

line HRM

6. 4. 2012
číslo 7

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., PARTNEREM NEWSLETTERU HR MANAGEMENT JE PRACOVNÍ PORTÁL PROFESIA.CZ, WWW.PROFESIA.CZ

VZDĚLÁVÁNÍ

Duální systém vzdělávání vychová kvalifikované odborníky

Podle zatím posledního průzkumu Česko-německé obchodní a průmyslové komory (ČNOPK) na téma vzdělávání ve firmách více než polovina oslovených podniků uvedla, že jim chybí odborníci především s technickým vzděláním. Průzkumu se zúčastnila více než stovka podniků, zejména členské podniky ČNOPK a řada investorů z Rakouska působících v Česku. Téměř 90 % z nich uvedlo, že by si přálo větší podíl praxe ve školním i vysokoškolském vzdělání, 37 % si dokonce myslí, že čeští absolventi jsou nedostatečně připraveni na praxi. Kromě toho téměř dvě třetiny zúčastněných firem označily jazykovou vybavenost mnohých absolventů za nedostačující.

Podle průzkumu je nedostatek odborníků patrný především v průmyslové výrobě, kde zhruba polovina firem přiznala, že má problémy při hledání vhodných zaměstnanců. Také ve výzkumu a vývoji převyšuje poptávka nabídku: 37 % firem uvedlo, že jim zde chybí kvalifikovaný personál.

I proto už od loňského roku požadují firmy, které se do průzkumu zapojily, aby v ČR fungoval pro přípravu odborných profesí systém duálního vzdělávání, který se tradičně uplatňuje v Německu nebo v Rakousku a zahrnuje kromě teoretické výuky padesátiprocentní podíl placené podnikové praxe. ČNOPK rovněž pro letošní rok zvolila ve svých aktivitách téma „Odborná pracovní síla a inovace“ a chtěla by v něm usilovat o podporu duálního systému odborného vzdělávání v ČR ze strany příslušných ministerstev a českého státu.

Výkonný člen představenstva ČNOPK Bernard Bauer na březnovém setkání s novináři

uvedl, že duální vzdělávací systém existuje v Německu už více než sto let a je praktikován ve všech hospodářských odvětvích, v průmyslu, obchodu, řemeslech, službách i v zemědělství. Důležitým znakem duálního systému odborného vzdělávání je spolupráce převážně soukromých firem na straně jedné a veřejných škol na straně druhé. Tato spolupráce je řízena zákonem o odborném vzdělávání, jehož novela v Německu vstoupila v platnost v dubnu 2005.

Odborné vzdělávání probíhá paralelně v podniku a ve škole, za vzdělávání v podnicích je zodpovědný stát, za vzdělávání ve školách spolkové země. Teoretické vyučování probíhá jeden až dva dny v týdnu, praktická výuka v podniku tři až čtyři dny, nebo probíhá vyučování v blocích. Během studia musí učeň složit mezikoušku a na konci studia prokazuje dosaženou kvalifikaci složením závěrečné zkoušky.

V Německu existuje 348 státem uznaných oborů vzdělávání. V roce 2010 bylo v Německu v duálním systému odborného vzdělávání začleněno cca 1,6 mil. mladých lidí. Praktickou profesní přípravu ve firmách zajišťují finančně přímo podniky, veškeré výdaje na vzdělávání jsou pro podniky daňově uznatelné. Teoretická výuka v odborných školách se financuje z veřejných prostředků státu (spolkových zemí).

Samozřejmě že další výhodou tohoto typu vzdělání je, že si podniky tímto způsobem nejlépe pokryjí svou potřebu kvalifikované pracovní síly. Pro budoucího absolventa, potenciálního zaměstnance firmy, je zase důležité, že se na vlastní kůži seznámí s praxí i s kulturou podniku, a kromě toho v době praxe získá

(Pokračování na stránce 2)



V aktuálním čísle dvouměsíčníku HR Management



se mj. dočtete:

- Outplacement a politika zaměstnanosti
- Jakými změnami procházejí programy MBA?
- Flexibilní úvazky nejen pro rodiče s dětmi
- Demografický vývoj a nástupnictví
- Příloha: Právo a personalistika

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

Předplatné si zajistíte na
<http://www.economia.cz/predplatne>

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Jak dosáhnout cílů pomocí HR řešení

KPMG Business Leaders Survey – na základě názorů 3000 vedoucích pracovníků – naznačil, že řízení a udržení správných lidí v organizaci je rozhodující pro jednoho ze čtyř vedoucích pracovníků (24 % respondentů). Tento problém se zařadil v seznamu priorit hned za obavy o cash flow, efektivní náklady, zlepšení cash managementu, využití růstových příležitostí a přípravu na hlavní změny obchodního modelu.

