

Drťí je nezaměstnanost, za práci je ale ochotná dojíždět jen třetina

TRENDY Podle analýzy pracovního portálu Profesia.cz lidé nejčastěji hledají práci, kterou mají do půl hodiny od domova. Dvě třetiny Středočechů hledá práci v jiném kraji. Naopak jen každý šestý obyvatel Moravskoslezského kraje je ochotný za práci vycestovat, přestože je zde druhý nejvyšší podíl nezaměstnaných v zemi. Vrcholoví manažeři migrují za prací běžně.

Kolik minut denně dojíždíte nebo jste ochotni dojíždět (jednu cestu) do práce?

Podle ankety, které se zúčastnilo 330 návštěvníků pracovního portálu Profesia.cz, jsou lidé nejčastěji ochotni dojíždět do práce (jednu cestu) do 30 minut, odpověděli tak 4 z 10 návštěvníků. Následovalo dojíždění do 60 minut, které deklaruje necelá třetina účastníků. Každý šestý si hledá práci do 15 minut od domova. Existují lidé, kteří jezdí do práce i 90 minut (5 %), 6 % je dokonce ochotno vážít cestu do práce až 2 hodiny.

Středočeši se přizpůsobili, Moravskoslezský kraj vyčkává

Podle analýzy databáze životopisů (42 tisíc životopisů) na pracovním portálu Profesia.cz jsou nejobtnější za práci dojíždět lidé ve Středočeském kraji, práci si v jiném kraji hledá až dvě třetiny z nich. „Středočeši využívají krátké dojezdové časy do Prahy, kde je nejen více pracovních příležitostí, ale i lepší platové ohodnocení,“ dodává Kateřina Jaroňová ze společnosti Profesia CZ. Práci mimo svůj kraj hledají dva obyvatelé z pěti v Pardubickém kraji, na Vysočině a Zlínském kraji, kde je podíl nezaměstnaných blízko republikovému průměru 8,1 %.

Největší paradox představují obyvatelé Moravskoslezského kraje, kde je druhý nejvyšší podíl nezaměstnaných (10 %) v zemi, ale zároveň nejnižší ochota dojíždět za prací mimo svůj kraj, kdy vůli má až každý šestý. Obyvatelé Jihomoravského kraje, Plzeňského kraje a Prahy za práci dojíždějí mimo kraj také zřídka, čerpají však z nízkého podílu nezaměstnaných.

Za prací jdou nejčastěji vrcholoví manažeři, pomocní pracovníci zůstávají doma

Tři čtvrtiny vrcholových manažerů je ochotno za prací migrovat. S cestováním za prací, nebo dokonce s přestěhováním nemají problém dvě třetiny osob pracujících v oborech právo a legislativa (66,1 %), vodohospodářství a životní prostředí (60 %) nebo leasing (59,8 %). Naopak v blízkosti domova hledají práci pomocní pracovníci, lidé ve výrobě, ve stavebnictví a realitách nebo ve strojírenství. Tabulky k anketě najdete na:

<http://www.profesia.cz/cms/o-nas/o-nas/tiskove-zpravy/2013/drti-je-nezamestnanost-za-praci-je-vsak-ochotna-dojizdet-jen-tretina/44243?detail=1>

Manažerské zlato se bude rozdávat 25. dubna

SOUTĚŽ Slavnostní vyhlášení výsledků jubilejního dvacátého ročníku soutěže Manažer roku se uskuteční 25. dubna v pražském paláci Žofín. Postupně budou vyhlášovány kategorie: Manažeři odvětví, Manažer malé firmy (do 50 zaměstnanců), Manažer velké firmy (do 250 zaměstnanců), Mladý manažerský talent i Uvedení do síně slávy. Vrchol bude patřit skupině deseti nejlepších v kategorii TOP 10 a samozřejmě Manažerce a Manažerovi roku 2012. Do letošního ročníku soutěže bylo nominováno 198 manažerů. Ti pak prošli náročným několikastupňovým hodnocením prostřednictvím Hodnotitelské komise, která následně vybrala 86 finalistů. U každého soutěžícího bylo posuzováno celkem 30 kritérií rozdělených do šesti základních skupin: 1. Osobnost a způsobilost manažera, osobní přínosy manažera pro firmu, 2. Podnikatelské výsledky a konkurenceschopnost firmy, 3. Schopnost čelit krizi, 4. Celospolečenské přínosy firmy, 5. Pracovně-sociální a vzdělávací aktivity 6. Environmentální přístup. Z 86 finalistů pak patnáctičlenná Národní komise vybere vítěze v každé kategorii.

