

line

HRM

30. 4. 2010
číslo 9

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

VZDĚLÁVÁNÍ

Možnosti využití fondů EU pro vzdělávání pracovníků

Současnost klade velké nároky na kvalitu pracovních sil. Je také v zájmu samotných obchodních společností, aby o kvalitu svých zaměstnanců pečovaly a hledaly cesty, jak zvyšovat jejich kvalifikaci. Zajištění dalšího vzdělávání zaměstnanců však není levná záležitost. To si uvědomují také kompetentní orgány EU, proto byl zřízen Evropský sociální fond, jehož hlavním cílem je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. V období let 2007 až 2013 má také Česká republika jedinečnou možnost z prostředků ESF čerpat finanční prostředky na rozvoj vzdělanosti a lidských zdrojů obecně (pro ČR 3,8 mld. eur).

V tomto článku se zmíním pouze o dvou operačních programech, které podporují vzdělávání v obchodních společnostech. Jsou to OP Lidské zdroje a zaměstnanost a OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

Lidské zdroje a zaměstnanost

Tento OP je sestaven z šesti tzv. prioritních os, z nichž je však pro podnikatelské subjekty vhodná pouze jedna, a to Prioritní osa 1 – Adaptabilita. Ta je zaměřena na rozvoj odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů a rozšiřování možností pro uplatňování pružnějších forem zaměstnávání a zavádění moderních forem systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů. Tato prioritní osa rovněž podporuje rozvoj specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Tato oblast podpory je vhodná i pro nevýrobní subjekty.

Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Podobně jako OP Lidské zdroje a zaměstnanost i tento OP je sestaven z několika prioritních os. V tomto případě je jich celkem pět. Na

čerpaní finančních prostředků z tohoto OP se mohou podílet převážně organizace působící ve vzdělávání (vzdělávací agentury apod.) a kariérovém poradenství, které pak poskytují služby třetím stranám (zaměstnavatelům, školám apod.), školská zařízení či instituce zabývající se výzkumem a vývojem.

Pro potřeby podnikatelských subjektů lze také uvažovat o Prioritní ose 2 – Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj. Tato oblast podpory je však převážně určena podnikům, které se zabývají výzkumem a vývojem nebo úzce spolupracují na výzkumných a vývojových projektech s vysokými školami. Z výše uvedeného vyplývá, že cílová skupina, již je tento OP určen, je omezená.

Výrobní podniky mohou žádat o podporu na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců prostřednictvím CzechInvestu. Jde zejména o Globální grant Educa, který je zaměřen na další profesní vzdělávání zaměstnanců podnikatelských subjektů v oblasti průmyslu (formálně tento grant spadá pod OP Lidské zdroje a zaměstnanost) nebo program Školící střediska pro subjekty, které mají v úmyslu zřídit prostory pro školení, další vzdělávání svých zaměstnanců. Tento program je vhodný i pro subjekty, které se nezabývají výrobou.

Obecně platí, že každý zájemce o finanční podporu z fondů EU musí sledovat vyhlašování tzv. výzev. V nich se dozví konkrétní podmínky, které musí splnit pro udělení dotace, i potřebné časové údaje, např. kdy musí návrh svého projektu odevzdat na příslušném úřadu apod. Samotná administrace (tvorba projektů, zpracování žádostí apod.) bývá, bohužel, poměrně složitá. Větší firmy proto často zaměstnávají pracovníky, kteří celou problematiku

(Pokračování na stránce 2)



Čtete odborný měsíčník



HR Management

- Umíte hodnotit opravdu efektivně?
- Trendy trhu práce v době krize
- Absolventi a řízení kariéry
- Koučování a MBA
- Flexibilita práce

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:
tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Open University Business School hlásí zvýšený zájem o stipendia

Největší manažerská škola v Evropě a poskytovatel MBA vzdělávání The Open University Business School hlásí posledních 16 stipendií. Ta škola uděluje v rámci oslav 20 let svého působení v ČR. Šanci na získání stipendia má každý manažer se zájmem o vlastní rozvoj. Výše stipendia je srovnatelná s výší dotace ze strukturálních fondů EU. Získat je ale nesrovnatelně jednodušší.

