

VZDĚLÁVÁNÍ

Dodatečné kvalifikace se firmám líbí, zapojí se čtvrtina

Firmy oceňují možnost dodatečných kvalifikací pracovníků na základě jejich praxe, které umožňuje Národní soustava kvalifikací (NSK). Ze zatím oslovených asi tří stovek firem projeví zájem o zapojení do soustavy asi čtvrtina, zaznělo na konferenci k NSK v Mladé Boleslavi. Podmínkou účinnosti projektu Ministerstva školství je však masové rozšíření mezi zaměstnavatele, shodli se účastníci konference.

Soustava nabízí v současnosti seznam několika desítek kvalifikací, které mohou lidé získat díky svým pracovním zkušenostem. Tento systém je výhodný pro ty, co pracují v oboru, který nevystudovali, a tudíž nemají žádný certifikát, který by potvrzoval jejich skutečné schopnosti. NSK jim může pomoci získat uznání dané kvalifikace, aniž musejí absolvovat studium na příslušné škole. Je možné dokonce obdržet pouze dílčí kvalifikaci na určitou část dané profese, například tavení oceli nebo opravu strojů.

Mladoboleslavská konference byla zaměřena na automobilový a strojírenský průmysl. Zástupci podniků na NSK pozitivně hodnotili možnost rychlé reakce na změny technologií, zvýšení odbornosti svých zaměstnanců či specifikaci požadavků na zájemce o zaměstnání. „Oceňujeme hlavně možnost rekvalifikace našich zaměstnanců. Technologie se mění tak

rychle, že na to školství nemůže reagovat. Potřebný certifikát si ale pracovník může udělat rychle,“ řekla Iveta Valentová, personalistka technologické firmy ABB.

Podle firem je však pro co nejlepší fungování NSK a přiblížení nabídky kvalifikací požadavkům pracovního trhu nutné, aby se do soustavy zapojilo co nejvíce zaměstnavatelů. „Čím více jich bude, tím více zkrátíme reakční dobu. Budeme včas informovat o tom, co přesně potřebujeme, a tím dříve to dostaneme,“ uvedl personální ředitel z Aero Vodochody Tomáš Vlček. „Nyní druhý měsíc provádíme pohovory ve firmách, abychom zjistili, zda budou mít o zapojení do soustavy zájem. Zatím ze zhruba 300 oslovených se chce zapojit zhruba jedna čtvrtina, deset procent o něj zájem nemá,“

řekl ČTK manažer projektu NSK Jaromír Janoš.

Na tvorbě NSK se ovšem podle Janoše podílelo přibližně 600 společností, z nichž 31 podniků bylo z oblasti strojírenství či automobilového průmyslu. Do soustavy je třeba zapojena i Škoda Auto, největší automobilka v ČR.

NSK je veřejně dostupná na internetu. Systém je propojen s Národní soustavou povolání z resortu Ministerstva práce a sociálních věcí. Celý program je pak zapojen do Evropského rámce kvalifikací (EQF).



TRH PRÁCE

Firmy nehodlají příliš měnit počty svých zaměstnanců

Zaměstnavatelé v ČR neplánují během 3. čtvrtletí výrazněji měnit počty svých zaměstnanců. Náborové plány firem jsou tak nižší, než je pro tuto dobu obvyklé. Vyplývá to ze studie Manpower Index trhu práce. Průzkum se uskutečnil mezi asi 750 českými firmami. Nárůst počtu zaměstnanců předpovídá 7 % zaměstnavatelů, snížení 6 % a 83 % nepředpokládá žádné změny. Čistý index trhu práce tak má pro 3. čtvrtletí hodnotu plus 1 %. Ve 2. čtvrtletí byl index minus 3 %, když nárůst očekávalo 6 % firem, pokles 9 %. „Jarní a letní období obvykle znamená oživení ve stavebnictví, zemědělství, ubytování a stravování. V letošním třetím čtvrtletí jsou tyto sektory zdrženlivější v nabírání nových zaměstnanců než v předchozích letech. Obvykle tato sezona bývá nejsilnější,“ řekla generální ředitelka Manpower Česká a Slovenská republika Jaroslava Rezlerová.



