

LIDSKÉ ZDROJE

Adaptace nových zaměstnanců

Neznámé prostředí, nové tváře, mnoho informací, skrytá očekávání, dychtivost a nervozita ...

Všichni máme živě v paměti své začátky v nové práci. Jak to můžeme nováčkům co nejvíce ulehčit a zpříjemnit?

U nás v IKEA se osvědčil přístup zvaný „mentoring“. Mentoring je podobný známému „buddy“ systému, kdy se o každého nováčka stará zkušený mentor na příslušném oddělení, který ho po dobu celé zkušební doby provází a drží nad ním ochrannou ruku.

Hlavním cílem mentoringu je poskytnout potřebnou dávku informací novému zaměstnanci v prvních dnech, aby se mohl plnohodnotně začlenit do svého týmu. Mentor nováčka provede po celém obchodním domě, seznámí ho s pracovním prostředím, kolegy, postupně mu odhaluje jeho pracovní povinnosti a zodpovědnosti a objasňuje mu pracovní cykly a řetězce.

Dalším podpůrným nástrojem úspěšné adaptace během zkušební doby je absolvování základního balíčku školení. Jedná se o úvodní školení o počátcích IKEA, její kultuře a hodnotách, na kterých už 68 let pevně stojí, dále balíček obsahuje školení týkající se prodejních technik a dovedností, zaměřené na zákazníka. Tato školení slouží jako zdroj informací, které umožňují pochopit, co se skrývá pod logem IKEA. Zároveň upevňují vzájemný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejich loajalitu a důvěru.

Přístup mentora k nováčkovi by měl být individuální, protože každý člověk preferuje jiný styl učení se. Někomu vyhovuje teoretický

výklad povinností, zatímco někdo jiný dá přednost rovnou praktickým příkladům za pochodu, při jejich každodenním plnění.

Podpora mentora nejen po dobu prvních momentů v nové práci se nám ukázala jako neocenitelná nejen z pohledu nováčků. Ti oceňují nejvíce jistotu, kterou osoba mentora přináší v prvních dnech. A z pohledu mentora je to vítaná zkušenost, možnost předat cenné zkušenosti a znalosti „nové krvi“ ve firmě a rozvíjet tím jak nováčka, tak i sám sebe.

Neoddělitelnou součástí uzavírající adaptační proces by měla být zpětná vazba jako jeden z účinných nástrojů. Závěry správné zpětné vazby jsou: její konstruktivnost, objektivnost a aktuálnost. Účelem by mělo být zhodnocení výkonu, vyzdvihnutí silných stránek dané osoby stejně jako doporučení ohledně potenciálu na zlepšení. Zpětná vazba není jen jednostranně zaměřená vůči zaměstnanci, ale reflektuje i podněty v opačném směru od zaměstnance na více aspektů, jako hodnocení nadří-

zeného, kolektiv, evaluace jednotlivých procesů a efektivnost fungování firmy jako takové. Přijímání a dávání zpětné vazby je důležitým krokem pro další rozvoj zaměstnance v rámci společnosti, který je podporován už od prvního dne v práci.

Celkový adaptační proces podpořený mentoringem má přidanou hodnotu pro obě zúčastněné strany a neměl by se v žádném případě podceňovat.

Nina Lukaniaková, HR Department
IKEA Brno



AKTUÁLNĚ

Sodexo Zaměstnavatel roku 2011

Souboj zaměstnavatelů s regionálním i celostátním významem o prestižní titul Sodexo Zaměstnavatel roku 2011 odstartoval. Devátý ročník ocenění přináší změny v metodice hodnocení. Zaměstnavatelé získají nově detailní zpětnou vazbu a možnost porovnat svou personální politiku s ostatními účastníky projektu. Rozhodujícím vylepšením metodiky je orientace na širší spektrum objektivních „tvrdých“ dat, jejichž vyhodnocení přinese zúčastněným firmám hodnotnou zpětnou vazbu i vzájemné porovnání. Na zpracování výsledků dohlíží patnáctičlenná odborná porota složená z expertů trhu práce – od konzultantů přes zástupce médií až po odboráře. Účast v ocenění Sodexo Zaměstnavatel roku 2011 je bezplatná. Přihlásit se mohou velké firmy i menší regionální zaměstnavatelé Více na: <http://www.zamestnavatelroku.cz/>.

