

line HRM

27. 5. 2011
číslo 11

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

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

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Umíme hospodařit s vlastní energií?

Hospodaření se věnujeme denně. Pracujeme s financemi, časem i dalšími zdroji. Učíme se smysluplně je řídit, odhadovat rizika a mít pro ně cit. Jak ale nakládáme s vlastní energií? Hospodaříme s ní stejně pečlivě?

Škola základ života

Na rozdíl od podnikání, kdy pravidlo, kdo jednou nezbankrotoval, nic nezkusil, údajně platí, je podobný přístup k vlastnímu tělu poměrně riskantní. Z bankrotu na úrovni tělesných a duševních sil se totiž nemusíme vzpamatovat. Jako nám v základním vzdělání chybí předmět finanční hospodaření, tak chybí i předmět hospodaření s energií. Nezbyvá nám, než se učit „za pochodu“. Cestou pokusů a omylů přebíráme názory a způsoby chování, které nejsou vždy efektivní. To, co jednomu energii dává, na jiného může působit jako vysavač. Mnohem důležitější než vyhledávání zdrojů energie je naše smýšlení a způsob chování, které jsme si osvojili.

Jedna situace – různé důsledky

Rodinné zázemí

Karel si rodinu vyloženě užívá. Společné sdílení, pokroky dětí a klidné večery ho naplňují štěstím. Role manžela a otce je pro něj zásadní. Ne však natolik, aby zanedbával práci či koníčky. Mladší děti s ním tráví čas na fotbalu a starší syn mu pomáhá programovat. Rodina Karlovi energii dává.

Marie se domů také těší, ale stále častěji přemítá o tom, jak ji péče o rodinu zmáhá. Vaření, úklid, úkoly s dětmi, a to všechno po práci, ve které je toho na ni právě tak akorát. Jak to, že si její muž dokáže najít čas na fotbal? Proč ji víc nepomůže? Má s ním o tom znovu mluvit? Znovu riskovat konflikt? Ne, na to už ji nezbyvá síla. Marii rodina energii bere.

Karel dokáže spojovat příjemné s užitečným,

kdy se zároveň věnuje dětem i svým činnostem. Je pro něj přirozené prosadit svoje zájmy. Ví, co od života chce, a jde si za tím.

Marie se konfliktům vyhýbá, nemá je jedno-duše ráda. Nechce být za hádavou ženu. Navíc nepozná, kdy začíná být přetížena. Únavu si uvědomí, až když je už skoro pozdě. Chybu pak nehledá v sobě, ale v manželovi.

Sport

Bětka má ráda rituál dlouhých procházek. Pohodlně se obleče a klidným krokem si vyjde do přírody. Pozoruje krajinu, těší se z každé nové kyticky, dýchá čerstvý vzduch a občas si posedí na lavičce v tiché meditaci. Domů se vrací znovuzrozená.

Klára se rovněž rozhodla posílit svoji kondici chůzí. Vytyčila si trasu, nastavila krokometr a vyrazila rychlým tempem. Přemýšlí o tom, jak je zadýchaná, jak to s ní jde z kopce, jak ještě před pár lety dokázala

zdotat kdejaký kopec. Asi by si měla pořídit kvalitnější boty a lepší funkční prádlo ... Klára se vrací unavená, bolí ji hlava a je celkově se sebou nespokojená.

Bětka má cit pro to, co je pro ni zdrojem energie, a dovede tyto situace vytvořit a prožít.

Klára se ani při relaxaci neumí vzdát svého zaměření na výkon.

Práce

Petra v zaměstnání povýšili – už není specialistou, stal se manažerem oddělení. Znamená to pro něj naučit se úplně jinému chování. Je to těžké, pracuje dvakrát více než doposud. Došel šanci, chce si vyzkoušet, jestli na to má. Se zájmem sleduje, jak se mu daří, či nedaří zavádět nové postupy. Domů přichází unavený, ale šťastný.

