

TRH PRÁCE

„Seniorboom“ zásadně ovlivní trh práce

Garanty společného výzkumného projektu nazvaného „Rezervy českého trhu práce a jeho budoucnost“ jsou Český statistický úřad (ČSÚ) a think tank IDEA při akademickém pracovišti CERGE-EI. Projekt má za cíl detailní popis současného stavu na trhu práce, dále projekci vývoje trhu práce v kontextu demografických změn a definování možných variant vývoje na trhu práce podle různého zapojení jednotlivých skupin obyvatelstva (studenti, matky s dětmi, důchodci, nezaměstnaní atd.). Výsledky jednotlivých částí projektů se budou v průběhu celého roku prezentovat a bude se o nich diskutovat na šesti pracovních workshopech.

Koncem ledna se uskutečnil kulatý stůl k výsledkům druhé části projektu zaměřené na téma Stárnutí obyvatelstva. Terezie Štyglerová a Miroslav Šimek z oddělení demografické statistiky ČSÚ představili aktualizovanou projekci demografického vývoje v ČR do roku 2100. Podle ní u nás nadále poroste průměrný věk žen při narození dítěte ze současných 29,6 let na 30,3 let. Jak konstatoval Daniel Münich z CERGE-EI, jedním z důvodů je fakt, že ženy dávají přednost pracovní kariéře. Přitom zatím málo využívají šancí, jak lze tento problém řešit, je vytváření podmínek pro sladování kariéry a rodinného života. I toto téma se bude v rámci projektu „Rezervy českého trhu práce a jeho budoucnost“ zpracovávat (květen 2012).

Jsme déle fit a budeme tu hodně dlouho

V průběhu několika dalších desetiletí se u nás bude také prodlužovat průměrný věk dožití, například v roce 2100 by se mohli muži dožít v průměru 86 let a ženy až 91 let. Celkově bude česká populace výrazně stárnout, což vyplývá z faktu, že současná věková struktura obyvatelstva je velice nepravidelná, a budoucí vývoj bude proto do značné míry determinován současnými nepravidelnostmi věkového složení. Podle Terezie Štyglerové z ČSÚ budou jednotlivými věkovými kategoriemi procházet silné a slabé ročníky narozené v někdejších vlnách vysoké a nízké porodnosti, které budou

spolu s očekávanými trendy plodnosti, úmrtnosti a migrace měnit počty osob v jednotlivých věkových skupinách. Česko čeká v budoucnosti „seniorboom“, jak trefně poznamenal v diskusi Tomáš Fiala, demograf z Fakulty informatiky a statistiky VŠE, a ani migrace ze zahraničí trend stárnutí u nás nezvrátí. I proto je nutné důkladně zvážit různé možné varianty penzijního připojištění a reformy penzijního systému a hledat příklady – ty dobré i ty varující – v zahraničních zkušenostech.

Podle projekce demografického vývoje, která byla na kulatém stole prezentována, se u nás v roce 2060 podíl osob 65+ v populaci zdvojnásobí. V roce 2068 bude každý desátý obyvatel ČR starší 85 let. Ve druhé polovině století se také ale sníží podíl osob ve věkové skupině 15–64 let – oproti současnému stavu o 15 %.

Cizinci mohou Česko omladit

Postavení cizinců v Česku a vlivům v imigrační politice na ekonomický a společenský vývoj se věnovala analýza Daniela Chytila a jeho kolegů z oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ. Z hlediska složení cizinců u nás převládají lidé ze zemí mimo EU, převážnou většinu tvoří u nás cizinci ze tří zemí – Slováci, Ukrajinci a Vietnamci. Touto homogennou zdrojovou zemí imigrantů jsme v Evropě unikátní. Většinou u nás jde v případě cizinců z Ukrajiny nebo Slovenska o pracovní migraci. V případě Vietnamců jde o snahu usadit se u nás natrvalo i s rodinami, a lze tak v budoucnu očekávat i jisté omlazení české populace. Od roku 2027 totiž dle údajů ČSÚ začne počet obyvatel České republiky klesat, až by mohlo dojít v roce 2100 na variantu, kdy bude Čechů kolem 6 milionů. V případě vyšší migrace ze zahraničí by ale bylo možné dosáhnout o 2,8 milionu obyvatel navíc.