MPSV chce změnit podmínky podpor v nezaměstnanosti

Podmínky podpor v nezaměstnanosti se mohou od příštího roku změnit. Zatímco v současnosti na ni má nárok člověk, který odpracuje za poslední tři roky minimálně 12 měsíců, nově bude muset stejný čas odpracovat za dva roky. Navrhuje to Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) v novele zákona o zaměstnanosti, která je nyní v připomínkovém řízení. „Cílem navrhované právní úpravy je motivovat uchazeče o zaměstnání ke zvýšení vlastní aktivity při hledání a udržení zaměstnání,“ píše MPSV v důvodové zprávě k zákonu. Změna se netýká jen podpory v nezaměstnanosti, ale i nároku na podporu v rekvizitaci.

MPSV chce přiznat právo na podporu také lidem, kteří současně pracují a studují v denní formě studia. Studenti denního studia v budoucnu získají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Musí ale splnit stejné podmínky jako ostatní nezaměstnaní. To znamená, že musí mít tři roky před registrací na úřadu práce odpracováno alespoň 12 měsíců.

V současnosti se studenti denního studia nemohou na úřadech práce registrovat, a nezískají tak nárok na podporu. Právě to chce ministerstvo napravit. „Jedná se o odstranění faktické nerovnosti vůči těmto fyzickým osobám, které přispívají do pojistného systému, ale následně nemohou čerpat podporu v nezaměstnanosti,“ stojí v důvodové zprávě MPSV.

Novela je v současnosti v připomínkovém řízení. Pokud projde, získají tím studenti vysokých škol v prezenční formě studia, ale také studenti denních studií středních škol, konzer-

(Pokračování na stránce 2)



ODBORNÝ KONGRES - PRÁVNÍ PROSTOR 2011

Téma kongresu: **Etika a právo v podnikání**

Více informací a přihláška na www.pravni prostor.cz

27. - 28. dubna 2011
Hotel JEZERKA, Seč - Ústupy



STUDIE

Firmy loni poskytovaly méně benefitů než v roce 2009

České firmy i loni pokračovaly v omezování benefitů, avšak v menší míře než v roce 2009. Nejčastěji rušily jazykové kurzy a 13. plat. Vyplývá to ze studie Salary & Benefits Guide 2010-2011, kterou představil ředitel společnosti Robert Half International v České republice Aleš Křížek.

Pokles benefitů přitom byl znát ve všech oborech, které společnost sleduje, tedy v oblasti financí a účetnictví, obchodu a marketingu, informačních technologií a telekomunikací i v oborech týkajících se administrativy, lidských zdrojů, zákaznického servisu a práva. O jazykové kurzy v nich přišlo v závislosti na oboru činnosti mezi 8 až 12 %, o 13. plat potom mezi 7 až 8 % zaměstnanců. Firmy rušily i další benefity, například týden dovolené navíc, příspěvek na školení podle vlastního výběru, příspěvky na ošacení a kulturu nebo v případě IT a telekomunikací studijní pobyty v zahraničí. Ne vždy se přitom dá rušení benefitů přičíst na vrub krizi, která Českou republiku v uplynulých dvou letech postihla. Odebírání 13. platu pozorujeme v posledních pěti letech, řekl Křížek. Upozornil také na to, že rušení benefitů bylo v roce 2010 v porovnání s rokem 2009 minimální, takže se v některých oblastech dá mluvit spíše o stabilizaci.

Loňský rok přinesl zajímavý trend v benefittech, kterých si lidé nejvíce cení. Preferují totiž

benefity v podobě volna navíc, nejhodnotnější je pro ně pět až šest týdnů dovolené. Tento trend se přitom projevuje jak u manažerů, tak u specialistů na juniorských pozicích napříč všemi obory. Více volna a možnost využít pružnou pracovní dobu či práci z domova je ceněno na úkor odborného vzdělávání, například již zmíněných jazykových kurzů.

„Mnoho lidí preferovalo spíše mzdy nebo benefity, které mají krátkodobější charakter,“

řekl Křížek. Přínos jazykových kurzů je přitom znát spíše v dlouhodobém horizontu.

