

Zvýšení minimální mzdy – dopady a souvislosti

MZDA Novela nařízení vlády o minimální mzdě byla nakonec i přes výměnu vlády schválena (od 1. srpna 2013 je účinné nařízení vlády č.210/2013 Sb., které novelizuje nařízení vlády č.567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí) a již tedy od 1. srpna 2013 došlo ke zvýšení minimální měsíční mzdy (a nejnižší úrovně zaručené mzdy) na 8 500 Kč a minimální hodinové mzdy na 50,60 Kč. Tyto sazby minimální mzdy platí pro všechny zaměstnance vykonávající práci na základě pracovní smlouvy, DPP i DPČ.

Výjimkou jsou však zaměstnanci pobírající invalidní důchod – na ty se i nadále vztahuje měsíční minimální mzda 8 000 Kč a hodinová 48,10 Kč.

Minimální mzda versus pracovní doba

Výše uvedená měsíční sazba minimální mzdy se vztahuje ke 40hodinové stanovené týdenní pracovní době. Pro zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobu (např. ve 2směnném/3směnném/nepřetržitém pracovním režimu, popřípadě sjednanou v kolektivní smlouvě nebo stanovenou ve vnitřním předpisu) je třeba i nadále úměrně zvýšit sazbu hodinové minimální mzdy.

Naopak pokud zaměstnanec má sjednanu v pracovní smlouvě (či dodatku k ní) kratší pracovní dobu nebo neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu, snižuje se měsíční minimální mzda (a nejnižší úroveň zaručené mzdy) úměrně odpracované době. *Typické případy uvádíme v tabulkách výše.*

STANOVENÁ pracovní doba	týdenní	Výše minimální mzdy	
		hodinová	měsíční
40 hodin		50,60 Kč	8 500 Kč
38,75 hodiny		52,30 Kč	8 500 Kč
37,5 hodiny		54,00 Kč	8 500 Kč
35 hodin		57,90 Kč	8 500 Kč

SJEDNANÁ týdenní pracovní doba (při stanovené 40hodinové)	kratší	Výše minimální mzdy	
		hodinová	měsíční
32 hodin		50,60 Kč	6 800 Kč
24 hodin		50,60 Kč	5 100 Kč
20 hodin		50,60 Kč	4 250 Kč
16 hodin		50,60 Kč	3 400 Kč

Hrazení minimální mzdy

Dle zákoníku práce nesmí být mzda zaměstnance nižší než minimální mzda, resp. zaručená mzda. Pokud by při zúčtování mzdy bylo zjištěno, že tomu tak není, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek do výše minimální (zaručené) mzdy.

Do mzdy se pro tyto účely nezapočítávají: mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v sobotu a v neděli, odměna za pracovní pohotovost, náhrada mzdy, odstupné.

Naopak se započítávají: odměny, bonusy, osobní ohodnocení a další variabilní složky mzdy.

Průměrný výdělek

Minimální mzda se dále uplatňuje i při výpočtu průměrného výdělku pro účely náhrady mzdy poskytované při překážkách v práci či dovolené. Průměrný výdělek zaměstnance (včetně pravděpodobného výdělku) nesmí být nikdy nižší než minimální mzda.

Zaručená mzda

Spolu se zvýšením minimální mzdy došlo také k valorizaci nejnižších úrovní zaručené mzdy ve všech 8 skupinách prací odstupňovaných podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (výjimka se opět vztahuje pouze na osoby pobírající invalidní důchod, kde zůstávají dřívější sazby). *Nové úrovně zaručené mzdy od 1. srpna 2013 zobrazuje tabulka.*

(Pokračování na stránce 2)

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	hodinová	měsíční
1.	50,60 Kč	8 500 Kč
2.	55,90 Kč	9 400 Kč
3.	61,70 Kč	10 400 Kč
4.	68,10 Kč	11 400 Kč
5.	75,20 Kč	12 600 Kč
6.	83,00 Kč	13 900 Kč
7.	91,70 Kč	15 400 Kč
8.	101,20 Kč	17 000 Kč

Čtete odborný časopis

HR Management



V aktuálním čísle
mj. najdete:

- Téma: Diskriminace a obtěžování na pracovišti
- Motivace: Firemní ombudsman řeší stížnosti
- Rozvoj: Využití koučinku v menších firmách

Ukázkový výtisk zdarma si objednejte na:

<http://predplatne.i hned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné si zajistíte na:

<http://predplati.i hned.cz/cs/b2b-tituly>

Češi pracují i o dovolené a nestíhají si ji vybrat celou

Více než třetina Čechů pracuje i o dovolené a pouze 42 % zaměstnanců využívá dovolenou ke skutečnému odpočinku. Další 18 % uvádí, že nepracuje, ale pro jistotu občas nahlédne do firemního e-mailu či telefonu, aby vědělo, co je po návratu do práce čeká. Celou dovolenou si stihá vybrat pouze 27 % Čechů. Vyplývá to z průzkumu agentury Instant Research Ipsos pro společnost Sodexo Benefits mezi více než dvěma stovkami zaměstnanců.

