

V elitním klubu Manažerů roku je Olga Kupec a Jan Světlík

SOUTĚŽ

„Nevěřím, že dobrý manažer dokáže dnes řídit mlékárnu a zítra kovárnu. Znalost oboru je klíčová, pak už stačí jen pracovat a nekrást,“ uvedl jako své krédo vítěz nejprestižnější české soutěže manažerských osobností Manažer roku 2012 Jan Světlík z Vítkovic. Spolu s Olgou Kupec, ředitelkou, jednatelkou a majitelkou společnosti ABYDOS, vstoupili 25. dubna do elitního klubu Manažerů roku, který sdružuje dosavadní vítěze soutěže. K vítězství jim blahopřál i prezident Miloš Zeman. Jubilejní 20. ročník byl nabitý osobnostmi – z 198 nominovaných bylo vyhodnoceno 86 finalistů, z nichž vzešli vítězové jednotlivých kategorií.

Vynikajícím manažerem střední firmy do 250 zaměstnanců se stal Jaroslav Klíma, předseda představenstva TESCO, a.s., v Brně. Titul Vynikající manažer malé firmy si do Opavy odnesl Libor Witassek, jednatel a předseda představenstva DC VISION, spol. s r.o.

Příkladem úspěšně pokračujících manažerských generací je letošní kategorie Mladý manažerský talent do 35 let. Vítězem v této kategorii se stal Petr Blažek, ředitel a místopředseda představenstva výrobního družstva Dřevojas Svitavy. Je reprezentantem již druhé manažerské generace v družstvu. Manažerské schopnosti a soutěžního ducha zřejmě zdědil po svém otci Zdeňkovi, který je rovněž laureátem soutěže Manažer roku.

Dekorováno bylo letos nejlepších 28 manažerů odvětví. Do Síně slávy pak byli uvedeni vynikající manažerští matadoři Rudolf Černý, Vladimír Feix a Jan Wiesner.

Soutěž Manažer roku si bere za cíl objektivně a nezávisle vybrat a zviditelnit nejlepší lídry českého managementu, špičky ve svém oboru, významné osobnosti, jejichž metody jsou přínosem nejen pro rozvoj firem a ekonomiky, ale i celé společnosti. Projekt Manažer roku neformálně mobilizuje zdroje a formuje ligu úspěšných českých manažerů a manažerek.

Více na <http://www.manazerroku.cz/>.

(m ř)



Manažeri roku 2012: Olga Kupec, ABYDOS, spol. s r. o., v Hazlově na Karlovarsku, a Jan Světlík, VÍTKOVICE Holding, a.s., v Ostravě.

Změna profese v průběhu kariéry obvykle není na obtíž, ba naopak

PRŮZKUM

Pouze desetina personalistů dává při výběru nových zaměstnanců jednoznačně přednost uchazečům, kteří se celoživotně soustředí na jedinou profesi. Naopak pro více než pětinu z nich jsou kandidáti, kteří v průběhu kariéry dokázali změnit profesi, atraktivnější. Vyplyvá to z průzkumu společnosti LMC mezi 152 zaměstnavateli. Souběžné šetření mezi návštěvníky portálu Jobs.cz odhalilo, že 64 % lidí možnost změnit profesi vítá. Další 30 % se této možnosti za určitých podmínek nebrání. Na 68 % personalistů kariérní zvraty v životopisech lidí příliš neřeší. Důležité pro ně je především to, zda daný uchazeč splňuje kvalifikační požadavky na momentálně obsazovanou pozici. Další 22 % chápe jako plus, když kandidát v průběhu své kariéry změnil zaměření. Vítají, že se nebojí změn a dokáže na sobě pracovat. Část specialistů zodpovědných za nábor u takových uchazečů oceňuje také nezanedbatelný přesah zkušeností a celkově širší záběr. „Změna profese v průběhu kariéry obvykle není na obtíž, ba naopak. Většině firem záleží především na tom, jak uchazeči splňují kvalifikační předpoklady a zda jsou schopni požadovanou práci dobře zastávat,“ komentoval výsledky Tomáš Ervín Dombrovský, analytik společnosti LMC, která provozuje kariérní portál Jobs.cz.