Nejžádanějšími benefity tak bylo pět týdnů dovolené, služební automobil i k soukromým účelům, 13. plat, šest týdnů dovolené a pružná pracovní doba. Firmy svým zaměstnancům nejčastěji poskytovaly pět týdnů dovolené, stravenky, občerstvení a nápoje na pracovišti, pružnou pracovní dobu a notebook.

Podle Křížka si ovšem lidé už na výhody v podobě stravenek, občerstvení na pracovišti, služebního notebooku či mobilního telefonu zvykli a přestávají je považovat za významné.

Průzkumu, který se uskutečnil od půlky září do půlky prosince, se zúčastnilo asi 2000 respondentů z řad uchazečů o práci, konzultantů, manažerů či zákazníků společnosti Robert Half International. Na průzkumu se podílela také agentura Ipsos tabor.

Průzkumu, který se uskutečnil od půlky září do půlky prosince, se zúčastnilo asi 2000 respondentů z řad uchazečů o práci, konzultantů, manažerů či zákazníků společnosti Robert Half International. Na průzkumu se podílela také agentura Ipsos tabor.



TRH PRÁCE

Zájem firem o zaměstnance stále pozvolna roste

Zájem firem o zaměstnance podle internetových portálů stále pozvolna roste. Na začátku března bylo na portálech Jobs.cz a Prace.cz vystaveno 12 166 volných pracovních míst na hlavní pracovní poměr, před měsícem jich bylo 12 149. Poptávka firem silně vzrostla na konci ledna. Podstatné oživení zaznamenal trh flexibilních úvazků, vyplývá z informací společnosti LMC, která oba portály provozuje.

Na začátku března se počet vystavených alternativních forem práce podle LMC meziročně zvýšil o 15 %. „Přestože rostoucí trh s flexibilními formami práce je pozitivním signálem na trhu práce, celková nabídka alter-

nativních úvazků není stále schopna uspokojit poptávku,“ uvedl analytik LMC Ondřej Mysliveček.

Absolutně nejvyšších hodnot počtu inzerovaných pozic dosahuje nabídka míst pro absolventy. V této oblasti na začátku března registrují portály Jobs.cz a Prace.cz největší skokový růst nabídky firem. Aktuálně evidují 2153 míst vhodných pro absolventy, což představuje meziroční nárůst o 33 %.

Po rekordním začátku v únoru, kdy práci na portálech Jobs.cz a Prace.cz hledalo 576 798 lidí, se na začátku března tlak uchazečů o práci

(Pokračování na stránce 3)

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

**HOFIREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

vatoř, vyšších odborných škol a jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky, kteří splní dané podmínky, nárok na podporu.

V oblasti rekvalifikací si bude moci nezaměstnaný nově sám vybrat a najít rekvalifikační kurz a zařízení, kde se bude školit. Navrhne kurz úřadu práce (ÚP) a ten zvolenou rekvalifikaci posoudí s ohledem na jeho zdravotní stav a uplatnitelnost na pracovním trhu. ÚP rekvalifikačnímu zařízení uhradí minimálně 90 % ceny rekvalifikace.

Celková finanční částka určená na rekvalifikaci přitom nesmí během tří let u rekvalifikovaného přesáhnout 50 tisíc korun. Pokud tomu tak bude, zaplatí ÚP za rekvalifikaci procentuálně nižší podíl, než je 90 %. Pokud nezaměstnaný bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude muset peníze ÚP vrátit.

Podporu v nezaměstnanosti na konci ledna pobíralo téměř 192 tisíc z 571 863 lidí registrovaných na úřadu práce. Oproti prosinci 2010 se jejich počet zvýšil o 13 tisíc.

Nezaměstnaných v únoru méně

Míra nezaměstnanosti se v únoru proti lednu snížila o desetinu procentního bodu na 9,6 %. Oznámilo to Ministerstvo práce a sociálních věcí. O práci se ucházelo 566 896 lidí, což je meziměsíčně o 4967 méně. Analytici odhadovali, že nezaměstnanost vzroste. Počet volných pracovních míst se za únor zvýšil o 2,5 % na 32 164. Na jedno volné místo tak připadalo v průměru 17,6 zájemce o práci. Uchazečů o zaměstnání, kteří mohli bezprostředně nastoupit do práce, úřady koncem února evidovaly 547 257. Proti lednu to bylo o 7876 osob méně a meziročně o 21 229 osob méně. V únoru bylo na úřadech práce nově zaevidováno 47 156 osob, tj. proti lednu o 20 368 lidí méně, meziročně počet nových uchazečů o práci klesl o 10 788.