V aktuálním čísle dvouměsíčníku
HR Management
se mj. dočtete:

- Jak zabránit podvodům ve firmách?
- Analytické myšlení a výběr zaměstnanců
- Trainee programy jako zkouška ohněm
- Motivace a odměňování pracovníků
- Metody a formy rozvoje zaměstnanců

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na
<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Danými počty podřízených vláda omezí množství šéfů na úřadech

Při jakém minimu zaměstnanců mohou na úřadech fungovat jednotlivé sekce, odbory a oddělení s příslušným počtem vedoucích pracovníků, určuje manuál, který projedná vláda Petra Nečase. Ministerstva by ho měla dodržovat, v odůvodněných případech se od něj budou moci odchýlit nebo pravidla přizpůsobit konkrétním potřebám. Platit by měla od 1. 7. Stát si od změny slibuje úspory za platy vedoucích zaměstnanců a zánik nesystémově vzniklých malých oddělení. Pravidla by měli dodržovat vedle ministrů také vedoucí ostatních organizačních složek státu.

Postup předpokládá v úřadech nejvýš čtyři úrovně řízení, přičemž pro každou úroveň je stanoven doporučený počet systemizovaných míst. Příslušný útvar by měl být zřizován až při dosažení takového počtu míst. Například odbor může být zřízen v orgánu státní správy s nejméně 25 zaměstnanci a měl by být tvořen nejméně 12 systemizovanými místy.

Kurzarbeit má odstartovat 1. září

Při úbytku zakázek nebudou firmy nutné muset propouštět. Pracovníci dostanou téměř dvě třetiny mzdy a budou se vzdělávat. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) se na tom dohodlo se Svazem průmyslu a dopravy, napsaly 21. 6. Hospodářské noviny. Takzvaný kurzarbeit má odstartovat 1. září tohoto roku a rozděleno by mělo být letos a v příštím roce dohromady 800 mil. Kč. Zaměstnanci, jejichž podnik se dostal do potíží, dostanou 60 % své mzdy. „Použijeme na to prostředky z evropských vzdělávacích fondů,“ řekl deníku ministr práce Jaromír Drábek.

(Pokračování na stránce 2)

Vážení čtenáři,
toto je poslední letošní předprázdninové vydání newsletteru HRM line. Další čísla pro vás připravíme na 27. 7. a 14. 9. Poté budete newsletter opět dostávat každých 14 dní jako obvykle.

Přejeme vám krásné léto a příjemné prožití dovolené.
Redakce HRM

OCENĚNÍ

Zaměstnavatel roku 2012 – novinky a první ocenění

Ve středu 20. června byl v pražském hotelu Paříž zahájen jubilejní 10. ročník ocenění Sodexo Zaměstnavatel roku. Odstartován byl vyhlášením výsledků první z kategorií – „The Most Desired Company 2012“ a představením novinek pro rok 2012.

Organizátorem akce je poprvé Klub zaměstnavatelů, který kromě hlavní kategorie „Zaměstnavatel roku“, hodnocené opět podle mezinárodní metodiky PwC Saratoga, vyhlásí i výsledky ostatních kategorií 17. října v pražském hotelu Pyramida na úvod společenského večera navazujícího na letošní HRM konferenci. Letos bude vyhlášena i výroční cena Sodexo Zaměstnavatel desetiletí, která je určena pro účastníky dosavadních ročníků, kteří prokážou dostatečně stabilní kvalitu. Nejžádanějšími zaměstnavateli podle studentů, kteří hlasovali v anketě The Most Desired Company 2012, jsou Google, ČEZ a ČSOB. Překvapením je to, že mezi deseti nejžádanějšími zaměstnavateli se objevil obor Školy (učitelství). Můžeme se tedy v následujících letech těšit na příliv kvalitních a zanícených pedagogů? Průzkumu mezi studenty ekonomických a technických univerzit prováděného společností Ipsos Tambor se zúčastnilo 3079 respondentů.