Vítek je na tom podobně – donedávna specialista, povýšený na vedoucího projektového

(Pokračování na stránce 2)



V aktuálním čísle měsíčníku HR Management

se mimo jiné dočtete:

- „Dobřej flek“ pro učně
- Kritická místa koučování
- Deset nejvíce přeláčených míst
- Zdravé pracoviště
- Personální marketing a řízení kariéry



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

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Finále soutěže Manažerem nanečisto 2011

Rok od roku stoupá zájem českých vysokoškoláků o soutěž Manažerem nanečisto. Letošního 4. ročníku, pořádaného českou kanceláří mezinárodní neziskové vzdělávací organizace Junior Achievement a Nadačí Tomáše Bati, se zúčastnilo celkem 166 studentských dvojic reprezentujících vysoké školy z celé republiky. Zvítězil tým TARDIS – Jaromír Vojtáš a Michal Pašek, Masarykova univerzita v Brně, druhý byl tým ONE – Adam Kordas a Jiří Šnajdr, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Na třetím místě skončil tým ROBEEEN – Patricia Paveleková a Martin Tomeček, Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava.

ČSÚ: Nezaměstnanost v 1. čtvrtletí

Míra nezaměstnanosti v 1. čtvrtletí dosáhla 7,3 %, meziročně tak klesla o 0,9 procentního bodu. Nezaměstnaných v tomto období bylo 376 200, což je proti stejnému období roku 2010 o 46 500 lidí méně. Vychází z údajů Českého statistického úřadu, který zaznamenal vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných hlavně ve skupině lidí se základním vzděláním. Proti loňskému 4. čtvrtletí se průměrný počet nezaměstnaných, očištěný od sezonních vlivů, snížil o 4700 lidí. Z hlediska meziročního srovnání nezaměstnaných ubylo hlavně v mužské populaci, a to o 33 200, počet nezaměstnaných žen se snížil o 13 200.

Český statistický úřad vychází z obecné míry nezaměstnanosti podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO). To se promítlo do rozdílu mezi výší obecné míry nezaměstnanosti a míry registrované nezaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Tendence vývoje obou měr byly ale podobné, míra registrované nezaměstnanosti MPSV dosáhla v 1. čtvrtletí 9,6 %.

HRMEETING

Koná se 7. 6. 2011 od 9 hodin, v konferenčním sále OKsystem,
Na Pankráci 1690/125, Praha 4 – Nusle

Více informací a registrace na www.konference.ihned.cz nebo na tel.: 233 071 423

Proč (ne)přicházíme o talenty?

- Mýty a iluze o talentech
- Model Talentu v roce 2020
- Vliv nových technologií
- Employer Branding pro generaci Y
- Nejčastější slabiny práce s talenty

(Pokračování ze stránky 1)

týmu. Pustil se srdnatě do nové role, ale je stále otrávenější a nespokojenější. Jeho přímý nadřízený ho příliš kritizuje a také mu do všeho mluví. Když už ho do této pozice nominoval, měl by ho nechat řídit tým, jak chce. Má přece svůj vlastní styl a nikdo po něm nemůže chtít, aby přebíral cizí návyky. Navíc i manželka nemá pro jeho novou funkci porozumění. Je nespokojená a doma dělá tichou domácnost. Nová situace Vítkovi energii ubírá.

Pro Petra je změna výzvou, ve které může měřit síly, a to ho baví. Má rád soutěž, ale umí

i prohrávat. Vítek svoji hodnotu staví na tom, jestli je, nebo není úspěšný. Velmi mu proto záleží na tom, co si o něm myslí ostatní, a je velmi citlivý na kritiku. Konfrontace, které s sebou změna přinesla, nedokáže řešit.

Hospodařit s vlastní energií se učíme celý život. Udržení rovnováhy mezi má dáti a dal je výzva, která nás nutí vidět věci jinak a učit se novým dovednostem. Dluhy, riskantní investice a přečerpávání konta se ani v této oblasti nevyplatí.