Souběžné šetření Jobs.cz, do něhož se v březnu a dubnu zapojilo bezmála 1900 respondentů, ověřovalo, jak se ke změnám profese v průběhu kariéry staví samotní uchazeči. Na 64 % jich uvedlo, že by je nebavilo pracovat celý život v jedné profesi. Další 13 % lidí se změnám nebrá-

(Pokračování na stránce 2)

Čtete odborný měsíčník Moderní řízení



V aktuálním čísle se mj. dočtete:

- Rozhovor: Stát není firma
 - Profil: Efekt Honda
 - Strategický management
- Změny ve firmě důsledně plánuje

Objednejte si ukázkový
výtisk zdarma na:

marketing.dot@economia.cz

Předplatné si zajistíte na:

<http://www.economia.cz/predplatne>

Předplatitelé mají přístup do on-line archivu
časopisu zdarma, stačí se zaregistrovat na:

<http://predplatitel.ihned.cz>

Datoví vědci:

Zaměstnání 21. století

V 90. letech 20. století patřili k nejvíce „sexy“ zaměstnáním počítačový inženýři a analytici na Wall Streetu. Dnes jsou to datoví specialisté. Firmy se potýkají s obrovskými objemy dat a informací a poptávka po těchto odbornících zdaleka převyšuje nabídku. Je obtížné a drahé je nejen najít, ale vzhledem k velké konkurenci i udržet. Není prostě dostatek lidí s jejich kombinací vědeckého vzdělání a výpočetních a analytických dovedností. Závisí-li schopnost vydělávat na big datech na tom, jak schopné datové specialisty dokážeme získat pro svou firmu, pak je klíčovým úkolem top managementu rozpoznat příslušný talent, přilákat jej do podniku a vytvořit podmínky, v nichž může být produktivní. Je to poměrně složitý úkol. Panuje rovněž jen malá shoda v tom, jakou roli datoví specialisté ve firmě mají plnit, jak mohou nejlépe přispět k jejímu rozvoji a jak by se měl jejich výkon měřit.

Důležité je v první řadě pochopení toho, na čem datoví odborníci pracují. Své objevy dělají tak, že se přehrabují v datech. Najdou bohaté zdroje dat, propojí je s jinými, samostatně nekompletními zdroji a interpretují výsledek. V konkurenčním prostředí datoví specialisté pomáhají managementu posunout se od ad hoc analýzy k dialogu s daty. Tím, jak pronikají stále hlouběji do datové džungle, učí se jí stále více rozumět a nacházet nové faktory, které ovlivňují byznys firmy. Jsou kreativní při vizuálním zobrazení informací a vytváření jasných a přesvědčivých vzorců. Někdy propadají sebezahleděnosti a samoúčelnosti. Zkrátka: dobrý datový specialista je něco jako hybrid hackera, analytika, zprostředkovatele a důvěryhodného poradce. Tato kombinace je velmi silná – a vzácná.

Více se dočtete v aktuálním vydání časopisu Moderní řízení.

(red)

(Pokračování ze stránky 1)

ni, ale dávají přednost příbuznému a co možná nejbližšímu zaměření. Na 17 % by profesi změnilo jen ze zdravotních či jiných vážných důvodů. Pouze 3 % lidí si změnu profese nedokážou představit. Změny zaměření během kariéry jsou v českém prostředí poměrně rozšířené. Jak ukázalo loňské šetření portálu Jobs.cz, pouze 28 % lidí pracuje v oboru, který vystudovali na střední nebo vysoké škole. Na 57 % lidí naopak již má nebo si hledá uplatnění ve zcela jiném oboru. Zbýlých 15 % pracuje v oborech příbuzných jejich dřívějšímu studiu.