Na 38 % zaměstnanců si podle průzkumu o dovolené vypne služební e-mail, služební telefon se ovšem vzdá málokdo. Jen 15 % dotazovaných je ochotných úplně si služební mobil vypnout. Výsledky jsou ale přece jen pozitivnější proti minulému roku, kdy si služební e-mail nevypínala polovina dotazovaných a mobilní telefon mělo stále po ruce 14 % respondentů. Proti loňsku si také méně lidí kontroluje služební e-mail či telefon, aby věděli, co je po návratu do pracovního procesu čeká. Zatímco vloni to bylo 37 % zaměstnanců, nyní je to 18 %.

Pouze něco málo přes čtvrtinu zaměstnanců si vybere během roku celou dovolenou. Více než polovina má dovolenou delší než ze zákona daných 20 dní. Celkem 52 % zaměstnanců uvádí, že má od svého zaměstnavatele více než 20 dní dovolené, z toho téměř desetina má podle průzkumu možnost vzít si dokonce více než 25 dní volna. Už méně pozitivní je, že dle výsledků si téměř tři čtvrtiny všech zaměstnanců nestíhají dovolenou z různých důvodů vybrat. Celou dovolenou si stihá vybrat pouze 27 % Čechů. Na 37 % zaměstnanců si dovolenou převádí do dalšího roku, 7 % si ji nechává proplatit a 9 % dobrovolně propadnout. Zbylých 20 % respondentů uvádí, že by mělo zájem o převedení nevyčerpané dovolené do dalšího roku, jejich zaměstnavatel jim to ale neumožňuje, proto i jim dovolená obvykle propadne bez náhrady.

(Pokračování ze stránky 1)

Širší dopady zvýšení minimální mzdy

Minimální mzda neslouží pouze pro účely práva zaměstnanců na mzdu, plat či odměnu z dohod. Je používána celou řadou právních předpisů (od exekučního řádu až po zákon o ochraně zemědělského půdního fondu) jako výchozí hodnota pro nejrůznější výpočty, které tak bylo od 1. srpna 2013 nutné upravit.

Podpora a příspěvky podle zákona o zaměstnanosti

Například dle zákona o zaměstnanosti nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon činnosti, z níž měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nově 4 250 Kč. Stejnou částkou je limitována i výše příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program.

Odvody na zdravotní pojištění a neplacené volno

Zvýšení minimální mzdy se rovněž projeví ve výši odvodů na zdravotní pojištění u osob bez zdanitelných příjmů (tj. osoby bez příjmů ze zaměstnání či podnikání, za které pojistné neplatí ani stát; např. studenti nad 26 let nebo nezaměstnaní neevidovaní na Úřadu práce ČR). Pro tyto osoby je vyměřovacím základem pro pojistné minimální mzda a nová výše měsíčního odvodu tak bude již za srpen 2013 činit 1 148 Kč (dříve 1 080 Kč). Pojistné si tyto osoby budou muset samy zvýšit a v nové částce poprvé uhradit nejpozději do 9. září 2013.

Vyšší pojistné na zdravotní pojištění jsou rovněž od srpna 2013 povinni hradit zaměstnavatelé v případě neplaceného volna (s výjimkou např. zaměstnanců pojištěných v cizině) či neomluvených absencí zaměstnanců. Pokud pracovní volno bez náhrady příjmu nebo neomluvená nepřítomnost v práci trvá celý měsíc, je výše pojistného na zdravotní pojištění vycházející z nové hodnoty minimální mzdy 1 148 Kč. Pokud trvá po dobu kratší, připočte se do vyměřovacího základu za každý jejich kalendářní den poměrná část minimální mzdy připadající na jeden kalendářní den v daném měsíci.