Vysoký zájem o prestižní manažerské vzdělávání potvrzuje trend z období hospodářské recese. Řada firem se rozhodla připravit své manažery na období hospodářského růstu, čímž by získaly konkurenční výhodu na trhu. Po prvních pozitivních informacích, že se ekonomiky pomalu začínají dostávat ze svého dna, se rozhodují, zda nevyužijí šance a nerozšíří svým manažerům vzdělání a dovednosti.

„Výhodou je zejména to, že studenti získané poznatky ihned využijí v praxi. Pozvedají firemní kulturu a objevují cestu, jak zvýšit výkonnost firmy a předcházet dopadům hospodářské recese. A zaměstnavatelé vědí, že příspěvkem na vzdělání svých manažerů netratí, naopak získají. Školné si mohou navíc promítnout do svých nákladů,“ uvedl regionální ředitel Jakub Vlček.

(red)

Zaměstnavatelé by neměli dostávat příspěvek za benefity

Zaměstnavatelé by už neměli pobírat státní příspěvky na zaměstnávání postižených za tu část platu, kterou jim vyplácejí v benefitech. Novelu zákona o zaměstnanosti, která má pravidla pro poskytování příspěvku zpřísnit, 23. dubna schválil Senát. Novelu iniciovali poslanci proto, že invalidé často nemají možnost kvůli svému postižení benefity využít. Návrh nyní dostane k podpisu prezident Václav Klaus.

(Pokračování na stránce 2)

HR MEETING

setkání odborníků z oblasti Human Resources se koná 15. června 2010

Odměňování a motivace zaměstnanců v období změn

Více informací a registrace na www.konference.ihned.cz nebo na 233 071 431

Odborný garant:

PRICEWATERHOUSECOOPERS

Exkluzivní partner:



www.seky.cz

Partner:



www.educity.cz

Organizátor:



(Pokračování ze stránky 1)

dotací EU sledují a jednotlivé záměry pro daný podnik zpracovávají. Menší společnosti pak často k těmto účelům najímají externí „zpracovatelské“ agentury, které tuto práci udělají za ně, nechají si však samozřejmě zaplatit. Cena za zpracování se pohybuje, podle výše požadované dotace, v rozmezí několika desítek tisíc korun, ale může překročit i několik set tisíc korun. K tomu pak přistupuje procentuální podíl na získané dotaci (nejčastěji v rozmezí 2 – 6 % ze získané dotace).

Každá firma využívající služeb „zpracovatelské“ agentury by měla ve svém vlastním zájmu věnovat dostatek času jejímu výběru. I zde platí, že se na trhu pohybují zpracovatelé různé kvality a výběrem nekvalitního zpracovatele lze poměrně snadno přijít o vynaložené prostředky. Asi nejobjektivnějším kritériem pro hodnocení agentur je porovnání jejich úspěšnosti při získávání dotací, a to v poměru úspěšných i neúspěšných žádostí.

KOUČINK

Nikoliv boj, ale respekt

Uplynulé měsíce krize uvedly lidi ve firmách do jakési permanentní bojové pohotovosti, nicméně trh se pomalu rozbíhá a zůstávat v tomto stresujícím nastavení není zdravé ani moderní. A přitom stále mnoho firem na našem trhu to od svých zaměstnanců vyžaduje.

