

OTÁZKA PRO...**Nebojujte za každou cenu se svým konzultantem!**

Jak zlepšit spolupráci s personálně poradenskými společnostmi? A je to vůbec reálné?

V oblasti personálně poradenských společností je veliký přetlak a prakticky používané některými z nich nejsou bohužel vždy profesionální. Dokud však od nich jejich klienti nezačnou vyžadovat kvalitu, bude tady stále prostor pro ty, kteří pouze kazí jméno nám všem, kteří se snažíme svou práci odvádět kvalitně a precizně. Je důležité, aby obě strany věděly, co od sebe očekávat a čím si navzájem mohou pomoci, aby vzájemná práce byla efektivní.

Upřímně řečeno, každá situace, kdy se personální manažer obrátí na personální společnost s tím, aby do týdne představila vhodné kandidáty na pozici například manažera nákupu pro střední Evropu, by neměla být běžnou praxí. Cílem jak personálních oddělení, tak personálně-poradenských společností by mělo být vytvoření vzájemných vztahů a nastavení informačních toků tak, aby obsazování i těch nekomplikovanějších pozic bylo plynulé a bezproblémové. Je třeba, aby HR manažeré vyžadovali precizní odvedení práce od personálních společností a současně jim to v největší možné míře umožňovali.

Stůjte oběma nohama na zemi!

Hledáte-li např. procesního inženýra vlastními silami půl roku, zkoušíte všechno možné a nic, bylo by bláhové očekávat, že personálně-poradenská společnost vám za 14 dní najde tři, z nichž si budete moci vybrat. Každá společnost má svou databázi, z níž čerpá, ale všichni víme, že zkušení odborníci nejsou vedeni v žádných databázích, protože jsou někde zaměstnáni. A ne vždy nedostatek určitých odborníků dovolí doporučit „na srovnání ještě jednoho kandidáta stejných zkušeností“.

Spolehlivá personální společnost by vám měla umět poradit, jak dlouho vyhledávání kandidáta na konkrétní pozici bude přibližně trvat, jak vypadá situace s obsazováním obdobných pozic v regionu, v jaké výši se pohybují platy na těchto pozicích. Pokud se jedná opravdu o profesionální společnost, v návaznosti na vaše požadavky by neměla mít problém vám sdělit, pokud je za daných podmínek týkajících se odborné, jazykové nebo jiné způsobilosti hledaného kandidáta pozice de facto neobsaditelná. V tom případě by také společnost samozřejmě měla navrhnout jinou strategii či řešení (přehodnocení požadavků, ale i celková úprava systému benefitů, mezd apod.). To je podstata práce dobrého personálního konzultanta.

Cizí jazyky a spol.

Pravděpodobně to znáte – častým nedostatkem, kterým uchazeči trpí, je nedostatečná jazyková vybavenost. Často se setkáváme s tím, že HR manažer zadá pozici, kde je jako jeden z nejnútnejších požadavků zmíněna výborná znalost anglického jazyka slovem i písmem. Když se konzultant na tuto schopnost doptá,



nežádá se dozví, že by se z tohoto požadavku „dalo slevit“. Nemusí se ale jednat pouze o jazykovou vybavenost, stejný problém může nastat při formulování ostatních požadavků. Ať už hledáte „ranaře“, který si na pracovišti sjedná pořádek, nebo někoho klidného, k diskusi, kdo si k současným zaměstnancům najde cestu jinak, řekněte to „svému“ konzultantovi přímo. V oficiálním popisu pozice tyto vlastnosti pravděpodobně nazvete „proaktivní“ nebo „analytická osobnost“, ale konzultant musí přesně vědět, co si pod danými pojmy konkrétně představujete.

Zpětná vazba pomůže oběma stranám

Když už jste si dali tu práci detailně s externím konzultantem probrat, co je pro vás u doporučených kandidátů nezbytné a prioritní, vyžadujte, aby vám doporučoval pouze kandidáty, kteří opravdu splňují dané požadavky. Detailní zpětná vazba a schopnost podrobně a přesně sdělit konkrétní důvody, proč a v jakých oblastech který uchazeč nevyhověl, ještě bohužel není samozřejmostí. Výběrová řízení to pouze protahuje, zatemňuje a v konečném důsledku podporuje zasilání životopisů kandidátů, jež potřebám klienta neodpovídají. Kvantita v tomto případě kvalitu nikdy nenahradí.