Potřebujeme talenty ze zahraničí

Podle Daniela Münicha z CERGE-EI stárnutí populace bude v příštích desetiletích znamenat velkou zátěž pro penzijní systém a pro zdravot-

(Pokračování na stránce 2)

V aktuálním čísle dvouměsíčníku
HR Management

se mj. dočtete:

- Prognóza: Trendy HR v roce 2012
- Talent pool pro dělníky a operátory
- Co řeší ve firmě ombudsmanka?
- Systémy hodnocení zaměstnanců
- Speciál: Evropské programy a HR

Ukázkové číslo ZDARMA:

tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

HR akademie startuje

Nový rekvalifikační program pro zájemce o pozici personalisty otevře v únoru společnost DMC management consulting. Pod názvem HR akademie nabízí zájemcům dlouhodobý vzdělávací program, který představí nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů. V devíti modulech se účastníci seznámí komplexně s problematikou práce personálních manažerů a zdokonalí své teoretické i praktické dovednosti. Vzdělávací program je akreditovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR a absolventi získají certifikát na pozici personalista. Vzdělávací program HR akademie pro personalisty odstartuje prvním modulem 21. 2. 2012. Další pak budou následovat zhruba v měsíčních intervalech. Více informací k programu se zájemci dozvědí na stránkách společnosti www.dmc-cz.com.

Podniky čelí novým
bezpečnostním hrozbám

Zpráva „Cisco 2011 Annual Security Report“ přináší tato hlavní zjištění pro bezpečnost společnosti, které pracují i s internetem: dochází k výraznému poklesu množství spamu; hromadné útoky na síti jsou nahrazovány cílenými; bezpečnostní řešení i pravidla v rámci firem by se měla více přizpůsobovat současným potřebám mladých zaměstnanců a nutnosti inovací. S tímto koresponduje i další zjištění společnosti Cisco: až 70 % zaměstnanců vědomě porušuje v této oblasti bezpečnostní pravidla. Pro pracovníky útvarů lidských zdrojů je zejména důležité zjištění, že dvě třetiny mladých lidí jsou přesvědčeny, že by IT pravidla měla být upravena tak, aby více odpovídala reálným potřebám a dovozovala větší pracovní flexibilitu. Měnicímu se životnímu a pracovnímu stylu zaměstnanců by se měla přizpůsobit také bezpečnostní pravidla využívání informačních technologií. Touha po přístupu k informacím je v nastupující generaci zaměstnanců tak hluboce zakořeněna, že mnozí z nich udělají vše pro přístup k internetu, i když to ohrožuje firemní nebo jejich vlastní bezpečnost.

-jap-

(Pokračování ze stránky 1)

ní a sociální oblast, na druhé straně by tato situace mohla na trhu práce vytvořit poptávku po rozšiřování služeb v oblasti sociální a zdravotní péče a vytvářet tak v sektoru služeb nová pracovní místa. Se stárnutím populace se ale bude muset vyrovnávat nejen trh práce, ale i vzdělávací systém, jenž nebude mít dostatek mladých lidí pro dosud tradiční střední a vysoké školství, a který by proto měl v budoucnu být více zaměřen na celoživotní vzdělávání.

