

## Trendy náborového trhu v letošním roce

TRH  
PRÁCE

Poptávka po manažerech vzrostla za tři čtvrtletí letošního roku o 16,3 %. Největší růst poptávky zaznamenaly telekomunikační společnosti a výrobní podniky. Výplývá to z rozboru vývoje náborového trhu v roce 2013 společnosti Anderson Willinger.

Největší poptávka byla po prodejních pozicích a pozicích spojených s rozvojem produktové nabídky. Menší poptávka byla u takzvaných „back office“ a pozicích typu správa, administrativa, finance a právo.

I přes fakt, že na jedno volné místo je pět volných manažerů, je doba náboru manažera z trhu stejně dlouhá jako před krizí v roce 2008. Proto se firmy v řadě případů nakonec uchylují k internímu řešení, které je často kompromisem, uvedla firma Anderson Willinger.

### Co vede firmy ke kompromisnímu řešení?

Po rozbořech situace s předními výkonnými řediteli a šéfy HR stovky firem dospěl Anderson Willinger k jednoznačnému závěru. Korporace nyní nejsou připraveny riskovat s nábořem, pokud rozhodnutí pro daného externího manažera by nebylo volbou jistoty. Proto se často uchylují ke kompromisnímu levnému a rychlému řešení – internímu náboru, i když pro naplnění cílů společnosti to nemusí znamenat skutečný přínos.

Primárním důvodem (v 91 % případů) je poměrně limitovaná schopnost externího manažera přesvědčit budoucího zaměstnavatele o své skutečné odbornosti, znalostech a skutečně dosaženém úspěchu. Na jedné straně přebytek manažerů vytváří dojem, že nalezení nového pracovníka je snadným úkolem pro HR oddělení bez nutnosti odborné služby „executive search“, na straně druhé většina manažerů, a to nejen těch volných, na trhu, neuspěje. Pomineme-li odborné předpoklady, většina manažerů řídí firmy či týmy, nikoliv však svoji kariéru. Ti šťastnější však již chápou tuto nutnost doby a hledají odborné služby specializované společnosti, která jim poskytne potřebné know-how pro řízení kariéry a nejlepší uplatnění na trhu.

### Klíčové parametry úspěchu

Na základě rozhovorů s CEO a HR řediteli firem byly definovány předpoklady znamenající rychlé a nepochybné rozhodnutí pro externího kandidáta. Shodli se na osmi klíčovém parametrech základního principu úspěchu – umění přesvědčit, a to nejen na pohovoru, ale i v případě, je-li požadováno zvýšení platu, více zodpovědnosti nebo lepší pozice. Profesionální úspěch přináší z 80 % schopnost přesvědčit druhé o našich skutečných znalostech a zkušenostech.

1. *Schopnost představit sebe, věc v kostce.* Místo toho, aby bylo řečeno to, co je pro firmu a aspirovanou pozici inspirující a relevantní, manažeři popisují celou dosavadní kariéru chronologicky od začátku do konce. Někteří zpestří tento historický exkurz studiem na gymnáziu, jiní vojenskou službou.

2. *Vnímání a čtení druhé strany.* Pohovor či rozhovor je výměna informací, verbálně i neverbálně předávaných. Potřebujeme proto naslouchat všemi smysly. Vnímání, že nám druhá strana dává hlubokým nádechem, kladením rukou na část břišní či přivíráním očí najevo, že jsme zdlouhaví. Nebo milým úsměvem dostáváme svolení, že můžeme zajít do většího detailu. Manažer však nereaguje, protože neudrhuje oční kontakt, protože si tak úporně připravuje další větu, že na vnímání druhé strany už nemá čas.

3. *Report.* Je vaší úlohou a cílem, abyste se ujistili, že druhá strana vnímá a chápe vaše sdělení. Manažeři nepřizpůsobují formu svého sdělení a míru detailu tomu, zda mluví s HR, expertem v oboru nebo vysoce postaveným řídicím pracovníkem. Prostě začnou. Pak často konstatují, že tomu druhá strana nerozumí. To ale není chyba druhé strany, ale jejich.