Jana Králová

www.managementcoaching.cz

NOVÉ TRENDY

VWork: hodnocení výhod pružnosti v práci

Společnosti Regus, poskytovatel flexibilních pracovních prostor, a Unwired, specialista na budoucí trendy práce, představily svou globální zprávu o pracovním prostoru VWork: Measuring the Benefits of Agility at Work (Hodnocení výhod pružnosti v práci). Studie zkoumá současné názory o světě práce a vliv pružné práce na podniky. Díky rozsáhlému výzkumu zaměřenému na vrcholové manažery po celém světě, VWork určila způsob, jak měřit finanční přínosy pružné práce, která zásadně ovlivňuje zisky. „Stále více se prosazuje koncept virtuality, a proto bude nezbytné ‚zpeněžit‘ pružnost a zásadně změnit způsob práce ve firmách,“ prohlásil Bob Gaudreau, výkonný viceprezident společnosti Regus.

On-line průzkumu společností Regus a Unwired se zúčastnilo 600 vrcholových manažerů z celého světa. Respondenti odpovídali na otázky zaměřené na virtuální práci, mobilitu, spolupráci a využití kancelářských prostor. Téměř 60 % respondentů z velkých organizací předpokládá, že potřeba kancelářských prostor pro budoucí pracovní styl bude klesat, jen 7 % dotázaných si myslí, že potřeba kancelářských prostor bude vyšší a 51 % odhaduje, že kancelář se stane místem, které bude využíváno příležitostně. „Pro společnosti bude nezbytné rozpoznat důležitost nákladů na ‚zajištění práce‘, protože tradiční přístup k pronájmu a saz-bám ve světě fixovaném na cenu za metr čtvereční je již zastaralý,“ sdělil Philip Ross, ředitel společnosti Unwired. „Míra využití kanceláře je dnes v průměru pouhých 45 % a prázdná pracoviště nemají ve světě, kde jsou mobilita a pružnost jedním z nejefektivnějších a nejudržitelnějších způsobů práce, žádný smysl.“



V rámci studie určily společnosti Regus a Unwired míru finančních přínosů pružnosti v práci. Podniky budou mít možnost využít tyto poznatky při přechodu od tradičního přístupu, kdy na jednu osobu připadalo jedno pracoviště, k novému modelu zajišťování práce. Ve své studii společnosti identifikovaly řadu faktorů, které utvářejí vizi „zajištění práce“ ve světě, kde si „vše pořídíte sami“.

Další důležité body průzkumu zahrnují následující témata:

„Nové způsoby práce“ – 62,5 % dotázaných velkých společností již rozvíjí nové způsoby práce, 59 % respondentů odpovídělo, že již nemají problém s efektivní prací mimo pracoviště.

Místní podmínky – 12 % lidí by rádo pracovalo z domova, 64 % respondentů si myslí, že ideální doba dojíždění do práce činí méně než 20 minut, a 25 % by si přálo dobu dojíždění kratší než 10 minut, 32 % respondentů, kteří pracují pro velké organizace, momentálně stráví každý den 41 minut až hodinu dojížděním a 27 % stráví dojížděním přes hodinu.

Technologie – 79 % respondentů si myslí, že mají na svém pracovišti vhodné technologie a mají k dispozici stále více technologií, které jim umožňují pracovat z libovolné lokality, více než polovina (51 %) dotazovaných má k dispozici vše, co je k práci zapotřebí, zatímco 42 % sdělilo, že sice mají k dispozici řadu nástrojů, ale jejich technologické možnosti by mohly být lepší.

Generace – 71 % dotazovaných si myslí, že mladší pracovníci, lidé narození v novém tisíciletí a generace, které jsou ještě na školách, budou snadněji přijímat virtuální práci a odmítat tradiční kanceláře.

(red)

Ženy s dětmi tvoří 35 procent všech nezaměstnaných žen

Matky, které nemohou po dosažení tří let věku dítěte nebo během jeho školní docházky najít zaměstnání, tvoří více než 35 % všech nezaměstnaných žen. Pokud jsou brány v úvahu i ženy, které aktivně práci nehledají, ale rády by do vhodného zaměstnání nastoupily, má řada matek velké potíže se svým pracovním uplatněním, konstatuje ČSÚ v analýze Harmonizace rodinného a pracovního života.