Podle Münicha by v migrační politice mělo státu jít hlavně o získávání talentů, ovšem bohužel zatím naše migrační politika stále postrádá nástroje pro to, aby se u nás usazovali cizinci i z jiných zemí původu, než jsou zmíněné tři země. Kromě toho také zatím nedostatečně lákáme cizince vysoce kvalifikované. Mimo-

chodem usazování podnikatelů a kvalifikovaných lidí ze zahraničí, kteří by zde žili a pracovali, by mohlo mít příznivý ekonomický dopad na výběr daní i pojistného. Větší roli by v tom měla sehrát propracovaná integrační politika, která zahrnuje nejen vytváření podmínek pro vysoce kvalifikované cizince, ale i pro jejich rodiny a děti, ať už jde o péči o zdraví, školství, možnosti pracovního uplatnění. Začleňování cizince trvá určitou dobu a velice záleží na tom, jak stát vychází cizincům vstříc, uvedl D. Münich.

Tématem 3. workshopu v rámci projektu „Rezervy českého trhu práce a jeho budoucnost“ se v květnu stane Sladování rodinného a pracovního života.

Alena Kazdová
šéfredaktorka HRM

PERSONÁLNÍ POLITIKA

Zájem o poskytnutí zpětné vazby se výrazně zvýšil

Ve své knize o assessment centrech z roku 2003 uvádím, že o nabídnutou zpětnou vazbu projeví zájem 10–15 % účastníků. Často si na to v poslední době vzpomenu, protože od té doby už uplynulo mnoho vody a mnohé se změnilo. Změnil se také postoj účastníků výběrových řízení prostřednictvím assessment centra ke zpětným vazbám*.

V minulých letech často lidé nechtěli přijít na osobní zpětnou vazbu a přesvědčovali nás k telefonickému rozhovoru. V poslední době se nám s kolegy opakovaně stalo, že někdo trval na osobní schůzce, i když byla nabídnuta jen telefonická zpětná vazba. Často slyšíme ocenění společnosti, která nabízí zpětné vazby všem kandidátům, nejen těm úspěšným. Vnímají to jako ukázkou její dobré úrovně a solidního přístupu. Zájem o poskytnutí zpětné vazby se výrazně zvýšil. Často o ni assessment centrum požádají všichni účastníci, nejméně jeden, dva. Zájem o zpětné vazby projevují i čerství absolventi vysokých škol. I zde zájem výrazně narostl. Celkově můžeme odhadovat asi 75 % zájemců o zpětné vazby.

Občas se zamýšlím nad tím, co se změnilo. Nabízí se spousta hypotéz, ale jistá není žádná z nich. Sami kandidáti často uvádějí, že se o sobě chtějí něco dozvědět. Někdy potkáme kandidáty, kteří už nějakou dobu nemohou najít práci a při zpětné vazbě chtějí najít odpověď na to, proč to nejde. Zamýšlejí se nad tím, co by měli změnit, aby práci získali. Ale nebudeme příliš optimistickí, často to chtějí vědět proto, že doufají, že v příštím výběrovém řízení se dokážou chovat tak, aby vzbudili zájem personalistů.



Sama se kloním k možnosti, že si za ty roky uchazeči assessment centra „ohmatali“. Do širšího povědomí se nejspíš dostalo, co od nich mohou čekat a co jim samotným mohou přinést. Je jen logické, že za strávený čas chtějí vědět, jak je potenciální zaměstnavatel vnímal. Zpětná vazba je to, co bychom jim měli nabídnout jako poděkování za jejich čas a snahu.

Mgr. Hana Kyrianová
psycholožka práce

Mnoho let jsem se v koutku duše bála, že to poskytování zpětných vazeb je jen formální záležitost a lidi se stejně moc nezmění. Z omylu mě jako první vyvedl jeden účastník development centra. Měl rezervy v motivaci podřízených i prezentačních dovednostech. Při zpětné vazbě byl v odporu, těžko jsem k němu hledala cestu. Po rozhovoru jsem nevěřila, že se cokoliv změní. Překvapení nastalo asi za rok, kdy ho na DC jeho nadřízený poslal znovu. Výsledky týkající se motivace podřízených i prezentace byly výrazně lepší. Při zpětné vazbě jsem se ho ptala, co se stalo. On mi řekl, že byl po našem rozhovoru našťavaný, ale postupně o tom začal přemýšlet. Nakonec se rozhodl, že na sobě zkouší pracovat. Absolvoval kurzy komunikace, začal naučené uplatňovat v praxi, zkoušel nové přístupy, trénoval prezentace, dokonce se přihlásil k amatérskému divadelnímu spolku. Dodnes ho obdivuji za to, jak se sebou dokáže pracovat, a jsem mu i vděčná za to, že mi pomohl věřit tomu, že se lidé dokážou měnit a rozvíjet a že tomu může pomoci i zpětná vazba.