Této situaci vychází vstříc iniciativa People Management Fora, které chce odborné veřejnosti představit v květnu novou interaktivní formu výměny názorů mezi personalisty a ostatními manažery. Jeho téma je „Jak dosáhnout podnikatelských cílů pomocí HR“. Celodenní program je postaven na případových studiích, které uvedou a následnou diskusi povedou významní manažeři s dlouhodobou praxí v dosahování dobrých obchodních výsledků prostřednictvím efektivního vedení lidí. Prezentovat je tedy budou nejen pracovníci HR útvarů, ale také jejich kolegové z vrcholových managementů vybraných firem. Např. zástupci Coca-Cola HBC Česká republika budou hovořit o udržení motivace lidí v průběhu restrukturalizace distribučních sítí, manažeři společnosti Ness Czech se podělí o zkušenosti z fúze dvou firem nebo zástupci společnosti Ahold Czech Republic přiblíží, jak budovali kulturu zaměřenou na vysoký výkon.

Akce proběhne v Praze 17. května 2012. Program a další informace jsou k nahlédnutí na www.peoplemanagementforum.cz v sekci akce PMF – HR & Business Forum.

-j a p-



KPMG

Přerůstá vám mzdová
agenda přes hlavu?

Nechte ji na nás!

kpmg.cz



Externí zpracování mezd s KPMG

- na míru vašim potřebám • profesionálně, diskrétně
- nákladově efektivní řešení • se zajištěním ochrany údajů
- rychle, spolehlivě • vždy v souladu s aktuální legislativou

KPMG Česká republika
T: +420 222 123 242, E: erepcikova@kpmg.cz

© 2012 KPMG Česká republika, s.r.o.

(Pokračování ze stránky 1)

vá i finanční odměnu. Učeň není povinen v podniku po ukončení vzdělávání zůstat, podle statistik ale 57 % vyučených následně uzavře pracovní smlouvu s podnikem, který jim vzdělávání poskytl. Bernard Bauer zdůraznil, že díky duálnímu systému odborného vzdě-

lávání má Německo velmi nízkou míru nezaměstnanosti mladých lidí. Pro srovnání údaje z října 2011: 8,5 % míra nezaměstnanosti mladých v Německu a 18,8 % v ČR.

Alena Kazdová
šéfredaktorka HRM

TRH PRÁCE

Upřesněny podmínky pro práci cizinců ze zemí mimo EU

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) upřesnilo zpřísněné podmínky pro zaměstnávání cizinců pocházejících ze zemí mimo Evropskou unii platné od letošního července. Pokud by nevydání či neprodloužení doby platnosti povolení ohrozilo ekonomickou situaci zaměstnavatele, povolení k zaměstnání bude moci úřad vydat, sdělila mluvčí MPSV Viktorie Plímová.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR při vydávání nových povolení k zaměstnání a při prodloužování doby platnosti povolení budou vždy zohledňovat aktuální, sezonní i dlouhodobé ekonomické potřeby jednotlivých zaměstnavatelů v závislosti na typu jejich ekonomické činnosti.

„Existuje-li odůvodněný předpoklad, že nevydání či neprodloužení doby platnosti povolení k zaměstnání způsobí vážné ekonomické

ohrožení zaměstnavatele vedoucí k rušení pracovních míst a propouštění stávajících zaměstnanců, povolení k zaměstnání vydá nebo prodlouží dobu jeho platnosti,“ napsalo MPSV.

Doba platnosti povolení se bude prodloužovat podle stupně kvalifikace. Cizincům s nižším než středoškolským vzděláním s maturitou bude moci úřad práce povolení prodloužit až na šest měsíců, středoškolákům na rok a vysokoškolákům až na dva roky.

Smyslem zpřísněných opatření je podpořit zaměstnanost v ČR a aktivizovat volné pracovní síly z řad evidovaných uchazečů o zaměstnání. Letos v únoru dosahovala v ČR míra nezaměstnanosti 9,2 %. O práci se ucházelo 541 685 lidí, což bylo o 7596 více než v lednu. Podle posledních zveřejněných údajů pracovalo v ČR na konci minulého roku 217 862 cizích státních příslušníků.



PRŮZKUM

Na dvě třetiny českých firem by švarcsystém legalizovaly

Téměř dvě třetiny českých firem nesouhlasí s politikou státu postihovat nelegální zaměstnávání na živnostenský list a tzv. švarcsystém by úplně legalizovaly. Devět podniků z deseti odmítá výši sankčních pokut, kterou zákon o zaměstnanosti stanovuje v širokém rozmezí od 250 tisíc do 10 milionů Kč. Vyplývá to z průzkumu advokátních kanceláří Ambruz & Dark/Deloitte Legal mezi manažery více než stovky českých firem.