Zaměstnavatel roku 2012: předávání ocenění v kategorii „The Most Desired Company“ (zleva: M. Pořízková, Sodexo; M. Krejčová, PwC; A. Foks, AIESEC; P. Puff, ČEZ; M. Zachar, Google; M. Vejplacha, ČSOB, a P. Hulák, Klub zaměstnavatelů).

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Českých manažerek od začátku tisíciletí přibýlo

Podíl žen v orgánech firem v ČR stoupl, přesto jejich podíl za evropským průměrem zaostává: v roce 2000 ve statutárních orgánech (představenstvo a jednatele společností) působilo 4,1 % žen, v roce 2012 vzrostl jejich podíl na 6,7 %. Vyplývá to z průzkumu centra Deloitte Corporate Governance.

„Pozice žen v řídicích orgánech rozhodujících o fungování a budoucnosti českých firem posílila. Přesto se nemůžeme srovnávat především s těmi státy, kde jsou povinné kvóty pro působení žen ve vedení společností. Například v Norsku působí v řídicích orgánech firem 36 % žen. Do budoucna předpokládáme další pozvolný růst, zavedení kvót ale v ČR neočekáváme,“ uvedl vedoucí Corporate Governance Centra ČR Jan Spáčil.

Podíl členek představenstva v největších českých akciových společnostech vzrostl proti stavu před 12 lety ze 4,5 na 6,3 %. „Dramatický růst nastal především u jednatelů společností s r. o. Tuto pozici v roce 2000 nezastávala v největších firmách ani jedna žena, o 12 let později se mezi stovku jednatelů už dostalo osm žen, upozornila advokátka Ambruz & Dark/Deloitte Legal Jaroslava Ignáčíková. Vzrostl i podíl manažerek v kontrolních orgánech společností. Proti roku 2000, kdy v dozorčích radách byly ženy zastoupeny 8 %, stoupla jejich působnost na 13,2 %. Ještě více se ženy propracovaly na pozice prokuristek, kde zasedají zhruba ve 22 % společností, tj. o 9 procentních bodů více než v minulosti. Nejvíce žen manažerek působí v čele nemocnic a zdravotnických zařízení (17,6 %) a ve farmacii. Zajímavý je i nadprůměrný podíl žen ve vedení firem v dříve výhradně mužském sektoru, jako je průmysl (7,7 %), kam se v minulosti dostala málokterá žena.



HRM
CONFERENCE | 2012

www.hrevent.cz
OREA Hotel Pyramida, Praha 17. 10. 2012
Největší české odborné setkání HR managerů
v novém formátu!

Vzdělanost + zaměstnanost = konkurenceschopnost?



Přímá volba Osobnosti HR 2012

Společný projekt: blue events | economia | Odborný garant: HRM
GLOBÁLNÍ ŘEŠENÍ PRO ŘÍZENÍ LIDÍ

Newsletter HRM line vydává Economia a.s.
ve spolupráci se společností Profesia CZ, spol. s r.o.



Dovolujeme si vás pozvat **24.-25.10.2012**
na odborný veletrh HR days a veletrh
práce Profesia days

HR days
Odborný veletrh

www.hrdays.cz

Profesia days
Veletrh práce

www.profesiadays.cz

(Pokračování ze stránky 1)

Lidé s dotovanou mzdou nezůstanou doma, ale absolvují v až půlroční odstavce různá školení. „Velmi nám záleží na tom, aby to nebylo žádné účelové přednášení v kanceláři, ale skutečná rekvalifikace ve výrobě. Zaměstnanci pak budou pro podnik daleko flexibilnější,“ uvedl viceprezident svazu Pavel Juříček.

Kdo podporu získá, bude posuzováno jednotlivě. Konečná kritéria představí MPSV až v létě. Šance firem na dotace mezd bude záviset hlavně na kvalitě plánu restrukturalizace podniku a míře propadu zakázek. Firmy ovšem dostanou z evropských fondů nejvýše 30 % celkové částky, kterou budou muset školícím se zaměstnancům vyplatit.