Nataša Randlová, Barbora Kudrhalt Suchá a Matěj Novák, Randl Partners

Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČeskuROVNÉ
MOŽNOSTI

Ženy ve věku 45+ jsou připraveny pečovat o své blízké a skloubit svůj rodinný život s plným pracovním úvazkem, ale uvítaly by k tomu větší možnost využití zejména flexibilní pracovní doby a práce z domova. Nejméně spokojené se svou schopností sladit práci a povinnosti péče jsou ty, které pečují o děti a rodiče zároveň (tzv. sendvičová generace). Celá polovina žen ve věku 45–65 let, pečujících i nepečujících, vnímá svůj věk jako překážku při hledání práce. To jsou hlavní zjištění průzkumu, který pro Gender

Studies zpracoval ppm factum research. V průzkumu byly dotazovány ženy z celé ČR ve věku 45–65 let metodou osobního dotazování. Výzkumný vzorek činil 619 osob a obsahoval tři cílové podskupiny: ženy nepečující, ženy pečující o nezaopatřené děti a zároveň o stárnoucí rodiče a ženy pečující o nezaopatřené děti nebo o stárnoucí rodiče.

Pracovní versus soukromý život

Průzkum ukázal, že zaměstnání představuje pro většinu žen bariéru v péči o blízké (64 %), přesto preferují plný úvazek neohledně na to, zda pečují o své blízké, či nikoliv. Ženy pečující o děti nebo rodiče stejně jako ženy pečující současně o děti i rodiče by výrazně častěji stály o možnost využít tříčtvrtinový (22 %, resp. 18 %) nebo poloviční pracovní úvazek (11 %, resp. 14 %). Skloubit svůj rodinný a pracovní život by ženám nejčastěji ulehčila flexibilní pracovní doba (84 %) a práce z domova kombinovaná s prací na pracovišti (75 %). Pečujícím ženám by alternativní úvazky usnadnily skloubit rodinný a pracovní život více než ženám nepečujícím. Nejvíce by to ulehčilo ženám, které pečují současně o děti i rodiče.

Ženy nepečující o své blízké jsou spokojené s tím, jak se jim daří skloubit soukromý a pracovní život ze 75 %. Nejméně spokojené jsou v tomto směru ženy pečující jak o děti, tak i rodiče (30 %), o něco spokojenější jsou ženy pečující buď o děti, anebo rodiče (50 %). Tíhu situace pečujících

(Pokračování na stránce 3)



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

Nejvíce uchazečů o práci reaguje na nabídku dělat skladníka

Uchazeče o práci nejvíce láká profese skladníka, řidiče vysokozdvizného vozíku či dělníka. Na jednu nabídku z kategorie pomocných prací reaguje 66 uchazečů. Naopak na nabídku práce v informačních technologiích průměrně reagují dva uchazeči. Vychází to z analýzy společnosti Profesia.cz, která srovnala průměrný počet reakcí na jednu nabídku od začátku roku 2013.

„Data na obou koncích žebříčku zájmu o jednotlivé pozice ukazují na to, že čím dál tím častěji se specialisté a odborníci na trhu práce dlouho neohřejí a naopak lidé se všeobecnými znalostmi bez specifických zkušeností čelí obrovské konkurenci,“ uvedla Kateřina Jaroňová z Profesia.cz.

Kvalifikovaní dělníci a zaměstnanci ve službách čelí konkurenci v průměru až 32 dalších uchazečů. V průměru 16 administrativních pracovníků reaguje na jednu nabídku. Průměrná reakce u kvalifikovaných zaměstnanců netechnického zaměření je 9,3. Nižší a střední management reaguje 9,4krát. Na pracovní inzerát odpovídá téměř osm top manažerů. Nejmenší počet reakcí je u kvalifikovaných technických zaměstnanců, konkrétně 6,5 reakce na nabídku.

Personálie

■ Generální ředitel české pobočky Ness Technologies **Mirko Kalous** po osmi letech odejde z firmy. Společnost povede dosavadní šéf rozvoje podnikání **Petr Jiříkovský**. Jiříkovský v Ness Czech pracuje více než deset let. Ke změně dochází také na úrovni zastoupení Ness

(Pokračování na stránce 3)

3. říjnaKC GreenPoint
Praha 10

Interní komunikace
Interní komunikace v období nejistoty

top vision

Přihlaste se na konferenci ještě dnes:
+ 420 234 718 721
zc@topvision.cz
www.topvision.cz

(Pokračování ze stránky 2)

jících v pracovním procesu dokresluje fakt, že 45 % žen, které se starají jak o děti, tak i rodiče, si muselo v minulém roce kvůli péči o blízké brát dovolenou. Pro zlepšení své situace se sladováním rodinného a pracovního života by od státu ženy uvítaly na prvním místě finanční příspěvky/výhody pro všechny zainteresované strany (pečovatele/ky, organizace, zaměstnavatele) (25 %). Od zaměstnavatelů očekávají především vytváření pracovních příležitostí nebo umožnění flexibilní pracovní doby (30 %). Ulehčit by ženám mohla také rodina, kdyby se podílela na péči a domácích pracích a více pomáhala (52 %).