„Výsledky průzkumu ukazují, že řada firem se s novou politikou státních orgánů u švarcsystému těžce vyrovnává a bere to jako významné omezení jejich podnikání. Mnoho z nich přistupuje k revizi smluv s dodavateli až nyní, kdy jim hrozí vysoké pokuty při odhalení nelegálního zaměstnávání od Státního úřadu inspekce práce. Když ale už takový případ nastane a prokáže se porušení zákona, souhlasí

manažeri většinou s postihem nejen firmy, ale i živnostníků,“ uvedl advokát Ambruz & Dark/Deloitte Legal Jan Procházka.

Čeští manažeri se neobávají, že postihování švarcsystému ze strany státu povede ke zvýšení nezaměstnanosti. Celkem šest z deseti z nich se domnívá, že firmy se přizpůsobí novým podmínkám a z důvodu úspory nákladů na pracovní sílu nezačnou propouštět. Opačného názoru je zhruba čtvrtina dotazovaných. Dalších 13 % si myslí, že postihování švarcsystému sice povede ke zvýšení nezaměstnanosti, náklady na jeho odhalování se však státu vrátí v daních vybraných na základě nových pracovních smluv.

Průzkum se dotýkal i názoru firem na vládou uvažované zvýšení daňových odvodů a omezení výdajových paušálů pro živnostníky. S tím

(Pokračování na stránce 3)

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



www.profesia.cz



Nejméně práci střídají policisté

Nejméně střídají zaměstnání policisté, strojvedoucí a výpravčí. Naopak nejčastěji střídají práci personální konzultanti, plavčíci, telemarketingoví pracovníci, promotéři a telefonní operátoři. Vyplývá to z údajů pracovního portálu Profesia.cz. Policisté v průměru na jednom místě pracují 15,6 roku, strojvedoucí 13,3 roku, výpravčí 11,6 roku. „Přes deset let v jednom zaměstnání zůstává i vedoucí pošty nebo hasič, tedy pozice, které často zastávají lidé pracující ve státních společnostech,“ uvedla manažerka Profesie Zuzana Lincová.

Uchazeči o práci přes portál Profesia.cz starší 17 let ve svých životopisech uvádějí, že v průměru za svůj život pracovali ve dvou různých zaměstnáních. Více mění zaměstnání uchazeč o práci s vysokoškolským vzděláním než uchazeč, který ukončil základní školu.

Lidé ve věku 17–24 let mají za sebou v průměru 1,4 předchozího zaměstnání. O 10 let později uvádějí uchazeči o práci, že mají za sebou v průměru 2,6 zaměstnání. V dalších letech už nová zaměstnání přibývají pomaleji. Jedním z důvodů je podle Lincové to, že mladí lidé mají méně závazků a mohou si dovolit zaměstnání střídát častěji. Nejsou poznamenáni minulostí, kdy bylo běžné, že člověk v jednom zaměstnání odpracoval celý život.

Při hledání práce má pomoci i TV

Boj s nezaměstnaností by v ČR měl v budoucnosti podpořit i televizní pořad kontaktující uchazeče o práci s firmami. Sdělili to předseda sněmovního výboru pro sociální politiku Martin Vacek a ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Úřady nyní diskutují o konkrétní podobě a financování projektu, který by měla vysílat veřejnoprávní televize. Vacek s Drábkem připomněli už několik měsíců

(Pokračování na stránce 3)

Které firmy jsou nejlepšími zaměstnavateli?
Ty největší? Ne. Ty nejbohatší? Ne. Ty nejznámější? Ne.
Ty, o nichž to tvrdí jejich vlastní zaměstnanci? Ano.

To jsou BEST EMPLOYERS.

Co je to studie Best Employers? Žebříček zaměstnavatelů podle hodnocení zaměstnanců.

Proč se účast firmám vyplácí?

Umístí-li se firma mezi Best Employers, **posílí svoji značku zaměstnavatele.** Firma získá spolehlivá data o motivovanosti svých zaměstnanců a doporučení, jak ji zvýšit či udržet. Díky tomu může **zlepšit své výsledky.**

PŘIHLASTE I VAŠI FIRMU!!! Více info na 271 001 370 a www.bestemployers.cz.