MPSV: Nezaměstnanost v květnu klesla, přibýlo volných míst

Nezaměstnanost v ČR v květnu klesla na 8,2 % z dubnových 8,4 %. Oznámilo to MPSV. Mírný pokles především díky sezonním pracím odhadovali i analytici. Uchazečů o zaměstnání, kteří mohli okamžitě nastoupit do zaměstnání, bylo na konci května podle úřadů 466 352. Proti dubnu tak jejich počet klesl o 14 466 a oproti květnu loni byl nižší o 1422. Volných pracovních míst úřady koncem května evidovaly 43 665, tedy o 1958 víc než v dubnu a o 6016 víc než loni v květnu. O jedno místo se letos v květnu v průměru ucházelo 11 nezaměstnaných. Nezaměstnanost meziměsíčně klesla v 75 okresech, nejvíce na Pelhřimovsku, Prachaticku, Rokycansku, Jindřichohradecku a Klatovsku. Republikový průměr přesáhla nezaměstnanost ve 43 okresech, z toho nejvyšší byla v okresech Most, Bruntál, Jeseník, Ústí nad Labem a Karviná.

Odborům důvěřují dvě pětiny lidí

Odborům důvěřují více než dvě pětiny lidí, od roku 2000 se jejich podíl zvýšil. Vyplývá to z průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění. Téměř devět desetin dotázaných si myslí, že by se odbory měly věnovat hlavně pracovněprávní ochraně zaměstnanců a své požadavky by měly prosazovat zejména jednáním na tripartitě. Ke stávce se přiklonily necelé dvě třetiny, s organizací blokád souhlasily asi dvě pětiny lidí.

FIREMNÍ KULTURA

Na 40 procent českých zaměstnanců jedná neeticky

Na 40 % českých zaměstnanců jedná neeticky a poškozuje svého kolegu nebo firmu, pokud mu z toho plyne osobní prospěch. Mezi nejběžnější poklesky patří krádeže nápadů a zneužívání firemních prostředků. Vyplývá to z analýzy společnosti Zaměstnanci.com, která s pomocí psychologa zpracovala během pěti letch profil více než 100 tisíc zaměstnanců.

„Etický kodex opakovaně porušuje 40 % českých zaměstnanců, tedy téměř každý druhý. Neetické jednání je přitom vždy používáno účelově s cílem osobně z něj profitovat,“ řekl ředitel Zaměstnanci.com Filip Brodan.

Nejčastěji se podle analýzy ve firmách kradou myšlenky a nápady. Modelovou situací je, že manažer prezentuje nápady svých podřízených jako svoje vlastní. Dalším běžným přestupkem proti etice je používání firemních věcí pro soukromé účely počínaje telefonem, počítačem či kopírkou a kancelářskými potřebami až po služební automobil.

Živnou půdou pro neetické jednání jsou stres a represe. Společnosti si za problematické chování svých zaměstnanců často mohou samy, když ve firemní kultuře namísto důvěry převládá tresty a výhrůžky. „Pokud manažeri využívají k motivaci svých podřízených psychologický model trestu, automaticky tím v lidech spouště-



jí neetické chování,“ dodal Brodan. Ekonomická krize a přístup některých manažerů mají prý jednoznačně negativní dopad na míru etického chování ve firmách. Společnosti jsou nuceny snižovat stavy svých zaměstnanců a po těch zbylých pak vyžadují více práce za stejnou, či dokonce nižší mzdu, ruší zaměstnanecké benefity, zpříšňují firemní pravidla a nařízení. Pokud vedení tuto situaci zaměstnancům nekompenzuje alespoň zvýšeným zájmem o ně samotné, ti obvykle na tuto situaci reagují snížením osobní angažovanosti a zvýšenou touhou po osobním profitu, podotkl Brodan.

Češi mají na neetické jednání dvojí metr. Pokud pravidla poruší někdo jiný, snadno ho odsoudí, ale když se sami zachovají stejně, tak si pro sebe najdou omluvu a rozumové zdůvodnění, vysvětlil Brodan.

Atmosféra v českých firmách neetice svědčí. „V české mentalitě přetrvává názor, že kdo na nějaké nefér chování upozorní,

je ‚práskáč‘. Kolegové a bohužel často i manažeri poklesky ostatních raději přehlížejí, aby je nemuseli řešit a náhodou se nedostali do konfliktu. Pokud jsou kompetentní osoby vůči neetickému jednání netečné, v očích ostatních ho vlastně schvalují, a to se pak stává běžnou normou,“ uzavřel Brodan.

