

NOVÉ TRENDY

Personální poradenství v roce 2010 – zelená a kvalitativní revoluce

„Dobrý den, pane konzultante, tady ředitel výrobní společnosti. Hledáme člověka na pozici produktového manažera. Měl by mít ukončené vysokoškolské vzdělání, umět anglicky, německy a mít praxi. Nemáte tam někoho? Tedy alespoň anglicky kdyby uměl. No v podstatě postačí, když bude mít vysokou školu a nějakou zkušenost. A vysokoškolačka bez praxe máte?“

„Dobrý den, pane řediteli, tady konzultant, navazuji na naši loňskou úspěšnou spolupráci. Rád bych se optal, jak se daří panu XY, jste s ním spokojeni? Ano vysokoškolaček, byl bez praxe, ale měl potenciál. Už u vás nepracuje ani ochotu učít se neprokázal? To je mi líto, ale tenkrát nebylo moc na výběr. Nyní je situace jiná, máme vynikající kandidáty na jeho pozici, mají praxi a znalost dvou jazyků. Nemáte zájem o spolupráci? Taký se vám hlásí hodně dobrých kandidátů a nemáte jim co nabídnout? Ne, dobrého výrobního ředitele bohužel nejsme v současné době schopni uplatnit, většina klientů má stop stav. Sloučení pozic? A kdy odcházíte? ...“

Takové telefonáty jsou definitivně minulostí. Stejně tak jako škodolibé vědomí, že dnes firmy poradenské společnosti nepotřebují, jelikož nábor byl zastaven a spíše se propouští. S novým rokem přicházejí nové trendy na trhu personálního poradenství. Jaké budou?

Není pochyb o tom, že rok 2010 přinese pro oblast recruitmentu a přímého vyhledávání nové výzvy. Stejně tak jako je přinesl rok 2009 nebo 2008. Jaké budou ty letošní? Někteří odborníci již optimisticky hlásají, že vidí světlo na konci tunelu. Po strastiplném roce 2009 se začíná blýskat na lepší časy, je čas vyhrnout si rukávy a pustit se do práce. Jiní hodnotí první signály ekonomického oživení strážlivěji. Přestože se zdá, že ekonomiky se začínají pomalu nadechovat, bude to oživení po bezprecedentně nejsilnější recesi, kterou většina z nás měla možnost zakusit (pamětníkům recese ze 30. let se omlouvám). A jak zmínil Paul Volcker (bývalý šéf Fedu a poradce prezidenta Obamy pro ekonomické otázky) v rozhovoru pro časopis Business Week, letošní oživení bude pěkná „dřina“ a nová pracovní místa se budou objevovat velmi pomalu. Přestože již nebudeme

svědky masových propouštění, čeká nás pomalý proces přizpůsobování se nové situaci. Musí se obnovit investice, restrukturalizovat výroba do nové (mnohdy zelené) podoby. S tímto procesem bude nutně docházet k rozvoji nových odvětví spojených s trendy budování tzv. zelené ekonomiky.

Trh recruitmentu a přímého vyhledání se definitivně změnil. Přestože nebude pravděpodobně trpět šokovým zvratem, který prodělal v roce 2009, do rozmařile rozhazovačné a blahobytem přetékající podoby z let 2006 až 2008 se zcela jistě v blízké budoucnosti nevrátí. Podle nejnovějších čísel o vývoji na trhu lze

však být mírným optimistou. Jak potvrdil Brian Sullivan z CT-Partners', investičním společností začíná opět chutnat „riziko“ a investice stoupají. Začíná boj o nové talenty a zakázky na vyhledání kandidátů pro tento typ společností rostou. Stejný vývoj lze čekat

v oblastech, kam jejich investice budou směřovat. Pomalý, ale jistý nárůst logicky zaznamená oblast finančních služeb. Kromě obchodníků začíná nejen na Wall Street narůstat potřeba risk manažerů, auditorů a výkonných manažerů obecně. Změny organizační struktury a managementu a s tím spojené personální přesuny lze očekávat u penzijních fondů, které v souvislosti s recesí zaznamenaly ztráty velmi nepříjemné.