Služby školek, jeslí a dalších organizací pečujících o děti podle statistiků v současnosti nevyužívá více než 71 % žen. Důvodem je mj. skutečnost, že jim nejsou dostupné, např. z kapacitních či finančních důvodů. Podle výsledků šetření je postrádají zejména matky pečující o děti do tří let. Nedostatek jeslí způsobuje, že každá devátá žena pečující o dítě v tomto věku se nemůže vůbec či jen v omezeném rozsahu zapojit do zaměstnání. Nedostatek vhodných zařízení se projevuje i ve skupině žen pečujících o dítě v předškolním věku.

Výzkum sledoval i rozvržení pracovní doby u žen s dětmi do 15 let. Pružnou pracovní dobu má možnost využít více než 10 % z nich. Pevný denní počet hodin musí odpracovat 8,7 %, 6,6 % se může se zaměstnavatelem domluvit na způsobu práce. Pevný začátek a konec pracovního dne má 72,3 % žen.

Zájem lékařů o práci v cizině slábně, na veletrh přišlo 1200 lidí

Zájem lékařů o práci v cizině je menší, na mezinárodní Job veletrh lékařství a zdraví v Praze (20. a 21. 5.) přišlo 1200 lidí. Loni v říjnu se jich na nabídky zahraničních klinik přišlo zeptat přes 5000, řekla ČTK organizátorka akce Zlata Stašková z Agentury RTK international. Za menší poptávku prý může jednak úspěch protestní akce Děkujeme, odcházíme, jednak to, že na podzim se přišlo informovat i hodně studentů. „Na veletrh přišli hlavně starší lékaři, zkušeni, s němčinou,“ uvedla Stašková. Návštěvníci mohli v kongresovém centru Na Poříčí vybírat z nabídky 47 německých klinik a tří velkých personálních agentur z Německa, jež zprostředkovávají práci po celé Evropě. Každá klinika nabízí 10 až 15 míst. Loni vyplnilo dotazník přes 5000 doktorů, nakonec do ciziny odešlo sto.

V souvislosti s akcí Děkujeme, odcházíme odešlo podle odhadu šéfa lékařských odborů Martina Engela v 1. čtvrtletí z českých nemocnic 300 lékařů z 18 tisíc. Další odliv očekává v létě s novými absolventy. Čeká je specializační vzdělávání, na které si musejí připlácet. V Německu jsou podmínky výhodnější.

Tvořte s námi největší HR událost v České republice!

Odborný veletrh HR days 19.-20.10.2011

Výstaviště PVA Letňany Praha

www.hrdays.cz

powered by profesia

Člen Mediální skupiny Daily Mail and General Trust

Odborní partneři:



Mediální partneři:



PRŮZKUM

S přípravou do praxe nejsou spokojeny dvě pětiny studentů

Zhruba dvě pětiny studentů vysokých škol v České republice nejsou spokojeny s tím, jak je vzdělávací instituce připravují do praxe. Podle nich je současný systém vyššího vzdělání nepřipravuje do praxe dostatečně a dokonce 70 % studentů není spokojeno s kvalitou přípravy na proces hledání zaměstnání. Vyplývá to z průzkumu „První kroky na trhu práce“, který provedla letos v únoru společnost Deloitte v Česku a v dalších čtyřech zemích. Celkem se do něho zapojilo 3618 studentů a čerstvých absolventů univerzit.

„Z pěti zkoumaných zemí byly v oblasti přípravy na budoucí zaměstnání nejlépe hodnoceny univerzity v Česku a v Lotyšsku, horší známky od studentů obdržely vysoké školy v Litvě, Polsku a na Slovensku. S ohledem na stále se měnící trh práce by univerzity měly urychleně upravit své osnovy a soustředit se na rozvoj měkkých dovedností svých studentů tak, aby uspěli v rostoucí konkurenci a omezené pracovní příležitosti,“ uvedla ředitelka lidských zdrojů Deloitte Václava Jersáková.