PRŮZKUM

Lidé stále nejsou ochotni stěhovat se za práci

Téměř dvě třetiny ekonomicky aktivních Čechů se obávají, že ztratí zaměstnání, ochotni stěhovat se za prací ale nadále nejsou. Potvrdil to květnový průzkum Střediska empirických výzkumů (STEM). V něm 87 % ekonomicky aktivních respondentů uvedlo, že by byli ochotni pracovat mimo svou kvalifikaci a 79 % by pracovalo i za nižší mzdu. Ale pouze 40 % populace uvedlo, že v případě hrozby ztráty zaměstnání by byli ochotni se za prací přestěhovat do jiného kraje.

Strategie lidí se za poslední desetiletí nemění. „Z dlouhodobého pohledu je jedinou výraznější změnou to, že od roku 2009 je poněkud vyšší podíl ekonomicky aktivních lidí, kteří by v případě hrozby nezaměstnanosti vzali i hůře placenou práci,“ uvedlo STEM.

Příčin tohoto stavu je zřejmě několik. Jednou z nejsilnějších je podle STEM patrně vázanost k rodinnému nemovitému vlastnictví. Vedle toho malá flexibilita trhu s byty a domy a fakt, že levné byty jsou zpravidla tam, kde není práce. Svou roli hraje asi i širší zázemí jako přátelé, školky, školy a podobně.

Přestěhovat se za prací do jiného města či obce v jiném kraji je únosnější pro muže než pro ženy; ekonomicky aktivní muži by tak učinili v 43 %, ženy v 37 %.

Výrazně odhodlanější se stěhovat za prací jsou mladí lidé pod 30 let, s přibývajícím věkem ochota přestěhovat se za odpovídajícím zaměstnáním klesá. Do třicítky by se za prací přestěhovalo 51 % ekonomicky aktivních lidí, později ani ne třetina.

PERSONÁLIE



• Tým oddělení Export and Trade Finance **Volksbank CZ** se v květnu rozrostl o **Lucii Novákovou**, která bude v nově vybudovaném oddělení zodpovědná za vytváření vhodných podmínek a hledání příležitostí pro rozvoj exportního financování. Lucie Nováková pracovala v Raiffeisenbank, působila též ve společnostech Alta, Bank Austria Creditanstalt CR a IPB.

• Ředitelem národního prodeje rozhlasového media zastupitelství **Media Marketing Services** byl jmenován **Karel Friml**. Do společnosti přišel z vysoké školy v roce 2008.

• Do mezinárodní advokátní kanceláře **bvp Braun Partners** na pozici marketingové specialistky nastoupila **Eva Deverová**. Bude mít na starosti tvorbu a realizaci marketingové strategie, koncepci a koordinaci marketingových aktivit i posílení externí a interní komunikace. Přichází ze společnosti Oracle Czech, spolupracovala také s PR agenturou PRCOM Czech Media Services.

• Ve vydavatelství **Sanoma Media Praha** bude působit **Petr Jelínek** jako vedoucí digitálního obchodu. Zkušenosti získával jako vedoucí prodeje internetové reklamy na TV Nova. Vydavatelství opustil jeho dosavadní jednatel **Josef Havelka**. Sanoma Media Praha vykazala za rok 2011 ztrátu ve výši 85 mil. Kč před zdaněním. Za odchodem stojí i neshody s majiteli firmy. Ve funkci by Havelku měla nahradit **Agnieszka Dolezych**.

• **Tomáš Kubíček** se stal ve společnosti **Deloitte** novým partnerem v oddělení podnikového poradenství. Je zodpovědný za veškeré služby poskytované subjektům ve veřejném sektoru. Do Deloitte přišel roce 2005 z IBM Business Consulting Services. **Pavel Hoffmann** se stal novým partnerem v oddělení finančního poradenství. Jeho hlavním úkolem bude posilování firmy v oblasti fúzí a akvizic v ČR i v dalších zemích střední Evropy. V Deloitte pracuje od roku 2005, naposled jako ředitel oddělení transakčního poradenství.