Jednoznačným trendem je však oblast energií, a to zejména tzv. zelených. V roce 2009, kdy došlo ke zmrazení úvěrů a obecně zvýšení obtížnosti pro získání dotací či dalších prostředků, byly projekty spojené s obnovitelnými zdroji energie pozastaveny. Některé trhy zaznamenaly v posledním čtvrtletí roku 2009 růst subjektů vstupujících na trhy spojených s energetikou, a to průřezově ve většině průmyslových odvětví. Znalostní ekonomika (produkty a služby), přestože v některých kruzích stále nepopulární, je spojena s optimalizací vstupů, vyšší efektivitou, nižší spotřebou zdrojů a v neposlední řadě i omezením plýtvání a znečištění. Její fungování či implementace otevírá prostor pro nové komerční aktivity a nové segmenty trhu. Pokud bude tento trend podpo-

(Pokračování na stránce 2)



Nezapomeňte si zajistit předplatné časopisu **HR Management** na rok 2010!

Objednávejte na

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Úřady práce zapsaly tisíce lidí

Úřady práce v ČR zatím necítí oživení ekonomiky, hospodářská krize podle nich ve většině regionů nepolevila. Za první tři lednové dny se na úřady nahlásily tisíce lidí, většinou je jich víc než loni za stejnou dobu, řekl ČTK zástupce pracovních úřadů. Minimálně do pololetí tak očekávají trvalý mírný růst míry nezaměstnanosti. Největším problémem všech regionů je zřejmě úbytek volných pracovních míst. Kromě krize se nyní projevuje konec sezonních prací zejména na stavbách, ale také v lesích a na polích, a dále pracovních smluv na dobu určitou. Hromadná propouštění přitom úřady evidují minimálně, firmy se ale zbavují lidí plíživě a nové přijímají sporadicky nebo dočasně a pouze jednotky pracovníků.

TIC: Většina zaměstnanců nehlásí nekalé praktiky, bojí se odvety

Téměř polovina zaměstnanců v ČR se na pracovišti setkala se závažným porušením předpisů nebo pravidel. Většina z nich však situaci nijak neřešila, případně ji pouze konzultovala s kolegy. Jen malé procento pracovníků se rozhodlo o věci informovat policii nebo jinou vnější organizaci. Lidé se totiž obvykle obávají odvety zaměstnavatele nebo nevěří, že jejich oznámení bude mít nějaký efekt. Vyplývá to z průzkumu české pobočky Transparency International (TIC).

Podle průzkumu, kterého se zúčastnila tisícovka zaměstnanců ve věku od 20 do 59 let, se pozorovaná závažná porušení předpisů na pracovišti týkala především zkracování pracovních a finančních informací nebo nerespektování vyhlášek, které by mohlo ohrozit bezpečnost či zdraví. Čtvrtina z těch, kteří porušení předpisů zjistili, na situaci upozornila vedení nebo svého nadřízeného. Jen 4 % svědků nekalého jednání se situací rozhodla řešit s některou vnější organizací. Více než třetina z těch, kteří se rozhodli něco podniknout, přinesl tento krok negativní důsledky – nejčastěji utrpěl jejich vztah s nadřízeným či s kolegy. Oznamovatel nekalých praktik na pracovišti se může obrátit např. na inspektorát práce, orgány činné v trestním řízení, ombudsmana, Českou obchodní inspekci, Českou inspekci životního prostředí, na média či na právní protikorupční poradnu a protikorupční linku 199, které provozuje česká pobočka TIC.

Pro zaměstnance, který na pracovišti zpozoruje závažné nekalé jednání prováděné se

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

řen nabídkou dotací, pak se projekty, které byly kvůli nedostatku finančních prostředků pozastaveny, rychle dočkají realizace. Ta s sebou přinese nové potřeby v personální oblasti.

Zajímavou oblastí je rozvoj tzv. společenských médií (social media). Facebook či Twitter se bezesporu staly trendy roku 2009. Raketový rozvoj spojený s nárůstem uživatelů je spojen s potřebou rozvoje nových platform, marketingových aktivit, a tedy i kreativních a obchodně orientovaných pracovníků.