Věková diskriminace

Při pohovorech se v uplynulých pěti letech ženy nejčastěji setkaly s diskriminací kvůli svému věku (25 %), a to častěji opakovaně nežli ojediněle. Především kvůli věkové diskriminaci (50 %) je pro ženy obtížné sehnat práci. Svůj věk jako překážku při hledání práce vnímají už ženy ve věku 55–60 let (57 %), ale především ženy ve věku 60–65 let (61 %). Věk se jako nejvíce diskriminující faktor objevuje i v případě ukončení pracovního poměru. Zhruba každá pátá žena vysvětluje ztrátu svého zaměstnání vysokým věkem (22 %).

(tz)

Etnetera bude reprezentovat ČR v European Business Awards

Etnetera a.s., přední česká společnost, která vytváří velké weby a rozsáhlá e-business řešení, oznámila, že byla vybrána porotou prestižní evropské podnikatelské soutěže The European Business Awards 2013/2014 (www.businessawardseurope.com) jako jeden z 12 národních šampionů a bude reprezentovat Česko v dalším kole této soutěže o hlavní cenu Ruban d'Honneur. Vítězové jednotlivých kategorií budou oznámeni v dubnu 2014. Soutěž European Business Awards vyhledává ty nejzajímavější a nejúspěšnější evropské firmy ve svých oborech a oceňuje kvalitu, inovativnost a udržitelnost dlouhodobého vývoje firem v celé Evropské unii. Soutěž je přístupná pro firmy různých velikostí ze všech průmyslových odvětví.

Svobodně řízená firma

Etnetera byla nominována v kategorii Zaměstnavatel roku zejména za inovace v řízení firmy, konkrétně jejího přechodu od klasicky manažersky řízené firmy do modelu tzv. svobodně nebo svobodně řízené firmy, v níž se na řízení firmy podílejí sami její zaměstnanci. V principu jde o maximální odbourání restriktivních pravidel a nařízení výměnou za svobodu, důvěru, odpovědnost a angažovanost. Jako příklady prvních, nikoli však posledních kroků lze uvést např.:

- Zrušení klasické hierarchické struktury řízení a její nahrazení kruhovou strukturou. V čele firmy stále stojí řídící pracovník, pod ním však již není top a střední management, nýbrž zástupci konkrétních týmů dedikovaných pro určitou kompetenci.
- Každý si může vybrat technologii, tým či klienta, na kterém chce pracovat. Určující je vždy aktivita daného zaměstnance a dohoda s příslušným týmem a kolegy.
- Každý tým si může sám zvolit svého lídra. Ten tedy není nikým jmenován, nýbrž se musí prosadit sám a lidé jej musí následovat.
- Zrušení veškerých benefitů pro management.
- Lidé sami rozhodují o přijetí nového člena týmu. Poslední kolo pohovorů s potenciálním zaměstnancem se vždy koná za účasti celého týmu a ten pak i rozhoduje o tom, zda chce s daným člověkem spolupracovat.
- Každý zaměstnanec si dovolenou schvaluje sám. Každý je odpovědný především kolegům, s nimiž pracuje a se kterými se musí dohodnout na případném předání práce.
- Volná pracovní doba i místo. Každý může pracovat, kdy chce a odkud chce. Opět záleží pouze na něm a na dohodě s kolegy, případně klienty.

Kromě výše uvedeného vedla transformace k výrazným zlepšením jak ve výzkumu a vývoji nových technologií (v minulosti zejména řešení založených na platformě JAVA, kterou ETN obohatila a stala se nyní např. vedoucí firmou v české komunitě vývojářů jazyka Scala), tak v marketingu, kde jsou jednotlivé týmy a sami zaměstnanci motivováni a inspirováni k realizaci vlastních marketingových aktivit. Dalším výsledkem této transformace je i projekt Startup Accelerator, v rámci kterého Etnetera pomáhá mladým podnikatelům s vývojem jejich vlastních podnikatelských záměrů za použití zcela nových modelů, které nejsou založeny na maximálním profitu každého projektu, ale spíše na tom vybrat ty projekty a pracovat s lidmi, které bude práce bavit a těšit, a tudíž ji budou dělat to dobře.