* Pro jistotu vysvětlím pojem: Zpětnou vazbou myslím informaci o výsledcích assessment nebo development centra, případně individuální psychodiagnostiky. Jde o osobní nebo telefonický rozhovor. Na jeho počátku se vždy ptáme na zadání: „Co vás zajímá, co chcete slyšet.“ Tím chceme dát prostor, aby druhý mohl ovlivnit obsah sděleného. Může to být odpověď na jedinou otázku, může chtít slyšet jen pozitiva, nebo, a to nejčastěji, chce slyšet „všechno“. Jde o rozhovor, který se odehrává většinou mezi čtyřma očima (nebo dvěma ušima), trvá cca 20–45 minut. Sdělujeme informace tak, aby je hodnocený byl schopen „slyšet“, snažíme se vyhnout narcistnímu zranění. Pokud není zadání opačné, snažíme se vysvětlit základní rozvojové oblasti a zároveň podpořit přijetí informace popisem silných stránek.

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



www.profesia.cz

platy.cz

mark

Profesia days

HRdays

Sněmovna podpořila placení za akreditace v bezpečnosti práce

Sněmovna 2. 2. v prvním čtení podpořila vládní návrh, který počítá s placením za akreditace v oblasti bezpečnosti práce. Novela zákona o zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci počítá s tím, že lidé nebo firmy, které budou chtít akreditaci ke zkouškám odborné způsobilosti v ochraně zdraví při práci, za ni budou muset od dubna nově zaplatit. Za přijetí žádosti o udělení akreditace se bude platit 5000 Kč, v případě žádosti o změnu 4000 Kč a při prodloužení akreditace 4000 Kč. Vzhledem k počtu uchazečů o zkoušku u jednotlivých akreditovaných subjektů je podle Ministerstva práce zřejmé, že se jim náklady na akreditace podle navržené právní úpravy vrátí již po provedení první zkoušky. Podle zpravodaje k novele Jana Čechlovského (ODS) jde v zásadě o technickou novelu.

Počet pracujících důchodců roste

V ČR pracovalo v prvních třech čtvrtletích 2011 v průměru 248 900 důchodců, tj. 5,1 % všech zaměstnanců. Rok předtím jich pracovalo o 11 100 méně. Vyplývá to z údajů ČSÚ. Lidé se starobní penzí mezi pracujícími důchodci bylo 156 800, dalších 84 500 jich pobíralo invalidní důchod. Zbytek měl jen pozůstatelnou penzi. Nadpoloviční většinu zaměstnaných penzistů tvoří ženy.

„Prakticky každý druhý starobní důchodce pracuje na částečný úvazek,“ konstatovali statistici. To je více než podíl částečných úvazků ve skupině všech zaměstnaných osob. Ten dosahuje 6 %. V ČR, která se vyznačuje jedním z nejnižších podílů částečných úvazků v rámci celé Evropské unie, je tak téměř polovina z nich obsazena důchodci.

OKD vyhrála Cenu hejtmana za společenskou odpovědnost

Těžební společnost OKD zvítězila v soutěži o Cenu hejtmana Moravskoslezského kraje za společenskou odpovědnost v kategorii velkých firem nad 250 zaměstnanců. Více na <http://www.okd.cz/cz/media/tiskove-zpravy/>.