Jsou to často firmy s klasickou hierarchickou organizační strukturou, kde obvykle jeden vrcholový manažer řídí několik podřízených, ti řídí své podřízené až se po 5 až 15 patrech proporcujeme k těm, co opravdu něco „vyrábějí“. Pátráme-li po kořenech tohoto uspořádání, v uších nám zahřmí armádní hantýrka: „Musíme mít agresivní strategii a jako jeden šik zaútočit na pozice konkurence!“ „Dobře organizovaná armáda obchodníků zvládne jakoukoli výzvu!“ Šéfové těchto firem, patrně inspirováni válečnými poli, věří, že dobře zorganizovaná mašinérie jim pomůže k „dobytí“ tržního podílu. Tato strategie mohla fungovat v období, kdy krize na světových trzích vrcholila, když jsou ale lidé dlouhodobě udržováni v „bojové pohotovosti“, popisují stejné pocity jako vojáci po dlouhém nasazení.

- Cítí únavu, apatii, cynismus, nechut' a ztrátu víry v budoucnost.
- Kvůli tomu se vedení těchto firem u svých lidí potýká s nedostatkem aktivity, malou, nebo žádnou tvořivostí, chybí inovace. Pracovní doba se nevyužívá efektivně atd.
- Tyto firmy pak své potíže většinou řeší represemi, či pořádají další školení.

Myslím si, že to není lék na jejich problémy. Zakopaný pes je v samotném přístupu těchto firem k lidem dle šablony: „Já jsem tvůj šéf a vím všechno lépe než ty!“ „A ty budeš poslouchat!“ Jak z toho ven? Těm, kdo hledají nové cesty vedení lidí, mohou jako kouč nabídnout cestu pomocí koučovacích principů. Záměrně

Na závěr pak ještě jedno upozornění. Většina soukromých subjektů žádá o dotace v tzv. režimu de minimis, což znamená, že mohou dosáhnout v průběhu šesti let na dotace v celkové výši 200 tisíc eur. V rámci jedné žádosti pak podle velikosti podniku (malý – střední – velký podnik) mohou dostat dotaci ve výši 60, 50 nebo jen 40 % tzv. celkových způsobilých výdajů, i tady ovšem existují výjimky.

Pro ty, kteří se chtějí o možnostech získávání dotací z fondů EU dozvědět více, můžeme doporučit návštěvu celé řady webových stránek, za všechny uvádíme např.:

<http://www.strukturalni-fondy.cz/>,

<http://www.esfr.cz/>,

<http://www.czechinvest.org/>.

Mgr. Jan Šindelka
projektový manažer

pro výběr ze strukturálních fondů EU
PROFACTOR STRATEGY s.r.o.

hovořím o koučovacích principech. Řada lidí se domnívá, že koučování je technika kladení otázek, kterými „dostanu“ koučovaného tam, kam chci, ale dobře kladené otázky by měly hlavně pomáhat v naplňování DUO principů. Tyto principy jsou klíčovou podstatou koučování a koučovacího stylu vedení, které mohou pomoci k vysokému výkonu, rozvoji a konkurenceschopnosti.

1. Sebedůvěra a důvěra (D) vychází z postoje, že každý z nás je vybaven úžasnou schopností učit se a rozvíjet, díky které jsme schopni jakékoli změny. Pokud ji opravdu chceme.



2. Uvědomění/neposuzující pozorování (U), které ovlivňuje „jasnost“ pohledu na sebe i okolí, pomáhá kritickému myšlení a přímo ovlivňuje kvalitu rozhodování. Čím více aspektů dané situace vnímám (bez emočního náboje kladného či záporného), tím jistěji se cítím při rozhodování o cíli, kterého chci dosáhnout. Tím více „dat“ při analýze současné situace získávám a inspirace k možným řešením přichází jakoby sama od sebe.

Uznávaný britský kouč John Whitmore vysvětluje jeden z aspektů neposuzujícího pozorování na jednoduchém příkladu z tenisu. Buď si můžeme říci: „Hraju úplně špatně!“ (emoce), nebo: „Zahrál jsem třikrát ven z kurtu a třikrát dovnitř.“ (fakta).