(Pokračování na stránce 4)



Martin Palička, výkonný ředitel, Etnetera

Pro HR generalisty a HRBP
17.-18. října | 28.-29. listopadu
www.bdadvisory.eu

(Pokračování ze stránky 2)

Technologies pro střední a východní Evropu. Novým Prezidentem Ness CEE se stal bývalý prezident divize společnosti **Amdocs Shabtai Koren**. Dosavadní Prezident Ness Europe **Milan Sameš** se jako člen představenstva Ness Technologies bude věnovat podpoře podnikání v západní Evropě.

■ **Zora Karmazín Blümllová** je v Českém rozhlasu ředitelkou Odboru komunikace a vnějších vztahů. Odpovídá za vnitřní i vnější komunikaci firmy, marketing, CSR a mezinárodní vztahy Českého rozhlasu.

■ Ředitel zpravodajství **televize Nova Vladimír Mužík** skončil ve své funkci po vzájemné dohodě. Mužík patřil k hlavním členům managementu televize Nova, na které se prezident CME Adrian Sarbu, který v půlce srpna oznámil rezignaci na všech svých pozicích, spoléhal. Mužík přišel na Novu v roce 2011 z vydavatelství Ringier Axel Springer, kde pracoval jako šéfredaktor deníku Blesk.

■ Světová síť nezávislých PR agentur **Worldcom Public Relations Group** (Worldcom) oznámila jmenování prvního výkonného ředitele ve své 25leté historii. S účinností od 2. září se jím stal **Todd Lynch**, který měl dosud ve Worldcomu na starosti region Severní a Jižní Ameriky, zároveň byl i členem správní rady.

■ Agentura McCann Prague zakládá novou entitu pod názvem **McCann Communication&Consulting Prague**. Vede ji z pozice CEO **Petra Mašínová**. Úkolem McCann Communication&Consulting Prague bude mj. soustředit se na PR spojené s problematikou společenské odpovědnosti firem a trvale udržitelného rozvoje. Nová značka by se měla veřejnosti oficiálně představit 12. září na večeru věnovaném právě těmto otázkám. Mašínová dříve pracovala jako ředitelka firemní komunikace společností OKD a NWR. V roce 2012 se v žebříčku HN TOP 25 žen českého byznysu umístila jako třetí v oboru Energetika a těžba nerostných surovin.



Vytvořte s námi největší HR událost
v České republice **www.hrdays.cz**

Kdy: 23. 10. 2013 středa 10:00-17:30
24. 10. 2013 čtvrtek 09:00-16:00

Kde: Výstaviště PVA EXPO PRAHA Letňany

(Pokračování ze stránky 3)

Martin Palička, výkonný ředitel společnosti Etnetera, říká: „Pochopitelně máme velkou radost, že jsme v konkurenci úspěšných firem a značek v prvním kole soutěže uspěli a jdeme do dalšího. Nastoupili jsme velmi obtížnou cestu, jejíž konec v tuto chvíli nedokážeme dohlédnout. Soutěž European Business Awards je široce uznávaná jako přehlídka těch nejdynamičtějších evropských firem. Těšíme se na další kolo soutěže a věříme, že uspějeme.“ Loni se soutěže European Business Awards zúčastnily firmy s celkovým obrátem přesahujícím 1 bilion eur z 28 zemí EU včetně nově přistupujících národů (to představuje 8,23 % HDP celé EU včetně Turecka, Arménie, Gruzie a Kazachstánu). Celkem tyto společnosti zaměstnávají přes 2,7 milionů lidí v celé Evropě.

Pro další postup v letošním ročníku soutěže musí všichni národní šampióni vytvořit a podat video přihlášku, kterou následně zhlédne a zhodnotí odborná porota. Veřejnost bude mít navíc možnost také hlasovat on-line pro své národní šampiony z každé země. Vítězné firmy se pak stanou „národními šampióny veřejnosti“ a jedna z nich bude vyhlášena jako absolutní „Evropský šampión veřejnosti“. Hlasování začne v listopadu 2013. (tz)

Polovina z nás pracuje na dálku – kdy se přidá zbytek?

PRŮZKUM Nový průzkum společnosti Regus, globálního poskytovatele flexibilních pracovišť, ukazuje, že pro polovinu pracovní síly na celém světě je produktivní flexibilní práce již skutečností. Průzkum ukazatele globální ekonomiky společnosti Regus z roku 2013 (během ledna bylo dotázáno přes 26 000 manažerů z více než 90 zemí) ukazuje, že odborní pracovníci přikloveni ke stolu v kanceláři se brzy stanou menšinou. Průzkum společnosti Regus odhalil, že 48 % z nich pracuje na dálku minimálně polovinu pracovního týdne. Konkrétně v Česku pracuje téměř polovina (49 %) výkonných pracovníků flexibilně alespoň polovinu týdne.