Jistě existují ještě další sektory (biovýroba, zdravotnictví, školství), které mají potenciál pro rozvoj. Není však cílem tohoto zamyšlení podat vyčerpávající deskripci.

Kromě nových trendů přinese oblast recruitmentu a přímého vyhledání v postkrizovém období ještě jednu novinku. Je spíše retro charakteru a vrací nás do let, které předcházely tzv. zlatému období recruitmentu. Vybírávost! Stejně tak jako vnímáme celosvětové trendy i v malých příhraničních oblastech, kde prudce narůstá zájem např. o odborníky v oblasti fotovoltaických elektráren a projektů spojených s jejich budováním (a odhlížíme od spornosti efektu dotací), vnímáme změnu v rozhodování klientů. Služby personálněporadenských spo-

lečností se vracejí (musí vrátit) ke své původní funkci – výběru a hodnocení kandidátů. Nikoli pouhé honbě za nedostatkovým zbožím (rozuměj kandidáty), ale jejich profesionální selekci. Výběrová řízení dostávají opět svůj původní obsah. Místo jednoho kandidáta se jich nabízí více a hlavním cílem je optimální výběr. Úkolem poradenských společností se tak opět stává alchymie spočívající v odlišení těch, kteří mají pro výkon pozice požadované schopnosti, a těch, kteří nikoli. Jako bonus jsou ti nejlepší pak schopni nabídnout i profil nového zaměstnance včetně „návodu“ na jeho řízení a motivaci. Před zlatým obdobím bylo toto umění nejdůležitější know-how poradenských firem a jedním ze základních požadavků klientů, který se díky zoufalému nedostatku pracovní síly v posledních letech omezil na pouhou shánku vzácného zboží, bez důrazu na jeho kvalitu. Tento trend tak s sebou nese novinku, která zasáhne sektor personálního poradenství možná nejsilněji. A to požadavky na kvalitu a nároky kladené na ty, kteří tyto služby poskytují. To může představovat pro současný trh personálního poradenství opravdovou revoluci.

Mgr. Veronika Rudolfová, Ph.D.
HOFÍREK CONSULTING

TRH PRÁCE

Výpověď v ČR – nejpodrobněji odůvodněná z celé Evropy

Zaměstnanci v Česku mohou dostat výpověď jen z podrobně vymezených důvodů. To je v porovnání s ostatními evropskými zeměmi spíše výjimečné. Podobně konkrétní je u vyjmenování důvodů k propuštění ze zaměstnání jen Slovensko, a to díky společnému dědictví starého zákoníku práce z roku 1965. Vyplývá to z porovnávací studie právní úpravy výpovědí, jež provedla společnost Deloitte v 18 evropských zemích. „Taxativní vymezení výpovědních důvodů překvapivě není zcela typické ani pro země bývalého východního bloku. Naopak, v tak sešňéřované podobě, jakou užívá český, a potažmo slovenský zákoník práce téměř nemá v EU obdobu,“ konstatoval Petr Suchý, advokát spolupracující se společností Deloitte. „Efekt současné úpravy je spíše diskutabilní, neboť vedlejším produktem neflexibilního rozvázání pracovního poměru může být v řadě případů deformace soutěže na trhu práce,“ dodal Petr Suchý.

Požadavek odůvodněnosti výpovědi dané zaměstnavatelem existuje ať obecněji či konkrétněji v každém z analyzovaných národních pracovních-právních systémů. Ve „starých“ členských zemích EU převládá spíše jen obecně formulovaný požadavek odůvodněnosti výpovědi. České pojetí důvodů k výpovědi je jako ochrana zaměstnanců srovnatelné snad jen s jiným evropským unikátem – předchozím souhlasem příslušného správního orgánu s výpovědí zaměstnavatele v Nizozemsku. „Český zákonodárce bohužel propásl příležitost při nedávné komplexní rekodifikaci zákoníku práce při-

jmout kodex odpovídající potřebám moderního evropského státu a ponechal řadu institutů v podobě poplatné době před 45 lety,“ uvedl Petr Suchý.