Z evidence úřadů práce v únoru odešlo celkem 52 123 uchazečů. Bylo to o 5089 osob méně než v předchozím měsíci a o 3088 lidí více než v loňském únoru. Do nového zaměstnání z nich v únoru nastoupilo 34 605, což je o 3893 lidí méně než v lednu a o 2645 více než v únoru loni. Celkem 17 518 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

**Nejčtenější odborné časopisy
u osob s rozhodovacími pravomocemi v ČR!**

Objednejte si ukázková čísla zdarma na predplatne@economia.cz nebo na tel.: 800 110 022



(Pokračování ze stránky 2)

mírně snížil. Nyní zde hledá pracovní příležitost 514 440 lidí. Celkově však jde o nadstandardní počet ve srovnání s druhou polovinou minulého roku, kdy se počet lidí reagujících na inzeráty na internetových portálech pohyboval vždy pod hranici půl milionu. V celkové poptávce po profesích vede stále prodej a obchod

s tržním podílem 14 %. Druhé místo patří administrativě, dále bankovníctví a finančním službám. Progresivní růst zaznamenávají zejména informační technologie, konkrétně vývoj aplikací a systémů – poptávka se zvýšila meziměsíčně na 6 % trhu. Z deseti nejžádanějších profesí jsou tři z IT; souhrnná poptávka po pracovnících v IT tvoří 15 %.

LEGISLATIVA

Zákoník práce změní podmínky pro odstupné

Zaměstnancům, kteří dostanou výpověď, má být v budoucnu vypláceno odstupné podle délky jejich zaměstnání. Mnoho z nich přitom obdrží od zaměstnavatele méně než v současnosti. Počítá s tím novela zákoníku práce připravená Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV). Ta je v současnosti v připomínkovém řízení. Pokud projde parlamentem, vstoupí v platnost příští rok.

Lidé, kteří budou při svém odchodu ze zaměstnání u zaměstnavatele pracovat kratší dobu než jeden rok, dostanou odstupné ve výši jednoho měsíčního platu. Pokud ve svém zaměstnání setrvají méně než dva roky, budou mít nárok na dva měsíční průměrné výdělků. Na trojnásobek platu budou mít nárok v případě, že budou u svého zaměstnavatele pracovat alespoň dva roky. V současnosti má zaměstnanec, který není ve zkušební lhůtě, nárok na trojnásobek platu automaticky.

Změnit se mají také podmínky pro výpovědní důvody. Nově bude moci zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení léčebného režimu v době nemoci. Konkrétně tehdy, nebude-li se v době prvních 21 kalendářních dnů zdržovat v určeném místě pobytu a dodržovat dobu povolených vycházek.

Změní se i podmínky výpovědi pro porušení pracovních povinností. Podle serveru Aktuálně.cz bude moci zaměstnavatel dát nově výpověď lidem, kteří nedosahují uspokojivých pracovních výsledků, v podstatě již druhý den. Stačí, když je předem písemně upozorní na možnost výpovědi. Nemusí už je tedy vyzývat k odstranění nedostatků ani čekat, zda se „polepší“. Konkrétně se jedná o to, že ze zákona vypadne věta, že zaměstnanec může dostat výpověď tehdy, když problémy v přiměřené době neodstraní. Výpověď nebo okamžité porušení pracovního poměru již také nebude muset projednávat s odborovou organizací.

Novela zavádí také změnu v podobě prodloužení zkušební lhůty pro vedoucí pracovníky. Ta

by s nimi mohla být sjednána až na šest měsíců namísto současných tří. Novinkou je také omezení u pracovních poměrů na dobu určitou. Zkušební doba u nich může trvat maximálně polovinu sjednané doby. Bude-li tak uzavřen například pracovní poměr na čtyři měsíce, nesmí zkušební doba přesáhnout dva měsíce.