Ještě před vyhlášením vítězů dojedne na Žofíně proběhne mezinárodní konference České manažerské asociace: Nenechme si ujet vlak s podtitulem Úloha manažerů v 21. století. Pozvání

(Pokračování na stránce 2)

Čtete odborný měsíčník Moderní řízení



V aktuálním čísle se mj. dočtete:

- Téma: Změna
- Exekutivní management: Assessment centrum – a co potom?
- Manažerské dovednosti: Efektivní delegování

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>

Současná židle musí motivovat

Jitka Hurábová je zakladatelkou a majitelkou společnosti LD Seating. Jak se stane, že se vystudovaná ekonomka vrhne na výrobu kancelářských židlí a slaví s ní obrovský úspěch?

■ Jak vlastně vznikla vaše firma?

Z mé strany zcela neplánovaně. Končila mi zrovna mateřská dovolená a šla jsem synovi koupit otočnou židličku, která ovšem v té době na trhu nebyla. Dostala jsem tip na člověka, který je prodává. Byl velmi aktivní, vyptával se, co dělám, a když to zjistil, poprosil mě, abych mu poradila s účetnictvím a s jazyky. No a záhy přišel s nápadem, že bychom se mohli prodeji kancelářských židlí věnovat společně ... Začali jsme v roce 1993 jako velkoobchodníci. Tehdy byl trh ještě velmi vyhladovělý. Velkoobchod jsme dělali dva roky, nabídka se postupně rozšiřovala a trh se zaplnil ... Začali jsme přemýšlet, jak dál.

■ Co bylo ze začátku nejtěžší?

Nejtěžší bylo uvědomit si, že s počátečním entuziasmem se nedá vystačit donekonečna a je potřeba mít vizi. My jsme pochopili, že musíme jít cestou výroby a postupně firmu rozšiřovat. Začínali jsme ve třech a dnes je nás osmdesát. Vždy je důležité si v určitém zlozlovém bodě uvědomit, že nastal čas řešit nakumulované problémy, pochopit změnu, ke které došlo, a přizpůsobit strukturu firmy novým podmínkám ...

■ Jakých jste se dopustili největších chyb?

Největší omyly byly v řízení. Když firma začíná od nuly, se dvěma třemi zaměstnanci, jste s každým kamarád. Firma funguje bez jakékoli struktury. Určitě sehrálo roli i to, že jako žena jsem asi empatičtější, snažím se lidem vyjít vstříc, poradit jim. Najednou jsem ale zjistila, že veškerá odpovědnost je na mně, všichni za mnou chodí pro radu a já už nemůžu. Přihlásila jsem se proto na manažerský

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

přijala ředitelka T. Hirvikoski z Laurea University of Applied Sciences Finland. Představí finskou cestu k úspěchu jako součást tzv. nordického zázraku. Se svým konceptem vystoupí také přední světový odborník na rozvoj a využívání neurovědních oborů v procesu vzdělávání Lance Knowles z Assisted Language Learning v USA. Konferenci bude moderovat jeden z nejúspěšnějších českých manažerů Jan Mühlfeit z Microsoft Corporation, nositel titulu Manažer roku 1999. (MŘ)

Útočníci na citlivá data jsou stále vynalézavější

Stále běžnější pro mnoho zaměstnanců i manažerů je nepravidelný program, v němž fyzická kancelář znamená jen přístav pro občasné zastávky. „K firemní poště, do interních systémů i k citlivým datům je dnes díky novým pracovním zvyklostem běžné přistupovat odkudkoli. Proto jsou firmy nuceny tyto přístupy profesionálně zabezpečovat,“ říká Ondřej Kubeček ze společnosti System4u, která systémy správy mobilních aplikací firmám nabízí na míru. Mobilní a počítačové technologie dávají manažerům mít kancelář stále při sobě. Homeworking, alespoň částečnou možnost práce z domova, v současné době nabízí nezanedbatelné množství firem a mobilní zařízení jsou využívána zároveň k pracovním i soukromým účelům. To jsou tři hlavní rysy nové pracovní reality, které si vynucují i změny v zabezpečení.