Podle zkušeností společnosti PricewaterhouseCoopers se úroveň kvality absolventů zvyšuje. „Výrazně se zlepšila angličtina absolventů pražských a brněnských škol, v ostatních městech je to zatím o něco slabší. Absolventi obecně bývají dobře teoreticky připraveni, většina z nich má zkušenosti ze zahraničních stáží, přesto však pro ně bývá zapojení do praxe, ať už účetnictví či auditu, určitým překva-

pením. Proto již od počátku všichni přijímaní absolventi u nás procházejí intenzivním interním vzděláváním, které jim má usnadnit přechod do každodenní činnosti naší společnosti,“ uvedl partner PwC Audit Václav Prýmek.

Studenti jsou pracovně aktivní již během studia, ukázal průzkum. Každý druhý student se však domnívá, že zajímavá studentská praxe je dostupná pouze pro ty nejlepší. Nejvíce zkušeností získávají studenti ve své rodné zemi během studentské praxe v oboru nebo mimo obor studia a v dočasném či sezonním zaměstnání. Češi využívají nejvíce sezonní práce v rodné zemi, naopak Slováci dávají přednost sezonnímu přivýdělku v cizině.

Hlavními kritérii při výběru zaměstnání je pro vysokoškolské studenty možnost účastnit se zajímavých projektů a školení, rozhoduje i přátelské pracovní prostředí. Studenti v ČR oproti ostatním kladou daleko větší důraz na nabídku školení, mezinárodní pracovní prostředí, pocit bezpečí a jistotu udržení práce.

Téměř polovinu oslovených studentů odrazuje podávání žádosti o zaměstnání do firem, které v minulosti nereagovaly na zaslání životopisu. Pro pětinu respondentů jsou demotivující nepříznivé názory přátel na firmu. Mezi důvody, které nejčastěji vedou studenty k nepodání žádosti o zaměstnání do konkrétní firmy, patří i zdoluhavý náborový proces, technické problémy či dlouhé komplikované formuláře žádosti o práci.



PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Vymáhání náhrady škody po zaměstnanci

V naší společnosti se v poslední době objevily případy, kdy zaměstnanci při výkonu práce způsobili společnosti škodu. V této souvislosti bych se rád zeptal, jaký je správný postup zaměstnavatele při vymáhání náhrady takové škody po zaměstnanci, popř. jaký způsob vymáhání náhrady škody je z pohledu zaměstnavatele podle vás nejefektivnější.

Otázky týkající se odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a způsobu její náhrady jsou poměrně podrobně upraveny v jedenácté části zákoníku práce. Obecně za-

městnanec zaměstnavateli odpovídá za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. S výjimkou výslovně uvedených případů (tj. byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování nebo mu byly na základě písemného potvrzení nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů svěřeny pracovní pomůcky) prokazuje zavinění zaměstnanec zaměstnavatel. Vzní-

(Pokračování na stránce 4)

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

**HOFIREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

PERSONÁLIE



• Společnost **Starbucks Coffee Company** a její joint venture partner AmRest Holdings SE oznamují jmenování **Michaela Hudspetha** na pozici brand president Starbucks pro ČR, Maďarsko a Polsko. Bude mít

na starosti všechny aspekty značky Starbucks v rámci 26 kaváren v těchto třech zemích. Pro AmRest pracuje již tři roky.

• Stávající ředitelka redakcí **Mirka Vopavová** a ředitelka marketingu **Patricie Honslová** odcházejí po více než 12 letech z vydavatelství **Hachette Filipacchi 2000**. Místo ředitelky redakcí nebude obsazeno, novou ředitelkou marketingu bude od 1. 6. **Ivana Šimlovičová**. Ve vydavatelství pracuje od roku 2007.

• Generálním ředitelem společnosti **BPP Česká republika** se stal **Petr Skokan**. Před nástupem do BPP pracoval v T-Mobile.

• Jako PR manažerka **Coca-Coly** nastoupila **Daniela Paličková**. Nahradila **Zuzanu Svobodovou**, která odešla na mateřskou dovolenou. Paličková přišla z agentury Lewis PR.