3. Odpovědnost – odvaha k volbě (O) mi pomáhá k zodpovědnosti a pocitu „vlastnictví“ života. Jsem to já, kdo rozhoduje o mém životě a má v každé situaci možnost volby. Díky vysoké jasnosti pohledu na situaci jsem si vědom důsledků svých rozhodnutí a přijímám je.

Michal Ondráček, Koučink Centrum

www.koucinkcentrum.cz

(Pokračování ze stránky 1)

Poslankyně Vladimíra Lesenská (ČSSD) uvedla, že někteří zaměstnavatelé nutí handikapované pracovníky podepisovat nevýhodné pracovní smlouvy. Část mzdy jim pak vyplácejí prostřednictvím benefitů, například formou poukázek na masáže a podobně. Z obavy ze ztráty zaměstnání postižení tyto dohody uzavírají. Zaměstnavatelé by proto nově měli dostávat státní příspěvek pouze za tu část platu, kterou vyplátí v penězích. V současnosti pobírají 8000 Kč na postiženého bez ohledu na to, kolik mu za práci zaplatí.

MPSV schválilo firmám programy na školení za dvě miliardy korun

Ministerstvo práce a sociálních věcí rozdělilo téměř 2 mld. ze 4,5 mld. Kč v programu „Školení je šance“. Výběrové komise doporučily k financování 481 projektů za téměř 1,9 mld. Kč. Vyplaceno z nich už bylo 296 mil. Kč. Celkem MPSV přijalo 1803 žádostí za 8,6 mld. Kč. K podpoře nebylo doporučeno 291 projektových žádostí, a to v různých fázích hodnotícího procesu. Oznámila to tisková mluvčí MPSV Štěpánka Filipová.

V rámci všech předložených projektových žádostí by mělo být podpořeno 242 910 zaměstnanců. Finanční prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu, určené na výzvu „Školení je šance“, tak umožní zvýšit kvalifikaci a rozšířit odborné vzdělání např. zaměstnancům Pivovaru Staropramen, výrobce mléčných výrobků Madeta nebo textilních závodů Veba. Realizují se také projekty vzdělávání pro regionální prodejce vydavatelství Vltava-Labe-Press, pracovníky Vitany nebo zaměstnance společnosti Primalex.

Výzvu pro předkládání grantových projektů „Školení je šance“ vyhlásilo MPSV 23. března 2009 v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Výzva společně s projektem „Vzdělávejte se!“ představuje opatření, které má pomoci zaměstnavatelům překonat dopady světové hospodářské krize, jako jsou snížení pracovních zakázek a propouštění zaměstnanců. Ukončení celého hodnotícího procesu výzvy „Školení je šance“ se předpokládá ve druhé polovině roku 2010.

V ČR ubylo 10 tisíc podnikatelů

Počet podnikatelů, kteří si samostatnou výdělečnou činnost skutečně vydělávají, klesl v ČR v 1. čtvrtletí o 10 tisíc na 946 tisíc. Vyplývá to z evidence České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). V roce 2009 počet podnikatelů, tedy soukromých lékařů, umělců nebo zemědělců, stoupl o 17 tisíc na 956 tisíc. Počet podnikatelů, kteří jsou povinni platit zálohy na důchodové pojištění, klesl podle ČSSZ v 1. čtvrtletí proti stejnému období loni o 39 tisíc na 718 tisíc. Počet podnikatelů, kteří si platí nemocenské pojištění, se dále snížil o 43 tisíc na 135 tisíc. Zbývající živnostníci se pojišťují u komerčních společností nebo si vytvářejí rezervy pro případ nemoci. Tento postup obvykle volí proto, že se jim nemocenské pojištění nevyplácí. (Pokračování na stránce 3)

SOUTĚŽ

Manažerem roku 2009 se stal Zbyněk Frolík z Linetu

Vítězem soutěže Manažer roku 2009 se stal majitel společnosti Linet Zbyněk Frolík. Titul Manažerky roku pak získala generální ředitelka společnosti Vodafone Muriel Antonová. Výsledky 17. ročníku soutěže byly 22. dubna oznámeny na pražském Žofíně. Ve finále vybírala komise mezi 73 manažery a manažerkami.