Další novinkou v zákoníku práce je prodloužení maximálního rozsahu dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin za jeden kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Pracovní smlouvy na dobu určitou bude možné i nadále uzavírat na dva roky. Nově je však v této době bude

možné mezi firmou a zaměstnancem uzavírat pouze dvakrát.

Výraznou změnou v oblasti pracovní doby by mělo být sjednocení podmínek pro zaměstnance, kteří mají rovnoměrně a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Maximální délka směny by měla být v budoucnu vždy 12 hodin. „U rovnoměrného rozvržení činí v současnosti devět hodin,“ upozorňuje advokátní kancelář Randl Partners.

Novela také umožní dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Podmínkou je souhlas zaměstnance a to, že

podmínky přiděleného zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele, přidělení musí být bezplatné a přidělený zaměstnanec musí být předtím v pracovním poměru alespoň šest měsíců.

Další novinkou jsou změny v konkurenčních doložkách, tedy závazku zaměstnance, že nebude po skončení zaměstnání v oboru za určitých podmínek po určitou dobu pracovat. V současnosti tato doba nesmí přesáhnout rok, podle nové úpravy by to nemělo být dva roky. Sníží se také minimální výše finančního odškodnění za sníženou možnost uplatnění. V současnosti mu musí bývalý zaměstnavatel za každý měsíc vyplatit celý průměrný měsíční plat, v budoucnu by to měla být polovina. Zvýší se ovšem ochrana zaměstnance před přílišnou tvrdostí konkurenčních doložek.



PERSONÁLIE



• Na pozici Trade Marketing Manager v potravinářské společnosti **Podravka-Lagris a.s.**, která je součástí chorvatské nadnárodní skupiny Podravka, nastoupila **Libuše Marková**.

Přichází z reklamní agentury Leo Burnett.

• **Global Payments Inc.**, světový dodavatel řešení pro zpracování elektronických plateb, jmenoval **Rodneyho Farmera** generálním ředitelem jím plně vlastněné společnosti **Global Payments Europe, s.r.o.** Farmer předtím působil ve vedoucích pozicích firem Raiffeisen International a Euronet Worldwide.



• **AVG Technologies**, výrobce antivirového softwaru, oznámil, že **Ricardo Adame** se stal novým Corporate Vice President, Global Public Relations. Ricardo má dvacetileté profesionální zkušenosti s korporátní komunikací, public affairs a společenskou odpovědností firem. Předtím pracoval přes 15 let v Microsoftu.

• Do týmu **City Days** nastupuje **Radomír Kolek** jako country manažer pro ČR a SR. Bude mít na starosti rozvoj portálu City Days, sesterského projektu módního klubu Fashion Days. Kolek pracoval pro Friesland Česká republika jako key account manažer.

• Manažerem rozvoje developerské společnosti **Goodman** pro ČR a Slovensko se stal **Jakub Pelikán**. Na nově zřízené pozici bude mít na starosti další růst skupiny v obou zemích.

• Výkonným ředitelem české pobočky realitní poradenské společnosti **Colliers International** bude od dubna **Omar Sattar**. Ve funkci vystřídá **Karla Stránského**. Ten bude regionálním ředitelem pro průmyslové a logistické nemovitosti pro střední a východní Evropu.

• Personální ředitelkou české pobočky americké softwarové firmy **Microsoft** je od února **Jana Máchová**, která v oddělení lidských zdrojů Microsoftu pracuje od roku 2009. Nahradila **Markuse Köhlera**. Novou ředitelkou péče o zákazníky je od ledna **Renee LeMoineová**, která vystřídala **Tomáše Prádu**.

• Firma **Ness Technologies, Inc.** oznámila výrazné posílení divize Finance. Novým obchodním ředitelem divize se stal **Michal Janatka**, tým pro pojišťovnictví rozšířila **Zdeňka Zlesáková** na pozici Business Area Leader. Michal Janatka přichází ze stejné pozice ve společnosti Profinit. Zdeňka Zlesáková přichází se zkušenostmi z prodejních sítí pojišťoven, z tříletého působení ve společnosti Adastra s.r.o. a z pojišťovny AVIVA.