1. Vybudujte jednotnou bezpečnostní politiku firmy

Všechny firemní kroky by měly být v souladu s konzistentní bezpečnostní politikou firmy. Otázkou bezpečnostní politiky pak není dobré řešit jen v úzkém okruhu IT specialistů. Mnohem efektivnější je dbát na celkovou osvětu a proškolení všech zaměstnanců. Třeba i v souvislosti s argumentem, že finanční ztráty vzniklé únikem dat mohou být příčinou zrušení zaměstnaneckých benefitů nebo snížení jejich hodnot.

2. Pořídte si bezpečné firemní MDM řešení

„V korporacích i menších firmách se stále více pracuje na chytrých telefonech s Androidem nebo třeba na iPadech. Nutným důsledkem je potřeba řešení pro správu mobilních zařízení – takzvaného MDM (Mobile Device Management),“ říká Ondřej Kubeček ze společnosti System4u. Díky němu pak příslušný administrátor může udělovat jasné možnosti přístupu individuálně konkrétním zaměstnancům.

3. Naučte se přemýšlet jako hacker

Důležitým krokem k prevenci útoků na firemní data je naučit se přemýšlet jako hacker. Lidé, kteří mají v IT oddělení firmy na starosti bezpečnost, musí do detailu porozumět metodám a technikám, které hackeři používají během útoků na počítačové sítě a serverové systémy. „Tito specializovaní zaměstnanci by měli mít možnost si zmíněné postupy vyzkoušet v praxi a celkově zvládnout metodologii hackování z pohledu útočníka. Zde nejlépe platí formule „Chceš-li porazit svého soupeře, nauč se přemýšlet jako on,“ říká bezpečnostní expert Wayne Burke, který zabezpečoval data například pro FBI, americké námořnictvo nebo bezpečnostní složky NATO. Nyní vede v Počítačové škole Gopas žádaný kurz etického hackingu s názvem EC-Council Certified Ethical Hacker. Ten je určený například bezpečnostním technikům nebo správcům sítí. (tz)

Od holých hlav po kvantovou kryptografii

Počítačová škola Gopas a její lektor Michal Altair Valášek připravili seminář o vývoji používaných kryptografických systémů. Tento seminář není jenom historickým exkurzem pro ty, kdo se zajímají o kryptografii (kryptografie – nauka o metodách šifrování) jako takovou, ale i fascinující cestou více než dvěma tisíci let lidských snah o udržení tajemství. Současné kryptografické systémy jsou natolik složité, že je málokdo plně chápe. Ale vyvíjely se postupně, a sledujete-li jejich historii, dokážete lépe pochopit, proč fungují tak, jak je známe dnes. Na semináři nebude sice bezprostředně řeč o praktických implementacích, ale bude rozhodně užitečný pro všechny, kteří mají o bezpečnost informací pečovat. Může v praxi pomoci při návrhu a zabezpečení vlastních systémů, které kryptografii využívají.

Michal Altair Valášek se ve své konzultační praxi často setkává s případy, kdy autoři při návrzích a implementaci vycházejí z představ, které jsou již více než sto let prokazatelně chybné. Postupný pohled na vývoj technologií umožní lépe pochopit, jak jsme došli k současným metodám, které jsou mnohdy pro běžného smrtníka v podstatě nepochopitelné. A výhled do budoucna umožní připravit se na změny, kterými budou muset systémy projít, aby zůstaly dlouhodobě důvěryhodné.

Seminář proběhne 18. dubna 2013 (10–16 hod.) v sále Aquarius, Microsoft, BB Centrum, Vysokčilova 1461/2a, Praha 4 a je určen začínajícím administrátorům bezpečnosti, správcům firewallu, auditorům bezpečnosti ICT apod. Cena: 2 490 Kč (bez DPH). (tz)

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.
Heřmanická 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)

kurz, abych si určitě věci ujasnila. Tam jsem definitivně pochopila, že je nutné nastavit si pevnou strukturu a určit lidem jejich odpovědnost ... Čím organizovanější je prostředí, tím jsou lidé spokojenější. Vědí, co mají dělat, a ve firmě fungují jasná pravidla.

Více se dočtete v *Moderním řízení* 3/2013.

Personálie



■ **Tomáš Houdek** se stal šéfredaktorem časopisu Bankovníctví vydavatelství **Economia**. Nahradil tak Janu Chuchvalcovou, která z vydavatelství odchází. První pracovní zkušenosti Tomáš Houdek sbíral v letech

2007–2008 v Mladé frontě v divizi deníku E15, poté v letech 2008–2013 vedl redakce několika golfových periodik (ShotMag, Golf-Punk, Golf Vacations).