AON Hewitt

(Pokračování ze stránky 2)

bez výhrady souhlasí více než třetina firem. Proti tomu zhruba polovina firem nesouhlasí, u velké části z nich (32 %) je však nesouhlas podmíněn opatřeními státu proti zneužívání paušálů. „Závěry průzkumu jsou v tomto ohledu pro mě poměrně překvapivé, očekával bych

v této souvislosti větší podporu výdajových paušálů, které představují zjednodušení administrativy živnostníkům. U podstatné části respondentů zřejmě převládá názor, že výdajové paušály jsou spíše nástrojem daňové optimalizace než zjednodušením administrativy,“ dodal daňový poradce Robert Bezečný.

Poměr penze a průměrného platu je pod průměrem OECD

Rozdíl mezi důchodem a průměrným výdělkem je v Česku větší, než tomu bývá v mnoha evropských zemích. Česká penze odpovídá v průměru polovině vydělaných peněz, zatímco rakouská, dánská či maďarská třem čtvrtinám. S necelou třetinou by si průměrně měli naopak vystačit Britové, se zhruba dvěma pětinami Němci či Belgičané. Vyplyvá to z údajů Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) o hrubém náhradovém poměru důchodu k průměrnému výdělku. Česko je pod průměrem zemí OECD, který činí 57,5 %.

Průměrná mzda v ČR činila na konci loňska zhruba 24 320 Kč hrubého. Dosáhla na ni asi čtvrtina lidí v zemi. Průměrná penze se dostala na 10 552 Kč. Muži pobírali v průměru 11 700 Kč, ženy 9584 Kč. Případné zmrazení či omezení valorizace by tedy dopadlo citelněji na seniorky. Podle kabinetu je nutné růst penzí přibrzdit. Starších lidí totiž přibývá a život se prodlužuje, takže se protahuje i doba pobírání důchodu. Výdaje tak výrazně rostou. Valorizace o 1 % představuje jejich zvýšení asi o 3,5 mld., řekl ČTK už dřív ministr práce Jaromír Drábek.

I když na žebříčku OECD hluboko za českými důchodci skončili v poměru penze k průměrnému výdělku třeba Němci, Britové, ale i Američtí a Kanadští penzisté, statistická data ukazují, že skutečnost může být jiná. Na rozdíl od představuje seniorů nejsou totiž důchodci jinde odkázáni vždy jen na peníze ze státního systému, ale mívají další zdroje jako různá připojiš-

tění a spoření. Příjem českých penzistů však tvoří zhruba z 95 % právě státní důchod.

Například základní státní penze ve Velké Británii, která se stanovuje podle cen, činí měsíčně u jednotlivce asi 434 liber (12 820 Kč) a u páru 694 liber (20 500 Kč). Většinu důchodcovských příjmů tvoří ale ještě nepovinná část – státní penze podle platu a právě nejvyšší připojištění. Průměrný penzista se tak po zdanění dostává měsíčně asi na 1050 liber (31 024 Kč), dvojice na 1649 liber (48 730 Kč).

Průměrný plat v prosinci byl asi 1976 liber (58 390 Kč). V Německu se na konci roku 2010 vydělávalo v průměru asi 3230 eur hrubého měsíčně (79 200 Kč), ve východní části země průměrný důchod činil 1034 eur (25 350 Kč), na západě 1176 eur (28 840 Kč).

Podle OECD ve Velké Británii poměr důchodu k průměrné mzdě dosahuje asi 32 %. Jen o málo víc je to v Japonsku. V USA je to necelých 40 %. V Belgii a Německu má důchodce k dispozici 42 % výdělku. V Kanadě penze odpovídá 44 % výdělku, ve Francii 49 % a v Česku polovině. Mírně přes polovinu se dostali Norové a Portugalci. Na průměru zemí OECD jsou Slováci a Finové. Ke dvěma třetinám průměrných příjmů mívají Italové a Turci. Na třech čtvrtinách jsou maďarští penzisté, ještě o něco víc mají Rakšané. Částka přes 80 % průměrného výdělku připadá Španělům. Nejlépe jsou na tom Islandané a Řekové, kteří žijí s téměř 97 % průměrně vydělané částky.



ANKETA

Nejobdivovanější firmou se opět stala Škoda Auto

Mladoboleslavská automobilka Škoda Auto opět zvítězila ve 14. ročníku ankety 100 obdivovaných firem České republiky za rok 2012. Stejně jako loni obsadila druhé místo energetická společnost ČEZ, třetí místo obhájil autobusový dopravce Student Agency. Informoval o tom tajemník Sdružení Czech Top 100 Tomáš

David. V první desítce se dále umístily společnosti Agrofert Holding, Kofola, Linet, Plzeňský Prazdroj, Česká spořitelna, Komerční banka a PPF. Agrofert Holding podnikatele Andreje Babiše poskočil z loňského osmého místa na čtvrté a výrobce nemocničních lůžek Linet

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 2)

ců existující slovenský pořad Práca pre teba vysílaný Slovenskou televizí. Podle prvních analýz je velmi úspěšný a účinný jako prostředek pomoci lidem bez práce. Míra nezaměstnanosti v ČR v únoru vzrostla na 9,2 % z lednových 9,1 %. O práci se ucházelo 541 685 lidí, tj. meziměsíčně o 7596 více.