V soutěži Top 10 získal nejvíc hlasů po Frolíkovi generální ředitel textilního závodu Veba Josef Novák. Třetí v celkovém pořadí byl Václav Beneš z Ústřední vojenské nemocnice, následovali šéf Školního lesního podniku Masarykův les Křtiny Jaroslav Martínek a Antonová.

Ocenění vynikající manažer malé firmy do 50 zaměstnanců dostal Petr Tlustý ze společnosti Transys. V kategorii středních firem do 250 zaměstnanců byl vybrán Pavel Pastorek z Templářských sklepů Čejkovice. V kategorii mladý manažerský talent do 35 let vyhrál Jan Marinov ze ŽDB Group. V rámci soutěže bylo ohodnoceno také 24 vítězných manažerů v jednotlivých odvětvích.



Manažerem a manažerkou roku 2009 jsou Zbyněk Frolík a Muriel Antonová.

V rámci soutěže Manažer roku jsou voleny osobnosti, které svým osobním přínosem výrazně pomohly k úspěchu své firmy a přispěly k rozvoji odvětví, v němž působí. Uchazeči mohou působit ve státních i soukromých společnostech, manažerskou funkci ovšem musí zastávat alespoň tři roky a sídlo jejich společnosti se musí nacházet na území Česka.

Loni se vítězem soutěže stal generální ředitel a předseda představenstva Třineckých železáren Jiří Cienčila. Titul Manažerky roku pak získala rektorka Vysoké školy finanční a správní Bohuslava Šenkýřová.

O rok dříve získali ocenění tehdejší předseda představenstva a generální ředitel pojišťovny Kooperativa Vladimír Mráz a ředitelka společnosti Diners Club Czech Eva Kárníková.

Soutěž pravidelně vyhlašuje Česká manažerská asociace, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Svaz průmyslu a dopravy ve spolupráci s Manažerským svazovým fondem.

NOVÉ TRENDY

V ČR přibývá podnikatelů využívajících virtuální kancelář

V Česku roste počet podnikatelů, kteří využívají virtuální kancelář. Zatímco loni ke konci března jich bylo asi 10 tisíc, letos jich je ve stejném období už téměř o 5000 více. Největší zájem je tradičně o virtuální kanceláře v Praze, nejvyšší nárůst ovšem zaznamenala Ostrava. Vyplyvá to z analýzy společnosti Office House, která se zabývá poskytováním obchodních sídel a provozováním virtuálních kanceláří.

Virtuální kancelář zákazníkům nabízí registrační sídlo nebo korespondenční adresu. Vedle toho může klient využívat i administrativní zázemí. Sídlo společnosti spravované prostřednictvím virtuální kanceláře má aktuálně v hlavním městě přes 11 tisíc podnikatelů, což je zhruba o 3000 více než ve stejném období loni, uvedla obchodní ředitelka Office House Mária Ščamburová. Zásadním důvodem zájmu o virtuální kancelář v Praze je podle ní především image. Řada podnikatelů ovšem prý stěhuje

svoje sídlo do Prahy také kvůli úřadům, které jsou v regionech daleko aktivnější než v hlavním městě. Výrazně vzrostl i počet uživatelů virtuálních kanceláří v Ostravě. Loni jich bylo okolo 750, letos je jich více než 1700. To je nárůst větší než 130 %, dodala Ščamburová. Virtuální kancelář v Brně pak nyní využívá okolo 1500 podnikatelů, což je zhruba o 500 více než v loňském roce.