Proč je Mzdový audit přínosem?

Mzdový audit se zaměřuje na legislativní správnost zpracování mzdové agendy a na optimalizaci celého procesu zpracování mezd, tedy od předávání podkladů pro mzdy až po finální vytištění výplatnic, resp. odeslání elektronických mzdových pásek. V rámci auditu dbáme na maximální využívání mzdového informačního systému, neboť řada činností se provádí zbytečně mimo tento systém, například tisky potvrzení a reportů. Výsledkem mzdového auditu je dosažení finančních a časových úspor a jistota vedení společnosti, že mzdy jsou zpracovávány bez chyb.

Ing. Daniel Pristach, ředitel
E-Consulting Czech

E-Consulting Czech s.r.o., Václavské náměstí 36, Praha 1

- **SHARE Payroll** – zpracování mezd na míru Vašich potřeb
- **MZDOVÝ Audit** – optimalizace procesů v HR oblasti

econsulting
the new outsourcing ■
www.e-cons.cz

S nepravdivými údaji v životopise si uchazeči o práci nezahrávají

ANKETA

Z únorové ankety pracovního portálu OnlinePráce vyplývá, že se u nás uchazeči o zaměstnání nesnaží za každou cenu upravit životopis ve vlastní prospěch i za cenu lži. Pouhých 11 % respondentů přiznalo, že někdy ve svém životopise záměrně lhalo, 28 % pak uvedlo, že občas nějaké údaje v životopise trochu pozmění, 61 % si lhaní v takovém případě vůbec neumí představit.

Snaha záměrně upravit vlastní životopis není v České republice patrná. Alespoň to vyplývá z únorové ankety serveru OnlinePráce, které se zúčastnilo 2194 respondentů. Dvě třetiny z nich myšlenku na záměrné uvádění nepravd zcela odmítají, 28 % přiznává, že si některé informace občas trochu pozmění, 11 % pak udává, že někdy záměrně lhalo. „Životopis je předobrazem kandidáta. Většina personalistů se nejprve ‚setká‘ právě s ním, a i když je důležité udělat první dojem, lžím se rozhodně vyvarujte. Nakonec se na ně stejně přijde, a přestože většinou nejde o nic závažného, uchazeči to sto procentně uškodí. To, že lže v životopise, totiž pro personalistu často znamená, že může lhat i v pracovním životě, a raději dá přednost jinému,“ říká k problematice Lea Kozáková ze zákaznického servisu pracovního portálu OnlinePráce.

Co napsat do životopisu

Životopis prodává, proto uvádějte jen pravdivé a konkrétní informace o své praxi, vzdělání, znalostech cizích jazyků nebo znalostech práce na PC. Není dobré personalistům odeslat ani příliš strohý, ani příliš obsáhlý životopis. V tomto případě opravdu platí, že méně je někdy více. (tz)

Evropská komise: Národní rozpočty na vzdělávání pod tlakem

PODPORA
VZDĚLÁNÍ

Ze studie „Financování vzdělávání v Evropě: dopad hospodářské krize“ zkoumající dopady finanční a hospodářské krize na rozpočty na vzdělávání, kterou provedla Evropská komise, vyplývá, že investice do vzdělávání klesly od roku 2010 v osmi z 25 hodnocených členských států EU. V Itálii, Litvě, Maďarsku, Portugalsku a Řecku přitom škrtly činily více než 5 %, v Estonsku, Polsku, Spojeném království (Skotsku) a Španělsku to bylo mezi 1 a 5 %. V pěti členských státech se však výdaje na vzdělávání zvýšily o více než 1 %. Těmi byly Dánsko, Lucembursko, Malta, Rakousko, Švédsko a rovněž Německo a Nizozemsko.

V ostatních státech se rozpočtové trendy mění – některé státy výdaje jeden rok zvyšují a rok nato zase snižují, či naopak.

„Toto je pro rozpočty členských států těžké období, přesto však musíme k otázce financování vzdělávání v veřejných prostředcích zachovávat konzistentní přístup, jenž je stěžejní pro budoucnost naší mládeže a dlouhodobou a trvalou hospodářskou obnovu. Pokud členské státy nebudou odpovídajícím způsobem investovat do modernizace vzdělávání a dovedností, budeme ještě více zaostávat za našimi konkurenty z ostatních částí světa a budeme hůře hledat způsoby, jak snížit nezaměstnanost mezi mladými lidmi,“ uvedla v této souvislosti Androulla Vassiliou, Evropská komisařka pro vzdělávání, kulturu, mnohojazyčnost a mládež.