Míra nezaměstnanosti v Německu je nejnižší od sjednocení země

Míra nezaměstnanosti v Německu v březnu podle seznárodně očištěných údajů klesla na 6,7 % z únorových 6,8 %. Dostala se tak na nejnižší úroveň od znovusjednocení země v roce 1990. Vyplyvá to z údajů, které zveřejnil spolkový úřad práce. Počet nezaměstnaných se podle očištěných údajů snížil o 18 tisíc na 2,841 milionu.

Brusel chce bránit zneužívání pracovníků vyslaných do ciziny

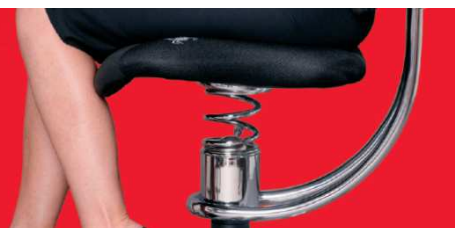
Evropská komise chce zvýšit ochranu zaměstnanců, které firmy pošlou dočasné pracovat do ciziny. Navržené normy mají také pomoci zabránit případům, kdy je institut „vysílání“ společnostmi zneužíván. Počet pracovníků, kteří dočasně vykonávají práci mimo území státu, v němž jinak běžně pracují, se v EU odhaduje na zhruba milion ročně. To odpovídá méně než 1 % unijní populace v pracovním věku. „Návrhy ujasňují pravidla o vyslaných pracovnících pro každého a zavádějí praktické záruky proti sociálnímu dumpingu a špatným pracovním podmínkám, zejména pak ve stavebnictví, kde vysílání pracovníků je nejčastější a v němž je nejvíce zpráv o zneužívání (pravidel),“ řekl eurokomisař pro sociální věci a zaměstnanost László Andor.

Britská královna shání sluhu

Přátelským, zdvořilým a diskrétním lidem, kteří umějí servírovat jídlo, se otevírá šance na nové zaměstnání. Britská královna Alžběta II. shání sluhu, jenž by pro ni pracoval v Buckinghamském paláci, ale i v dalších sídlech královské rodiny. Vybraný uchazeč si přijde na 15 tisíc liber (445 tisíc Kč) ročně, uvedl server deníku Daily Mail. Jeho pracovní náplní bude „sbírání a roznášení táčů s čajem a s kávou, roznášení snídaní a novin“. Měl by být schopen připravit jídlo pro královskou rodinu, zároveň se od něj vyžaduje diskrétnost a schopnost udržet tajemství. Práce v Buckinghamském paláci je pro mnoho sluhů velmi dobrou referencí, po ukončení práce pro královskou rodinu mohou získat uplatnění v soukromém sektoru s platem až 100 tisíc liber ročně.



Bolí Vás záda?
Přesedněte na SPINALIS!
www.zdravotni-zidle.cz



(Pokračování ze stránky 3)

povýšil z deváté příčky na šestou. Společnost PPF nejbohatšího Čecha Petra Kellnera se mezi první desítkou objevila poprvé. Místo mezi nejobdivovanějšími tentokrát nezbylo na Českou pojišťovnu.

Žebříček je tvořen na základě hlasování manažerů významných společností, ekonomických a finančních analytiků, zástupců oborových sdružení, svazů a profesních asociací oslovených Sdružením Czech Top 100. Mezi kritéria patří například dlouhodobá hodnota firmy, kvalita výrobků, odpovědnost k životnímu prostředí, vztah ke společnosti či podpora obecně prospěšných projektů.

Sdružení Czech Top 100 vzniklo v roce 1994 s hlavním cílem pravidelně sestavovat a zveřejňovat seznam nejvýznamnějších společností v ČR a na základě porovnávání vybraných ekonomických ukazatelů je seřadit do uceleného žebříčku. Nyní vyhláší každoročně celou řadu žebříčků – například 100 nejvýznamně-

ších firem ČR, 100 obdivovaných firem ČR nebo žebříček Nejlepších výročních zpráv.