Někteří ředitelé mohou mít obavy, zda je možné zaměstnance na dálku motivovat a řídit. Podle průzkumu společnosti Regus ale 45 % českých respondentů (a 55 % celosvětově) uvedlo, že podle jejich názoru je efektivní řízení zaměstnanců pracujících na dálku snadno proveditelné a značná část firem vynakládá na řízení těchto zaměstnanců stále větší úsilí.

Rudd Doggen, výkonný ředitel společnosti Regus, k výsledkům průzkumu říká: „Flexibilní práce, pokud ji vedení společnosti správně využije, je přínosem pro všechny zainteresované. Podnikatelé, se kterými jsme hovořili, nám sdělili, že klíčovou roli v řízení na dálku hraje důvěra a svoboda. Pakliže je toto splněno, každý v něm vidí výhody a těmi jsou zejména vyšší produktivita, lepší udržení stávajících pracovníků a nižší provozní náklady.“

Průzkum ukazuje, že 40 % společností v ČR (37 % celosvětově) využívá specifické systémy sledování efektivity a 42 % manažerů pracujících na dálku využívá pro komunikaci s týmy videohovory (43 % celosvětově). Možnost flexibilní práce má obzvláště velký význam pro mladší zaměstnance. V ČR se 45 % respondentů domnívá, že mladší a méně zkušený zaměstnanec získají díky práci na dálku větší zodpovědnost. Navíc existuje názor, že flexibilní práce vytváří nový druh interakce mezi manažery a členy jejich týmů. 50 % respondentů se domnívá, že řízení na dálku přispívá k profesionálnějšímu vztahům. (tz)



Alternativní pracovní úvazky se začínají více prosazovat i v ČR

TRENDY Češi stojí o širší nabídku alternativních pracovních úvazků, které nyní nabízí 61 % firem. Například možnost pracovat z domova dnes využívá jen 12 % zaměstnanců, uvítalo by ji ale 76 % z nich. Vedle tzv. home office zaměstnavatelé nejčastěji umožňují pružnou pracovní dobu či zkrácené pracovní úvazky. Výplývá to z dubnového průzkumu poradenské firmy KPMG mezi 300 respondenty.

Alternativní pracovní úvazky, které jsou v západních zemích zcela běžné, se začínají více prosazovat i v ČR. „Pro firmy je nejjednodušší zavést pružnou pracovní dobu. Přináší totiž pouze mírné zvýšení nákladů a mnoha oborům umožňuje přizpůsobit se jejich sezonnosti. Firmy, které se zabývají například poradenstvím či finančními službami, ji uplatňují celoročně,“ uvedl manažer poradenství lidských zdrojů KPMG ČR Andrew Krenek. Tento typ alternativního úvazku je v ČR nejrozšířenější, nabízí jej 41 % firem. Téměř třetina firem poskytuje v různých formách zkrácené pracovní úvazky (méně než 40 hodin týdně). Poptávka je však nejednoznačná, polovina Čechů je spokojená s plným týdnem, třetina naopak stojí o kratší pracovní dobu. „Někteří lidé mají se zkrá-

(Pokračování na stránce 5)

Rizika ohrožující podnikání

26. září 2013, Konferenční centrum Kooperativa Pojišťovna, a.s., VIG, Praha 8

Odborná konference, kterou pořádá Klub personalistů ČR, se věnuje prevenci rizik, která mohou ohrozit firmy, a zahrnuje oblast finančních rizik, information security, business continuity ...

Zajímavé zkušenosti, návody a inspiraci pro eliminaci rizik zde najdou nejen personalisté a HR manažeři, ale také finanční ředitelé, firemní právníci, security manažeři či pracovníci BOZP.

V programu, který vychází z praxe, budou prezentovány např. výsledky průzkumu firemní kriminality, nový produkt pro prevenci podvodného a nebezpečného jednání zaměstnanců, příklady z řešení drogové problematiky, IT bezpečnosti, soudní kauzy atd.

Pro účastníky konference je připravena prohlídka Galerie výtvarných děl Kooperativy.