Za rostoucím zájmem o virtuální kanceláře stojí podle Ščamburové především ekonomická krize. „Řada podnikatelů k nám přišla hlavně proto, aby ušetřili náklady za provoz klasické kanceláře. Tito podnikatelé nejčastěji pracují doma, my se jim pak staráme o provoz virtuální kanceláře, tedy na základě dohody jim podle stanovených instrukcí přijímáme a přeposíláme poštu, vyřizujeme telefonní hovory, zařizujeme řadu drobné administrativní práce,“ podotkla Ščamburová.

(Pokračování ze stránky 2)

V žádném jiném státě Evropské unie nemají živnostníci na ekonomiku země takový vliv jako v Česku. Firmy, které zaměstnávají jednoho až devět lidí, se na celkovém počtu podniků podílejí více než 95 % a jsou vůbec největším zaměstnavatelem. Práci u nich našla více než třetina všech zaměstnanců.

PERSONÁLIE



• **Best Communications** rozšiřuje svůj tým o **Danu Horalíkovou**, jež byla jmenována na pozici Account Executive, a o **Lukáše Tomise**, který nastoupil na pozici Account Manager. Dana Horalíková je absolventkou Fakulty multimediálních komunikací Univerzity Tomáše Bati. Pracovala pro agenturu Ipsos-Tambor a pak pro komunikační agenturu Thamesdown. Lukáš Tomis je absolventem FSV UK, na Curtin University of Technology v australském Perthu úspěšně absolvoval studia mezinárodních vztahů.

• Ředitelem **Nadace ČEZ** se stal **Ondřej Šuch**, který nahradil dosavadní ředitelku **Lucii Speratovou**. Nadace zastřešuje dárcovskou činnost energetické společnosti ČEZ. Profesionální zkušenosti nabyl v médiích a komunikačních agenturách, mj. působil jako vedoucí vnějších vztahů ve společnosti Skanska.

• Obchodní ředitelkou firmy **Netretail Holding**, jež je mateřskou společností internetového obchodu Mall.cz, byla jmenována **Jitka Dvořáková**. Vystřídala **Tomáše Jeřábka**. Předtím byla generální ředitelkou a marketingovou ředitelkou ve společnosti Philips.

• Obchodním ředitelem společnosti **TTC Telekomunikace** se stal dosavadní šéf strategického rozvoje dceřiné TTC Marconi **Lubomír Bokštl**. Nahradil tak **Vladimíra Karase**.

• Generálním ředitelem české pobočky společnosti **Konica Minolta** je od začátku dubna dosavadní výkonný ředitel **Tomáš Bednář**. Nahradil **Romana Tihelku**, který povýšil na post regionálního ředitele v zemích střední a východní Evropy včetně Ruska.

• Ředitelem českého a slovenského zastoupení německé automobilové značky **Opel** byl jmenován dosavadní prodejní ředitel **Pavel Šilha**. Dosavadní ředitel zastoupení **Stephane Chaville** značku Opel opustil.

• Generálním ředitelem společnosti **Volvo Auto Czech** bude dosavadní ředitel pro optimalizaci obchodů automobilky **Frank Versaevel**. Funkci převezme od **Grega Maruszewského**, který bude prezidentem automobilky pro východní a centrální Evropu. Versaevel pracuje pro Volvo devatenáct let.

ZVEME VÁS NA DISKUSNÍ SETKÁNÍ PRO MANAŽERY S ODBORNÍKY NA PRAVO A DANĚ:

Právní a daňová praxe – aktuální otázky v roce 2010

- Pracovněprávní problémy a s nimi související daňové otázky
- Rozhodčí řízení jako alternativa řešení sporů a role znalce ve sporech
- Insolvence, reorganizace a její daňové dopady

Program a termíny jednotlivých akcí najdete na www.glatzova.com a www.mazars.cz, v sekcích Aktuálně nebo Novinky. Registrovat se můžete telefonicky na 224 401 440 nebo e-mailem na konference@glatzova.com.