Čas, čas, čas ...

Vyplatí se jej investovat hned v počátcích vztahu „společnost – externí personální konzultant“. Pokud konzultant uvidí výrobu a bude mít možnost promluvit s liniovými manažery (ideálně i s příjím nadřízeným obsazovanou pozici), získá relevantnější obrázek o firemní kultuře a vašich očekáváních a zvýší tím pravděpodobnost, že doporučení kandidátů budou odpovídat vašim představám. Někdy se stává, že doporučený kandidát najde jiné zaměstnání dřív, než si jej personální manažer stihne pozvat. Po některých pozicích je nyní taková poptávka, že někdy jde opravdu o hodiny. Pamatujte na to ...

Kateřina Keřková, vedoucí brněnské pobočky HOFÍREK CONSULTING

KRÁTCE**Čeští středoškoláci se dostali mezi světovou elitu**

Na největší, nejprestižnější a nejtěžší soutěži vědeckých a technických projektů pro středoškoláky na světě INTEL ISEF (International Science and Engineering Fair), pořádané letos v arizonském Phoenixu, obsadili vítězové české národní soutěže středoškoláků, organizované Asociací pro mládež, vědu a techniku AMAVET, vynikající první a čtvrté místo. Navíc v konkurenci téměř 1500 studentů ze 43 zemí, kteří do soutěže přihlásili 1162 projektů.

Zuzana Tvarůžková z Kroměříže obsadila v oboru Botanika první místo v konkurenci 86 projektů a Jan Šváb z Prahy čtvrté místo a zvláštní cenu dokonce v konkurenci 213 projektů v oboru Inženýrství. Úspěch je o to větší, že například z USA se zúčastnili vítězové domácích postupových soutěží, které proběhly ve 47 státech.

AMAVET, který organizuje národní soutěž již 12 let pod záštitou předsedy Akademie věd ČR a za sponzorské podpory energetické společnosti ČEZ, a.s., se zúčastnil se dvěma projekty poprvé a dosáhl historického úspěchu. Znovu se potvrdilo, že při kvalitní přípravě česká mládež dosahuje na prestižních soutěžích vynikající umístění. Česká věda nemusí mít o svou budoucnost obavy.

Mezinárodní soutěž INTEL ISEF je v USA pořádána od roku 1950 a její vysokou prestiž i v tomto roce potvrdila účast pěti amerických nositelů Nobelových cen, kteří na akci předávali mladým odborníkům i své zkušenosti.

Nové postgraduální studium práva

Masarykova univerzita v Brně, její Právnická fakulta, zahajuje první ročník nového dvouletého postgraduálního diplomového studia práva LLM (Master of Laws) ve spolupráci s Nottingham Trent University ve Velké Británii. V českých podmínkách představuje tento nový program mezinárodně uznávaný kvalifikační standard úrovně MBA. Studium LLM je zaměřeno především na obchodní právo – LLM in Commercial Law. Je určeno zejména pro manažery-neprávníky, ale i pro právníky působící v obchodním a podnikovém prostředí.

V ČR se poprvé otevírá možnost získat postgraduální právnickou kvalifikaci a mezinárodně uznávanou hodnotu LLM, dostupnou zejména pro neprávníky. Je obdobou kvalifikace MBA, tj. postgraduálního studia pro vrcholovou manažerskou praxi. S trochou nadsázky lze konstatovat, že LLM je, stejně jako MBA, praktický doktorát pro manažery.

Studium LLM na Masarykově univerzitě vychází z analýzy potřeb manažerů, kteří si uvědomují, že často pro své rozhodování postrádají právnické znalosti. Jeho absolvent sice nebude na rozdíl od standardního magisterského právnického studia oprávněn k výkonu právnických povolání, tj. advokátní či soudní praxe, získá však přehled o problematice práva v jeho praktické podobě ve všech oblastech souvisejících s obchodní či podnikovou praxí.