Trendem v zaměstnání jsou otevřené kanceláře a práce z domova

TRENDY

„Chození do práce“ se v budoucnu pro spoustu zaměstnanců možná stane přežitkem. Zejména lidé, kteří si vydělávají práci v kanceláři, budou podle odborníků díky dostupným technologiím čím dál častěji pracovat z domova nebo z improvizované detašované kanceláře, která může být kdekoli: v kavárně, v parku, nebo třeba v knihovně. Futurologické vize navíc tvrdí, že brzy může přijít chvíle, kdy člověk nebude osobně znát žádného ze svých kolegů, i když s nimi bude denně v digitálním kontaktu.

O trendu práce z domova se ve světě mluví už roky, v poslední době ale tuto „módu“ zpochybnila například společnost Yahoo, která letos svým zaměstnancům práci mimo kancelář zakázala.

Šéfka této internetové společnosti Marissa Meyerová v únorovém interním oběžníku oznámila, že všichni „detašovaní“ zaměstnanci se v dohledné době musejí vrátit do kanceláře, protože „nejlepší myšlenky vznikají během neformálních diskusí na chodbách a v kantýnách“.

Ačkoli většina ohlasů toto rozhodnutí označila za „krok zpět“, nic to nemění na tom, že pracovníků v kancelářích ubývá: například ve Spojených státech podle tamního statistického úřadu mezi lety 2005 a 2010 přibyl milion lidí, kteří pracují z domova. Celkem jich před třemi lety bylo 5,8 milionu, což představovalo 4,3 % všech zaměstnanců.

V některých odvětvích je práce z domova obvyklá: důvěrně ji znají třeba programátoři. Americká pojišťovna Aetna nedávno spočítala, že mimo kancelář už pracuje 47 % jejich zaměstnanců, ačkoli v roce 2006 to bylo jen 9 %.

I když firmy dospějí k závěru, že potřebují mít zaměstnance v kanceláři, snaží se v poslední době ušetřit náklady za jejich pronájem. Newyorská realitní a developerská společnost Clarion Partners uvádí, že ještě před deseti lety nájemci požadovali 25 m² na jednoho pracovníka, dnes už to je pouze 18 m². V otevřených kancelářích, takzvaných open office, mizí nejen uzavřené místnosti, ale i pracovní místa oddělená příčkami. Někde už pracovníkům nenabízí ani vlastní stůl – o jednotlivá místa se zaměstnanci dělí podle potřeby. Podle Norma G. Millera, který se na univerzitě v San Diegu věnuje trendům na reálném trhu, mají sdílená pracovní místa budoucnost i vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé častěji nabízejí pružnou pracovní dobu. Zaměstnanci tak mohou do práce docházet jen podle potřeby na domluvené schůzky, porady či společenské události, a podstatnou část úkolů plní jinde.

Vzdálenější budoucnost pak bude ještě více spojená s moderními technologiemi. V době digitalizovaných dat bez papírových dokumentů, faxů, stolních počítačů a telefonů, bez vizitek, kopírek a oddělených kanceláří, prý bude možné pracovat odkudkoliv. Odborníci na loňském semináři v Londýně odhadovali, že v roce 2025 spolu budou kolegové komunikovat i pomocí holografických telekonferencí, aniž by si kdy promluvili z očí do očí. Každý bude neustále připojen k internetové síti a pracovat bude moci vlastně neustále, i za chůze.

„Díky propojenosti a zároveň prostorovému rozptýlení zaměstnanců budeme vlastně napodobovat organizovaný chaos, jaký vidíme u včel nebo mravenců,“ napsala BBC. Vize kanceláře, kterou si každý bude nosit neustále s sebou, může na mnohé působit hrozivě. Mads Thimmer, zakladatel dánské technologické firmy Innovation Lab, ale uklidňuje. „Není se čeho bát. Krása on-line společnosti spočívá v tom, že tu vždycky existuje tlačítko, kterým se lze odpojit.“