Zmíněná studie je analýzou financování ve 35 národních a regionálních vzdělávacích systémech a týká se všech úrovní vzdělávání, od předškolního až po vysokoškolské. Vyplývá z ní, že v letech 2011 a 2012 byly v 11 zemích (Bulharsko, Estonsko, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Portugalsko, Řecko a Španělsko) sníženy nebo zmrazeny platy a příspěvky pro učitele. Platy učitelů přitom představují více než 70 % výdajů rozpočtů na vzdělávání.

Zmíněné škrtly vedly v 10 členských státech (Bulharsko, Estonsko, Francie, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Portugalsko, Rumunsko a Spojené království) rovněž ke snížení počtu učitelů. Kromě hospodářské krize byl jedním z důvodů snižování stavů také pokles počtu žáků a studentů. Pozitivní zprávou naopak je, že se v 18 evropských zemích zvýšily výdaje na odbornou přípravu učitelů, což je velmi důležité s ohledem na vztah mezi kvalitou výuky a studijními výsledky.

Státem poskytovaná podpora pro žáky a studenty, tj. granty, půjčky, rodinné příspěvky atd., zůstala v letech 2011 a 2012 ve většině zemí beze změny. Osm členských států (Irsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Německo, Portugalsko, Rakousko a Řecko) poskytuje nezaměstnaným osobám a osobám s nízkou kvalifikací zvláštní finanční podporu na zvýšení kvalifikace či osvěžení dovedností. Ve většině případů jsou tyto investice spolufinancovány z Evropského sociálního fondu.

Studie je v angličtině dostupná na adrese:

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/147EN.pdf.

(tz)

www.ProByznys.info

NEHLEDEJTE, RADĚJI PODNIKEJTE

PORTÁL
PRO
PODNIKÁNÍ

■ Do redakčního týmu týdeníku Ekonom vydavatelství **Economia** v dubnu přišla **Kamila Jušková**. Dosud pracovala v Lidových novinách jako redaktorka ekonomického zpravodajství. Předtím působila v České informační agentuře a týdeníku Czech Business Weekly.

■ Po třech letech, dle vlastních slov „velmi intenzivních a nesmírně zajímavých“, ve vydavatelství **Economia** na pozici development manager se rozhodl **Martin Mesršmid** využít nabídky od jiné společnosti a zkusit něco nového v jiném odvětví.

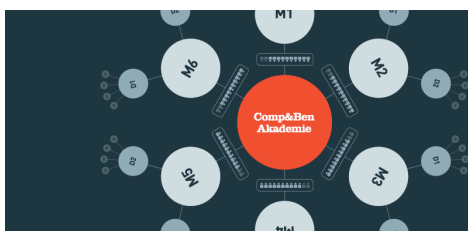
■ **Josef Žák** se stal novým obchodně marketingovým ředitelem společnosti **Albatros Media**. Albatros Media je mediální společnost nabízející knihy a nosiče pod značkami devíti samostatných nakladatelství Albatros, Biz-Books, CooBoo, CPress, Computer Press, Edika, Motto, Plus, XYZ a v koedicičním projektu s ČT Edice České televize. Podle Svazu českých knihkupců a nakladatelů patří do trojice největších nakladatelských subjektů spolu s Euromedia Group a Grada Publishing.

■ Senátní tiskovou tajemnicí se stala bývalá redaktorka České televize **Eva Davidová**. Střídá ve funkci **Pavlinu Heřmánkovou**, která bude v horní komoře vedoucí oddělení vztahů s veřejností. Davidová v ČT pracovala od 2007 jako redaktorka zpravodajské směny a domácí redakce a koeditorka Událostí ČT.

■ Tým nedávno vzniklé česko-slovenské advokátní kanceláře **Dvořák Hager & Partners** posílila partnerka **Veronika Odrobinová**, která se zaměřuje především na pracovní právo, financování, regulaci finančních institucí, resp. právo společností, fúze a akvizice. Přichází z advokátní kanceláře Schoenherr, kde působila od roku 2007. Další posilou z advokátní kanceláře Schoenherr je advokátní koncipientka **Anna Nevečeřalová**. Ta se zaměří na právo nemovitostí a veřejné zakázky.