Bližší informace: www.klubpersonalistu.cz

■ Na pozici marketingového manažera společnost **Effectix.com** přechází **Martin Vinš**, dosud manažer konzultantů. Před nástupem do Effectix.com působil mj. jako SEO konzultant na volné noze, coby administrátor katalogu Centrum.cz či jako Sales Executive pro SME v Centrum Holdings. Do Effectixu nastoupil v srpnu i **Jan Farlik**, bývalý tvůrce a správce PPC kampaní internetového domu Mall.cz. Ten dostal funkci Senior PPC konzultanta.

■ Z vydavatelské společnosti **Bauer Media Group** po vzájemné dohodě odchází jednatel české pobočky **Jaromír Skopalík**. Jeho úkoly převezme výkonná ředitelka **Alena Černá**. Skopalík ve společnosti působil 12 let. Vydavatelství uvedlo, že firmu opouští, „aby se věnoval novým úkolům“. Alena Černá, která jako výkonná ředitelka pracuje zhruba rok, má dlouholeté zkušenosti z médií a jiných českých vydavatelství.

■ Tiskovou mluvčí **ministerstva kultury** se stala **Anna Ješátková**. Dříve pracovala v útvaru Komunikace a marketingu České televize, kde se věnovala především kontaktu s diváky. Ve funkci nahradila **Lenku Brandtovou**, kterou odvolal ministr Jiří Balvín.

■ **Roman Mrázek**, dosud vedoucí výzkumu **Prímy TV**, je od 13. srpna jejím novým programovým ředitelem. Oddělení rozvoje a talent managementu povede **Miloš Zahradník**. Mrázek ve funkci nahradil **Petra Vladyku**. Mrázek pracuje na Primě od roku 2008, zkušenosti získával ve společnostech Mediacom, Leo Burnett Advertising nebo Starcom Media-Vest Group. Vladyka skončil v pozici programového ředitele po vzájemné dohodě.

■ Novinář a manažer **Ivan Hamšík** odchází na vlastní žádost z vydavatelství **Ringier Axel Springer CZ**. Od roku 2007 působil jako

(Pokračování na stránce 5)

DOCHÁZKA / MZDY / PERSONALISTIKA / JÍDELNA
KOMPLEXNÍ ŘEŠENÍ PRO HR

RON SOFTWARE

WWW.RON.CZ

+420 595 538 200 / SOFTWARE@RON.CZ

ZEN – KONCENTRACE JEDNODUCHOST

Seminář o jednoduchosti

15. října 2013, 9.00 – 13.00 hod. Vydavatelství Economia, Pernero 673/47, Praha 8

e.conomia

www.seminare.ihned.cz, seminare@economia.cz, 233 071 431



(Pokračování ze stránky 4)

ceným pracovním týdnem špatné zkušenosti. Zaměstnavatel od nich očekává stejný objem práce jako při plném úvazku, ale finanční ohodnocení je nižší," dodal Krenek. Obecně platí, že kratší pracovní týden více oceňují ženy než muži.

Zajímavým trendem posledních let je možnost práce z domova, kterou nabízí 28 % zaměstnavatelů. „Tzv. home office Češi často vnímají jako pracovní benefit, setkáváme se s ním proto zejména u manažerských pozic a využívá ho momentálně asi každý osmý zaměstnanec,“ upozornil Krenek. Práce z domova nejvíce láká respondenty do 29 let (88 %), nejméně nad 45 let (67 %).

S nezájmem se naopak potkalo sdílení pracovního místa několika zaměstnanci, což je v zahraničí forma oblíbená především v poradenství.

Termín nástupu na mateřskou dovolenou a práce během ní

PRÁVNÍ
PORADNA

Chtěla bych se zeptat, jak je to s nástupem na mateřskou dovolenou – mohu si termín nástupu na mateřskou vybrat sama nebo záleží na zaměstnavateli? Mohu případně po dobu mateřské dovolené částečně pracovat?

Mateřská dovolená se řadí mezi tzv. důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance a zaměstnankyni náleží v rozsahu 28 týdnů (37 týdnů, porodí-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí). Pokud jde o nástup na mateřskou dovolenou, tak ten si zaměstnankyně určuje sama. Zaměstnankyně zpravidla nastupují mateřskou dovolenou od počátku šestého týdne před očekávaným porodem, nejdříve však může zaměstnankyně mateřskou dovolenou nastoupit od počátku osmého týdne před očekávaným porodem. Zaměstnankyni ovšem nic nebrání v tom, aby mateřskou dovolenou nastoupila až později, například od počátku čtvrtého týdne před očekávaným porodem. V takovém případě je nicméně nutné počítat s omezením délky trvání mateřské dovolené, která činí pouze 22 týdnů (31 týdnů porodí-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí) od dne porodu, vyčerpá-li zaměstnankyně před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, než že porod nastal dříve, než určil lékař.