Jako víceméně standardní prvek ochrany zaměstnanosti je při rozvázání pracovního poměru výpovědi zaměstnavatele v evropských zemích obvyklá určitá výpovědní doba, většinou v trvání týdnů, někde i měsíců. Na rozdíl od podrobného stanovení důvodů k výpovědi není český právní řád u výpovědní doby k zaměstnancům zdaleka nejvelkorysejší. Např. Rakousko, Dánsko, Norsko a Švédsko mají, zpravidla v závislosti na délce trvání pracovního poměru, až šestiměsíční výpovědní dobu. V jiných evropských státech je naopak určitá výpovědní doba zavedena jen jako kompenzace při výpovědi zaměstnavatelem bez uvedení důvodu.

Ještě širší spektrum řešení lze nalézt v jednotlivých evropských legislativách v otázce odstupného či jiné kompenzace při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodů na jeho straně: od ponechání na smluvní volnosti stranám k úpravě v pracovních smlouvách přes povinné pojištění či účast v určitém fondovém systému, odstupné hrazené zaměstnavatelem z vlastních prostředků při bezdůvodných propouštěních, nebo naopak odstupné jen při propuštění z určitých důvodů, odstupné v unifikované výši a oproti tomu odstupné ve variabilní výši, zpravidla podle délky trvání pracovního poměru, odstupné jako alternativa výpovědní doby, odstupné stanovené na návrh soudem atd. (red)



(Pokračování ze stránky 1)

souhlasem nadřízených a informuje o nich osoby nebo instituce, jež mohou sjednat nápravu, se v zahraničí vžilo označení whistleblower. „Z lidí, kterým poskytujeme rozšířenou právní pomoc, se dá za whistleblowery označit 15 %,“ uvádí vedoucí protikorupční právní poradny TIC Petr Jansa.

S počítačem umí dobře pracovat třetina úředníků



S počítačem umí dobře pracovat třetina úředníků, 15 % nezná ani základy. Polovina lidí zaměstnaných ve státní správě přitom umí používat počítač jen zčásti. Vyplývá to z testů pro tzv. řidičák na počítač (European Computer Driving Licence-ECDL) za poslední tři roky. Podle Jiřího Chábery, který v ČR testování EC DL řídí, by ale podobně dopadli i zaměstnanci v jiných profesích. I ti, kteří s počítačem denně pracují, přitom totiž často neumějí používat základní funkce.

Na počítačový kurz budou moci chodit od druhé poloviny tohoto roku lidé i zdarma. Projekt EU za 3 až 4 mld. Kč umožní počítačové či jazykové vzdělávání až 800 tisícům Čechů žijícím mimo Prahu. Pokud by chtěli potvrzení o počítačové kvalifikaci, mohou si udělat „řidičák na počítač“. Po kurzu EC DL obdrží mezinárodní certifikát, který prokazuje znalost základní terminologie a práce s internetem a tabulkami. Testování se provádí na 150 místech v ČR. Samotný test stojí kolem 2500 Kč, některé školy jej však nabízejí zdarma nebo za minimální poplatek.

Senioři pouze na dobu neurčitou

Ke svému důchodu si v současnosti přivydělává asi 190 tisíc důchodců, říkájí data ČSÚ. Toto číslo se v posledních letech významně zvyšuje. Od 1. 1. 2010 se na pracující seniory začala vztahovat stejná pravidla jako na všechny ostatní zaměstnance: Podniky smějí důchodce zaměstnávat na dobu určitou pouze první dva roky, poté s nimi musí uzavřít kontrakt na dobu neurčitou.