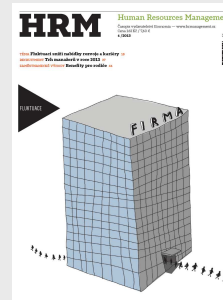
4. *Schopnost říci svůj příběh, zapamatovatelně.* Odlište se. Při oficiálním výběrovém řízení nadřízený vidí řadu osob. V hlavě však zůstane ten, jehož příběh je zapamatovatelný a inspirativní. Každý z nás má rád zajímavé příběhy, i naše kariérní cesta je příběh, jde jen o to, co a jak sdílet.

5. *Jak mohu přispět k úspěchu druhé strany.* Firma o vás má zájem pro to, jak jí pomůžete být úspěšnější. Manažeři obvykle prezentují, co dělali pro své zaměstnavatele, nikoliv to, co to přineslo. Neumějí generalizovat svou zkušenost a už vůbec ne, jak by ji aplikovali u nového zaměstnavatele. Pokud jsou dotázáni na hmatatelné výsledky či konkrétní příklady, poměrně tápou.

6. *Být opravdu, ale opravdu připraven.* Být připraven neznamená si najít adresu a přečíst home page webových stránek. Manažeři chodí na schůzku připraveni stále velmi povrchně. Neřeší, co aktuálního zaměstnavatel řeší a jak k tomu přizpůsobit to, co a jakým způsobem o sobě budou

(Pokračování na stránce 2)

## Čtete odborný časopis HR Management



V aktuálním čísle  
můžete najít:

- TÉMA: Fluktuaci snížíte nabídkou rozvoje a kariéry
- RECRUITMENT: Trh manažerů v roce 2013
- ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY: Benefity pro rodiče

Ukázkový výtisk zdarma si objednejte na:

<http://eshop.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=0>

Předplatné si zajistíte na:

<http://eshop.ihned.cz/shop/www/product/page/odborne-titul-y-print>

## Mladší zaměstnanci jsou méně ochotni pracovat přesčas

Zaměstnanci českých firem jsou stále méně ochotni pracovat přesčas a v posledních pěti letech většina z nich hodnotí svoji práci jako nepřijemnou. Zjistila to poradenská společnost Engage Hill, dříve Zaměstnanci.com, která se v letech 2008–12 dotazovala více než 6500 zaměstnanců českých firem o průměrném věku 35 let.

Práce jako taková je pro zaměstnance bez ohledu na jejich věk a pohlaví nadále motivující, od roku 2008 ji ale hodnotí stále častěji jako nepřijemnou. Vztah k práci ovlivňuje klima na pracovišti, konkurenční prostředí, podmínky k práci a významnou roli hraje i propouštění. To, co kdysi dělali dva, dnes musí zvládnout jeden až jeden a půl zaměstnanec. Většina lidí tak už nestihá svoji práci v klasických 40 hodinách za týden.

„Při déle trvajícím tlaku pak už není možné dělat práci s radostí a těšit se z ní. Lidé se cítí spíše jako stroje na vydělávání peněz než jako kreativní pracovníci s vlastní přidanou hodnotou,“ uvedl Filip Brodan, ředitel Engage Hill.

Podle zjištění společnosti zaměstnanci mladší 35 let při odpracování více hodin, než mají ujednáno v pracovní smlouvě, hned požadují odměnu nebo náhradní volno. U přijímacích pohovorů se už nezdráhají potenciálnímu zaměstnavateli přiznat, že nebudou pracovat na úkor svého osobního života. Naopak pro zaměstnance starší 35 let, zejména muže, se každodenní přesčas staly stereotypem, i když za ně většina nemá příplatky ani náhradní volno, doplnila společnost.

## Firmy v říjnu hledaly brigádníky

Firmy v říjnu nabízely prostřednictvím pracovního portálu Jobs.cz celkem téměř 7200 brigádnických míst, což je o pětinu více než před rokem a nejvíce za posledních pět let. Oproti září se počet nabízených brigád především ve službách a administrativě v Česku zvýšil o zhruba 3,5 %. „V posledních měsících sledujeme stále vyšší poptávku po brigádnících, která v říjnu dosáhla rekordního objemu od počátku krize. Firmy do jisté míry nyní právě tímto způsobem kompenzují rostoucí

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

řikat. Neptají se. Vágně komentují svou motivaci, proč je pro ně pozice a potažmo zaměstnavatel zajímavý. Když dostanou otázku, co by chtěli do budoucna dělat, odpovídají: „Práce mě musí bavit.“ Opravdu si myslíte, že si vás právě proto někdo najme?