Podrobnější informace o studiu lze získat na webových stránkách www.law.muni.cz/llm.

FIREMNÍ KOMUNIKACE

Komunikaci uvnitř společnosti usnadňuje firemní časopis

Společnost Imperial Karlovy Vary, a.s., je jednou z největších českých lázeňských hotelových společností. V současné době má téměř 500 zaměstnanců.

Jako většina velkých společností s vysokým počtem zaměstnanců se i my potýkáme s komunikací uvnitř firmy. Jinými slovy, i nám dělají občas problémy komunikační šumy a přenos informací a důležitých zpráv. Navíc je naše situace ještě trochu složitější, protože naše uspořádání je divizionální, každý hotel, patřící do portfolia společnosti, je samostatná divize. Vše řízeno centrálně z generálního ředitelství.

Aby bylo vše jasné, netrpíme problémy s komunikací s klienty a obchodními partnery, ale co nám skutečně přidělavá vrásky, je komunikace uvnitř společnosti.

Z tohoto pohledu je klíčový přenos informací z generálního ředitelství do jednotlivých divizí – hotelů, zejména pak zaměstnancům. Rozhodli jsme se komunikaci mezi centrálou a divizemi systémově podchytit.

Na začátku je systém

Abychom předešli pozdějším komplikacím, ustanovili jsme projektový tým s úkolem zabývat se touto problematikou. Jeho jedním z hlavních cílů bylo připravit komunikační toky z generálního ředitelství do jednotlivých divizí tak, aby nedocházelo k pozměňování obsahu přenášovaných informací a dostávaly se ke koncovým příjemcům v nepozměněné podobě.

Projekt a jeho zdárná realizace si vyžádala přesné stanovení forem přenosu informací, způsobů předávání informací, jejich struktury, garantů přenosu a médií využívaných pro přenos. Ukazuje se, že to byl krok správným směrem. Jako vhodný komunikační kanál určité skupině kolegů nám velmi dobře slouží elektronická média. Ne všichni se však dají takto oslovit.

Další možností komunikace se zaměstnanci je využití tištěného média, firemního časopisu. Jedná se o důležitý nástroj komunikace uvnitř firmy, dá se využívat pro stabilizaci a udržování pozitivního sociálního klimatu ve společnosti a poskytne jednotlivým zaměstnancům celou řadu důležitých informací. Naši lidé se zde mohou dočíst nejen o svých spolupracovnících (to je vždy opravdu lákavé téma ...), kulturních a společenských akcích, kam mohou zajít, ale i o našich úspěších, nových projektech a samozřejmě i rozhodnutích vedení společnosti, které se dotýká každého z nich.

Není nad časopis

Časopis se jmenuje ImperUM. Název vznikl složením slov informace, um a Imperial a jeho cílem je předávat zaměstnancům informace o tom, co se děje, co dovedou a jakou formou a v jaké kvalitě se starají o klienty. Časopis vychází jednou za dva měsíce nákladem 700 kusů. Setkáte se v něm i s rozhovory s našimi zajímavými klienty, kteří se pochvalně vyjadřují o našich zařízeních, zaměstnancích i o kvalitě poskytovaných služeb. Tím samozřejmě dávají zpětnou vazbu – informaci našim zaměstnancům, že se jim práce daří a má u klientů úspěch. Naši zaměstnanci sami oceňují, že se jim dostává do ruky zajímavá tiskovina, která je graficky zdařilá a profesionálně provedená, kde se dovidají daleko více informací o dění ve společnosti, a to především z dalších divizí, kde nepracují, dále o svých spolupracovnících a jejich životě. Navíc koho by nepotěšilo spatřit sebe nebo kolegu na dokumentárních fotografiích v časopise ...



Příprava a vydávání časopisu není organizačně jednoduchá záležitost a vyžaduje důkladnou přípravu každého vydání, a to nebývá při obsazenosti našich hotelů snadné. Časopis má svou redakční radu, šéfredaktora, spolupracují na něm i novináři a technik, který má na starosti tiskové provedení časopisu. Všichni se pravidelně scházejí a důkladně připravují vydání nového čísla, zároveň i analyzují čísla minulá.