• **Josef Reiter**, dosavadní generální ředitel BMW Group Slovensko, převezme zodpovědnost za **BMW Group Česká republika**, a to rovněž na pozici generálního ředitele. Jeho předchůdce **Martin Saitz** přijal novou výzvu v rámci BMW Group. Josef Reiter pracuje pro BMW od roku 1992.

• Ředitelem digitální divize **Lighthouse Marketing Solutions** se stal **Július Hájek**. Předtím vedl on-line marketing a digitální projekty v Microsoftu a byl ředitelem B2C projektů v eDSystems.

Ukázkové číslo časopisu **HR Management** zdarma a předplatné si můžete objednat na tel. 800 110 022 nebo na www.ManagerWeb.cz.

Bezplatný přístup do on-line archivu časopisu pro předplatitele na adrese <http://predplatitel.ihned.cz>.



PRÁVNÍ PORADNA

Souběh funkce jednatele nebo člena představenstva s pracovním poměrem

Souběhem funkcí se rozumí souběžný výkon funkce jednatele či člena představenstva (dále jen statutární orgán) s výkonem práce v pracovním poměru na pozici, jejíž náplň se překrývá s činnostmi náležejícími pod obchodní vedení dle obchodního zákoníku. Zákaz souběhu byl rozhodnutí vyšších soudů opakovaně potvrzen již od začátku 90. let minulého století. Zatímco dříve většina společností rizika ze souběhu vyplývající opomíjela, nyní nabyla problematika souběhu na aktuálnosti zejména vzhledem k nedávnému rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ohledně účasti jednatele v systému nemocenského pojištění.

Souběh není možný v případech, kdy dochází k překrývání činností vykonávaných v pracovním poměru s činnostmi, které náležejí k obchodnímu vedení společnosti dle obchodního zákoníku. Pojem obchodního vedení, který je pro vymezení souběhu klíčový, přitom není v obchodním zákoníku definován a opřít se můžeme pouze o jeho vymezení soudní judikaturou a literaturou. Dle příkladného výčtu náleží do obchodního vedení organizace a řízení podniku, který náleží společnosti, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech, tj. např. zásobování, odbyt, reklama, vedení účetnictví, jakož i rozhodování o podnikatelských záměrech. Definice obchodního vedení společnosti je tedy velmi široká a může zahrnovat rozsáhlou škálu činností. Jakákoliv taková činnost by pak měla být vykonávána primárně z titulu funkce statutárního orgánu, a nikoliv na základě pracovního poměru.

Negativním důsledkem souběhu je především neplatnost příslušného pracovního poměru statutárního orgánu, přičemž podle data uzavření pracovní smlouvy může být tato neplatnost buď absolutní, nebo relativní (v takovém případě se na pracovní poměr pohlíží jako na platný, dokud se jeho neplatnosti jedna ze smluvních stran nedovolá).

Z neplatnosti pracovního poměru potom mohou vyplývat rizika jak pro společnost, tak pro statutární orgán. Ve vztahu mezi společností a statutárním orgánem se může jednat o spornost nároku na plnění poskytnuté statutárním orgánu na základě neplatného pracovního poměru (mzda, náhrady, dovolená apod.), popřípadě otázka nároku společnosti na vrácení

tohoto plnění. Na druhou stranu statutární orgán se může za podpůrného použití úpravy mandátní smlouvy po společnosti domáhat poskytnutí odměny v obvyklé výši za výkon své funkce, jestliže ji vykonával bezplatně a bezplatnost výkonu funkce nebyla výslovně sjednána ve smlouvě o výkonu funkce. Dalšími riziky pak mohou být neplatnost právních úkonů činěných statutárním orgánem samostatně z titulu jeho pracovní pozice v případě, že je dle společenské smlouvy oprávněn pouze ke společnému jednání a odlišná konstrukce právní odpovědnosti statutárního orgánu za škodu způsobenou společností od odpovědnosti zaměstnance. Statutární orgán tedy nespadá pod povinné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Potenciální rizika ve vztahu ke státu vznikají ve sféře daňové a nemocenského a důchodového pojištění. Daňové riziko spočívá v možné neuznatelnosti odměny vyplacené statutárním orgánu jako daňového nákladu společnosti. U zmíněných pojištění je to pak riziko neúčasti statutárního orgánu na systému nemocenského a důchodového zabezpečení.