Samotné datum nástupu mateřské dovolené si tedy určuje zaměstnankyně sama, souhlas zaměstnavatele není třeba. Stejně jako u jiných překážek v práci však zaměstnankyně musí nástup na mateřskou dovolenou zaměstnavateli oznámit, nicméně v praxi je vždy nejvhodnější se na datum nástupu mateřské dovolené se zaměstnavatelem předem domluvit.

Co se týká práce během mateřské dovolené, vzhledem k tomu, že mateřská dovolená je překážkou v práci na straně zaměstnance, není možné, abyste během ní u zaměstnavatele vykonávala stejnou v práci ve svém pracovněprávním vztahu. Je však možné, abyste práci vykonávala pro jiného zaměstnavatele, u něhož nečerpáte mateřskou dovolenou, nebo i pro stávajícího zaměstnavatele, avšak v novém pracovněprávním vztahu s odlišným druhem práce, než vykonáváte v původním pracovněprávním vztahu, z něhož čerpáte mateřskou dovolenou.

Z důvodu ochrany matek ovšem platí, že mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit dříve než 6 týdnů od dne porodu. Po tuto dobu tak zaměstnavatel nesmí přidělovat zaměstnankyni práci vůbec, tedy ani pokud se zaměstnankyně sjedná nový pracovněprávní vztah na jiný druh práce, jak je uvedeno výše.

Jan Koval a Vojtěch Katzer, Havel, Holásek & Partners

Odborné časopisy HR Management
a **Moderní řízení čtete v elektronické podobě:**
v počítači (na webu ve flashovém prohlížeči on-line), tabletu (iPad/Android) i chytrém telefonu (iPhone/Android).
Více: <http://eol.ihned.cz/ehrmangement/>
a <http://eol.ihned.cz/emodernirizeni/>.

(Pokračování ze stránky 4)

šéfredaktor on-line titulů, v roce 2010 byl zároveň ředitelem sekce Digital. Od května 2011 byl šéfredaktorem týdeníku Reflex. V květnu 2013 byl jmenován šéfredaktorem se zodpovědností za vývoj nových projektů.

■ Společnost **Sazka sázková kancelář** má nového ředitele externí a interní komunikace a zároveň mluvčího. Od 1. srpna se jím stal **Václav Friedmann**. Ve funkci nahradí **Václava Jaloveckého**, který ve společnosti zůstává na jiné pozici. Friedmann přichází z pozice ředitele agentury Genius Media, která se specializuje na internetovou komunikaci. V médiích se pohybuje přes 15 let. Pět let působil mj. jako redaktor a vedoucí vydání v ČT, předtím byl regionálním zpravodajem TV Prima.

■ Generálním a výkonným ředitelem tuzemské antivirové firmy **AVG Technologies** byl jmenován Kanadán **Gary Kovacs**. Nahradí **JR Smithe**, který rezignoval. Kovacs přichází z Mozilla Corporation.

■ **Veronika Valtrová** má ve společnosti **Magazino media** na starosti marketing, jejím úkolem je především správa sociálních sítí jednotlivých titulů vydavatelství, webu a redakční činnost. Zkušenosti získala např. při externí spolupráci s vydavatelstvím Mladá fronta, kde přispívá do časopisu Lidé a Země.

■ Šéfredaktorem multimediálního projektu **ZET**, který patří do mediální skupiny Lagardere, se stal **Marek Miler**. Základními pilíři projektu je zpravodajsko-informační byznysový web ZET.cz a vysílání Studia ZET, dostupné na internetu a v rámci vysílání rádia BBC. Projekt ZET vznikl letos po převzetí společnosti BBC Radiocom firmou Lagardere Active a ukončení spolupráce s rozhlasovou stanicí Českého rozhlasu Rádio Česko.



STUDIE BEST EMPLOYERS Česká republika 2013

A co motivuje Vaše zaměstnance?

Poslední příležitost zúčastnit se 10. ročníku prestižní soutěže v ČR! | www.bestemployers.cz

AON Hewitt

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., Pernero 673/47, 49 180 07 Praha 8. 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; Olga Porřiní, manažerka inzerce, tel.: 233 071 724, 731 450 373, olga.porřini@economia.cz; Marcela Kubátová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, marcela.kubatova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetisk, šíření nebo distribuce (tiskovou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhražuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.