7. **Budovat partnerství.** Na světě jsou dva tábory manažerů. Ti, kteří jsou přetahováni, a ti, co se ucházejí. Přetahování se často staví do role mistrů světa, zatímco ti, co hledají, upadají do role žadatele o práci. Pamatujte na slova ševce-krále v pohádce Pyšná princezna: „Nad nikým se nepovyšuj, před nikým se neponižuj.“

8. **Pohovorem vše začíná aneb Klíč k dalšímu jednání.** Úspěšným prvním pohovorem je takový, na kterém si domluvíte další setkání. Žádná nebo vágní aktivita po pohovoru nastává v 90 % případů. Těch 10 % představuje e-mailové poděkování potenciálnímu zaměstnavateli za čas, který mi věnoval. To je sice hezké a slušné, ale bude opravdu nový zaměstnavatel díky této zprávě po vás více toužit? Ne, nebude.

#### Umění přesvědčit

Přesvědčit o svých schopnostech druhou stranu začíná tím, že jasně pojmenujete to, co umíte. Když to pojmenujete, přidáte priority a vtáhnete druhou stranu do děje pomocí příběhu, příběhu o vás v propojení s druhou stranou, vznikne osobní síla a přesvědčení, že jste dobrý/á. Když věříte svému příběhu, dokážete jej také sdělovat bez dlouhého přemýšlení, necháte vyprávět své podvědomí, které otevírá „ty správné šuplíčky“, a tím necháte prostor svému vědomí plně se soustředit na vnímání druhé strany všemi smysly. Tak vzniká umění s názvem přesvědčivost. (tz)

## Nový program EU pro vzdělávání Erasmus+ má zelenou

Evropský parlament schválil Erasmus+, nový program EU pro vzdělávání, odbornou přípravu, mládež a sport, který má být zahájen v lednu. Tento sedmiletý program, jenž má zlepšit dovednosti a zaměstnatelnost a přispět k modernizaci vzdělávání, odborné přípravy a systémů práce s mládeží, bude disponovat rozpočtem 14,7 miliardy eur, což je o 40 % více než u stávajících programů. Studenti, kteří chtějí absolvovat v zahraničí celé magisterské studium mohou využít nový systém záruk na půjčky Evropského investičního fondu. Erasmus+ nabídne finanční prostředky i pedagogům a pracovníkům s mládeží, jakož i pro partnerství mezi školami (včetně univerzit a vysokých škol), podniky a neziskovými organizacemi.

„S radostí jsem přijala zprávu, že Evropský parlament schválil program Erasmus+, a jsem hrdá, že jsme dokázali zvýšit rozpočet o 40 % ve srovnání s našimi současnými programy. Je to důkaz závazku EU podporovat vzdělávání a odbornou přípravu. Erasmus+ také přispěje ke zmírnění nezaměstnanosti mladých, jimž dá možnost zvýšit si kvalifikaci a prohloubit své dovednosti prostřednictvím zahraniční zkušenosti. Kromě toho, že nabídne stipendia, podpoří Erasmus+ partnerství usnadňující přechod ze vzdělávacího do pracovního procesu, jakož i reformy za účelem modernizace a zlepšení kvality vzdělávání v členských státech. Máme-li vybudovat naši mladou generaci kvalifikací a dovednostmi potřebnými pro úspěch v životě, je to nezbytné,“ uvedla Androulla Vassiliou, komisařka pro vzdělávání, kulturu, mnohojazyčnost a mládež.