■ **Miroslav Šírl**, marketingový ředitel mediálního zastupitelství **Media Master**, odešel ze společnosti k 31. 3. V rámci reorganizace společnosti byla jeho pozice k 1. 4. 2013 zru-

(Pokračování na stránce 4)



Comp&Ben Akademie

Moduly 1 a 2 zahajujeme již na podzim 2013

Pod záštitou a ve spolupráci s VŠE Praha

www.bdadvisory.eu

BUSINESS
DEVELOPMENT
ADVISORY

BD

Surfování na internetu v pracovní době

Dobry den, někteří naši zaměstnanci tráví významnou část své pracovní doby surfování na internetu, a to dokonce i v takových případech, kdy se mají věnovat zákazníkovi. Existuje nějaká možnost, jak může takovému jednání zaměstnavatel bránit?

Podle zákoníku práce nesmějí zaměstnanci bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, a to včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení. Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Souhlas k užívání pracovních prostředků přitom může zaměstnavatel zaměstnancům dát např. prostřednictvím vnitřního předpisu, ve kterém může také blíže vymezit další podmínky takového užívání. Záleží tedy pouze na zaměstnavateli, zda zaměstnancům počítač s přístupem na internet dovolí používat či nikoli, případně v jakém rozsahu, a to ať už časově nebo věcně.

Zaměstnavatel však nesmí bez závažného důvodu, který spočívá ve zvláštní povaze jeho činnosti, narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti tím, že by jej otevřeně nebo skrytě sledoval, odposlouchával jeho hovory či kontroloval jeho poštu včetně e-mailů. Pouze v případě, že by u zaměstnavatele byl dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, byl by oprávněn zavést kontrolní mechanismy vedoucí k určitému sledování zaměstnanců. V takovém případě by byl povinen o rozsahu kontroly a způsobu jejího provádění zaměstnance přímo informovat.

Jak vyplývá z judikatury Nejvyššího soudu, lze prohlížení internetu zaměstnancem bez souhlasu zaměstnavatele považovat za zvlášť hrubé porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, pro které s ním může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. V posuzovaném případě trávil zaměstnanec prohlížením internetu více než polovinu své pracovní doby, přestože podle pracovního řádu zaměstnavatele nesměl užívat počítač s internetem pro osobní potřebu. Jako kontrolu provedenou přiměřeným způsobem přitom Nejvyšší soud posoudil provedení detailního výpisu aktivit zaměstnance na internetu.

Vzhledem ke skutečnosti, že v daném případě nebylo cílem zaměstnavatele zjistit, jaké konkrétní stránky zaměstnanec sleduje, ale zda porušuje zákaz používat služební počítač k soukromým účelům, nejednalo se o nepřiměřený zásah do soukromí zaměstnance. V tomto případě Nejvyšší soud ani nedovodil, že by u zaměstnavatele musel být dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti.

Jan Procházka, advokát, Ambruz & Dark/Deloitte Legal

Elektronické podání podnětů inspekci práce

Má-li občan zaměstnaný v ČR podezření na možná porušení právních předpisů z oblasti pracovního práva, bezpečnosti práce nebo zákona o zaměstnanosti zaměstnavatelem, může na místně příslušném pracovišti orgánů inspekce práce podat podnět. Od března tohoto roku pak mohou občané tyto podněty podat také elektronicky prostřednictvím webových stránek Státního úřadu inspekce práce.

Elektronické podání podnětu ke kontrole lze vyhledat na adrese www.suip.cz, kde si zájemce z nabídky v menu na levé straně vybere rubriku „Pracovněprávní vztahy“ a dále rubriku „Podání podnětu ke kontrole“. Po otevření této webové strany potom v textu najde odkaz „Elektronické podání podnětu ke kontrole“, po jehož rozkliknutí se objeví formulář, který pak stačí jen vyplnit. Formulář pro elektronické podání podnětu lze také otevřít po zadání adresy <http://epp.suip.cz/epp/index.php>. Po zadání místa výkonu práce (okres) je přichází podnět automaticky nasměrován do elektronické podatelny příslušného oblastního inspektorátu práce.

O skutečnosti, že možnost podání podnětu orgánům inspekce práce zaměstnanci hojně využívají a počet podnětů má spíše vzrůstající tendenci, svědčí i fakt, že již následujícího dne poté, co bylo elektronické podání podnětu uvedeno do provozu, byly touto cestou přijaty tři podněty, aniž by předtím proběhlo jakékoli informování široké veřejnosti o této možnosti.