NOVÉ TRENDY

Životopisy jsou pro některé firmy v USA přezitek

Žadatelé o zaměstnání v některých amerických firmách se v poslední době obejdou bez životopisu. Společnosti místo tradičního souhrnu dosavadních pracovních pozic a zkušeností při hodnocení uchazečů stále více využívají sociální sítě jako LinkedIn či internetové dotazníky. Informoval o tom deník The Wall Street Journal. Když tak např. newyorská investiční firma Union Square Ventures nedávno hledala analytika, požádala žadatele o práci, aby jí poslali odkaz na jejich „webovou přítomnost“. Společnost, která investovala třeba do sociálních sítí Twitter nebo Foursquare, chtěla vidět např. jejich blogy. Po uchazečích také chtěla, aby jí zaslali krátká videa, v nichž projevovali svůj zájem o pozici. Firma uvádí, že díky těmto požadavkům získává kvalitnější kandidáty – zvláště když se sama silně orientuje na investice do internetu a sociálních médií. „Životopis nám neumožňuje uchazeče poznat do hloubky,“ říká Christina Cacioppová z Union Square Ventures. Sama byla přijata poté, co do společnosti zaslala profil složený z jejího blogu, příspěvků na sociální síti Twitter, stránky v síti LinkedIn a odkazu na další sociální síť, kde třeba byla uvedena místa, jež navštívila. „Nejvíce nás zajímá, jací lidé jsou, jak se s nimi pracuje, jak přemýšlejí,“ uvedla Cacioppová.



Mediální společnost IGN Entertainment Inc. zaměřená na videohry zase nedávno spustila program nazvaný Code Foo, v němž učila programovat vášnivé hráče s malými zkušenostmi. Učastníkům za učení platila. Lidé, kteří se do programu chtěli zapojit, řešili různé úlohy na jejich stránkách. Například kolik jednocentových mincí položených vedle sebe by překlenulo slavný most Golden Gate v San Francisku. Kandidáti také museli zaslat video, v němž projevovali svou lásku k hraní her a produktům společnosti IGN. Do programu se nakonec dostalo 30 lidí ze 100 přihlášených. Šest jich pak získalo zaměstnání na plný úvazek. Někteří z nich přitom neměli náležité vzdělání či zkušenosti. „Kdybychom se podívali jen na jejich životopisy, nikdy bychom je nepřijali,“ řekl Greg Silva z IGN. Firma přesto u běžných pracovních nabídek životopis stále vyžaduje. Stejně tak je na tom většina firem, kde stále životopis je prvním krokem přijímacího procesu. Internetová společnost Google jich například loni obdržela 2 miliony a přijala 7000 lidí. Čtení životopisů v ní zaměstnává stovky lidí, říká personální viceprezident firmy Todd Carlisle. Sám prý čte životopisy odspodu. Zajímá ho, jaké má uchazeč koníčky či jaké jsou jeho rané pracovní zkušenosti. Často se tak dozví, jestli se lidé do Googlu hodí.

PRŮZKUM

Prace.cz: 34 % lidí po práci nevěnuje dostatek času relaxaci

Dotazování mezi 2158 uživateli portálu Prace.cz potvrdilo, že Češi jsou nejen pracovití, ale umějí i odpočívat. Alespoň pokud to podmínky dovolí. Třetina respondentů (33 %) uvedla, že si po příchodu ze zaměstnání vůbec nelámou hlavu s tím, co po zbytek dne dělat, a volí pasivní odpočinek či nicnedělání. Další 19 % oslovených se po práci věnuje aktivnímu odpočinku – sportu nebo pobytu v přírodě. 14 % lidí volí pro chvíle volna společný rodinný program. Zbýlá třetina (34 %) se i po dni v zaměstnání věnuje další práci.