• Pozici PR manažera v **CSOB Leasing** opouští **Jan Dryák**. Na jeho místě bude působit **Josef Bratrševský**.

• Na pozici account director agentury **Remark** nastupuje **Jitka Němečková**. Zodpovědná bude za vedení zakázek pro klienty agentury (např. PRE, Nowaco, České dráhy, Beiersdorf) a za komunikaci agentury s médii. Přichází z vydavatelství Economia, a.s.

• Ředitelem pro rozvoj podnikání sázkové skupiny **Fortuna Entertainment Group** se od května stal **Radim Haluza**. Přichází z pozice generálního ředitele maloobchodní firmy Žabka. Hlavním akcionářem Fortuny je investiční skupina Penta Investments, pro niž Haluza pracoval od roku 2003.

• **Jiří Svoboda** se stal ředitelem pro obchod a marketing v **GfK Czech**. Nahrazuje **Jaroslava Jíru**, který přijal pracovní nabídku od **České pojišťovny**. Jiří Svoboda loni působil jako nezávislý konzultant a dočasný manažer, předtím byl ředitelem Pražské správy sociálního zabezpečení a pracoval i ve výzkumné agentuře TNS AIS.



FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ
Stress management



(Pokračování ze stránky 3)

klou škodu může zaměstnanec odčinit uvedením v předešlý stav, nebo je povinen uhradit ji v penězích. Rozsah požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí u zaměstnance přesáhnout částku rovnající se čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterou tuto škodu způsobil. Toto omezení neplatí, pokud byla škoda zaměstnancem způsobena úmyslně, v opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek. Pokud je škoda způsobena úmyslně, může zaměstnavatel kromě škody požadovat též náhradu ušlého zisku.

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Ten má též povinnost výši náhrady škody se zaměstnancem projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Tato lhůta je však pouze pořádková a její nedodržení nemá negativní vliv na další postup při vymáhání náhrady škody. Pokud požadovaná výše náhrady škody přesahuje hranici 1000 Kč, musí zaměstnavatel tuto požadovanou náhradu a případnou dohodu o způsobu její úhrady projednat s odborovou organizací.

Při vymáhání náhrady škody má zaměstnavatel k dispozici několik možností, jak postupovat, přičemž jejich vhodnost pro danou situaci je závislá zejména na ochotě zaměstnance škodu uhradit. Pokud zaměstnanec s výši požadované náhrady škody souhlasí a je ochoten tuto škodu uhradit, může s ním zaměstnavatel uzavřít dohodu o náhradě škody podle ustanovení § 263 zákoníku práce. Tato dohoda musí být uzavřena písemně pod sankcí neplatnosti. Úhrada škody může být v dohodě sjednána formou jednorázové částky i splátek. Údaj o výši náhrady škody může dohoda obsahovat jen, když zaměstnanec výslovně uznal svůj závazek škodu nahradit. Uznání závazku má podobu jednostranného právního úkonu, v němž je uvedena výše nároku, jeho důvod a musí z něho vyplývat, že zaměstnanec svůj závazek nahradit škodu uznává.

Dalším způsobem, jak může zaměstnavatel dosáhnout uhrazení škody způsobené zaměstnancem, je uzavření dohody o srážkách ze

mzdy. Tento způsob je oproti uzavření dohody o náhradě škody pro zaměstnavatele příznivější v tom smyslu, že srážky ze mzdy zaměstnavatel zpravidla provádí sám, a není tedy závislý na vůli zaměstnance uzavřenou dohodu splnit. Dohoda musí být opět uzavřena písemně a je možné ji se zaměstnancem platně uzavřít až ve chvíli, kdy zaměstnavateli vznikla vůči zaměstnanci pohledávka na náhradu škody (tj. dohoda není možné uzavřít do budoucna před vznikem škody), jinak by byla neplatná pro neurčitost. Zaměstnanci nemůže být na základě této dohody sráženo víc, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí (způsob výpočtu maximální výše srážek je stanoven příslušnými právními předpisy). Dohoda o srážkách ze mzdy může zůstat účinná i po skončení pracovního poměru příslušného zaměstnance u zaměstnavatele a zaměstnavatel pak na jejím základě může požadovat další provádění srážek novým zaměstnavatelem zaměstnance.