Firemní časopis mohou všem společnostem vřele doporučit, byť je to projekt organizačně složitější, ale na druhou stranu není příliš finančně náročný. Pro tvorbu sociálního klimatu ve společnosti je to velký pomocník personálního ředitele, který vám umožňuje předat zaměstnancům široké spektrum zpráv méně vážnou formou.

Vizitkou úspěšnosti časopisu u zaměstnanců je jejich zájem o každé nové číslo, které je rychle rozebráno, i dotazy zaměstnanců při neformálních jednáních na témata připravovaná pro příští čísla.

Pro zaměstnavatele je pozitivní zprávou to, že se vydávání časopisu pro zaměstnance stává zdravým stereotypem v životě společnosti a akceptovanou formou komunikace uvnitř společnosti mezi jejím vedením a zaměstnanci.

Jiří Vronský, personální ředitel
Imperial Karlovy Vary, a.s.

Nejlepší zaměstnavatelé ČR 2005

Vítězem druhého ročníku soutěže o nejlepšího zaměstnavatele ČR v roce 2005, kterou pořádá poradenská firma Hewitt Associates, se stala společnost Kerio Technologies. Na druhém místě skončil Hewlett-Packard, který zvítězil v kategorii mezi zaměstnavateli s více než 300 zaměstnanci. Další místa v elitní desítce obsadily GlaxoSmithKline, GE Money Bank, British American Tobacco CR, Merck Sharp & Dohme IDEA, ANECT, CS Cabot, Coty ČR a Sun Microsystems Czech.

„Vítězem je pro nás celá první desítka, neboť všechny tyto firmy splňují základní charakteristiky vynikajících zaměstnavatelů – mají vysoce motivované zaměstnance a vykazují nadprůměrný soulad mezi přístupem svých vrcholových manažerů, pohledem zaměstnanců a nabízenými personálními politikami,“ uvedl manažer Hewitt pro ČR a Slovensko František Klein.

Studie Nejlepší zaměstnavatelé ČR 2005 posuzuje firmy na základě názorů vlastních zaměstnanců, personálních politik společnosti a pohledu jejich nejvyššího vedení. Zaměstnanci všech 10 vítězných firem vykazují vysokou motivovanost a spokojenost se zaměstnáním ve své společnosti. Jejich průměrná míra motivovanosti je 68 %, což je o 12 procentních bodů více než český průměr. Zároveň u nich Hewitt zaznamenal vysokou efektivitu v řízení lidských zdrojů. Studie firmy Hewitt v zahraničí prokázaly vazbu mezi motivovaností zaměstnanců a finanční výkonností společnosti. „Nejlepší zaměstnavatelé, u kterých bývá motivovanost zaměstnanců vyšší než 60 %, vykazují o téměř 15 % vyšší návratnost pro akcionáře než zaměstnavatelé průměrní,“ upozornil konzultant Kamil Švec.

Nejlepší zaměstnavatelé mají větší šanci vybrat vhodného zaměstnance, neboť dostávají v průměru o 50 % více žádostí o zaměstnání na volné pracovní místo než ostatní. Ročně také obdrží o 5 % více tzv. spekulativních žádostí, což jsou žádosti zaslané bez vazby na konkrétní pracovní místo. Vedle vyšší motivovanosti svých zaměstnanců se „nejlepším zaměstnavatelům“ lépe daří získané zaměstnance ve firmě udržet. Mají nižší fluktuaci u nově přijatých lidí v jejich prvním i druhém roce zaměstnání. Dobrovolně od nich odchází o 7,1 % méně zaměstnanců než od zaměstnavatelů průměrných, dodal Švec.