„Zjištění, že většina lidí relaxaci po práci nezanedbává, je velmi pozitivní. Vhodný odpočinek pro načerpání sil na další den výrazně ovlivňuje podávané pracovní výkony. Skutečnost, že zhruba třetina lidí podle svého vyjádření ani po dni v zaměstnání neodpočívá, může být dána více okolnostmi. Ve větších městech

je o něco vyšší podíl lidí, kteří se intenzivněji věnují rozvoji své kariéry a obětují přitom část svého soukromí. Nezanedbatelnou část však tvoří lidé, kteří jednoduše nevystačí s jedním příjmem, a proto mají i druhé zaměstnání,“ uvedl Tomáš Ervín Dombrovský, mluvčí společnosti LMC, která portál Prace.cz provozuje.

Tento fakt doložil i průzkum Prace.cz z října 2011 mezi zhruba 1600 uživateli. Ukázal, že na 24 % oslovených má kvůli problémům s rodinným rozpočtem dvě zaměstnání a dalších 61 % by vylepšení bilance příjmem ze druhého zaměstnání uvítalo. Jen 15 % lidí pohodlně vystačí s jedním platem. „Ovšem i mezi lidmi s více než jedním zaměstnáním se najde celá řada těch, kteří si na odpočinek po práci dostatek času vyhradí. Někteří lidé však mají v povaze neustálou činnost, takže ve volné chvíli zvelebují zahradu či dům,“ dodal Dombrovský.

PERSONÁLIE

Novým manažerem programu České televize je **Tomáš Motl**, dosavadní šéfredaktor internetového serveru national-geographic.cz. Stal se zástupcem ředitele programových okruhů ČT Milana Fridricha a programovým dramaturgem pro dokumentární tvorbu, bude se podílet i na programové strategii kanálů ČT1 a ČT2. Vedoucím oddělení marketingu ČT se stal **Tomáš Studeník**. Přichází z pozice ředitele vlastní konzultační společnosti.

Po dohodě opustil mediální zastupitelství **Media Master Vít Mikyska**. Na jeho pozici nastupuje **Karol Novák**, který povede obchodní tým Českého rozhlasu, České pošty a speciálních operací vč. product placementu na TV Barrandov a ČT. Novák přichází ze zahraniční konzultantské společnosti Sales Suite.

Tiskovou mluvčí **Ministerstva průmyslu a obchodu** se stala **Veronika Forejtová**. Ve funkci nahradila **Pavla Vlčka**, který se stal ředitelem odboru komunikace ministerstva. Forejtová dříve pracovala jako reportérka TV Nova. Z tiskového oddělení MPO odešel **Jiří Sochor** na úřad vlády.

Řídícím partnerem advokátní kanceláře **Squire Sanders** v Praze se stal **Radek Janeček**. V kanceláři pracuje 16 let, partnerem je od roku 2007. Má rozsáhlé zkušenosti z oblasti financí, fúzí a akvizic a nemovitostí.

Poradenské oddělení Management Consulting společnosti **KPMG Česká republika** má nové posily. **Vlastimil Halla** povede tým zaměřený na rozvoj poradenských služeb pro sektor veřejné správy. Do KPMG ČR nastoupil loni, předtím působil v IBM v ČR a SR. **Sárka Horňáková** bude zodpovědná za rozšiřování poradenských služeb v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů. Do KPMG ČR přišla v roce 2011 z Hypo stavební spořitelny. **Jana Kolářová** je manažerkou týmu zaměřeného na marketing. V KPMG ČR je od roku 2011.

K 31. 1. odešla ze společnosti **Internet Info** marketingová a PR specialista **Hana Rošická**. Za marketing bude i nadále zodpovědná marketingová ředitelka **Renata Fiedlerová**.

Společnost **Partners media**, vydavatel ekonomických serverů Peníze.cz a Finmag, obměnila vedení – ředitelem se stal **Martin Vlnas**, dosavadní šéfredaktor obou médií. Ve vedení firmy nahradil od ledna 2012 **Tomáše Prouzu**, který ze skupiny Partners odešel.