Výše uvedená rizika lze přitom snadno eliminovat odstraněním souběhu se zachováním výkonu funkce statutárního orgánu. V takovém případě lze většinu práv a povinností vyplývajících pro zaměstnance z pracovního poměru sjednat ve smlouvě o výkonu funkce (např. právo na placené volno, odstupné, pojištění odpovědnosti za škodu či úrazové pojištění).

V návaznosti na současný zvýšený zájem podnikatelské veřejnosti o problematiku souběhu iniciovalo Ministerstvo spravedlnosti ČR legislativní řešení této problematiky. Podle dostupných informací je preferováno řešení, které by souběh do budoucna umožňovalo. Zvažována je též varianta, která by částečně řešila problém souběhu také se zpětnou účinností. Vzhledem k nejasné koncepci zmiňovaných řešení, potenciálním výkladovým problémům v budoucnu i spornosti výhod, které pro společnost ze souběhu vyplývají, je však i nadále právně nejistějším řešením plné odstranění souběhu ve společnosti.

Klára Valentová & Jakub Hájek
advokátní kancelář Ambruz & Dark



Ředitelem marketingu ve společnosti **Intersnack** je **Michal Riegel**, pozice brand manažerů obsadili **Jaroslav Ďurkovský** a **Marek Gold**. Riegel přichází ze společnosti Stock Plzeň-Božkov, působil i v Opavě. Ďurkovský pracoval v Hero Czech, Marek Gold ve společnostech Emco a Megafyt.



Generálním ředitelem společnosti **SAP ČR** byl od 1. března jmenován **Roman Teiml** (foto). Ve funkci vystřídal **Petra Viktoru**, který českou pobočku dočasně vedl a po 12 letech společnost opouští. Před nástupem do SAP ČR Teiml působil osm let v IBM, kde zastával několik manažerských pozic v Global Business Services.

Brand manažerkou obsahových služeb portálů **Novinky.cz**, **Super.cz**, **Sport.cz** a **Proze.cz** je **Simona Matoušková**. Předtím působila jako marketingová specialista ve společnosti Centrum Holdings. **Irena Zatloukalová** se pak stala manažerkou PR a interní komunikace **Seznam.cz**. Ujímá se i role tiskové mluvčí. Do Seznamu přišla z Hypoteční banky.

Jako člen představenstva a výkonný ředitel pro finanční řízení společnosti **ČSOB Leasing** nastoupil od března **Rudolf Kypta**.

Personální úsek **Dopravního podniku hl. m. Prahy** od března řídí bývalá zaměstnankyně společnosti Deloitte **Lucie Šindelářová**. Nastupuje místo Tomáše Petany, který post personálního ředitele na konci října 2010 opustil. Šindelářová působila devět let v Deloitte.

Amrest, provozovatel restaurací KFC, Burger King a kavárny Starbucks, mění v ČR vedení marketingu. **Stanislav Pekárek**, dosavadní brand manažer, odchází do polské centrály firmy, kde bude mít na starosti mj. rozvoj nových médií v zemích, kde Amrest působí. V ČR jej nahradí kolegyně **Anna Aftowicz**.

Robert Lobovský, dosavadní marketingový manažer značky Pilsner Urquell pro Evropu, bude nově spoluzodpovědný za celosvětový marketing této značky ve všech zemích, kam se plzeňský ležák vyváží. V **Plzeňském Prazdroji** působí od roku 2003.

Po téměř pěti letech v marketingu společnosti Pivovary Staropramen byl **Martin Jahoda** jmenován group marketing manažerem ve středoevropské pivovarské skupině **StarBev**, do které Pivovary Staropramen patří.

Bývalý inzertní ředitel vydavatelství **Economia** **Blahoslav Fořt** zastává nově pozici v inzertním týmu mediální skupiny **Mafra**, kde již kdysi působil jako mediální manažer.

Společnost **LG Electronics CZ** má nové vedení marketingu. Funkci head of corporate marketing obsadila **Edita Mrkousová**, do její kompetence spadá strategické vedení značky, ATL, BTL, on-line, public relations, interní komunikace, sponzoring a in-store marketing. V LG zastávala již od roku 2009 pozici global culture a innovation manager. Osm let pracovala také v marketingu Vodafonu.