Jazyky pro zdravotně postižené

Zdravotně postižení občané si mohou rozšířit své jazykové vzdělávání. Jazyková agentura Skřivánek uzavřela smlouvu o spolupráci se společností CAR Club v oblasti jazykových služeb pro skupinu obyvatel se zdravotním postižením. Všichni držitelé průkazů ZTP a ZTPP, jejich opatrovníci i jejich nejbližší rodinní příslušníci, jichž je v ČR přes milion, tak budou moci využít některý z výhodných výukových balíčků či plošných slev agentury Skřivánek. Výhody, slevy a výukové balíčky na míru pro tuto skupinu obyvatel nabídne Skřivánek všem držitelům Handy Card. Tyto karty jsou určené pro osoby se zdravotním postižením a těm, kteří pečují o blízkou osobu se zdravotním omezením. (red)

FINANČNÍ MANAGEMENT

Co můžete (a v napjaté době musíte) chtít od svého finančního managementu

Účetnictví není jen nutné zlo a záminka pro úřady, jak komplikovat podnikatelům život. Dobře nastavené účetnictví je základem pro finanční management a pravá ruka podnikatele i manažera pro včasné a správné rozhodování.

Nemám rád slovo krize. Označuje situaci, kdy potíže dosáhnou velké intenzity a hrozí dalekosáhlé následky. Zároveň však značí bod, kdy průvodní jevy nemoci dostoupí svého maxima a nastává obrát k lepšímu – k uzdravení pacienta. Protože nikdo neví, kdy obrát k lepšímu skutečně nastane, je předčasné hovořit nyní o krizi. Připouštím však, že má to slovo určitou přitažlivost pro všechny, kdo potřebují z jakéhokoliv důvodu dodat své zprávě na dramatickosti. Ať už ale označíme současný propad důvěry, poptávky a výroby jakkoliv, je zřejmé, že má významný dopad na hospodaření firem i jednotlivců. V takové době firmy i jednotlivci své ekonomické počínání zkoumají pečlivěji než v dobách hojnosti. Výdaje, které lze odložit, se odkládají na „potom“, nezbytné výdaje se alespoň redukuje. V domácnosti takovou inventuru nutného a zbytečného zvládne selský rozum (tedy v té většině domácností, jež jsou nadány aspoň elementární dávkou ekonomické přičetnosti). Nové auto je jistě hezká věc, ale to staré ještě může sloužit další dva roky, a nebude-li zbytné, i déle. Dovolená u moře potěší, ale objevovat krásy Čech má také svoje kouzlo. S tím si poradí každý sám.

S čím si vystačíme doma, v podnikání nás může zavést na smetli. Není náhoda, že první zmínky o systému podvojného účetnictví, jak jej známe dnes, pocházejí již z let 1492–94. Tehdy italský františkánský mnich a matematik Luca Pacioli položil základy vedení účetních knih v systému podvojného účetnictví. Důvodem byla rostoucí složitost transakcí, které prováděly kupci v Benátkách, a také rozvoj souvisejících finančních služeb. Na těchto základech byl později vystavěn systém manažerského účetnictví a finančního řízení a dnes má finanční management řadu nástrojů pro řízení firem od velikosti stánku s hot dogy až po globální korporace. Potíž je v tom, že finanční intuice ještě tak stačí na vedení podniku „nákup zboží – zdražení o 50 % – prodej zboží“. Když však přidáte záležitosti spojené s expirací, financováním, daňovou agendou, časovou hodnotou peněz, příspěvkem na úhradu fixních nákladů, řízením provozního kapitálu a peněžních toků, celá věc je najednou nepřehledná, a nemáte-li po ruce vhodný nástroj, dopouštíte se zbytečných neefektivit.

Pravda, můžete být geniální a z hlavy finančně obsáhnete vývoj, výrobu, distribuci, prodej a servis celého portfolia spotřební elektroniky včetně licenčních poplatků a mezinárodních smluv o zamezení dvojímu zdanění. V takovém

případě ale rozhodně uděláte lépe, když vystudujete teoretickou fyziku a proslavíte se něčím podobným jako Albert Einstein svou teorií relativity. Rozhodně si vás bude pamatovat více lidí, než když díky své genialitě ušetříte náklady na dobrého finančního manažera.

Angličtina rozlišuje mezi „bookkeeping“, tedy „vedením knih“ a „accounting“, účetnictvím, tedy tím, co je určitá nadstavba nad vedením knih – výkaznictví, manažerské účetnictví, finanční management. Čeština toto rozlišení postrádá, obojí se překládá jako účetnictví, a proto dochází občas k nedorozuměním.