Studie Nejlepší zaměstnavatelé 2005 se mohly zúčastnit společnosti, které mají alespoň 50 stálých pracovníků a které na českém trhu působí alespoň dva roky. Přímou bylo osloveno více než 400 nejvýznamnějších firem působících v ČR. Přihlásilo se jich 41, všechny podmínky pro zařazení do žebříčku splnilo 36 firem. V nich bylo shromážděno 7663 vyplněných zaměstnaneckých dotazníků. Tento vzorek reprezentuje názory více než 31 tisíc zaměstnanců v ČR. Ve všech společnostech, které se ucházely o možnost být mezi nejlepšími zaměstnavateli, byl na začátku roku 2005 proveden průzkum spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců, podrobný audit personálních politik a byly shromážděny názory nejvyššího vedení.

Newsletter Human Resources Management vydává společnost Economia, a.s.,
ve spolupráci s personální a poradenskou firmou HOFÍREK CONSULTING
<http://www.hofirek.cz>, paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160

LIDSKÉ ZDROJE

Existuje vůbec dostatek kvalifikovaných zaměstnanců?

Ač by se dnes leckterému laikovi mohlo zdát, že „díky“ průměrné nezaměstnanosti na hranici 9 % je na trhu pracovních sil dostatek kvalifikovaných pracovníků, opak je pravdou.

Na jedné straně vidíme moderní tovární haly vybavené nejmodernějšími technologiemi, technikou a přístroji – to jsou firmy poptávající kvalitní odborníky. Na straně druhé pak pracovní sílu, která může využít těchto zajímavých pracovních nabídek.

Kamenem úrazu je však kvalifikace. Tito lidé musí splňovat určité nároky zaměstnavatelů a ti jsou leckdy velmi nároční. V souvislosti se vzrůstajícím počtem nově vystavěných a úhledných „krabic“ v průmyslových zónách stále vzrůstá potřeba kvalifikovaných pracovníků, zejména pak v oblasti technologicky specifických výroby. Asi každý, kdo se setkal s recruitmentem v této oblasti, ví, že pozice jako například technik vstřikování plastů, nástrojař, obráběč nebo programátor PLC systémů jsou nesmírně složité na obsazování (nezřídka se celý proces protáhne i na několik měsíců). Na druhou stranu pro kandidáty se tyto zaměstnavatele stávají velice perspektivními.

Z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovníků se může zaměstnavatelé vyplatit při-

jmout méně zkušeného člověka a důkladnými školeními si jej „vychovat k obrazu svému“. Pokud je takový zaměstnanec ochoten akceptovat další vzdělávání a ovládá i cizí jazyk, může se díky bohatým zaměstnaneckým benefitům těšit nadprůměrnému platovému i mimoplatovému ohodnocení. A nejen to. Může také získat šanci k profesnímu a osobnímu růstu. Každý zaměstnavatel musí zvážít, zda je pro něj schůdnější přijmout člověka již „hotového“, či juniora s předpoklady.

Pro člověka zkušeného, jazykově vybaveného a hlavně ochotného se za práci přestěhovat, se otevírá svět s velkým prostorem pro uplatnění. Řada firem je připravena nabídnout takovému kandidátovi co nejlepší podmínky pro zaměstnání. Od platového ohodnocení přes další vzdělávání a různé mimoplatové benefity až např. po ubytování. Jak se dnes s oblibou říká, „know-how“ je v lidech a kvalitní zaměstnanec se bezpochyby vyplatí.

Jestliže se na straně zaměstnavatele i zaměstnance objeví oboustranně zajímavá nabídka, je to většinou ideální případ. Praxe nám však ukazuje, že se jedná spíše o výjimku.

Ondřej Brachtl, konzultant
společnosti HOFÍREK CONSULTING



Evropský parlament se postavil proti delší pracovní době

Evropský parlament se postavil proti tomu, aby lidé v EU pracovali déle než 48 hodin týdně. Pro zrušení dosavadních individuálních výjimek z maximální délky pracovní doby se vyslovovalo 355 poslanců, proti bylo 272 a 31 se zdrželo hlasování. Výsledek hlasování ještě neznamena tečku za sporem o pracovní dobu. Návrh příslušné směrnice o pracovní době se nyní vrací Evropské komisi a členským zemím. Pak se znovu dostane na pořad EP.