Pořadí deseti nejobdivovanějších firem české ekonomiky				
pořadí 2012	firma	pořadí 2011	pořadí 2010	pořadí 2009
1.	Škoda Auto, a.s.	1.	1.	1.
2.	ČEZ, a.s.	2.	2.	2.
3.	Student Agency, s.r.o.	3.	5.	3.
4.	Agrofert Holding, a.s.	8.	10.	–
5.	Kofola, a.s.	4.	3.	4.
6.	Linet, spol. s r.o.	9.	4.	–
7.	Plzeň. Prazdroj, a.s.	6.	8.	7.
8.	Česká spořitelna, a.s.	7.	9.	–
9.	Komerční banka, a.s.	5.	6.	–
10.	PPF, a.s.	–	–	–

Zdroj: Czech Top 100

NOVÉ TRENDY

Personalisté v USA se uchazečů ptají na hesla k Facebooku

Uchazeči o práci ve Spojených státech se začínají setkávat při pohovorech s netradiční žádostí – o přístup k jejich soukromým profilům na sociální síti Facebook. Právníci, kteří se touto problematikou zabývají, v tom ale nevidí nic nelegálního, napsal na svém webu britský list The Telegraph. Facebook se ale na problematiku dívá jinak a vyzývá zaměstnavatele, aby se na hesla neptali. „Tento postup narušuje soukromí a bezpečnost jak uživatelů, tak jeho přátel,“ napsala v prohlášení Erin Eganová, která má ve Facebooku na starosti problematiku soukromí. Zaměstnavatele podle ní navíc jejich snaha získat hesla vystavuje možným právním problémům, protože sdílení či vyžadování hesel není v souladu s podmínkami služby.

S žádostí o přístup k facebookovému účtu se setkal i newyorský statistik Justin Basset. Na konci pohovoru se ho personalista zeptal na přihlašovací údaje. Na jeho profilu na Facebooku totiž nenašel volně přístupný osobní profil, který si chtěl prověřit. Basset kvůli tomuto požadavku stáhl svou žádost o zaměstnání, protože nechtěl pracovat pro firmu, která takovýmto způsobem narušuje soukromí zaměstnanců.

Očekává se, že tento trend by z USA mohl přijít i do Evropy. Sarah Vealeová, která u britské konfederace odborových svazů TUC vede

oddělení pro otázky rovnosti a zaměstnanec-kých práv, varuje, že tyto praktiky se zcela jistě budou ve větší míře dít i v Británii.

„Jakmile se s něčím takovým začne v USA, je pravděpodobné, že to dorazí i sem – zvláště na poli obchodování s Amerikou, která má své pobočky v Británii. Pokud personalisté v USA

přijmou za vlastní ptát se možných budoucích zaměstnanců na jejich facebookové účty, začnou to dělat také tady,“ řekl Vealeová. Vealeová se domnívá, že takovéto žádosti jsou nebezpečné a nadbytečné. Americkou novinku přirovnala ke sledování lidí v hospodě předtím, než je přijmete do zaměstnání.

S rozvojem sociálních sítí roste počet případů z celého světa, kdy lidé kvůli nelichotivým komentářům o své práci či nadřazených na Facebooku či Twitteru přišli o zaměstnání.

Před dvěma měsíci se John Flexman začal soudit se svým bývalým zaměstnavatelem, britskou těžařskou společností BG Group. Viní ji z toho, že ho přinutila odejít jen kvůli tomu, že zveřejnil na síti LinkedIn svůj životopis. Flexman je považován za vůbec prvního člověka v Británii, který se soudí za výpověď dohodou, k níž byl přinucen po sporu se šéfem kvůli účtu na profesní síti. Za způsobenou újmu se dožaduje několika set tisíc liber (několik milio-

(Pokračování na stránce 5)

PERSONALIE



• Na pozici tiskové mluvčí **Arcelor Mittal Ostrava** nastoupila od 1. 4. **Barbra Černá Dvořáková** (foto). Dosavadní tisková mluvčí **Věra Breiová** po čtyřech letech odchází na vlastní žádost. Černá

Dvořáková ve společnosti ArcelorMittal Ostrava působí již devět let.

• Zástupcem šéfredaktora **Reflexu** je od dubna novinář **Jaroslav Plesl**. Plesl přichází z pozice hlavního ekonomického reportéra Hospodářských novin, v předchozích letech pracoval mj. jako zástupce šéfredaktora a vedoucí ekonomické rubriky Lidových novin, působil také v časopisech Týden a Euro.



• Ředitelem marketingu pro firemní zákazníky ve společnosti **Telefónica Czech Republic** se stal **Frank Gotthardt** (foto), který nahradil **Michala Holbu**. Frank řídí pobočku Capgemini

ČR a byl také zodpovědný za odvětví telekomunikací ve východní Evropě.