Až tři čtvrtiny podniků tvrdí, že jsou společensky odpovědné

FIREMNÍ KULTURA

Až tři čtvrtiny podniků nyní využívá koncept společenské odpovědnosti firem (CSR). Vyplyvá to z průzkumu platformy sdružující přední společensky odpovědné firmy Business Leaders Forum, kterého se zúčastnily nejen české podniky, ale i zahraniční korporace s pobočkami v ČR. Přes 80 % dotázaných letos plánuje zvýšit rozsah svých CSR aktivit. „Zkoumané podniky se pravidelně zaměřují svými CSR aktivitami převážně na zákazníky a spotřebitele, a to ve více než třech čtvrtinách případů. Až poté následují zaměstnanci, dodavatelé a další zájmové skupiny,“ uvedla výkonná ředitelka platformy Iva Petříčková. Zásadní vliv na společensky odpovědné chování mají u zkoumaných podniků především eticko-morální důvody. To potvrdilo více než 90 % dotazovaných společností. Tři čtvrtiny z nich jsou pak motivovány snahami o udržení kroku s konkurencí a požadavky trhu, o zvýšení loajality zákazníků nebo o získání lepší reputace u veřejnosti.

Nejčastěji společnosti realizují ekologické aktivity, jakými jsou recyklace, třídění odpadů a podobně. Pouze výjimečně jsou do CSR aktivit firem zapojeni zaměstnanci tím způsobem, že věnují část pracovní doby práce společensky prospěšným činnostem, dodala Petříčková. Zajímavý je podle ní také fakt, že téměř polovina respondentů takřka nespolupracuje s neziskovými organizacemi či nadačními fondy.

www.trenkwalder.cz

Trenkwalder – personální řešení pro jakoukoliv výzvu

Personální služby

- vyhledávání a výběr zaměstnanců
- assessment / development centra
- executive search
- personální poradenství



Dočasné přidělení

- klasické dočasné přidělení zaměstnanců
- dočasné přidělení brigádníků
- takeover (převzetí kmenových zaměstnanců)
- vedení personální a mzdové agendy / payrollingu

Trenkwalder a.s.
Hefmanická 1648/5
710 00 Ostrava
+420 553 105 100
+420 606 721 951
InfoCzech@trenkwalder.com
www.trenkwalder.cz

trenkwalder

a práce má budoucnost



Foto: Shutterstock

Moser si sám vyškolil prvních deset sklářů, na školách chybějí

Svými silami si karlovarská sklárna Moser připravila prvních deset zaměstnanců v oborech sklář, kulič nebo hranař. Nabídka škol nemohla pokrýt potřeby sklárny, a tak si během uplynulých tří let Moser vyučil zájemce o práci v oboru sám, řekla personální ředitelka společnosti Moser Světlana Hančová.

Podle zjištění sklárny nebyly školy schopné v období let 2010 až 2016 dodat na trh práce dost sklářů, aby nahradili odcházející zkušené odborníky. Před třemi lety proto Moser začal s projektem Nová kariéra. Chce v něm pokračovat, dokud nebude dost absolventů.

Absolventi programu jsou lidé, kteří se vyučili v jiných oborech. „Dnešním dnem končí zácvikový program a získají plnou kvalifikaci pro práci u nás,“ uvedla Hančová. Ačkoli certifikát nenahradí výuční list, je zárukou toho, že absolvent se vyškolil a má praxi v jedné z nejprestižnějších sklár v zemi. Podle Hančové by tak měl mít šanci pracovat i jinde.

Hlavním cílem ale bylo získat skláře přímo pro Moser. Sklárna prováděla nábor do projektu po čtvrtletních intervalech. Celkem oslovila asi stovku zájemců, k zácviku nastoupila asi padesátka v oboru sklář a dvacítky v oboru kulič. „Nakonec za toto tříleté období zůstalo deset pracovníků, kteří vydrželi, úspěšně program dokončili a jsou schopni samostatně pracovat,“ shrnula Hančová. Ostatní podle ní zjistili, že jde o práci skutečně náročnou, kterou není možné se naučit za pár týdnů.