Během 1. čtvrtletí roku 2013 Státní úřad inspekce práce zaevidoval 3 127 podnětů ke kontrole, což je o 192 podnětů více než za 1. čtvrtletí loňského roku. Nejvíce podnětů přitom obvykle směřuje do oblasti pracovněprávní, stejně tak i v letošním prvním čtvrtletí (2 262 podnětů). K nejčastěji se objevujícím příčinám, proč se podatelé podnětů cítí svými zaměstnavateli poškozeni, patří úsek odměňování (1 187 podnětů), úsek pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (1 047 podnětů) a úsek nelegální práce občanů ČR (536 podnětů). (tz)

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/ehrmangement/> a <http://eol.ihned.cz/emodernizeni/>

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s. Registrovaný 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, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz; Pavel Volčik, marketingový manažer časopisu, tel.: 233 071 077, pavel.volcik@economia.cz; Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz.

© Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo částí 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.

(Pokračování ze stránky 3)

Jeho agendu převzal generální ředitel **Vít Mikyska**, který do vedení společnosti nastoupil v lednu 2013 a nahradil **Ivana Hyžáka**. V lednu z Media Masteru, který při prodeji reklamy zastupuje např. Českou televizi a TV Barrandov (prodej nespotové reklamy), odešel i sales director Českého rozhlasu, České pošty a tisku **Karol Novák**.

■ Tým českého rádia **BBC**, jehož vysílání letos od společnosti BBC Radiocom převzala mediální skupina Lagardere Active ČR, se rozšířil o novináře **Petra Nosálka**, **Ondřeje Černého**, **Romanu Navarovou** a **Pavla Malúše**. Nosálek bude editorem, Černý, Maluš a Navarová se budou střídát v moderování zpravodajských bloků. Nosálek a Černý dříve působili na stanici Českého rozhlasu (ČRo) Rádio Česko, které se v březnu stalo součástí nové stanice mluveného slova ČRo Plus. Malušův hlas je známý ze stanic Rádio Beat či Impuls, Navarová se vedle externí spolupráce s ČRo zaměřuje na přímé přenosy pro iDNES.tv.

■ **Michal Čupa** nastoupí do funkce generálního ředitele **Českých Radiokomunikací**. Dříve pracoval ve vrcholových pozicích, například v Českém Telekomu, Golden Telekomu, Microsoftu nebo Nokia Siemens Networks v Rusku. Přichází z pozice prezidenta společnosti **IBS DataFort**.

■ Šéfredaktor sportovní redakce **České televize Otakar Černý** odešel z ČT, se kterou spolupracoval více než 40 let. Jde do důchodu. Funkci a zodpovědnosti šéfredaktora sportu převezme především výkonný ředitel sportovního kanálu ČT **Jiří Ponikelský**.

■ V **Českém rozhlase** (ČRo) od 1. 4. funguje Sekce regionálního vysílání, kterou jako náměstek generálního ředitele pro regionální vysílání povede **Jan Menger**. Jeho nynější funkci náměstka pro program a vysílání převezme dosavadní náměstek pro strategický rozvoj **René Zavoral**. Toho vystřídá ředitel regionálního studia ČRo České Budějovice **Jiří Svoboda**. Svobodu, který bude nově náměstkem pro strategický rozvoj, nahradí v čele regionálního studia **ČRo České Budějovice Libor Soukup**. Ten nyní v jihočeské stanici vede oddělení programu.

■ Do trainingového týmu agentury **LHMS** přišel **Rudolf Krčmář** na pozici senior konzultanta a trenéra. Posledních sedm let pracoval v AAA Auto jako country sales manager pro ČR, SR, Maďarsko a Rusko. Novým členem kreativního týmu na pozici idea maker je **Martin Zajíc**. Přináší si zkušenosti ze síťových agentur **DDB**, **McCann** či **JWT**. Jako HR manažerka nastoupila **Martina Mráčková**. Předtím působila v AutoContu CZ jako HR manager a training & development manager.

■ Z vydavatelství **Burda Praha** a **Burda media 2000** se rozhodl odejít **Tomáš Kočí**. Ve společnosti v poslední době působil ve funkci ředitele Burda Digital. Kočí stál za spuštěním řady internetových projektů mediálního domu.