• Společnost **Panasonic** oznamuje jmenování **Petra Likeše** na pozici regionálního ředitele nově vzniklé skupiny Panasonic System Communications Company Europe (PSCEU), kde bude zodpovědný za řízení obchodních aktivit pro ČR i Slovensko.



• Ředitelkou oddělení lidských zdrojů a komunikace finanční skupiny **AXA** v ČR a na Slovensku je od března **Martina Šmidochová**. V nové funkci, na kterou nastoupila po desetiletém působení v Microsoftu, bude přímo odpovědná generálnímu řediteli Martinu Voglovi.

• Generálním ředitelem televize **Óčko** bude **Štěpán Wolde**. **Jiří Balvín**, který hudební televizi vedl od roku 2003, v televizi zůstane jako manažer speciálních projektů. Změna ve vedení souvisí s důrazem na novou růstovou strategii televize. Wolde byl v letech 2009–2011 výkonným ředitelem Atmedia CZ, v letech 1999–2001 zodpovědný za PR a komunikaci agentury ARBOMedia. Od roku 2008 je také spolumajitelem a výkonným ředitelem produkční společnosti MediaOne.

• Agentura **Bison & Rose** rozšiřuje svůj konzultantský tým. Ze zpravodajského serveru týdeníku Euro přichází **Tobiáš Tvrdík**, z J&T banky **Jarmila Paličková**.

• S rostoucím významem japonských společností na českém trhu se poradenská společnost **PwC Česká republika** rozhodla posílit svůj tým, který se věnuje japonským klientům, o senior manažera **Toshiyukiho Yamasakiho**. Před svým příchodem do ČR působil v Japonsku, USA a Polsku.

Konference na téma

Psychologie práce a organizace v ČR



20. - 21. 9. 2012

V PRAZE

TERMÍN PRO ZASLÁNÍ ABSTRAKTŮ: 14. 4. 2012
VÍCE NA KPSR.VSE.CZ/PSYCHOLOGIEPRACE

ORGANIZÁTOŘI



MEDIÁLNÍ PARTNEŘI:



(Pokračování ze stránky 4)

nů korun) odškodného. Verdikt se očekává ke konci letošního roku.

Ed Goodwyn z právnické firmy Pinsent Masons upozornil na zcela odlišnou situaci, která by mohla v souvislosti s přístupovými údaji k sociálním sítím nastat, pokud by se šéf zeptal

na heslo již stávajících zaměstnanců nebo by po pohovorech dál bez svolení přistupoval k účtům přijatých pracovníků. To by podle něj bylo narušením důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. V této souvislosti vyzval vedení společnosti, aby stanovilo pravidla k otázkám sociálních médií.

PRÁVNÍ PORADNA

Ptáte se ... Zkušební doba v novém zákoníku práce

Rádi bychom se zeptali, jakým způsobem se dotkla novela zákoníku práce úpravy zkušební doby. Mimo jiné též zaměstnáváme osoby na dobu určitou na konkrétní projekty trvající několik měsíců, a to jak na vedoucí, tak běžné pracovní pozice. Můžeme sjednávat zkušební dobu jako dosud v délce tří měsíců, nebo je zde nějaké omezení? Co se stane, když zaměstnanec během zkušební doby čerpá dovolenou?

Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 se výrazným způsobem dotkla též úpravy zkušební doby, kterou lze v novelizované podobě nicméně aplikovat až v rámci pracovních poměrů uzavřených po výše uvedeném datu včetně. Jako dosud je třeba zkušební dobu sjednat písemně pod sankcí neplatnosti, a to nejpozději v den nástupu do práce. Ze zákoníku práce tedy nově výslovně vyplývá, že lze zkušební dobu teoreticky sjednat kdykoli během dne nástupu do práce, a nikoli již striktně před vznikem pracovního poměru pod sankcí neplatnosti. V tomto případě se tedy jedná o legislativní zpřesnění.

S řadovými zaměstnanci lze sjednat zkušební dobu nejvýše na tři po sobě jdoucí měsíce, jako tomu bylo dosud. Novinkou je možnost sjednat zkušební dobu v délce nejvýše šesti po sobě jdoucích měsíců s vedoucím zaměstnancem, tedy zaměstnancem, který je nadřazený jiným zaměstnancům a je oprávněn jim stanovit a ukládat pracovní úkoly, dávat jim pokyny a organizovat, řídit či kontrolovat jejich práci. V této souvislosti je třeba vědět, že zkušební dobu lze sjednat jen jednou; povýšíte-li tedy řadového zaměstnance na vedoucí místo, aniž by došlo k uzavření nové pracovní smlouvy, není možné s ním opětovně sjednat zkušební dobu ani ji jakkoli, byť na základě oboustranné dohody, prodlužovat.