Podle výrobního ředitele sklárny Moser Aleše Strejce má sklárna stále zakázky, a tím i perspektivu pro své zaměstnance. Firma vsadila na exkluzivní výrobky, ve kterých má jen malou konkurenci. V roce 2011 měl Moser tržby 290 milionů korun a celkově sklárna skončila v zisku 2,4 milionu korun.

Odborný časopis

HR Management

má svůj profil na Facebooku pod jménem:
HRM redakce

Evropská komise chce v EU usnadnit volný pohyb pracovníků

TRH
PRÁCE

Evropská komise vyzvala členské státy, aby v době krize usnadnily zaměstnávání lidí z jiných unijních zemí. Navrhla vytvoření informační sítě, která by pracovníkům z EU v zahraničí pomáhala. Komisař pro zaměstnanost a sociální věci László Andor současně zdůraznil, že nejsou žádné důkazy o tom, že by přistěhovalci z EU brali místním pracovní místa. Návrhy komise z 26. dubna přišly několik dní poté, co čtyři země – Německo, Británie, Rakousko a Nizozemsko – vyzvaly v dopise komisi, aby zakročila proti tzv. „turistice sociálních dávek“, tedy údajnému zneužívání sociální podpory přistěhovalci z jiných států EU. Andor zdůraznil, že práva občanů na práci v jiných zemích unie je jasně zakotveno, ale zaměstnanci i zaměstnavatelé jsou v tomto směru často špatně informováni a nevědí, kam se obrátit. Komise proto vyzvala státy k vytvoření kontaktních míst, která by poskytovala informace a rady zahraničním pracovníkům i domácím zaměstnavatelům. „Pracovat v zahraničí by mělo být stejně snadné, jako pracovat doma, ale stále existuje spousta překážek a diskriminace,“ řekl Andor.

V rámci EU pracuje nyní v jiné členské zemi 9,5 milionů lidí, což jsou asi 3 % pracovní síly celé EU. Dalších 1,2 milionu lidí bydlí v jiné unijní zemi, než ve které pracuje. Podle Eurostatu pracuje v zahraničí méně Čechů, než je průměr unie. Jinde v unii loni pracovalo 69,7 tisíce Čechů, tedy 1,4 % zaměstnanců v ČR. V jiné unijní zemi pracovalo 122 tisíc Slováků, tedy 5,2 % pracovních sil. V České republice ve stejný rok pracovalo 34 100 cizinců z EU, na Slovensku 3100.

Až bude návrh schválen, státy budou muset zajistit mechanismy, kterým by se zahraniční pracovníci mohli domáhat svých práv. Měly by také poskytnout odborům a nevládním organizacím možnost, aby u soudů zastupovaly zahraniční pracovníky v případech diskriminace. „Vzhledem k vyšší úrovni nezaměstnanosti v některých členských státech, je nyní ještě důležitější usnadnit situaci lidem, kteří chtějí pracovat v jiném státě EU,“ dodal Andor v souvislosti s vysokou nezaměstnaností v jižních unijních státech a větším počtem volných pracovních míst v Německu a dalších zemích na severu EU.

Podle unijních předpisů nesmějí být pracovníci z jedné země EU diskriminováni v jiném unijním státě na základě státní příslušnosti, ať jde o přístup k pracovním místům, o plat a další pracovní podmínky, o přístup k bydlení či o přístup ke vzdělání pro děti.

Mobilita pracovních sil prospívá nejen pracovníkům, ale i hostitelským zemím, uvedla EK. Podle studie z roku 2011 přistěhovalci z osmi nových členských zemí (včetně ČR) v letech 2004 až 2009 zvýšili hrubý domácí produkt Irsku o 3 % a Británie o 1,2 %.