Zatímco vedení knih je exaktní disciplína s jasně definovanými předpisy, pravidly a postupy, kde se cení především přesnost a důraz se klade na detail, účetnictví má širší záběr, hovoří spíše o principech a zásadách než o konkrétních pravidlech. Účetní by měl vidět věci v souvislostech, mít schopnost nadhledu a odstupu. Měl by být schopen nastavit pravidla pro daný podnik tak, aby byla v souladu s obecnými principy.

Vedení knih je ono „nutné zlo“ vyžadované legislativou, kontrolované daňovými úřady. Účetnictví má za úkol poskytnout manažerům na všech úrovních řízení především relevantní, přiměřeně přesné, podrobné, včasné a spolehlivé informace potřebné k vedení podniku. Takto klíčové sdělení pro jistotu zopakujeme: Smyslem účetnictví je dát manažerům informace pro řízení společnosti. Včas. Spolehlivě. V potřebném detailu. Bez náležitých informací je veškeré rozhodování jen hra s náhodou.

Hovoříme-li o finančních informacích pro manažery, máme na mysli nejen finanční výkazy, které se sestavují jednou za rok. Ty jsou svou frekvencí a úrovní podrobnosti vhodné pro investory, akcionáře na výroční valné hromadě, finanční úřady a externí analytiky veřejně obchodovaných společností, rozhodně ale nemohou sloužit pro potřeby vedení společnosti. A v období nadcházejících těžkostí už vůbec ne – útlum poptávky nastává postupně od ledna, finanční výkazy budou hotovy v březnu následujícího roku. Tou dobou už společnost nemusí existovat. Správně nastavené účetnictví a finanční řízení dává manažerům na všech úrovních potřebné informace. Včas. Přesně. Spolehlivě. Obchodníci musí mít k dispozici informace o pohledávkách po splatnosti každý týden. Nebo lépe denně – nikdo není blíže zákazníkům než právě oni. Výrobní ředitel musí mít k dispozici výsledkovku za jednotlivé řady výrobků do týdne po skončení měsíce. Nebo jednou za týden. Nikdo nedokáže přijmout potřebná opatření dříve a lépe než on. Nákupní manažer musí mít v ruce ceny komodit průběžně. Banky znají měnové kurzy, úro-

(Pokračování na stránce 4)



Jan Vaněček

Newsletter **HRM line** vydává **Economia a.s.**
ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

PERSONALIE

• V souvislosti s transformačním projektem evropské divize pojišťovací skupiny **Aviva** se celé současné vedení jejího zastoupení v ČR rozhodlo na základě jednání a dohody se zastupci skupiny dát své funkce k dispozici. K odchodu vedení dojde nejpozději k 30. 4. 2010. Společnost opustí generální ředitel a předseda představenstva **Karel Veselý**, ředitel pro obchodní rozvoj a člen představenstva **Libor Novák** a **Josef Holub**, finanční ředitel a člena představenstva. Provozní ředitel a člen představenstva **Karel Dejmek** ukončil své působení u Aviva již k 31. 12. 2009. Skupina Aviva hodlá v ČR působit i nadále právě prostřednictvím nové panevropské platformy se sídlem v Irsku.

• **Martin Krejčí**, advokát dlouhodobě působící v advokátní kanceláři **Kocián Šolc Balaščík**, byl s účinností od 1. 1. 2010 jmenován novým partnerem KŠB. Kancelář má tak nyní celkem devět partnerů a dále v ní působí téměř sedmdesát právních a daňových specialistů.

• Výkonný ředitel pro střední a východní Evropu a jednatel společnosti **Olympus Czech Group Petr Hanzlík** ukončí působení v těchto funkcích. Od 1. 2. jej nahradí výkonný ředitel a člen správní rady Olympus Europa Holding **Stefan Kaufmann**. Hanzlík bude následující rok působit ve firmě Olympus Czech Group jako poradce vedení.

• Společnost **IBM** oznámila jmenování **Vladka Šlezingra** generálním ředitelem IBM České republiky. Šlezinger na tento post nastupuje po **Aleši Bartůňkovi**, který byl povýšen na pozici viceprezidenta Systems and Technology Group IBM pro střední a východní Evropu.