Co se týče možnosti sjednání zkušební doby se zaměstnanci pracujícími na dobu určitou, zákoník práce nově stanoví, že zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než je polovina doby trvání pracovního poměru. To znamená, že pokud například uzavřete se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v délce čtyř měsíců, nesmí zkušební doba trvat déle než dva měsíce. Není už tedy možný přístup, kdy byla délka pracovního poměru zcela kryta zkušební dobou. Uzavíráte-li pracovní poměr na dobu trvání určitého projektu, je třeba sjednat zkušební dobu v délce odpovídající polovině předpokládané doby trvání takového projektu. V případě, že dojde k předčasnému ukončení projektu, a tedy i pracovního poměru, aniž strany mohly tuto skutečnost při sjednávání zkušební doby jakkoli předvídat, nebude sjednaná zkušební doba neplatná, byť ve skutečnosti trvala déle než polovinu doby trvání pracovního poměru. Takový důsledek je vyjádřením zásady legitimního očekávání.

Čerpá-li zaměstnanec během trvání zkušební doby dovolenou, zákoník práce nově výslovně stanoví, že se zkušební doba o dobu takové dovolené prodlužuje, avšak jen za předpokladu, že jde o celodenní dovolenou. Zkušební doba se zároveň prodlužuje o dobu všech ostatních celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná během trvání zkušební doby svou práci. Zákoník práce tak pamatuje na případy, kdy je zaměstnanec např. v pracovní neschopnosti či má neplacené volno, neboť se může jednat i o překážky v práci, které nejsou zákoníkem práce výslovně upraveny.

Jan Procházka, advokátní kancelář
Ambruz & Dark/Deloitte Legal

• Na pozici marketingového ředitele společnosti **CET 21** nastoupil **Ondřej Krivka**. Bude mít na starosti oddělení marketingu všech televizních kanálů skupiny Nova a internetových projektů CET 21. Krivka předtím působil jako ředitel česko-slovenské verze MTV. Ve funkci nahradil **Miloslavu Novákovou**, která byla koncem minulého roku odvolána.



• Nové úvěrové produkty české a slovenské on-line banky **ZUNO** má od letošního února na starosti **Milota Novodomcová**. V bance úročí své tříleté zkušenosti nabyté u slovenské pobočky mBank.

• **Tiscali Media** má nového výkonného ředitele. Je jím **Michal Kubík**, dosavadní obchodní ředitel společnosti. Tato pozice mu ovšem současně zůstává. Michal Kubík se v prostředí internetu pohybuje již od roku 2001. Vedení společnosti Tiscali Media převzal po **Janu Václavu Čepovi**, který nyní bude mít na starosti strategický rozvoj celé skupiny v rámci nové společnosti Tiscali.investment.



• Společnost **ABB**, světová firma zaměřená na energetiku a automatizaci, jmenovala **Vladimíra Kyselu** na pozici ředitele pro strategický rozvoj. Kysela v ABB působí již 15 let.

• Novou řídící partnerkou advokátní kanceláře **Kocián Šolc Balašůvek** se stala **Dagmar Dubecká**, která vystřídala **Martina Šolce**. Zaměřuje se na fúze a akvizice a korporátní právo.



• **Genesis Capital**, jeden z největších správců fondů rozvoje kapitálu v ČR a na Slovensku, má od března nového partnera. Stal se jím investiční manažer **Ondřej Vičar**. Vičar spolupracuje s Genesis Capital od roku 2007, předtím působil v Ogilvy Public Relations. V rámci spolupráce s Genesis Capital působil mimo jiné jako výkonný ředitel společnosti Vltava.cz a v řadě statutárních orgánů společnosti portfolia.

• **Hana Gawlasová** se stala partnerkou mezinárodní advokátní kanceláře **Kinstellar**, kde vede tým pro technologie, média a telekomunikace.

• **Marian Kudela** se stal ředitelem nově vzniklé divize vzdělávání společnosti **Marbes Consulting**. Předtím působil jako projektový šéf ve společnosti Cortis Consulting, kam přišel z pozice vedoucího projektové kanceláře v národním leteckém přepravci ČSA.



SOFTWARE PRO ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s., a pracovního portálu Profesia.cz. Registrován pod ISSN 1803-3903. Kontakt: Pracovní portál Profesia CZ, www.profesia.cz, e-mail: obchod@profesia.cz, tel.: +420 221 419 762. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz, Milada Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz, Aleš Zavoral, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, ales.zavoral@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhrazuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.