Právě z Británie se ozývají nejčastěji hlasy na omezení imigrace, včetně ze států EU. Imigrace se zde stala žhavým politickým tématem zejména po roce 2008 po propuknutí krize. Británie také spolu s dalšími třemi státy vyzvala v dopise komisi, aby zakázala občanům EU, kteří byli vypovězeni kvůli podvodům se sociálními dávkami, k návratu do dané země. Andor ale zdůraznil, že dopis neobsahuje žádné konkrétní údaje. Žádná země ještě nepřinesla důkazy o tzv. turistice sociálních dávek, řekl s tím, že naprostá většina lidí jde do zahraničí za prací. V absolutních číslech jinde v EU nejvíce pracovali Rumuni (1,2 mil.) a Poláci (1 mil. lidí). V přepočtu k pracovní síle doma bylo v zahraničí nejvíce Rumunů (13,7 %), Lotyšů (11,2 %) a Irů (10,7 %).

Šéfové světových firem nejvíce obdivují Churchilla a Jobse

OSOBNOSTI

Šéfové světových firem nejvíce obdivují bývalého britského premiéra Winstona Churchilla a zakladatele společnosti Apple Steva Jobse. Vyplyvá to z průzkumu názorů 1400 generálních ředitelů z celého světa, jichž se poradenská firma PwC zeptala, které lidry nejvíce obdivují a co oceňují na jejich činech. Průzkum ukázal některé charakterové typy lídrů, jako například: válečníci (Napoleon, Alexandr Veliký), reformátoři (Jack Welch), vůdci v době nesnázi (Winston Churchill, Abraham Lincoln), lidé, kteří ohromili velké davy lidí (Mahátma Gándhí, Nelson Mandela) a ti, kteří dokázali názorově sjednocovat (Bill Clinton).

„Šéfové českých firem mají proti těm globálním nevýhodu, že schopnost vůdcovství se u zdejších generálních ředitelů systematictěji pěstuje teprve necelé čtvrt století. Zahnuje jak celoživotní

(Pokračování na stránce 4)

www.ProByznys.info

NEHLEDEJTE, RADĚJI PODNIKEJTE

PROVĚŘTE
SI SVOJE
OBCHODNÍ
PARTNERY

Personálie

■ Do týdeníku **Marketing & Media** nastoupil jako redaktor **Jiří Hořčica**, který má za sebou téměř deset let práce v médiích, kde se kromě zahraničního a ekonomického zpravodajství zabýval především reklamou a marketingovou komunikací. Kromě psaní se věnoval i PR, býval mluvčím Euro RSCG a pracoval také v Bison & Rose. Další redakční posilou je **Jan Brychta**. Do vydavatelství **Economia** přichází z Českého rozhlasu. Předtím působil několik let v týdeníku Strategie či v TV Nova.

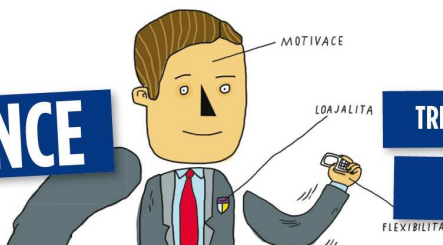
■ **Jiří Suchý** povede realizační tým **Dobrého webu**. V minulosti pracoval ve společnosti Telefonica O2, následně v LMC.

■ K 30. 4. odešel z pozice vedoucího PR ve **FTV Prima Václav Mazánek**. Nahradil ho dosavadní programový producent zpravodajství TV Nova **David Vaníček**. V televizi Nova strávil Vaníček devět let.

■ Šéfredaktorkou časopisu **Instinkt** je od května **Jana Višková**. Vystřídává **Marka Stoniše**, který odchází do časopisu **Reflex** (vydává Empresa Mediana) na pozici zástupce šéfredaktora. Višková má za sebou kariéru v médiích mj. jako mluvčí řady státních organizací. Působila např. v Prima TV, TV Nova a Z1, byla mluvčí prezidentského kandidáta Jana Fischera. Má i zkušenosti mluvčí a manažerky komunikace Fondu národního majetku, CzechInvestu, VZP nebo ČSA.