Agenturní divizi **Socialbakers** posílil **Filip Gregor**, který získával zkušenosti v digitální agentuře OgilvyInteractive.

Daniel Hort přejde v rámci společnosti **Economia** na pozici head of new business development. Bude se věnovat rozvoji vztahů a nových obchodních příležitostí u vybraných klíčových zákazníků.

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

JAK PRACOVAT S GENERACÍ Y?

Kdy: 13.3.2012, 8:30-11:30 Kde: ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE, Vstup: Na pozvánku Vodičkova 30, Praha



PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Rizika a řešení souběhu funkcí

V poslední době se v médiích velmi často upozorňuje na rizika souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru. Rád bych se proto zeptal, zda existuje pro společnost s tímto nastavením nějaké řešení, které by případná rizika eliminovalo. Sám jsem totiž již několik let jednatelem středně velké společnosti a zároveň pro ni vykonávám v pracovním poměru funkci generálního ředitele.

Problematická souběhu výkonu funkce statutárního orgánu nebo jeho člena a pracovního poměru nebyla do 31. 12. 2011 zákonem nikterak upravena, jeho protiprávnost ovšem soustavně dovozoval ve svých rozhodnutích Nejvyšší soud. Z ustálené judikatury Nejvyššího soudu vyplynulo, že pokud je jednatel společnosti zároveň zaměstnán, nesmí se činnost vyplývající z pracovního poměru vztahu překrývat s činností vykonávanou ve funkci jednatele, jinak je tento pracovní poměr neplatný. V důsledku neplatnosti pracovního poměru osobě v souběhu nevzniká právo na žádné z plnění poskytovaných v souvislosti s výkonem práce (tj. mzda, bonusy a další) a existuje riziko, že takový jednatel či člen představenstva bude muset všechna tato plnění vrátit. Dalšími problematickými aspekty souběhu funkcí jsou odpovědnost takové osoby za škodu, kdy dochází ke střetu omezené odpovědnosti zaměstnance dle zákoníku práce a neomezené odpovědnosti statutárního orgánu dle obchodního zákoníku, či otázka jednání takové osoby za společnost.

Určité řešení této problematické situace přináší s účinností od 1. 1. 2012 novela obchodního zákoníku, která upravuje tzv. pověření obchodním vedením. Dle této úpravy může statutární orgán společnosti pověřit zcela nebo zčásti obchodním vedením společnosti jinou osobu. Touto osobou přitom může být i zaměstnanec společnosti, který je zároveň jejím statutárním orgánem. Činnosti, které osoba vykonává v rámci svého pracovního poměru na základě uvedeného pověření, se mohou překrývat či být totožné s těmi, které zákon jinak svěřuje do působnosti statutárního orgánu jakožto součást

obchodního vedení. Jedinou výjimkou je v tomto směru účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením a rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti a jiné činnosti v rámci obchodního vedení společnosti, které obchodní zákoník nebo jiný právní předpis svěřuje do výlučné působnosti statutárního orgánu. Zákon také výslovně stanoví, že osoba v souběhu odpovídá ve vztahu k pověřeným činnostem nikoliv na základě zákoníku práce, ale na základě obchodního zákoníku. Své odpovědnosti se tedy může zprostit pouze v případě, když prokáže, že při své činnosti jednala s péčí řádného hospodáře. Mzdu zaměstnanec,