Jestliže zaměstnanec odmítá škodu zaměstnavateli uhradit, může zaměstnavatel přistoupit k jednostrannému započtení svojí splatné pohledávky na náhradu škody vůči pohledávce zaměstnance na výplatu mzdy. Započtení (ani jednostranné, ani dohodou) není v současné době zákoníkem práce výslovně upraveno, a podpůrně se tedy použijí příslušná ustanovení občanského zákoníku. Zápočet nemusí být nutně proveden písemně, nicméně z pohledu právní jistoty zaměstnavatele je vhodné dodržovat písemnou formu a řádně oznámení o zápočtu doručit zaměstnanci. Stejně jako u srážek ze mzdy nemůže zaměstnavatel započíst částku překračující částku, kterou by bylo možné postihnout při výkonu rozhodnutí. Přípravovaná novela zákoníku práce by měla omezit započtení do výše jedné poloviny mzdy nebo platu, odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, náhrady mzdy nebo platu nebo cestovních náhrad zaměstnance.

Pokud není pro zaměstnavatele realizovatelná žádná z výše uvedených možností, může po zaměstnanci vymáhat náhradu škody soudní cestou.

Klára Valentová, Jakub Hájek
advokátní kancelář Ambruz & Dark



• Společnost CSC, poskytovatel technologických řešení a služeb, jmenovala ředitele divize Public Sector a Healthcare pro region východní Evropy, kterým se stal **Jaroslav Kmet**. Bude též členem top manažerského týmu CSC Eastern Europe.

• Společnost **Europ Assistance** oznámila jmenování **Vladimíra Fuchse** na pozici generálního ředitele společnosti. **Josef B. Woerner**, stávající generální ředitel, převezme nové pravomoci v Europ Assistance Německo. Vladimír Fuchs svou kariéru započal ve společnosti Berlitz. V roce 2002 nastoupil do Europ Assistance.

• Výkonným ředitelem **Okin Outsourcing**, divize společnosti Okin Group, se stal **Rado-mír Sabela**. Povede rozvoj outsourcingu v ČR a ve střední a východní Evropě. Sabela přichází ze společnosti Accenture.

• Obchodním ředitelem společnosti **Dell** pro státní správu a partnerské distribuční kanály byl jmenován **Zdeněk Dutý**. Do společnosti přichází z Telefoniky O2.

• Na pozici key account manažera ve společnosti **AdMarket.cz** nastoupil **Tomáš Krajniak**. Přichází ze společnosti Ringier. V minulosti působil ve vydavatelství Economia a v Czech Indoor Media.

• Brand manažerkou **Becherovky** se stala **Dagmar Rychterová**. Nahrazuje **Gabrielu Adámkovou**. Rychterová dosud pracovala jako brand manažerka produktů Olmeca nebo Havana. Působila i ve společnosti Unilever.

• Finanční ředitelkou leteckého dopravce **ABS Jets** je **Jitka Bretová**. V ABS Jets působí od roku 2008, původně jako ekonomka.

• Společnost **ETA** povede od června **Roman Stupka**. Nahradí současného generálního ředitele **Jiřího Pathyho**, který z vedení společnosti odchází. Stupka byl poradcem představenstva firmy ETA.

• Výkonným ředitelem mezinárodních aktivit (CEO International) skupiny **MND**, která se zabývá průzkumem a těžbou ropy a zemního plynu, byl jmenován **Bernhard Cociancig**. Během své profesní kariéry pracoval ve společnostech OMV, Viking Petroleum, Mobil Oil nebo Addax Petroleum.

• Australanka **Alexis George** 1. 6. skončí na pozici generální ředitelky **ING Pojišťovny**. Její nástupkyní bude Češka **Renata Mrázová**, která nyní pro ING pracuje jako finanční ředitelka.



Software,
o kterém sní
každý personalista

Vema®
www.vema.cz