• **David Duroň** se stal ředitelem prodeje pro firemní zákazníky **Vodafone** z řad menších firem a podnikatelů. Do českého Vodafone se David Duroň vrací z londýnské centrály operátora. Před nástupem do společnosti Vodafone zastával pozici generálního ředitele internetového portálu Atlas.cz.

• Ředitelem marketingu společnosti **Wüstenrot** je od 1. 1. 2010 **Michal Hrbotický**, který do Wüstenrotu přišel z marketingové výzkumné agentury GfK Czech.

• Obchodním ředitelem výrobce stavebnin **Baumit** se stal **Zdeněk Fluxa**. Na pozici vystřídal **Jiřího Kralerta**, který ve společnosti zůstává jako poradce ředitele. Fluxa přišel do Baumitu z firmy Dektrade, kde šéfoval divizi tepelně izolačních systémů, suché výstavby, stavebních výplní a stavební chemie.

• Viceprezidentem pro regionální prodej ve východoevropské divizi společnosti **GE Energy Infrastructure** byl jmenován dosavadní prezident GE Energy Infrastructure pro střední a východní Evropu, Rusko a Společenství nezávislých států **Rod Christie**.

(Pokračování ze stránky 3)

kové sazby a ceny akcií neustále – bez přestání sledují pohyb na burzách. Elektrařské společnosti obchodující na energetické burze vědí v reálném čase, kolik je stojí výroba elektřiny. Pokud by to nevěděly, dělaly by chybná rozhodnutí. Dlužno dodat, že informace samy o sobě nestačí – bez nich to nepůjde, ale je třeba udělat ještě další krok. Ten již směřuje za hranice finančního managementu a zabývá se motivací. Jsou to lidé na všech úrovních společnosti, kdo rozhoduje o výsledku. Jsou to lidé, kdo ovládají technologie a určují spotřebu energií, materiálu a ovlivňují kvalitu výrobku nebo služby. Bez informací řídí naslepo. Bez motivace se jen pohodlně vezou.

Nastavte své účetnictví tak, aby sloužilo vašim zájmům. Využijte to, co Luca Pacioli

shrnuje na úsvitu moderního věku pro benátské kupce ve svém pojednání *Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalita* a na čem stavěly generace jeho následovníků. Ušetřete si více než pět století pokusů a – mnohdy drazé zaplacených – omylů.

Jan Vaněček, managing partner
pinn partners s.r.o.



Jan Vaněček je zakládajícím členem společnosti pinn partners, která se specializuje na poradenské služby malým a středním společnostem. V současnosti se zabývá poradenstvím v oblasti finančního řízení a restrukturalizací podniků, které procházejí obdobím ztíženého řízení svých peněžních toků.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte, my odpovídáme... Termín vyplácení mzdy

V pracovní smlouvě mám uvedeno: „Mzda je vyplácena zpětně jedenkrát měsíčně v obvyklém výplatním termínu zaměstnavatele. Obvyklý výplatní termín je 10. den následujícího kalendářního měsíce.“ Zaměstnavatel mi však mzdu za listopad nevyplatil ani po uplynutí 15 dnů od obvyklého výplatního termínu. Můžu v takovém případě ukončit pracovní poměr?

Zákoník práce stanoví, že zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody. Zákoník práce dále stanoví, že mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo plat. V případě, že pracovní smlouva, popř. vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva nestanoví, že mzda je splatná k 10. dni následujícího kalendářního měsíce, je nejzazší termín splatnosti mzdy poslední den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla práce vykonána. Jelikož ve vašem případě pracovní smlouva nestanoví termín splatnosti mzdy, ale jen obvyklý výplatní termín, nenastává splatnost mzdy za měsíc listopad v obvyklém výplatním termínu zaměstnavatele, tj. 10. 12., ale až 31. 12., přičemž vycházíme z toho, že vnitřní předpis či kolektivní smlouva nestanoví splatnost mzdy jinak.

V případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (tj. nikoli po uplynutí obvyklého výplatního termínu), je zaměstnanec oprávněn podle § 56 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr. V takovém



případě má zaměstnanec rovněž nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku.

Ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením ze strany zaměstnance však lze pouze v případě marného uplynutí 15denní lhůty ode dne splatnosti mzdy. Ve vašem případě tedy začíná 15denní lhůta pro dodatečnou výplatu mzdy plynout od 1. 1. 2010 (nestanoví-li vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva jako datum splatnosti mzdy právě obvyklý výplatní termín). Ukončit pracovní poměr okamžitým

zrušením je tak v takovém případě možné nejdříve 16. 1. 2010.

Kdyby zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr po uplynutí 15denní lhůty ode dne obvyklého výplatního termínu zaměstnavatele, šlo by o neplatné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Neplatné zrušení pracovního poměru zaměstnancem může vést k nároku zaměstnavatele na náhradu škody, která byla zaměstnavateli způsobena v důsledku bezdůvodné absence zaměstnance v práci. Zaměstnavatel by rovněž mohl dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci nebo v závislosti na míře intenzity porušení se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V obou výše uvedených případech nemá zaměstnanec nárok na odstupné.

Aleš Klech a Anna Staňková
Advokátní kancelář Havel & Holásek

• Generálním ředitelem brněnské strojírenské společnosti ALTA, a.s., je od Nového roku **Martin Bajer**. Bajer ve funkci střídá **Martina Belzu**, který bude nadále členem představenstva ALTA, a.s., a šéfem představenstva jejích dceřiných firem. Bajer dosud ve skupině působil jako ředitel a předseda představenstva dceřiné společnosti **Kuličkové šrouby Kuřim**. Jeho pozici od 1. 1. převzal dosavadní finanční ředitel a místopředseda představenstva této firmy **Pavel Šafránek**.



• Do advokátní kanceláře **ROWAN LEGAL** nastoupili od ledna 2010 dva senior právníci s mezinárodním vzděláním i zkušenostmi, **Zbyněk Loeb** a **Jiří Černý**. Oba jsou experty na právo ICT, a dále tak posílí jednu z hlavních právních specializací společnosti. Zbyněk Loeb je jediným právníkem ze střední a východní Evropy, který je členem IT Law Europe, volného sdružení evropských právníků specializujících se na technologické právo. Je také zástupcem pro ČR a SR ve sdružení International Technology Law Association. Jiří Černý přichází ze společnosti British Telecom Global Services.

• Viceprezidentem **Českých aerolinií** pro lidské zdroje, informační technologie a právní záležitosti je od 16. 1. **Josef Adam**, který donedávna působil jako právník Letiště Praha. Adam střídá **Marcelu Hrdou**, která funkci zastávala dočasně a od ledna se stala generální ředitelkou **České pošty**.

• Do funkce Managing Partner společnosti **PRK Partners** byl od 1. 1. 2010 jmenován **Jan Kohout**, který je zodpovědný za řízení pražské kanceláře PRK Partners. Současně byli jmenováni novými partnery advokátní kanceláře **David Bregar** a **Jaroslav Škubal**.

• Výkonným ředitelem **Cleverlance Slovakia**, dceřiné společnosti Cleverlance Enterprise Solutions, je **Miroslav Kolár**. Přichází ze SAS Slovakia.

• Generálním ředitelem skupiny **Siemens** v České republice je od ledna dosavadní ředitel společnosti Siemens Industrial Turbomachinery v Brně **Eduard Palíšek**. Nahradil **Pavla Kafku**, který ke konci roku po 15 letech z funkce odešel.

• Poradenskou společnost **Wood & Company** nově povede **Alan Apter**, který nastoupí na pozici výkonného předsedy a zároveň se stane členem představenstva holdingu Wood & Company Group.

• Vedoucím divize Volkswagen Užitkové vozy společnosti **Import Volkswagen Group** se stal dosavadní šéf oddělení ojetých vozů auto-plus **Patrik Fejtek**. Funkci po 12 letech opouští **Dušan Blaško**, odejde do důchodu a bude dál působit jako odborný poradce nového generálního ředitele.