■ **Česká televize** hledá nového tiskového mluvčího. Nabídku volného pracovního místa zveřejnila na svém webu. Dosavadní mluvčí **Michaela Fričová** v televizi zůstane a nadále se zaměří na charitativní činnost a problematiku společenské zodpovědnosti. ČTK o tom informovala televize. Personální změnu vysvětluje snahou posílit význam charity v rámci aktivit veřejnoprávní instituce. Od nového uchazeče ČT očekává mj. vysokoškolské vzdělání a pětileté zkušenosti z PR a komunikace a alespoň dva roky na pozici tiskového mluvčího.

4. ROČNÍK
KONFERENCE



HR MEETING

TRENDY V HR: ENGAGEMENT – VÝKONNOST – FLEXIBILITA

Více informací a přihlášky na www.konference.ihned.cz,
e-mail: marketing.dot@economia.cz nebo tel.: 233 071 077

(Pokračování ze stránky 3)

vzdělávání, tak dlouholetou praxi. Zdrojem inspirace zde mohou být čeští předváleční podnikatelé, jako byl Tomáš Baťa,“ uvedl senior manažer poradenství pro řízení lidských zdrojů PwC ČR Libor Stodola.

Churchill je populární vůdce napříč celou západní Evropou. Ve Francii se umístil před Charlesem de Gaullem a v Itálii porazil na špičce Niccolu Machiavelliho. Sloužil dvakrát jako britský premiér, což mu zajistilo stejnou popularitu v Turecku jako Gándhímu. Společně se tam umístili těsně za Mustafou Kemalem Atatürkem.

Zhruba 60 % generálních ředitelů z celého světa si za vzor vybírá poválečné politiky či vojenské vůdce. Druhou nejpobornější skupinou byli lídři z byznysu, historičtí vůdci a současní lídři. Méně zastoupené kategorie zahrnují spisovatele, umělce, filozofy, sportovce, náboženské vůdce a fiktivní postavy.

Ředitelé mezi svými vzory zmínili i 15 žen. Jen Margaret Thatcherová se ale dostala do první desítky. Dalšími často uvedenými jmény byly Angela Merkelová, Ayn Rand, Matka Tereza a královna Alžběta I. Ženy si čtyřikrát pravděpodobněji vybíraly za vzor další ženy než muže.

Výše stravného a bezplatné jídlo na pracovních cestách

PRÁVNÍ
PORADNA

Rád bych se zeptal, za jakých podmínek je možné zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu snížit stravné v případě, že je mu poskytnuto bezplatné jídlo. Je možné za takové bezplatně poskytnuté jídlo považovat např. občerstvení během konference či oběd s obchodním partnerem?

Obecně platí, že pokud bylo zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, je zaměstnavatel oprávněn zkrátit zaměstnanci za každé takové jídlo a v závislosti na délce trvání pracovní cesty stravné až o 70 % z původní výše stravného stanoveného zákoníkem práce.

Bezplatně poskytnuté jídlo je přitom definováno jako jídlo poskytnuté zaměstnavatelem, obchodním partnerem nebo jinou třetí osobou, které není hrazeno z vlastních finančních zdrojů zaměstnance. Za bezplatně poskytnuté jídlo tedy v tomto smyslu nelze považovat jídlo, které zaměstnanec uhradil z finančních zdrojů poskytnutých mu předem zaměstnavatelem (např. ve formě záloh), nebo na jehož úhradu se jakkoliv podílel. Bezplatně poskytnuté jídlo dále musí mít charakter snídaně, oběda nebo večeře, a nelze za něj tak považovat např. vámi zmiňované občerstvení během konference či menší občerstvení poskytovaná v letadle u krátkých letů.

Za bezplatně poskytnuté jídlo se naopak typicky považuje jídlo, které je poskytnuto jako součást jiné služby, za kterou zaměstnavatel zaplatil a v jejichž ceně je již toto jídlo zahrnuto (tuto službu tedy zpravidla ani bez poskytnutého jídla nelze zakoupit). Takto bezplatně poskytnutým jídlem může být například oběd poskytnutý organizátorem konference zahrnutý v ceně zápisného, snídaně, která je poskytována v ceně ubytování nebo oběd servírovaný zaměstnanci během delších letů.