Sněmovna se však hlasy socialistických, komunistických, zelených a i části konzervativních poslanců postavila proti EK i proti značné části členských zemí usilujících o liberálnější a pružnější pracovní předpisy. Komise navrhovala individuální výjimky zachovat, i když za přísnějších podmínek.

V Evropské unii sice od roku 1993 platí 48hodinový strop, ale Velká Británie si současně vymohla, aby se pracovník v dohodě se zaměstnavatelem mohl tohoto práva zříci. Tato možnost, která se mezitím rozšířila z britských ostrovů do některých států, by podle sněmovny měla zmizet 36 měsíců poté, co příslušná směrnice vstoupí v platnost, tedy asi v roce 2009 nebo 2010.

EP se vyslovil také pro to, aby se do pracovní doby započítávala i pracovní pohotovost, tedy doba, kdy zaměstnanec sice nepracuje, ale je k dispozici zaměstnavateli. Dohromady by se měl také počítat čas strávený v různých zaměstnáních. V případě směrnice o pracovní době má EP spolurozhodovací pravomoc spolu s členskými státy.

PERSONÁLIE

• Generálním ředitelem Českého rozhlasu zvolila Rada ČRo opět Václava Kasíka. Kasík byl zvolen již v roce 1999, od 1. července jej tak čeká druhé šestileté funkční období.

• Obchodní ředitelkou reklamní společnosti Face up je Jana Ženíšková. Předtím pracovala v Euronews a Super Vision Media.

• Vydavatelství odborných magazínů pro ICT profesionály DCD Publishing změnilo svého jednatele, kterým se stal Pavel Kocour, a jmenovalo novou výkonnou ředitelku Kateřinu Černovskou. V důsledku těchto reorganizačních změn odešel šéfredaktor Reseller Magazine Marek Šalanda.

• Tým společnosti Dell v ČR posílila Blanka Janíčková na pozici obchodní ředitelky pro velké zákazníky a státní správu. Do Dellu přichází ze společnosti U&Sluno.

• Společnost Brain Systems má provozního ředitele. Do nově zřízené pozice byl jmenován Marián Peřko. Má na starosti plánování a řízení vývoje softwaru a řízení lidských zdrojů, systém motivace, rozvoje a vzdělávání.

• Vedením programu České televize pověřil generální ředitel Jiří Janeček Annu Beckovou, šéfredaktorku centra publicistiky, dokumentu a vzdělávání ČT. Pověření Beckové touto funkcí má pouze přechodný charakter, a to zhruba do září. Pravomoci v některých případech vyhradil generální ředitel pro sebe a vrchního ředitele Františka Lamberta.

• Manažerem Pivovaru Plzeň, největšího ze tří českých závodů Plzeňského Prazdroje, bude od 1. července Jaroslav Gubiš, dosavadní šéf pivovaru Velké Popovice. Vystřídá Václava Berku, který přejde na pozici staršího obchodního sládky Prazdroje, kterou podnik zřizuje historicky poprvé.

• David Brada nastoupil jako kreativní ředitel Lowe G&K. Přichází z agentury Grey Worldwide a se zkušenostmi z Mark/BBDO, Leo Burnett, Red Cell a Ark Thompson.

• Marcel Macourek, dosavadní ředitel společnosti IKANO Properties, přechází v rámci skupiny IKANO Group na novou pozici. Od května zodpovídá za expanzi společnosti na trhy střední a východní Evropy, zejména na Slovensko, Chorvatsko a Ukrajinu.

• Finančním ředitelem cestovní agentury INVIA.CZ byl jmenován Aleš Kalina, který má za sebou sedmiletou praxi jako finanční ředitel pro ČR, SR a Maďarsko u Microsoftu.

• Novým vedoucím členem týmu konzultantů společnosti Capgemini se stal Marek Mikušek. Bude zodpovědný především za rozvoj konzultačních služeb v oblasti telekomunikací, IT architektury a systémové integrace. Pracoval ve společnosti Hewlett-Packard a IBM.

• Novým výrobně-technickým ředitelem státního podniku Lesy České republiky se stal Karel Luňák, dosud ředitel krajského inspektorátu státních lesů v Plzni. Výrobní úsek do dubna řídil Vladimír Blahuta, který je nyní generálním ředitelem podniku.