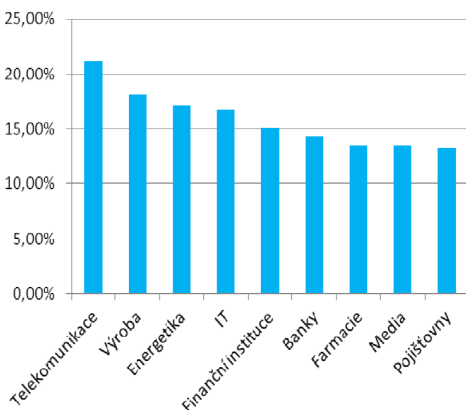
Erasmus+ má tři hlavní cíle: dvě třetiny rozpočtu jsou určeny na studium v cizině, a to v rámci EU i za jejími hranicemi; zbývající částka je přidělena na podporu partnerství vzdělávacích zařízení, mládežnických organizací, podniků, místních a regionálních úřadů a nevládních organizací, jakož i na reformy s cílem modernizovat systémy vzdělávání a odborné přípravy a podporovat inovace, podnikatelské schopnosti a zaměstnanost. Program slučuje všechny stávající programy EU pro vzdělávání, odbornou přípravu, mládež a sport, tedy program celoživotního učení (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig), program „Mládež v akci“ a pět programů mezinárodní spolupráce (Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink a program spolupráce s průmyslově vyspělými zeměmi). Uchazeči tak získají lepší přehled o nabízených příležitostech a díky dalšímu zjednodušení se zlepší dostupnost programu.

#### Komu je Erasmus+ určen

- 2 miliony vysokoškolských studentů mohou absolvovat studium či odbornou přípravu v zahraničí (včetně 450 tisíc stáží);
- 650 tisíc žáků odborných škol a učňů získá stipendia na studium, odbornou přípravu či práci v zahraničí;
- 800 tisíc pedagogických pracovníků, včetně učitelů základních i vysokých škol, mistrů a vychovatelů, a pracovníků s mládeží získá stipendia na vyučování či přípravu v zahraničí;

(Pokračování na stránce 3)

Nárůst poptávky po manažerech v 1. až 3. čtvrtletí 2013  
(zdroj: Anderson Willinger)



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

(Pokračování ze stránky 1)

nároky na kapacity a část zaměstnavatelů evidentně také věří ve slušnou vánoční sezonu,“ uvedl Tomáš Ervin Dombrovský, analytik společnosti LMC, která Jobs.cz provozuje.

Nabídek na plný či částečný úvazek zaměstnavatelé v říjnu vystavili zhruba 20 700, což je o 3,45 % více než v září, ale o 1 % méně než loni v říjnu.

## Ve firmách s kolektivní smlouvou je průměrná mzda o 2849 Kč vyšší

Ve firmách a institucích, kde se uzavřely kolektivní smlouvy, je o 2849 Kč vyšší průměrná mzda než ve zbytku republiky. Dosahuje 27 352 Kč. Výplyv z analýzy Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS). Její předáci pro příští rok doporučují vyjednávat se zaměstnavateli o takovém zvýšení výdělků, aby pokrylo inflaci a reálně si pracovníci polepšili aspoň o procento.

„Kolektivní vyjednávání je v současné krizové situaci velmi obtížné. Největší problémy jsou kolem dojednání výše mezd a platů. Daří se odměňování řešit asi u 60 procent kolektivních smluv. U žádné z organizací, kde je kolektivní smlouva, letos průměrná mzda neklesla,“ řekl místopředseda ČMKOS Václav Pícl. Podle analýzy se vždy nepodařilo dřívější standard udržet.

Podle odborů se letos v 1. pololetí zvedla průměrná mzda v zemi proti stejnému období loňska o 101 Kč, dosáhla 24 503 Kč. Zvýšila se tak o 0,4 %. Reálně ale o 1,3 % klesla.

V některých vyšších kolektivních smlouvách se pro letošek podle odborů podařilo dohodnout zvýšení mezd o 1,5 až 2,5 %. V jiných se podepsal nárůst tarifů či příplatků, dorovnání inflace nebo zachování úrovně loňska. Celkem 82 % vyšších dohod upravuje příspěvky zaměstnavatelů na stravování, 39 % smluv pak penzijní připojištění.