kteří je současně statutárním orgánem, navíc nově sjednává či určuje ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu (např. valná hromada). Ačkoliv uvedená úprava obchodního zákoníku umožňuje souběh výkonu funkce statutárního orgánu nebo jeho člena a výkon práce v pracovním poměru na manažerské pozici, kýženu právní jistotu do vztahu mezi společnostmi a manažery nepřináší. Nová pravidla pro zakotvení souběhu především nijak neřeší souběhy dosavadní a všechna rizika s nimi spojená přetrvávají. Využití nového institutu pověření obchodním vedením navíc představuje pro společnost značnou organizační zátěž a není nikterak provázáno s úpravou zákoníku práce, což může do budoucna vyvolat nejasnosti v případech, že se pravidla souběhu dostanou do rozporu s pracovními předpisy. V souvislosti s uvedenou novelou obchodního zákoníku došlo i k novelizaci zákonů v oblasti sociálního zabezpečení a daní, které přiznávají členům statutárního orgánu v této oblasti stejné postavení, jaké mají zaměstnanci. Proto se i nadále zdá nejvhodnějším řešením souběhu funkcí jeho odstranění a ponechání manažerů pouze na pozicích jednatelů či členů představenstva.

Jan Procházka, Jiřina Neumannová
Ambruz & Dark/Deloitte Legal

- Představenstvo **Penzijního fondu České pojišťovny** posílil **Zdeněk Románek**. V současnosti působí také jako náměstek generálního ředitele ČP pro CRM a marketing. V ČP pracuje od roku 2007. Přetím pracoval v ING Barings, KPMG, v Revitalizační agentuře/JV Lazard Frères či McKinsey&Company.
- **Maxim Behar**, bulharský expert na PR a sociální média, byl jmenován předsedou **Hill & Knowlton Strategies** v ČR. Bude i členem širšího regionálního vedení týmu s odpovědností za operace a bude dále CEO a předseda představenstva M3 v Bulharsku (partnerská společnost Hill & Knowlton Strategies).
- **Ogilvy PR** oznámila jmenování **Nicolase Ackera** do funkce evropského ředitele public affairs se sídlem v Bruselu. Kromě rozvoje bruselské divize public affairs bude v rámci evropské sítě Ogilvy vyhledávat a rozvíjet klientské příležitosti na regionální úrovni.
- Strategický ředitel a člen představenstva společnosti Unicorn **Otto Vitouš** po 17 letech odchází do skupiny **EI-Prague** a zaujme pozici senior partner a sales director.
- **Lenka Lainerová** rozšiřuje tým **FLEmedia** jako project manager. FLEmedia je součástí skupiny Fairbrother Lenz Eley zabývající se auditem a poradenstvím v oblasti médií a reklamy. Lainerová působí v oboru od roku 2000, postupně pracovala v mediálních agenturách Mediaplan Praha, Mediawise a PHD.
- Provozní ředitel **České televize Vladimír Karmazín**, který před zvolením současného generálního ředitele Petra Dvořáka televizi řídil, z ní odešel. Mluví ČT Michaela Fričová potvrdila, že Karmazínův pracovní poměr byl ukončen, další komentář k tomu neposkytl.
- Producentkou společnost **MediaPro Pictures** (MPP), která vytváří pořady vlastní tvorby pro TV Nova, vede od 1. 2. **Lucia Kršáková**, dosavadní ředitelka výroby. Na pozici generálního ředitele nahradí **Petra Erbena**, který po vzájemné dohodě z MPP odešel.
- Ředitelem privátního bankovníctví **LBBW Bank CZ** se stal **Tomáš Zahálka**. Přichází z Commerzbank, kde působil jako privátní bankéř a vedoucí týmu senior poradců a zároveň zástupce ředitele privátního bankovníctví.
- **Eva Veisová**, bývalá ředitelka výzkumné společnosti Synovate pro ČR a SR, se stala výkonnou ředitelkou společnosti **Ipsos Tambor** pro kvalitativní výzkum. Eva Veisová zastává v ČR rovněž funkci předsedkyně Sdružení pro výzkum trhu a veřejného mínění (SIMAR).

ODBOBNÝ KONGRES
**PRÁVNÍ
PROSTOR
2012**

ODBOBNÝ KONGRES NA TÉMA
PRÁVO VE ZNAMENÍ ZMĚN

27. - 28. března 2012, hotel JEZERKA, Seč - Ústupky
www.pravni prostor.cz