• Ředitelka marketingu a PR Prima TV Linda Kozáková odchází z Primy. Od června ji nahradí Jan Svoboda. Svoboda přichází do televize z místa obchodního ředitele CSC Computer Sciences.

Koučink

efektivní
forma
vedení lidí



Chcete vědět co nejvíc o koučinku? Stačí vám jediný den!

Datum: čtvrtek 9. června 2005

Místo konání: Kongresové centrum Praha
ul. 5. května 65, 140 21 Praha 4

8.00 - 9.30 hod. pracovní workshopy

10.00 - 17.00 hod. vlastní konference

Generální partner: Sodexo Pass, www.motivujte.cz

Více informací: www.koucinkcentrum.cz, info@koucinkcentrum.cz

■ Garanti konference: Business Leaders Forum, International Coach Federation ■ Partneri: Harford Personnel Development, EduCity, Zátíši Catering Group ■ Mediální partneri: SPrače, Moderní řízení, iHNed.cz, Personál

PRÁVNÍ PORADNA

Pracovní poměr, den jeho sjednání a den nástupu do práce

K 1. červenci nastoupí do našeho podniku nový zaměstnanec. Běžně pracovní smlouvu s novými zaměstnanci sepisujeme v den nástupu do práce. V tomto případě bychom to ale rádi měli „černé na bílém“ již nyní a požadujeme sepsání a podepsání pracovní smlouvy v předstihu. Je to v pořádku a můžete nám objasnit otázky vzniku pracovního poměru?

Filip Mudra, Slaný

Na tuto otázku lze odpovědět poměrně jednoduše za pomoci § 33 zákoníku práce. Podle něj

vzniká pracovní poměr na základě pracovní smlouvy dnem, který byl sjednán v této pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

Vám jako zaměstnavateli tedy nic nebrání v tom, abyste uzavřeli se zaměstnancem pracovní smlouvu již nyní s tím, že jako den nástupu do práce bude sjednán 1. červenec. V tomto případě ani neuzaváděte, zda den sjednání jako den nástupu do práce je den pracovního volna nebo zda na tento den připadne svátek. Pracovní poměr vznikne vždy ten den, který byl jako tento den sjednán. Naopak, den, který zaměstnanec nastoupí poprvé do práce, v našem případě 1. červenec, je dnem nejzazším, kdy lze uzavřít pracovní smlouvu. Jestliže by byla pracovní smlouva podepsána později, byla by pouze potvrzením o vzniku pracovního poměru.



Sjednání pracovní smlouvy přede dnem nástupu do práce je pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance určitou právní jistotou. Je však třeba v této souvislosti poznamenat, že také z takto uzavřené pracovní smlouvy vznikají právní důsledky.

V případě, že by byla sjednána pracovní smlouva přede dnem nástupu do práce s tím, že tímto dnem bude 1. červenec, je zaměstnanec touto smlouvou vázán a nemůže od ní jednostranně odstoupit. Dnem 1. července vzniká

platný pracovní poměr bez ohledu na to, zda zaměstnanec do práce nastoupil, či nikoli.

Odstoupit od pracovní smlouvy proto, že zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, či do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může výlučně zaměstnavatel.

Jak již bylo výše uvedeno, přestože zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, vzniká dnem 1. července platný pracovní poměr. Jestliže by se zaměstnanec rozhodl, že nastoupí k jinému zaměstnavateli, nepůjde u tohoto zaměstnavatele o platně uzavřený pracovní poměr, ale o faktický pracovní vztah.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka časopisu Právní rádce

- Ředitelem pro střední a východní Evropu ve společnosti **CB Richard Ellis Hotels** se stal **Stewart Coggans**. Jde o nově zřízenou pozici.
- Novým ředitelem a předsedou představenstva **Kovony Karviná**, která patří do skupiny firem OKD, bude od června **Pavel Tomášek**. V čele Kovony i představenstva společnosti vystřídá **Stanislava Otáhal**.
- Tiskovým mluvčím **Poštovní spořitelny** se stal **Martin Orság**. Jako manažer externí komunikace ve Skupině ČSOB bude odpovědný za public relations Poštovní spořitelny.