Pokud však takové jídlo není nezbytně součástí služby a je možné jej od služby oddělit, měl by za něj zaměstnanec zaplatit zvlášť z vlastních finančních zdrojů a zaměstnavatel by mu měl následně vyplatit stravné. Jestliže jídlo, které není součástí služby, uhradí zaměstnanec použitím platební karty zaměstnavatele, bude se jednat o poskytnutí zálohy na stravné a za takto poskytnuté jídlo by opět nemělo být stravné sníženo.

Za bezplatně poskytnuté jídlo lze považovat i vámi uváděný pracovní oběd s obchodním partnerem. Toto však platí pouze tehdy, pokud se jedná o pracovní oběd v rámci pracovní cesty (pokud totiž zaměstnanec není na pracovní cestě, nevzniká mu vůbec právo na stravné).

Jan Procházka, advokát

Jiřina Neumannová, advokátní koncipientka
Ambruz & Dark/Deloitte Legal



Odborné časopisy **HR Management** a **Moderní řízení** si můžete číst v elektronické podobě v počítači (na webu ve flashovém prohlížeči on-line), tabletu (iPad/Android) i chytrém telefonu (iPhone/Android).

Více se dozvíte na

<http://eol.ihned.cz/ehrmagement/>
a <http://eol.ihned.cz/emodernirizeni/>

■ Personální ředitelkou společnosti **Siemens** se v dubnu stala **Petra Jeřábková**. Ve funkci nahradila **Davida Vaňka**, který se v rámci koncernu přesunul do německého Erlangenu, kde se bude věnovat personálnímu řízení ve zdravotnickém sektoru. Jeřábková působí v Siemensu od roku 2010. Dříve sbírala zkušenosti ve společnostech Johnson & Johnson, GE Capital a T-Mobile.

■ K 1. květnu skončil ve vydavatelství **Ringier Axel Springer CZ Vítězslav Kodým**, šéfredaktor časopisu **Auto Tip**. Ve funkci ho nahradí **Zbyšek Pechr**, dosavadní šéfredaktor časopisu **Svět motorů**.

■ Generální ředitel **DHL Express** pro ČR a Slovensko **Ian Wilson** stanul v čele regionu střední Evropy. Pro DHL Express pracuje již více než 20 let. Před nástupem do své současné funkce pracoval jako generální ředitel DHL Express v Maďarsku a Slovinsku. I další členové českého managementu DHL Express přebírají zodpovědnost v rámci regionu a budou nadále zastávat své funkce v rámci ČR i v rámci střední Evropy. Patří mezi ně **Luděk Drnec** (obchodní ředitel), **Alistaire Knight** (finanční ředitel), **Lumír Kaplan** (IT ředitel) a **Dagmar Vacková** (personální ředitelka).

■ **Michal Kříž** opustil redakci týdeníku **Marketing & Media** a nastoupil na pozici PR manažera nově zformované skupiny **Kindred Group**. Ve skupině specializovaných digitálních agentur má na starosti komunikaci společností Nydrle, Red Media, Avion, Brand Embassy, Inspiro Solutions, Adikt Mobile, HokoSoft a Low Production.

■ Šéfredaktorem odborného měsíčníku **Strategie** z vydavatelství **Mladá fronta (MF)** se stal **Radek Polák**. Ve vedení vystřídal **Miroslava Honsu**, který odešel po vzájemné dohodě. Polák působil od roku 1998 v oblasti PR, naposledy v agentuře **Megafon PR**. Předtím byl například ředitelem strategického marketingu a PR ve společnosti **Sekyra Group** či PR manažerem v agentuře **AMI Communications**.

půlroční přístup na portál
www.ProByznys.info



a k tomu
roční předplatné
týdeníku **Ekonom**

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s. Registrován pod ISSN 1803-3903. 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, webeditorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz; Pavel Volčík, marketingový manažer časopisu, tel.: 233 071 077, pavel.volcik@economia.cz; Jan Sapožnikov, manažer inzerce, tel.: 233 071 784, jan.sapoznikov@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, přetisknutí 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 vyhraduje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.