Odborní garanti a partneři:

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

MAZARS

Mediální partneři:

EKONOM

FINANČNÍ MANAGEMENT **HRM**

PRÁVNÍ RÁDCE **MODERNÍ ŘÍZENÍ**

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Jak se bránit proti nařčení z diskriminace?

Realizovali jsme výběrové řízení na pozici manažera/manažerky kvality. Jedna z vyřazených kandidátek nyní tvrdí, že důvodem odmítnutí je diskriminace (matka dvou dětí). Co nám reálně hrozí, resp. jak se proti tomuto nařčení lze účinně bránit? Kandidátka nebyla upřednostněna kvůli nedostatečné praxi.

Výběr vhodného uchazeče o zaměstnání z hlediska posouzení kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je podle zákona zpravidla v působnosti zaměstnavatele. Ten má možnost stanovit způsob, jakým bude výběr svých zaměstnanců provádět. V rámci výběrového řízení by však zaměstnavatel měl vždy zohledňovat pouze kritéria vztahující se přímo k práci, která má být vykonávána tak, aby byly zaručeny rovné příležitosti všem uchazečům o zaměstnání. Zaměstnavatel smí od uchazeče o zaměstnání požadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Není tedy oprávněn vyžadovat informace o jeho rodinných poměrech, ledaže by k tomu byl dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a tento požadavek byl navíc v daném případě přiměřený.

Kromě toho je zaměstnavatel dále při výběru potenciálních zaměstnanců povinen zachovávat zásadu rovného zacházení a dodržovat zákaz přímé i nepřímé diskriminace. Za diskriminaci je podle zákona o zaměstnanosti považováno také nerovné zacházení z důvodu mateřství, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině. Pokud dojde při výběru zaměstnanců k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má uchazeč o zaměstnání právo domáhat se

nápravy u soudu. Uchazeč může žádat, aby bylo od tohoto porušování upuštěno, byly odstraněny následky tohoto porušování a bylo mu dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost uchazeče nebo jeho vážnost a zajištění nápravy nebylo postačující, může se uchazeč domáhat též náhrady nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud podle závažnosti újmy a okolností, za kterých k ní došlo. Dalším důsledkem porušení zákazu diskriminace či nezajištění rovného zacházení může být pokuta až do výše 1 mil. Kč uložená příslušným úřadem práce na základě kontroly, kterou by úřad práce mohl provést na podnět uchazeče.

Soudní řízení ohledně diskriminace má proti jiným občanským soudním řízením svá specifika. V řízení se totiž uplatní institut tzv. obráceného důkazního břemene. Tzn. že pokud uchazeč uvede před soudem skutečnosti, z nichž lze dovést, že ho zaměstnavatel diskriminoval, nastupuje povinnost zaměstnavatele prokázat, že uchazeče při výběru nediskriminoval.

V případě soudního sporu bude tedy povinnost prokázat rovné zacházení spočívat na zaměstnavateli. V daném případě bude nutné dokázat, že uchazečka skutečně nespĺnila předem daná objektivní výběrová kritéria požadovaná pro výkon pracovní pozice, o níž se ucházela (tj. nedostatečná praxe) a zároveň, že zaměstnavatel od uchazečky v souvislosti s výběrovým řízením údaje o jejím rodinném stavu nevyžadoval.

Klára Valentová

specialistka na pracovní právo

Advokátní kancelář Ambruz & Dark



PRŮZKUM

LMC: Třetina firem lidem nabízí smlouvu na dobu určitou

Na 35 % zaměstnavatelů při uzavírání pracovní smlouvy nabízí lidem formu úvazku na dobu určitou. Vyplynulo to z posledních průzkumů mezi 802 uživateli portálu Jobs.cz a 62 zaměstnavateli využívajícími náborovou aplikaci LMC G2. Trend potvrdila rovněž třetina uživatelů na pracovním portálu Jobs.cz, kterým byla smlouva na dobu určitou nabídnuta.