Evropská rada zaměstnanců

Jedním z významných institutů evropského pracovního práva je Evropská rada zaměstnanců, respektive Evropská podniková rada,

PRÁVNÍ RÁDCE

jejímž smyslem je umožnění a praktická realizace práva zaměstnanců na informace a konzulta-

ce v rámci podnikatelských skupin s působností na území více členských států Evropského společenství.

Úvodem je třeba konstatovat, že shora uvedená problematika je upravena jednak ve výchozí Směrnici Rady (ES) 94/45 o zřízení Evropské podnikové rady nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Společenství a ve sdruženích podniků s působností v rozsahu Společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultací s nimi z 22. září 1994 a dále pak v transponujících ustanoveních § 25d a násl. českého zákoníku práce.

Z hlediska používané terminologie přitom vznikly určité rozdíly a potažmo i nejasnosti spočívající v tom, že zatímco příslušná evropská legislativa a shora uvedená směrnice Rady (ES) používají termín „Evropská podniková rada“ (European Works Council), zákoník práce naproti tomu z neznámých důvodů důsledně používá ne zcela adekvátní označení „Evropská rada zaměstnanců“.

Podle shora citované směrnice Rady (ES), transformované do národních právních řádů členských států EU, má být za stanovených podmínek zřízena Evropská podniková rada nebo procedura pro informování zaměstnanců, a to za účelem jejich řádné informovanosti v rámci „podniku s působností v rozsahu Společenství“ anebo „sdružení podniků s působností v rozsahu Společenství“ a dále za účelem vytvoření základny pro konzultace se zaměstnanci. Směrnice v tomto směru však připouští, aby se zástupci zaměstnanců mohli rozhodnout neusilovat o zřízení Evropské podnikové rady anebo se zúčastněné strany mohou rozhodnout, že přijmou „jiné procedury“ pro nadnárodní informování zaměstnanců a konzultace s nimi.

Více se o této problematice dočtete v příspěvku JUDr. Pavla Koukala v Právním rádci 5/2005, který vyšel 25. května 2005.

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Podnikatelé převzali ceny za péči o zdraví a prostředí

Již počtrnácté ocenila asociace českých a mezinárodních společností Business Leaders Forum firmy a organizace, které svou činností přispívají k nejlepšímu měřitelnému zlepšení životního prostředí, zdraví zaměstnanců nebo obyvatel v okolí svého působíště. Letos byly za výsledky v roce 2004 rozděleny dvě hlavní a tři zvláštní ceny. Hlavní cenu získaly společnosti Wiegel zárovně zinkování ČR a firma JuWital, která vyrábí preparáty posilujících imunitní systém. Zvláštní cenu za příkladný čin získala společnost Tarmac CZ, a.s.; zvláštní cenu za přínos ke zdraví Mucos Pharma CZ, s.r.o.; zvláštní cenu za ekologickou výchovu Středočeské sběrné suroviny, a.s.



JEDINÝ ČASOPIS PRO VRCHOLOVÉ FINANČNÍ ŘÍZENÍ FIREM

- strategické finanční řízení, zejména řízení kapitálu, peněžních toků a řízení rizik, a jeho vliv na výsledky firmy
- audit, daně a právo, lidské zdroje, informační technologie
- analýzy a trendy ve finančním řízení, novinky a informace pro finanční specialisty
- praktické příklady a zkušenosti pro zvyšování efektivity práce a pro růst hodnoty firmy

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na **233 071 197** nebo na **predplatne@economia.cz**

HR MANAGEMENT - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy **HOFÍREK CONSULTING**. Registrován pod ISSN 1214-9780. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160, fax: 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Michal Tuháček, šéfredaktor, tel.: 233 073 159, fax: 233 072 012, michal.tuhacek@economia.cz, Marie Zemanová, redaktorka, tel.: 233 071 409, marie.zemanova@economia.cz, Lukáš Zita, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, lukas.zita@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoliv materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hmanazer@economia.cz.