• Do **Leo Burnett** v Praze se **Zuzana Kubisová** vrací po více než tříleté pauze, kdy pracovala jako kreativní ředitelka BTL agentury Wellen. Dříve působila v Publicisu, teď nastupuje do divize Lion Communications.

• Na pozici SEO manažera nastoupil **Petr Nachtmann**, jenž má ve **Wundermanu** na starosti optimalizaci pro vyhledávače. Dříve pracoval jako SEO konzultant pro cestovní ruch, naposledy působil v agentuře Onmeco. **Linda Menšíková** zastřešuje analýzy internetových projektů pro klienty. Dříve pracovala v Media Master a starala se o inzertní klienty na stanicích ČRo.

HR Innovation - pod záštitou časopisu HR Management a pracovního portálu Profesia.cz proběhne setkání na téma:

Výkonnost vs. přetíženost! Jak pracovat efektivně?

Kdy: 18. 9. 2012, 8:30 – 11:30 **Kde:** Česká bankovní asociace, **Vstup:** Na pozvánku Vodičkova 30, Praha 1

profesia

HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

ManagerWeb.cz

PRÁVNÍ PORADNA

Dočasné přidělení dle § 43a zákoníku práce

Slyšel jsem, že se do zákoníku práce vrátila možnost dočasného přidělení zaměstnanců k jinému zaměstnavateli. Jakým způsobem tento institut funguje? Jaké jsou pro dočasné přidělení podmínky?

Od 1. ledna 2012 je opět zaměstnavatelům umožněno uzavřít se svými zaměstnanci dohodu o dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli. Tuto úpravu obsahoval již starý zákoník práce z roku 1965, ustanovení o dočasné přidělení bylo ale v roce 2004 zrušeno v souvislosti s přijetím úpravy agenturního zaměstnávání. Dočasně přidělovat své zaměstnance tak až do letošního roku mohly pouze agentury práce s povolením Ministerstva práce a sociálních věcí. Praxe ale postupně ukázala, že absence této možnosti pro běžné zaměstnavatele není příliš praktická. Dočasné přidělení totiž umožňuje zaměstnavatelům například flexibilně řešit přechodný nedostatek práce, aniž by z tohoto důvodu museli být zaměstnanci propouštěni.

Dočasné přidělení vzniká na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel nemůže tedy formou dočasného přidělení svému zaměstnanci výkon práce pro jiného zaměstnavatele nařídit. Předpokladem dočasného přidělení je samozřejmě také dohoda zaměstnavatele, který dočasně přiděluje svého zaměstnance, s jiným zaměstnavatelem, pro kterého bude tento zaměstnanec práci vykonávat.

Dočasné přidělení funguje tím způsobem, že zaměstnanec po určitou dobu vykonává práci pro jiného zaměstnavatele, který mu ukládá pracovní úkoly a uděluje další pokyny, a to jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil. Zaměstnanec je však stále v pracovním poměru se svým původním zaměstnavatelem, který mu i nadále vyplácí mzdu či plat, případně též cestovní náhrady. V souladu se zásadou rovného zacházení nesmějí být pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, než jsou podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, ke kterému byl dočasně přidělen. Zaměstnavatel, pro kterého zaměstnanec po dobu dočasného přidělení vykonává práci, však nesmí vůči zaměstnanci činit právní úkony

jménem zaměstnavatele, který k němu zaměstnance přidělil. Nemohl by tak například se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. Zákoník práce předpokládá dále např. i možnost vyslat dočasně přiděleného zaměstnance na pracovní cestu.

Dohodu o dočasné přidělení je možné uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Toto omezení má zabránit zneužívání institutu dočasného přidělení zaměstnavateli, kteří nejsou agenturami práce, k přijímání zaměstnanců jen za účelem jejich přidělení k jinému zaměstnavateli.

Další základní podmínkou dočasného přidělení je jeho bezúplatnost. Dočasně přidělování zaměstnanců za odměnu mohou i nadále provozovat pouze agentury práce. Zaměstnavateli, který svého zaměstnance dočasně přidělil, náleží pouze náhrada nákladů vynaložených na zaměstnance po dobu dočasného přidělení, jmenovitě se jedná o mzdu nebo plat a cestovní náhrady.