Odborný časopis

**HR Management**

má svůj profil na Facebooku pod jménem:  
HRM redakce

(Pokračování ze stránky 2)

- 200 tisíc studentů, kteří chtějí absolvovat celé magisterské studium v zahraničí, může využít záruky na půjčky;
- přes 500 tisíc mladých lidí dostane možnost pracovat jako dobrovolníci v zahraničí nebo se zúčastnit výměn mládeže;
- více než 25 tisíc studentů získá stipendia na sdílené magisterské studium, jehož podstatou je studium na nejméně dvou vysokoškolských institucích v zahraničí;
- 125 tisíc škol, včetně odborných a vysokých škol, školicích zařízení, institucí pro vzdělávání dospělých, mládežnických organizací a podniků získá finanční prostředky, jež jim pomohou vytvořit 25 tisíc „strategických partnerství“ zaměřených na výměnu zkušeností a získávání kontaktů s pracovním prostředím;
- 3 500 vzdělávacích institucí a podniků také obdrží podporu, a to na vytvoření přes 300 tzv. znalostních aliancí a aliancí pro dovednosti v odvětví, jejichž cílem je zlepšit zaměstnatelnost a podpořit inovace a podnikatelské dovednosti;
- finanční prostředky získá i 600 partnerství v oblasti sportu, včetně celoevropských neziskových sportovních událostí.

#### Souvislosti

Erasmus+ se zahajuje v situaci, kdy je v EU téměř 6 milionů nezaměstnaných mladých lidí, ve Španělsku a Řecku je to dokonce přes 50 %. Současně ale existuje nad 2 miliony volných pracovních míst a třetina zaměstnavatelů si stěžuje, že je obtížné najít vhodně kvalifikované zaměstnance. To je důkazem nedostatku požadovaných dovedností v Evropě. Erasmus+ bude tuto situaci řešit, neboť nabídne příležitost studovat, školit se či získat zkušenosti v zahraničí. Zároveň zlepší kvalitu a přiměřenost vzdělávání, odborné přípravy a systémů práce s mládeží v Evropě, a to díky podpoře profesního rozvoje pedagogických pracovníků a pracovníků s mládeží a na základě spolupráce mezi školami a podniky. Díky mobilitě studentů a učnů se zvýší i mobilita pracovníků v rámci EU, neboť lidé, kteří v jiné zemi již studovali či v ní absolvovali odbornou přípravu, budou mít v budoucnosti s větší pravděpodobností zájem o práci v zahraničí.

V rozpočtu ve výši 14,7 miliardy eur se počítá s odhadovanou mírou inflace. Další prostředky by měly být přiděleny na vysokoškolskou mobilitu a budování kapacit v zemích mimo EU; o tomto dodatečném rozpočtu se rozhodne nejdříve v roce 2014. Během sedmi let bude věnováno přibližně 265 milionů eur na rozvoj evropské dimenze ve sportu; tato částka přispěje k potírání takových jevů, jako je ovlivňování výsledků zápasů a doping. Program podpoří i mezinárodní projekty pro místní sportovní organizace se zaměřením na řádné řízení, sociální začleňování, dvojí kariéru sportovců a tělesnou aktivitu pro všechny věkové skupiny.

(tz)

## Sít' mateřských center certifikovala deset organizací

FIREMNÍ  
KULTURA

Projekt Společnost přátelská rodině, který organizuje Sít' mateřských center po celé republice, dospěl po devíti měsících usilovné práce do finále. Výsledkem je 10 oceněných organizací s celorepublikovým působením, které získaly certifikát s názvem projektu „Společnost přátelská rodině“. Slavnostní předání proběhlo na konferenci v Praze 22. listopadu 2013.

Letos přihlášené firmy prošly oproti minulým létům komplexnějším hodnocením. O udělení certifikátů rozhodla pětice porota: personalistka Rostya Gordon-Smith, zakladatelka portálu pracezeny.cz Petra Janíčková, odborník na genderovou problematiku Petr Pavlík, Petr Skondrojanis zastupující partnera projektu společnost LMC a prezidentka Sítě MC Rut Kolínská. „Ti však neměli práci jednoduchou – museli projít desítky podkladů včetně dokumentace, zápisů z osobních návštěv projektového týmu v hodnocených organizacích a navíc i sledovat provázanost jednotlivých hodnocených oblastí,“ oceňuje práci poroty Klára Vlková, manažerka projektu.

Pro získání ocenění musely organizace prokázat, že naplňují kritéria ve čtyřech oblastech:

- Zaměstnavatelské podmínky (management mateřské a rodičovské dovolené, flexibilní formy práce, diverzita pracovních týmů, rovné odměňování, rovné příležitosti).
- Prorodinné aktivity organizace (podpora prorodinných aktivit, podpora mezigeneračního soužití a podpora seniorů, podpora hendikepovaných osob a osob se speciálními potřebami).
- Společenská odpovědnost firem (podpora a rozvoj regionu, dobrovolnictví, transparentní podnikání, protikorupční chování).
- Prostředí firmy (zdravé a nekuřácké pracovní prostředí, bezbariérový přístup, ekologické chování organizace a udržitelný rozvoj).

(Pokračování na stránce 4)

## CDU/CSU a SPD se shodly na zavedení kvót pro ženy v čele firem

V dozorčích radách německých firem obchodovaných na burze by od roku 2016 mělo být nejméně 30 % žen. Na zavedení kvót se dohodly konzervativní unie CDU/CSU kancelářky Angely Merkelové a sociální demokracie (SPD) v rámci jednání o vzniku vládní koalice, uvedla zpravodajská televize N24. Německá vláda se přitom v minulosti stavěla proti podobnému záměru Evropské komise.

Podle místopředsdkyně SPD Manuely Schwesigové zavedení kvót zvýší šance žen na kariérní vzestup a vytvoří spravedlivější pracovní trh. SPD prosazovala i zvýšení podílu žen v dozorčích radách na 40 % do roku 2021, nakonec se ale dohodla s konzervativci pouze na nižším podílu.

Ženy jsou v současnosti ve vrcholných orgánech německých společností v menšině. Podle serveru Spiegel Online v září bylo v dozorčích radách a v představenstvech německých firem obchodovaných na burze 11,7 % žen.

## Personálie

■ Vydavatelství **Economia** sloučí od 1. 1. 2014 redakční týmy deníku Hospodářských novin, týdeníku Ekonom a zpravodajského portálu iHned.cz do jedné ekonomické redakce. Řídit ji bude tzv. E.collegium, které bude od 1. 12. 2013 pracovat ve složení: **Martin Jašmsinský**, šéfredaktor Hospodářských novin, **Ondřej Neumann**, šéfredaktor týdeníku Ekonom, **Miloš Čermák**, šéfredaktor ekonomického portálu iHned.cz (s odpovědností mj. za transformaci portálu na online platformu HN a za nastavení rozhraní mezi volně šířeným a placeným obsahem), **Jindřich Šídlo**, šéfredaktor politického zpravodajství a názorové sekce (odpovědný mj. za strategii politického zpravodajství a názorovou linii všech titulů), **Petr Orálek**, šéfredaktor sdíleného obsahu (odpovědný mj. za pohyb obsahu mezi tituly, za obsah nové Edice B2B a za speciální projekty), **Vladimír Piskáček**, ředitel redakci vydavatelství Economia (v čele E.collegia).

■ Od listopadu je generálním ředitelem mediálního zastupitelství **Impression Media Jan Fahoun**, který posledních pět let v rámci skupiny Media Bohemia řídí transakční projekty (Cestuj.cz, Urbanstore.cz, Dobrykos.cz a DeliDeli.cz) a obsahové weby. Novým obchodním ředitelem společnosti je **Robert Wolf**. Wolf přechází ze společnosti Centrum Holdings.

■ Redakci Mladé fronty DNES opouštějí novináři **Jaroslav Kmenta** a **Jana Klímová**. Kmenta, mj. autor knižní trilogie Kmotr Mrázek, se již dříve vymezil proti novému majiteli vydavatelství Mafra Andeji Babišovi. Klímová by nyní podle týdeníku Euro měla přejít do redakce **Respektu**.

rozvoj s nadhledem již od roku 2001

Každou sezónu si můžete vybrat z:

- 101 soft skills tréninků
- 263 hard skills kurzů
- 71 hard skills seminářů
- 244 IT kurzů
- 8 manažerských fór

 **topvision**

+ 420 234 718 721  
zc@topvision.cz  
www.topvision.cz

(Pokračování ze stránky 3)

Slavnostní předání certifikátů bylo součástí konference k samotnému projektu Společnost přátelská rodině podpořeného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Programu konference vévodila dvě stěžejní témata: flexibilní formy péče o děti a problematika zaměstnávání osob 50+. Více o projektu Společnost přátelská rodině: [www.materska-centra.cz](http://www.materska-centra.cz) a [www.familyfriendly.cz](http://www.familyfriendly.cz). (tz)

## Cestovní náhrady při mimořádné směně

PRÁVNÍ  
PORADNA

*Máme zaměstnance, kteří občas drží pracovní pohotovost. V případě, že zaměstnance povoláme do práce, cestovní náhrady neproplácíme. Jeden ze zaměstnanců však přišel s tím, že pokud v rámci pracovní pohotovosti musí přijet do práce, jedná se o práci mimo rozvrh pracovních směn a měli bychom mu poskytnout cestovní náhrady. Jsme povinni cestovní náhrady v těchto případech vyplácet, či nikoliv?*

Váš zaměstnanec s největší pravděpodobností naráží na otázku poskytování cestovních náhrad ve smyslu § 152 písm. c) zákoníku práce, podle něhož zaměstnanci náleží cestovní náhrady při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště. Podmínkou poskytnutí cestovních náhrad v tomto případě je výkon práce mimo rozvrh směn, a to v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, a zejména mimořádnost cesty, kterou musí zaměstnanec k výkonu takové práce absolvovat. Právě mimořádnost cesty, která pro zaměstnance zpravidla představuje zvýšené náklady, je hlavním kritériem pro posouzení nároku na cestovní náhrady. Mimořádnost cesty se posuzuje vždy s ohledem na okolnosti daného případu, v úvahu se zejména bere doba, kdy je práce vykonávána, lokalita (dostupnost) pracoviště zaměstnavatele apod. V praxi se tak za mimořádnou cestu považuje zpravidla cesta, kterou je zaměstnanec nucen absolvovat v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn, která je vykonávána v sobotu, neděli či ve svátek, zasahuje do nočních hodin, která je konána v souvislosti s pracovní pohotovostí jako ve vašem případě apod., kdy zaměstnanec nemá možnost se do práce dopravit obvyklým způsobem, ale musí například použít vlastní automobil.



Tato problematika je však v praxi poměrně nejednoznačná a je nutné vždy postupovat případ od případu. Za mimořádnou cestu se tak spíše ve vašem případě nebude považovat například cesta v souvislosti s pracovní pohotovostí vykonávaná v běžných pracovních hodinách, kdy zaměstnanec může využít standardní způsob dopravy (kupříkladu tramvaj). O mimořádnou cestu se však pravděpodobně bude jednat ve chvíli, kdy se zaměstnanec bude muset dopravit do práce uprostřed noci a nemůže využít hromadnou dopravu, případně pokud bude nutné, aby se do práce dostavil co nejdříve, a bude proto nucen využít například taxi. V praxi je tak nutno posoudit typově jednotlivé případy s přihlédnutím k okolnostem konané práce a cesty k jejímu konání.

Mgr. Jan Koval a Mgr. Vojtěch Katzer, Havel, Holásek & Partners

## Každá čtvrtá firma se již setkala se syndromem vyhoření

PRŮZKUM

Na 89 % zástupců tuzemských firem uvádí, že v posledních letech zvýšilo nároky na své zaměstnance. Tento zvyšující tlak způsobuje, že za poslední dva roky se 26 % firem potýkalo u některých ze svých zaměstnanců se syndromem vyhoření. Nejvíce jsou přetěžováni zaměstnanci na vyšších pozicích, kteří jsou hůře zastupitelní. Vyplývá to z průzkumu společnosti Sodexo Benefit. Pouhé procento podniků přiznává, že během posledních let nezvýšilo nároky na své zaměstnance. Přesčasy jsou ve firmách na denním pořádku. V průměru pouze ve 13 % firem nepracují žádní zaměstnanci pravidelně přesčas. Všechny tyto aspekty mohou vést k přetěžování zaměstnanců.

Čtvrtina společností se také setkala se syndromem vyhoření. V malých firmách od 10 do 49 zaměstnanců registrují tento syndrom sice méně často, jde asi o pětinu firem, zato ho pociťují velmi intenzivně. Téměř v desetině těchto malých firem se potýkala se syndromem vyhoření více než desetina zaměstnanců. „Vyšší nároky na tlak a efektivitu se snaží firmy zaměstnancům kompenzovat různými benefitovými programy, které bývají orientovány na vyváženost práce a volného času. Stále častěji si totiž firmy uvědomují, že z dlouhodobého hlediska je velmi důležité zajistit zaměstnanci vyvážený poměr mezi prací a volným časem. Jedině tak lze udržet zaměstnancův výkon,“ uvedl Tomáš Kopřiva ze Sodexo Benefit.

Odborný časopis **HR Management** si můžete číst i v elektronické podobě: v počítači (na webu ve flashovém prohlížeči on-line), v tabletu (iPad/Android) i v chytrém telefonu (iPhone/Android). Více: <http://eol.ihned.cz/ehrmangement/>.

■ Ředitelkou komunikace skupiny **Agrofert** je **Kateřina Kuchařová**. Přichází z funkce vedoucí komunikace vydavatelství Ringier Axel Springer. Předtím působila např. jako PR manažerka kliniky estetické medicíny Asklepion či šéfredaktorka nakladatelství Eminent.



■ Novou posilou týmu headhunterské společnosti **Recruit CZ** se stal **Ladislav Soukup**, který má pomoci k expanzi společnosti do dalších segmentů na trhu. Během své kariéry prošel obchodními pozicemi ve společnosti Balirny Douwe Egberts a.s. (Sara Lee). Naposledy působil jako Branch manažer v personální agentuře Adecco.

■ Agendu tiskové mluvčí **mBank** převzala **Ivana Vejvodová**. Do banky přišla ze společnosti Columbia Sportswear Czech. Bude mít na starosti koordinaci komunikačních a PR aktivit české a slovenské mBank v rámci projektu Nová mBank. Komunikační aktivitu a pozici tiskového mluvčího mBank na Slovensku zastává **Matej Kubinec**.

■ Regionální ředitelkou **Burdy** pro Českou republiku a Polsko se od ledna stane **Margaret Ann Dowlingová**. **Dieter Horst Erich Semmelroth**, který na pozici dosud působil, se má ve vydavatelské skupině věnovat jiným úkolům. Dowlingová bude zodpovědná za tištěný a digitální obchod v obou středoevropských zemích, věnovat se bude i rozšíření reklamní činnosti.

■ Generální ředitel **ČSOB Penzijní společnosti Karel Svoboda** odchází z funkce po dohodě s akcionářem na konci listopadu 2013. Dočasným vedením společnosti bude pověřena obchodní ředitelka **Marcela Suchánková**. Svoboda po roce opustí také funkci prezidenta Asociace penzijních společností ČR. Asociaci opustí i její viceprezident **Mojmír Boucník**, který podle Hospodářských novin povede společnost **Total Brokers**.

■ Obchodním ředitelem **Bauer Media** bude od 10. 12. **Vít Fiala**. Ředitelka inzerce **Klára Kynosová** odejde na mateřskou dovolenou. Fiala přichází ze společnosti Seznam.cz.

■ **Jitka Fürst**, ředitelka **rádia Evropa 2**, se od 1. 1. 2014 ujme také řízení sesterské stanice **Evropa 2** na Slovensku. **Juraj Volentics**, dosavadní programový ředitel, na konci roku ukončí práci pro rádio Evropa 2 na Slovensku.

■ Ředitelem PR oddělení agentury **Comunica** se stal **David Laňka**, který ve funkci vystřídal **Vladimíra Vořechovského**. Laňka přišel z agentury **Bison & Rose**. **Milan Kovanda** nastoupil v **Comunice** na pozici obchodního ředitele. Kovanda začínal jako redaktor deníku **Bohemia** a šéfredaktor týdeníku **Žurnál**. Od roku 1999 pak pracoval deset let ve vydavatelství **Mafra**. V roce 2010 se stal obchodním a marketingovým ředitelem pro Česko v **PPF Media**. Před nástupem do agentury **Comunica** pracoval v **CES (Central European Services)**, byl obchodním ředitelem ve vydavatelství **Economia** a obchodním ředitelem v **AGF Media**.