšil. Náklady na školní zařízení vynaložené státní i

soukromou sférou se v členských zemích od roku 1995 do 2001 zvýšily o 21 % v základním a středním školství a o 30 % ve školství vysokém. Belgie, Dánsko, Island a Švédsko investovaly v daném období do vzdělávání více než 6 % svého hrubého domácího produktu, Německo 5,3 %; průměr za celou OECD je 5,6 %. V České republice šlo podle ministerstva školství ve školním roce 2001/2002 na vzdělání 4,2 % hrubého domácího produktu, což je zřetelně pod průměrem.



PRÁVNÍ PORADNA

Okamžité zrušení pracovního poměru

Mohu jako zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 53 zákoníku práce zaměstnanci, kterému jsem v posledních šesti měsících doručil dvojí písemné upozornění na možnost výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce pro neplnění písemných pokynů nadřazeného, a které tento zaměstnanec stejně nesplnil ani v dalších ústně zadáných termínech?

Igor Matějček, Tanvald

Okamžité zrušení je pouze výjimečným prostředkem ke zrušení pracovního poměru. Zákoník práce uvádí v § 53 dva důvody, pro které se tak může stát: a) jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo jestliže byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců, a dále b) porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem. Váš dotaz bude zřejmě



případem druhým, porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem.

Zákoník nedefinuje pojem „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“. Je proto třeba vycházet z konkrétního porušení – ze situace, za které bylo učiněno, i z osoby zaměstnance (např. z toho, zda již v minulosti porušil pracovní kázeň). Při posuzování vaší situace je nutno vzít v potaz, že § 46 odst. 1 písm. f) připouští možnost dát zaměstnanci výpověď pro soustavně méně závažné porušování pracovní kázně, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi. Jestliže jste zaměstnanec již upozorňoval vícekrát (dvakrát písemně a navíc

i ústně) na porušování kázně a zaměstnanec tato upozornění nerespektovat, přičemž stále neplní vaše příkazy, pak jde o zvlášť hrubé porušování pracovní kázně. Proto může být s takovým zaměstnancem okamžitě ukončen pracovní poměr.

JUDr. Hana Rýdlová
šéfredaktorka Právního rádce

• Výkonný ředitel pro prodej Českého Telecomu a člen představenstva Roman Stupka ze společnosti odchází. Do firmy přišel krátce po jmenování Gabriela Berdára generálním ředitelem.

• Společnost Direct Parcel Distribution CZ (DPD) má od září nového generálního ředitele Daniela Mareše, dosavadního obchodního ředitele. Dosud měl na starosti vytváření a rozvoj obchodní strategie, marketing, tvorbu cen a podporu prodeje a prodejců.

Proplacení nevyčerpané dovolené



Podmínky pro vyplacení nevyčerpané dovolené jsou přesně stanoveny zákoníkem

práce. V žádném případě to nezávisí na benevolenci zaměstnavatele. Nově se stanoví, že: „náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za čtyři týdny nevyčerpané dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout jen v případě skončení pracovního poměru“.

Příklad č. 1

Zaměstnanci v roce 2004 vznikl nárok na čtyři týdny dovolené. Do konce roku 2004 však nevyčerpal ani jeden den dovolené. Dne 31. 5. 2005 jeho pracovní poměr skončil, ale čtyři týdny dovolené z roku 2004 nevyčerpal ani do uvedeného data. V tomto případě mu bude poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku i za tyto čtyři týdny.

Dále se nově stanoví, že „mzdu za nevyčerpanou dovolenou, která přesahuje čtyři týdny, bude možné proplatit, když ji nevyčerpá ani do konce příštího kalendářního roku, ani do konce dalšího kalendářního roku“.

Jestliže jsou splněny podmínky pro vyplacení nevyčerpané dovolené, zaměstnavatel je povinen ji proplatit. Pokud však zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že s čerpáním této dovolené v dalším roce nesouhlasí, musí mu ji v tomto roce (dalším roce) již pouze proplatit.

Příklad č. 2

Zaměstnanci v roce 2004 vznikl nárok na pět týdnů dovolené. Do konce roku 2004 nevyčerpal jeden týden dovolené. Pokud jej nevyčerpá ani do 31. 12. 2005, může tento týden dovolené vyčerpat ještě do 31. 12. 2006, jestliže k tomu zaměstnanec dá písemný souhlas. Zaměstnanec však zaměstnavateli sdělí, že s čerpáním této dovolené v roce 2006 nesouhlasí, že písemný souhlas neudělí (podle mého názoru by toto odmítnutí měl také učinit písemně), potom mu zaměstnavatel za tuto dovolenou (dovolenou, která přesahuje čtyři týdny) musí poskytnout náhradu mzdy již v roce 2006.

Více se dočtete v článku JUDr. Jaromíra Zrůtkého „Čerpání dovolené na zotavenou nově“ v Právním rádci č. 9/2004, který vyšel 22. září 2004.