Náležitosti dohody o dočasné přidělení jsou stanoveny zákoníkem práce. Dohoda musí být především uzavřena v písemné formě. Musí obsahovat alespoň označení zaměstnavatele, ke kterému bude zaměstnanec dočasně přidělen, den, kdy dočasné přidělení vzniká, dobu, na kterou se dočasné přidělení sjednává, a druh a místo výkonu práce. Pro účely cestovních náhrad může být v dohodě sjednáno také pravidelné pracoviště.

Zákoník práce taktéž stanovuje pro obě strany možnost dohodu o dočasné přidělení kdykoli vypovědět s patnáctidenní výpovědní dobou, a to i bez uvedení důvodu. Kromě tohoto způsobu je možné dočasně přidělení ukončit dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dočasné přidělení zaniká také uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Po ukončení dočasného přidělení se zaměstnanec vrací zpět na svou pracovní pozici, kterou vykonával před dočasným přidělením.

Martina Smržová,

Mgr. Ing. Jan Procházka, LL.M. eur.

Ambruz & Dark advokáti, v.o.s.

Deloitte Legal s.r.o.,

advokátní kancelář



• Marketingovým ředitelem (Marketing Excellence Leader) multitechnologické výrobní společnosti 3M Česko se stal **Jan Kočárek**. Ve společnosti pracuje 16 let. Naposled řídil

z pozice Country Business Leadera divizi Health Care a divizi Consumer & Office (výrobky pro kancelář a domácnost). Tu bude řídit i nadále. V nové funkci bude odpovědný za marketingové řízení a plánování a rozvoj



kompetencí marketingové komunity společnosti. Divizi Zdravotnictví povede **Roman Motyka** (Country Business Leader). Přichází ze společnosti Johnson & Johnson, kde naposledy působil

v pozici Market Access Director regionu CEE.

• **Radovan Ježovič** se stal obchodním ředitelem **Filip Media**. Přichází ze společnosti Incheba Praha, kde působil několik let jako mluvčí a ředitel marketingu a obchodu. Ježovič ve Inchebě nahrazují od června **Tomáš Růžička** a **Marcela Benešová**. Oba přicházejí z firmy, Růžička působil tři roky jako obchodní manažer největšího veletrhu Incheby Holiday, Benešová působil sedm let jako zástupkyně obchodního ředitele World.

• Ve funkci šéfredaktora internetového serveru Lupa.cz končí publicista **Patrick Zandl**. Lupa, kterou vydává společnost **Internet Info**, vedl od listopadu 2008, předtím pracoval mj. na projektu internetové televize Stream.cz a publikoval několik knih. Koncem roku 1996 zakládal s Filipem Streiblem a Petrem Mitošinkou zpravodajský server Mobil.cz, předtím pracoval v mediální agentuře Médea a její internetové „odnoži“ M.I.A. V lednu 2001 prodal Mobil.cz i s přidruženými servery Technet, BonusWeb a Pandora vydavatelství MAFRA, které jej později začlenilo do svého portálu iDnes.

• Vedoucím oddělení marketingu **Chéque Déjeuner** je **Lukáš Pokorný**, spoluzakladatel agentury Nomen a bývalý marketingový manažer společnosti Husky. V public relations se společnost rozhodla navázat spolupráci s freelance manažerem. Od 1. června 2012 ji tak ve vztazích s médií zastupuje **Zuzana Tornikidis**, která se vrátila z pracovního pobytu ve Spojených státech amerických.

• **Matouš Hekela** se vrací do agentury **Loosers** na pozici senior copywriter. Po krátkém odskočení do agentury Wellen bude opět spolupracovat s art directorem **Pavlem Burešem**.

Najděte své talenty na veletrhu práce

2012
Profesia days
Veletrh práce
www.profesiadays.cz

Rezervujte si svůj
stánek již dnes
24.-25.10.2012
PVA EXPO PRAHA

Vytvořte s námi největší HR událost

HR days
Odborný veletrh
www.hrdays.cz