Zaměstnavatelé využívající aplikaci LMC G2 v průzkumu potvrdili, že ve 45 % případů uzavírají se zaměstnanci smlouvy na dobu neurčitou. Na druhém místě se však v preferencích firem umístilo navazování pracovní spolupráce na dobu určitou. Odpověděli tak zástupci bezmála třetiny podniků. Firmy si v době krize podle průzkumu často nebyly jisty vývojem v budoucích měsících, zda budou mít dostatek zakázek a práce pro zaměstnance. Uchylovaly se tedy často k formě uzavírání smluvních závazků na dobu určitou, kdy takto s jedním zaměstnancem uzavíraly i více kontraktů. Další 15 % personalistů uvedlo, že kandidátům o zaměstnání nabízejí obchodní spolupráci na živnostenský list (IČO). Nejméně firmy poptávají zaměstnance formou spolupráce na dohodu o pracovní činnosti (DPČ) nebo provedení práce (DPP). Tento typ úvazku zaměstnavatelé uskutečňují jen v 5 % případů.

- Novým předsedou představenstva tuzemské banky LBBW bude od poloviny května **Gernot Daumann**. Přichází z tuzemské Volksbank. Ve funkci nahradí **Markuse Hermann**, který rezignoval v půlce února.
- Nové oddělení channel marketingu v **Plzeňském Prazdroji** povede **Luboš Kastner**. Má na starost koordinaci promo aktivit a marketingových kampaní značek v místech prodeje.
- Jako group brand manažerka značky Orbit pro ČR a SR do **Wrigley** nastoupila **Alexandra Hulíková**. Nahradila tak **Janu Petrovou**.
- Brand marketing manažerkou pro Balakryl a Johnstone's ve společnosti **PPG** se stala **Silvia Dyrková**.
- Výkonným ředitelem **CCV Informační systémy** je **Václav Pinkava**. Dosud působil ve Vltava-Labe-Press. Bude zodpovědný za strategické a operativní řízení celé společnosti a její rozvoj jak v rámci ČR, tak i v zahraničí.
- **Miroslav Řezník** byl zvolen členem představenstva penzijního fondu **Generali**. Od února letošního roku je pověřený vedením úseku externích partnerů v Generali.
- Generálním ředitelem společnosti **Nokia Siemens Networks (NSN)** v ČR jmenovalo vedení firmy **Aleše Voženilka**, který dříve působil v centru integračních aktivit společnosti a reorganizačního globálního týmu. Ve funkci nahradil **Michela Forro**.
- Výkonným ředitelem podnikové divize Enterprise Business **Hewlett-Packard** pro region Evropy, Blízkého východu a Afriky jmenovalo vedení firmy Čecha **Jana Zadáka**. Zadák, dosud obchodní ředitel divize v regionu, se tak stal zřejmě nejvyšším výkonným manažerem IT firmy pocházejícím z ČR.
- Marketing firmy Google ve Velké Británii a Irsku bude od května řídit **Kateřina Holcmanová**. Dosud působila na stejné pozici v ČR. Na její místo nastoupil **Luděk Motýčka**.
- Na pozici obchodního ředitele společnosti **AdMarket.cz** nastoupil **František Peterka**. Zkušenosti má ze společnosti Actebis Computer, Active 24 a Telefónica O2. Bude mít na starost kompletní obchodní aktivity firmy.
- **Miloslav Albrecht**, ředitel společnosti ACM Money ČR, se stal novým prezidentem **Českého institutu pro marketing (CIMA)**. Jeho úkolem bude především další rozvoj institutu, rozšíření znalosti značky CIMA a rozvoj portfolia systému certifikovaného vzdělávání.
- Oblast Morava přední tuzemské stavební firmy **Eurovia CS** vede od začátku dubna nově **Ján Špaňo**. Ve funkci nahradil **Libora Žádníka**, který odchází do důchodu.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz