

Částečný úvazek může být výhodou pro všechny

TRH
PRÁCE

Jste student a chcete si při studiu přivydělat nebo získat nějaké zkušenosti z praxe? Končí vám rodičovská dovolená a nedovedete si představit, jak zvládnete chodit do práce, včas vyzvednout dítě a dopravit je na kroužky a stihnout ještě nakoupit? Nebo máte zdravotní problémy, které vám zabraňují pracovat naplno? Anebo už nechcete pouze pracovat, ale chtěli byste věnovat více času nějaké jiné, třeba charitativní činnosti? A co vy, kterým se přiblížil čas odchodu do důchodu, ale stále máte co předat ostatním, nechcete ztratit kontakt se svým pracovním prostředím a s dlouholetými pracovníky? Potom vás pravděpodobně budou zajímat pracovní místa na částečný pracovní úvazek.

Osobní zkušenost

A jelikož v dnešní době poptávka po těchto pracovních místech stále převyšuje jejich nabídku, rozhodla jsem se využít svou více než osmiletou – a nutno říci velmi pozitivní – zkušenost s prací na poloviční úvazek a pokusit se ukázat firmám, jaké výhody může oběma stranám přinést a co může být naopak překážkou.

Každý z nás má určené své priority, které však prodělávají určitý vývoj a v průběhu času mění a ovlivňují naše pracovní nasazení. U mne bylo důvodem, proč jsem začala pracovat na částečný úvazek, narození první dcery, kdy první místo v prioritách zaujala rodina namísto plného pracovního nasazení. Ale po určité době jsem nechtěla věnovat veškerý svůj čas jen péči o dítě, ale přemýšlela jsem o tom, jak se vrátit mezi kolegy a k práci, která mě baví. Zároveň jsem nechtěla ztratit možnost trávit čas s malou a být svědkem toho, co nového umí a co ji baví, a dozvídat se o tom jen zprostředkovaně od chůvy nebo paní učitelky z jeslí. K tomu všemu jsem ještě přičetla čas věnovaný mému celoživotnímu koníčku v podobě volejbalu a starost o domácnost a hledala cestu, jak toto vše skloubit. Měla jsem velké štěstí, že jsem pracovala – a stále pracuji – ve společnosti Deloitte, která částečné úvazky podporovala už tehdy. A myslím, že všichni, kteří tuto možnost využívají, se mnou souhlasí, že je moc dobře, že v této podpoře stále pokračuje.



Opravdu to někde nejde?

Důležité je určitě položit si otázku, jakou práci je možné na částečný úvazek nabízet. Jistě se najdou takové profese, u kterých to smysl nedává, nebo takové, u kterých by se mohl částečný úvazek zdát na první pohled komplikovaný. Je však dobré se místo kategorického zamítnutí alespoň zamyslet nad konkrétní pracovní náplní a zhodnotit, zda by se přece jen nedala pracovní náplň upravit tak, aby tato možnost vznikla.

Alternativní možnosti

Je dobré si také uvědomit, že částečný úvazek může mít mnoho podob, které se dají přizpůsobit konkrétní situaci. Nejčastěji se můžeme setkat s těmito aranžmá:

- Práce každý den méně než 8 hodin – např. 4 hodiny.
- Práce ve vybrané dny v týdnu – např. pondělí, středa a čtvrtek po 6 hodinách.
- Každodenní práce po určité období – např. třítydenní projekt nebo měsíční letní brigáda.
- Provedení úkolu v určitém časovém období s tím, že zaměstnanec si sám určí, kdy bude úkol provádět.

Uvedené možnosti lze samozřejmě kombinovat tak, aby byly respektovány možnosti a potřeby obou zúčastněných stran. Důležité je najít takové řešení, které vyhovuje dané práci i všem zúčastněným, což kromě zaměstnance a firmy jsou i další spolupracovníci, dodavatelé nebo zákazníci.

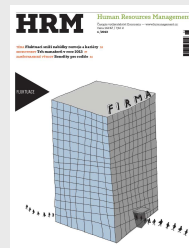
Výhody z pohledu firmy

Z pohledu firmy vidím v částečném úvazku zejména tyto výhody:

- Úspory díky nižším mzdovým nákladům a díky neposkytování benefitů, na které mají nárok pouze zaměstnanci pracující na plný úvazek, díky absenci nákladů na přijetí nového zaměstnance a jeho zaškolení.

(Pokračování na stránce 2)

Čtete odborný časopis HR Management



V aktuálním čísle
mj. najdete:

- TÉMA: Fluktuaci sníží nabídky rozvoje a kariéry
- RECRUITMENT: Trh manažerů v roce 2013
- ZAMĚŠTNANECKÉ VÝHODY: Benefity pro rodiče

Ukázkový výtisk zdarma si objednejte na:
<http://eshop.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?it=HR&pref=0>

FEIEA Grand Prix: Čtyři ceny za interní komunikaci putují do Čech

Vítězové českého kola FEIEA Grand Prix se zúčastnili mezinárodního klání, které proběhlo v polovině října v Lisabonu, výsledky byly oficiálně vyhlášeny 28. listopadu 2013. Porota složená z odborníků z členských zemí vybrala v každé kategorii tři nejlepší práce, za ČR se hodnocení zúčastnil spoluzakladatel Institutu interní komunikace Tomáš Poucha. Ze soutěže IIK Grand Prix bylo do celoevropské soutěže letos vysláno pět prací, které mezi zhruba 90 projekty z celé Evropy zaznamenaly hned čtyři vítězství. České projekty byly v takovém měřítku oceněny už podruhé. „Máme z toho ohromnou radost,“ konstatuje Tomáš Poucha z IIK. „Výplatilo se, že soutěž IIK Grand Prix, kterou organizuje Institut interní komunikace, je velice náročná, vždyť letos jsme řadu cen ani neudělili. Proto jsme mohli vyslat do mezinárodní soutěže skutečně špičkové projekty.“ Tento přístup motivuje české firmy rozvíjet interní komunikaci, aby se zaměřily na kvalitu a např. i na měřitelnost svých projektů.

V kategorii **Face-to-face internal communication event – single event** zvítězila společnost ČEZ, a.s., s projektem ČEZ Management Meeting (CMM) aneb Konference bez prezentací. Netradičně pojatou konferenci 150 top manažerů ČEZ moderoval novinář Petr Šimůnek. Spíše než konferenci připomínala zpravočeský pořad nebo Hyde Park. Po jejím konání 96 % manažerů lépe chápe situaci na trhu a 100 % z nich hodnotilo obsah jako zajímavý.

V kategorii **Internal communication strategy: multinational project** si odnesla první cenu společnost DHL IT Services za projekt Women in Business Group. To je diskusní platforma, která se zabývá silně medializovanou otázkou – postavením žen v zaměstnání. Sdružuje dnes už více než 110 členek a umožňuje jim výměnu zkušeností a znalostí, a to s vynaložením nulových nákladů.

Kategorie **Internal communication strategy – single issue** patřila společnosti Seznam.cz, která zvítězila s projektem Měsíc

(Pokračování na stránce 2)

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 1)

- Firma neztrácí zaměstnance se zkušenostmi a do kterých dříve investovala.
- Vyšší motivace a loajalita zaměstnanců, kteří si váží této možnosti, jsou za ni vděční a tomu odpovídá i jejich vysoké pracovní nasazení.
- Vyšší výkonnost a efektivita zaměstnance vyplývající ze schopnosti stanovit si priority, zorganizovat a naplánovat si čas tak, aby pracovní čas byl maximálně využit pro práci.
- Firma platí za skutečně odvedenou práci, a nikoli za „přítomnost na pracovišti“.
- Zastupitelnost zaměstnanců, možnost okamžité náhrady v případě výpadku zaměstnance kvůli nemoci, dovolené nebo při jeho odchodu, absence nákladů na zaškolení nových pracovníků.
- Konkurenční výhoda a s ní spojená atraktivita na trhu práce.
- Spokojenost zaměstnanců a s tím související lepší atmosféra v celém pracovním kolektivu.

Co hovoří proti

- Hlavní důvody, jež hovoří proti částečnému úvazku:
- Nevhodná pracovní náplň.
- Náklady na zaměstnance nezohledňující výši úvazku, což mohou být například pravidelná školení, počítač, telefon, pracovní oděv nebo náklady na zpracování mezd.
- Potřeba více zaměstnanců na zajištění konkrétní pracovní náplně.
- Omezená časová flexibilita zaměstnanců pracujících na částečný úvazek vůči nadřízeným, podřízeným a ostatním spolupracovníkům, zákazníkům či dodavatelům vyžadující vzájemné pochoopení a respekt.
- Vyšší nároky na komunikaci mezi zaměstnanci, kteří spolupracují a kteří si musí práci předat.
- Nepochopení a neochota zaměstnanců pracujících na plný úvazek.

Hledám částečný úvazek

Pro zaměstnance výhody spojené s důvody, kvůli nimž částečný úvazek hledá, mohou být:

- Rovnováha mezi pracovním a osobním životem představující možnost rozdělit čas mezi vše to, co mě baví (což může být cokoli – rodina, jiný obor, výuka druhých, vlastní vzdělávání, charitativní činnost, sport, hudba ...).
- Možnost zorganizovat si pracovní a nepracovní čas dle svého.
- Respektování omezeného zdravotního stavu – vlastního či někoho jiného vyžadujícího něčí péči.
- Získávání zkušeností při studiu.
- Přívýdělek.
- Možnost pro oba rodiče pracovat a střídát se v péči o děti.
- Možnost pracovat pouze v určitém ročním období.
- Udržování kvalifikace, znalostí a dovedností.
- Čerpání energie a chuti do různých aktivit díky změně prostředí, kdy si v práci odpočinu od dětí a s dětmi od práce.
- Společenský kontakt se spolupracovníky, zákazníky, dodavateli ...

S čím se musím smířit

Co se týká nevýhod pro zaměstnance, nejčastěji jsem se setkala s následujícími postřehy:

- Nižší mzda.
- Absence některých benefitů, které mají zaměstnanci pracující na plný úvazek.
- Vyšší nároky na organizaci sebe sama a své práce.
- Potřeba být v naléhavých případech k dispozici i mimo „oficiální“ pracovní dobu, která je ne vždy vnímána jako něco navíc a následně adekvátně ohodnocena.
- Nutnost některé úkoly, jako například účast na školeních nebo provádění určitých administrativních úkonů, plnit v plném rozsahu bez ohledu na výši úvazku, čímž se snižuje disponibilní čas na ostatní úkoly.
- Pomalejší profesní růst.
- Upřednostnění zaměstnanců pracujících na plný úvazek.
- Negativní vnímání částečného úvazku okolím, jež nechce chápat či respektovat časové omezení.

Má osobní zkušenost s částečným úvazkem je pozitivní, jelikož převažují výhody nad nevýhodami. A k tomu musím přidat, že s podobným pohledem naplněným spokojeností se setkávám i v naprosté většině případů ve svém okolí. Proto bych ráda vzkázala všem firmám, aby se nad možností poskytovat svým zaměstnancům práci na částečný úvazek zamysleli a vyzkoušeli ji – pokud bude mít tento koncept vhodnou formu a bude chápán, respektován i podporován zejména vedením firmy, může to být opravdu výhra pro všechny.

Petra Kučerová, manažerka v auditním oddělení, Deloitte



Foto: Shutterstock

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)

kníraté komunikace. Cílem kampaně byla podpora léčby rakoviny prostaty a díky nej-různějším aktivitám, do nichž byly vtaženy i jednotlivé pobočky a spolupracovala na ní oddělení v celé firmě, se vybralo skoro 200 tisíc Kč. Kromě finančního efektu byl přínosem projektu zejména fakt, že se podařilo propojit celou řadu komunikačních kanálů i vytvořit návaznost na externí komunikaci.

V kategorii **Intranet site** získala druhou cenu Česká spořitelna, a.s., s projektem Včelín. Jedná se o interní sociální síť podobnou Facebooku, která je propojená s intranetem a registruje 80–100 tisíc návštěv od 30 tisíc návštěvníků. Její přínos pro firmu je zřejmý – otevřené diskuse, které tady probíhají, se dostaly až do porad vrcholového vedení, a v této souvislosti je třeba ocenit i odvahu managementu se této nové situaci postavit.

Více na <http://www.institut.cz/kontakt/>.

Rozdíly mezi platy mužů a žen se v Česku letos snížily

Rozdíly mezi platy mužů a žen se v Česku letos snížily. Stále však platí, že ženy musí mít vyšší vzdělání než muži, aby měly stejný plat. Největší rozdíly jsou u zaměstnanců se základním vzděláním. Vyplyvá to z analýzy společnosti Platy.cz.

Průměrný plat žen se v listopadu 2013 téměř neliší od průměru o rok dříve. Výjimkou jsou ženy s postgraduálním vzděláním, kterým stoupl o 7 %, a ženy se základním vzděláním, kde průměrný plat klesl na 94 % loňské hodnoty. U mužů klesl plat ve všech vzdělanostních kategoriích o 1–5 %. „Největším překva-

(Pokračování na stránce 3)



Sport a relaxace bez hranic!

Program MultiSport – nová generace zaměstnaneckých benefitů!



Program MultiSport poskytuje svým zákazníkům přes 40 nejrozličnějších sportovních a relaxačních aktivit ve více než 500 zařízeních po celé ČR.

Veškeré informace naleznete na www.multisport.cz

Úspěšný kariérní Den pro dívky ve Škoda Auto

TECHNICKÉ
VZDĚLÁNÍ

Reakce na Den pro dívky ve Škoda Auto středním odborném učilišti strojírenském byly pozitivní: více než 200 žákyň posledních ročníků základních škol se informovalo o nabídce studia technických oborů. Firemní střední odborné učiliště, jedna z největších nestátních vzdělávacích institucí v Česku, nabízí mladým lidem tříleté a čtyřleté studium zaměřené na techniku, elektrotechniku nebo také průmyslovou logistiku.

„Rostoucí zájem dívek o naši nabídku studia technických oborů nás velice těší,“ říká Bohdan Wojnar, člen představenstva společnosti Škoda Auto za oblast HR management. „Chceme, aby se pro technické obory rozhodlo více dívek. Podíl dívek mezi studenty a absolventy našeho středního odborného učiliště v posledních letech vzrostl, v současné době činí 10 procent. Velký zájem o kariérní Den pro dívky je opět důkazem vysoké atraktivity naší nabídky studijních oborů,“ dodává Wojnar. V letošním roce studium na firemním odborném učilišti zahájilo 258 mladých lidí, z toho 37 dívek.

Škoda Auto střední odborné učiliště strojírenské nabízí tříleté a čtyřleté učební obory technického zaměření, ukončené výučním listem nebo maturitní zkouškou. Nejoblíbenějšími tříletými obory jsou automechanik, autoelektrikář a elektrikář. Mezi čtyřletými obory s maturitou je nejžádanější průmyslový logistik. Tento obor technicko-ekonomického zaměření je zejména pro dívky velmi atraktivní. Firemní odborné učiliště navíc nabízí i nástavbové a dálkové studium. Vzdělání na Škoda Auto středním odborném učilišti strojírenském otevírá absolventům i díky úzké spolupráci s Odbory KOVO MB při Škoda Auto skvělou profesní perspektivu. Mladým lidem se zde dostává špičkového vzdělání v jedné z nejmodernějších vzdělávacích institucí v ČR. Jen loni investovala domácí automobilka do výstavby a modernizace učiliště téměř 20 milionů korun. Kontinuálním vzděláváním mladých lidí přejímá firma společenskou odpovědnost. Všichni absolventi navíc dostanou nabídku pracovního místa ve společnosti Škoda Auto. Automobilka ve svém sídle v Mladé Boleslavi provozuje vlastní učiliště již od roku 1927. Vzdělání tu dosud získalo zhruba 21 500 absolventů. Studium je bezplatné a praxe, která je nedílnou součástí výuky, je navíc finančně ohodnocena.

Mimo akce určené dívkám ze základních škol pořádá firemní učiliště pravidelně také Dny otevřených dveří 18. ledna 2014 a 13. února 2014. (tz)

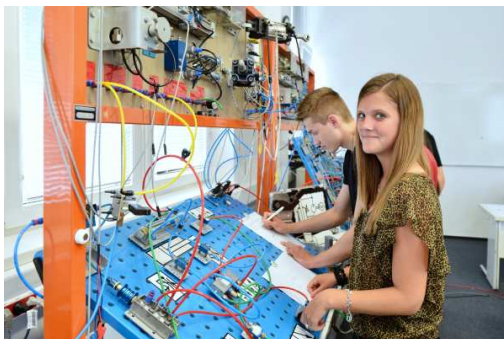


Foto: Škoda Auto

U prvního zaměstnavatele chtějí studenti zůstat tři až pět let

PRŮZKUM

Tři (22 %) nebo pět (32 %) let chce u prvního zaměstnavatele pracovat více než polovina studentů, které oslovila poradenská společnost PwC ČR ve svém tradičním průzkumu Studentský barometr. Více než desetina (11 %) respondentů by ideálně zůstala u jednoho zaměstnavatele celý život. Naopak jen necelá 2 % studentů by ho chtěla už po roce opustit. Touha po stabilitě v současné nejisté době je patrná i v kritériích studentů, podle nichž se rozhodují, kam jít pracovat. Například výše nástupního platu se proti loňsku opět propadla, a to ze 7. až na 8. místo. „Česká ekonomika ukazuje první známky oživení, ale trh práce na takové zprávy reaguje s velkým zpožděním. To vnímají i studenti, a proto hledají práci ve stabilním odvětví pro stabilní firmu, která jim zajistí perspektivní zaměstnání, které je bude bavit. Důležité je pro ně i to, zda se ztotožní s firemní kulturou a hodnotami svého budoucího zaměstnavatele. A dokonce i velikost společnosti pro ně má nyní větší význam než výše nástupního platu,“ říká Václav Prýmek, partner ve společnosti PwC Česká republika.

Školou to nekončí...

Devět z deseti studentů si uvědomuje, že absolvováním vysoké školy jejich vzdělávání nekončí, a chtějí využívat možnosti, které jim nabídne jejich zaměstnavatel. Tři čtvrtiny (75 %) studentů plánují navštěvovat jazykové kurzy a téměř dvě třetiny (64 %) si hodlají doplnit svůj vysokoškolský titul o profesní kvalifikaci. „Možnost dalšího vzdělávání u nás oceňují zaměstnanci více než mnohé benefity. Auditori tak získávají mezinárodní kvalifikaci ACCA, daňáři zpravidla český certifikát daňového poradce a lidé v konzultantských službách některou ze specifických oborových kvalifikací,“ doplnil Václav Prýmek.

Kde hledají studenti práci?

Přes čtyři pětiny studentů (83 %) hledají práci na specializovaných webech. Jen o něco méně (76 %) na stránkách konkrétních společností, v nichž chtějí pracovat. Následují studentské portály (25 %) a katalogy z veletrhů pracovních příležitostí (22 %).

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 2)

pením v analýze pro nás bylo to, že rozdíly v platech dané pohlavím v podstatě znamenají, že žena musí mít o jeden stupeň vyšší vzdělání než muž, aby se jejich průměrný plat vyrovnal. Například muž s maturitou má vyšší průměrný plat než žena s bakalářským titulem,“ uvedl analytik Platy.cz Zdeněk Němec.

EU: přísnější pravidla pro přesuny levných pracovníků

Ministři práce zemí Evropské unie 9. prosince předběžně schválili přísnější pravidla pro zaměstnávání levných dočasných pracovníků sil z východoevropských zemí EU a dlejinud. Vyhověli tím požadavkům odborů a zemí, jako je Francie, proti naopak byly některé východoevropské země, např. Maďarsko. Odbory a některé země si stěžují, že nynější legislativa EU dává firmám možnost přesouvat levné zaměstnance sezonně z jedné země EU do druhé. To prý bere práci domácím. Návrh na zpřísnění donutí firmy k většímu papírování ve snaze dokázat, že dočasné kontakty se zahraničními pracovníky jsou uzavřeny „v dobré víře“. Konečnou dohodu v této věci by měly nyní dojednat země EU a Evropský parlament. Podle agentury Reuters to může být otázkou několika měsíců. Každý rok přesouvají zaměstnavatelé z EU mezi jednotlivými zeměmi miliony pracovníků. Týká se to hlavně stavebnictví, zemědělství, pohostinství a dopravy. Podle údajů francouzské vlády se počet takových pracovníků jen ve Francii letos zvýšil o 23 % na více než 200 tisíc osob.

Personálie



■ Šéf české pobočky **Arrivy** **Radim Novák** se od 1. 12. stal výkonným ředitelem regionálního zastoupení dopravce ve střední a východní Evropě. Jmenování nového ředitele je prvním krokem spojení Arrivy a provozů bývalé společnosti Veolia Transport Central Europe, kterou v květnu koupila mateřská firma Arrivy – Deutsche Bahn (DB).

■ Programovou ředitelkou **Televizí Barrandov** se od prosince stala **Markéta Zahradníková**, která přichází ze skupiny Médea. Na pozici nahrazuje **Petra Lesáka**.

■ Posilou vydavatelství **Mladá fronta**, divize Euro E15, se stal **Petr Holec**. Od roku 1993 pracoval v ČTK, psal pro Lidové noviny a magazín Koktejl. V letech 2001–13 působil v týdeníku Reflex.

■ Na pozici konzultanta Consumer Goods sektoru **GfK Czech** nastoupila **Lenka Harmon**. Marketingovému výzkumu a poradenství se věnuje od roku 1998. V předchozích letech pracovala pro Procter & Gamble, TNS Factum později Factum Invenio a Ipsos.

AUREOLE
FUSION RESTAURANT & LOUNGE

SILVESTR 2013
JEDINEČNÝ GURMÁNSKÝ
ZÁŽITEK KONCE TOHOTO ROKU

City Tower, 27. patro,
Hvězdova 1716/2b
tel.: +420 222 755 380
WWW.AUREOLE.CZ

(Pokračování ze stránky 3)

Veletrhů se účastní více než dvě třetiny (69 %) studentů. Před ukončením 3. ročníku studia jde poprvé na pracovní veletrh 70 % studentů. „To je velká změna oproti minulým, zejména předkrizovým letům. Dnes na veletrzích práce potkáváme i mnohem mladší studenty. Naopak studentům posledních ročníků toho už mnoho nového neřekneme. Horkým tématem veletrhů se stávají kratší úvazky či stáže, na něž jsme loni přijali více než stovku studentů,“ říká Václav Prýmek. (tz)

Je pozdní plnění pracovních úkolů důvodem pro výpověď?

PRÁVNÍ
PORADNA

Jeden z našich zaměstnanců pravidelně odevzdává práci po termínech stanovených pro splnění daných úkolů, ačkoli mu to již bylo několikrát ústně vytýkáno. Je možné dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď? Je nutné nejdříve zaměstnance na nedostatky upozornit písemně?

Vámi popisované chování zaměstnance (tj. nedodržování stanovených termínů) může zakládat výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce, a to nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích. Za určitých podmínek by však mohl být naplněn i výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zákoníku práce spočívající v porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci.

Aby mohlo dojít k naplnění výpovědního důvodu spočívajícího v porušení povinností zaměstnance, vyžaduje se prokázání zavinění zaměstnance, a to alespoň ve formě nedbalosti, a porušení musí dosáhnout určité intenzity. Pokud jde o intenzitu porušení povinností, pozdní plnění pracovních úkolů bychom obecně klasifikovali jako méně závažné porušování povinností (pokud by například nedošlo k větší škodě či jiné újmě). K naplnění výpovědního důvodu tak dále bude třeba, aby k porušování povinností docházelo soustavně. Z vámi poskytnutých informací dovozujeme, že tato podmínka by měla být splněna, jelikož k pozdnímu plnění úkolů má docházet pravidelně. Aby však zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností, musí zaměstnanec v posledních šesti měsících písemně upozornit na možnost výpovědi v souvislosti s porušováním povinností. Obsahem tohoto dokumentu by mělo být především vylíčení toho, v čem je spatřováno porušení povinností zaměstnance, a dále upozornění na možnost výpovědi.

U druhého výpovědního důvodu, tj. neuspokojivých pracovních výsledků, není předpokladem zavinění zaměstnance, ale pouze objektivní zjištění, že pracovní výsledky zaměstnance nejsou uspokojivé. K plnění úkolů zaměstnanec neuspokojivým způsobem však nemůže dojít zaviněním zaměstnavatele, např. nastavením příliš krátkých a nerealistických lhůt k plnění úkolů.

Podmínkou výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance je předchozí písemná výzva zaměstnance k jejich odstranění, která musí být zaměstnavatelem doručena v posledních 12 měsících před podáním výpovědi, a dále skutečnost, že po této výzvě nedojde k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Ve výzvě musí zaměstnavatel zaměstnanci stanovit lhůtu pro odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Tato lhůta musí být přiměřená, aby zaměstnanec měl skutečně možnost své pracovní výsledky napravit.

Rozlišení obou výše uvedených výpovědních důvodů nemusí být vždy jednoznačné, zejména jako ve Vámi popisovaném případě. Pokud je zaměstnanec objektivně schopen úkoly plnit v daných termínech, ale zaviněně je neplní včas (ať už úmyslně nebo z nedbalosti), jedná se o porušení povinností vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci. Prokázání zavinění zaměstnance bude u neplnění termínů stanovených zaměstnavatelem pravděpodobně nejobtížnější. Jedná se totiž o vnitřní postoj zaměstnance k danému úkolu. Naopak, pokud zaměstnanec není schopen úkoly včas splnit (ať už z důvodu neschopnosti, neodpovědnosti nebo jiného důvodu), aniž by porušoval svoji povinnost, půjde o neuspokojivé pracovní výsledky.

Je třeba zdůraznit, že zaměstnavatel nemá povinnost právně kvalifikovat, z jakého výpovědního důvodu výpověď zaměstnanci dává. Důležité je zejména správně vymezit skutkový stav a splnit další případné zákonné požadavky, jako např. předchozí výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků nebo upozornění na možnost výpovědi.

Z praktického hlediska lze proto doporučit ve sporném případě, kdy nelze s jistotou určit správný z těchto dvou výpovědních důvodů, splnit u předchozí výzvy zaměstnance náležitosti stanovené pro oba výpovědní důvody. Ve výzvě by tak měly být jak popsány nedostatky zaměstnancem odevzdávané práce (tj. pozdní plnění termínů), tak stanovena lhůta k jejich odstranění a zároveň by měl být zaměstnanec upozorněn i na možnost výpovědi v případě jejich neodstranění. Tato výzva by měla být zaměstnanci doručena v posledních šesti měsících před podáním výpovědi. Riziko špatné právní kvalifikace výpovědního důvodu by se tak mělo snížit.

Jan Procházka a Martina Smržová, Ambruz & Dark Deloitte Legal

■ Bývalý mluvčí Českého telekomunikačního úřadu **František Malina** se stal ředitelem pro marketing a public relations **Československé filmové společnosti**, která provozuje placené televizní stanice CS film, CS mini, Horor film a volně přístupnou stanici KINOSVĚT. Malina má bohaté pracovní zkušenosti v mediální sféře. Před působením v ČTÚ pracoval jako ředitel PR a tiskový mluvčí pro společnost UPC ČR, předtím jako mluvčí ministerstva kultury za Pavla Tigrida a Jaromíra Talíře.



■ Na pozici account manager v **H1.cz** nastoupila **Anna Petrová**. Přešla z agentury WMC Grey. Soustředí se především na menší e-commerce klienty, mj. na Adipro a AP Servis.

■ Mluvčí televize **Nova** se stala **Anna Suchá** z agentury Ogilvy PR. Za mediální obraz společnosti bude zodpovídat spolu s ředitelem oddělení PR a komunikace **Josefem Koukolíčkem**. Na pozici Corporate PR manager střídá **Marii Fianovou Janíkovou**.



■ **Jiří Černý** (foto) se s účinností od 1. 1. 2014 stane vedoucím výroby vozů **Škoda** v Kvasinách. Ve funkci vystřídá **Pavla Richtera**, který přebírá odpovědnost za výrobu vozů Octavia

a Rapid v závodě Škoda Mladá Boleslav I.

■ Společnost **Edenred CZ** (vydává stravenky Ticket Restaurant a specializuje se na firemní benefity) získala dvě posily. Novým obchodním ředitelem se stal **Vladimír Vácha** a na pozici personální ředitelky byla jmenována **Petra Hubálková**. Před nástupem do Edenredu působila v rámci Deloitte na manažerské pozici v Chicagu v USA.

■ Tiskovou mluvčí **Českého rozhlasu** bude od ledna **Tereza Krásenská**, bývalá ředitelka odboru komunikace a tisková mluvčí Magistrátu hl. m. Prahy.

■ **Prezidium Asociace penzijních společností ČR** (APSČR) zvolilo svým novým prezidentem generálního ředitele Penzijní společnosti České pojišťovny **Vladimíra Bezděka**. Ve funkci vystřídá generálního ředitele ČSOB Penzijní společnosti **Karla Svobodu**, který odchází ze společnosti i z asociace. Novým viceprezidentem byl zvolen člen představenstva Conseq penzijní společnosti **Tomáš Vystrčil**. Ten vystřídá člena představenstva AXA penzijní společnosti **Mojmíra Boucníka**, který také ve společnosti končí. Třetím členem vedení asociace zůstává viceprezident a generální ředitel České spořitelny – penzijní společnosti **Aleš Poklop**.

■ **Frans-Willem de Kloet**, dosavadní ředitel Business Services v Liberty Global, bude od 1. 1. 2014 jmenován generálním ředitelem **UPC Česká republika**. Na této pozici nahradí **Václava Bartoně**, který se rozhodl ukončit svou profesní kariéru. Frans-Willem má 20letou zkušenost z mezinárodního IT a telekomunikačního sektoru. Před svým nástupem do Liberty Global pracoval pro Hewlett Packard. Jeho pracovní kariéra začala v KPN.