

OTÁZKA PRO...

Odosobněné vztahy ve velké společnosti? U nás ne...

Pro zaměstnance naší firmy a jejich rodinné příslušníky jsme minulou neděli uspořádali v pořadí již šestý „NESS Family Day“. Co se za tímto názvem skrývá, asi tušíte – celodenní neformální setkání zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Obvykle v nějakém zajímavém areálu mimo místo sídla firmy, s tematickým programem pro všechny věkové kategorie. Takovým a podobným počínům se všeobecně říká firemní akce.

Když jsme si se zástupcem společnosti HOFÍREK CONSULTING povídali o tom, jaké naše firma připravuje akce pro svoje zaměstnance, zaujalo ho to a navrhl, abych na toto téma napsala pár řádek do HR manažera. Ráda jsem souhlasila, protože mi to připadalo jako příjemné téma, ale pak jsem dlouho přemýšlela, jak vlastně pojmut tuto stránku firemního života, kam ji zařadit a jaké odborné termíny ji přiřadit. Nakonec jsem dospěla k tomu, že není potřeba výzkumy podložené pravdy a cizí slova k doložení toho, jak firemní akce

výrazně přispívají k celkové dobré pracovní a lidské atmosféře ve společnosti. Zejména v dnešní době, kdy jsou nároky na pracovní výkon všeobecně vysoké. Při opominání lidské stránky firemních vztahů může pod náporom práce docházet k nestabilitě pracovních týmů a tím k roztržitému úsilí zaměřeného na dosažení stanovených cílů.

Naše společnost má zaměstnance na pobočkách v různých lokalitách České i Slovenské republiky, mnozí pražští zaměstnanci dlouhodobě pracují na projektech přímo u našich zákazníků, tudíž mají omezenou možnost osobního kontaktu. Proto pořádáme několikrát do roka společná setkání, sloužící jak k výměně pracovních zkušeností, tak k odreagování a navázání osobnějších vztahů, poznávání se a porozumění si. Některé akce jsou čistě pracovního charakteru, jednodenní, jiné jsou kombinací pracovních prezentací a zábavy, obvykle na dva dny, další jsou jenom relaxační. Někdy pořádáme akce pro všechny na jednom místě najednou, jindy vyjíždí management společnosti třeba na neformální diskuse za zaměstnanci na pobočkách. Všechny zmíně-

né aktivity se setkávají s velmi pozitivním ohlasem, protože všechny bez výjimky podporují komunikaci, otevřenost v jednání a týmovou atmosféru. Kromě toho urychlují integraci nových zaměstnanců do kolektivu. Společenské (sportovní, zábavné, kulturní) akce pak napomáhají i k lepšímu poznávání se navzájem. Když vašeho kolegu, kterého neznáte jinak než jako dynamického obchodníka v obleku a kravatě, najednou vidíte v džínách, tričku a v oblečení tří dětí, zjistíte, že ani pro něj není všechno jenom ten všudypřítomný business.

Začnete mluvit o dětech, školkách, školách, babičkách... V práci je pak opět v obleku, v poklusu, ale už víte své a vidíte člověka, nejenom obchodníka. A mnohé je jasnější. NESS CEE je součástí velké globální společnosti a pořádání firemních akcí patří k firemní kultuře NESS Technologies. Každé zastoupení od USA po Singapur organizuje akce trochu jinak, protože každé má jiný počet zaměstnanců (od 8 až po 1200).

Všechny tyto aktivity však směřují k jednomu společnému cíli - ke spokojeným, motivovaným, loajálním zaměstnancům. Ti jsou naší největší devizou a předpokladem k dosažení úspěchů. Když chceme, aby se v nich přirozeně zakořenily i naše firemní hodnoty, které jsou součástí naší firemní kultury, musíme k tomu vytvářet půdu. Moudří panové Furnham a Gunter ve svých definicích firemní kultury uvedli mimo jiné: „Kultura organizace nabízí sdílený systém významů, který je základem komunikace a vzájemného pochopení. Kultura má mnoho dimenzí s mnoha různými složkami na různých úrovních“. Je to pravda. Firemní kulturu lze někdy těžko uchopit a strukturovaně popsat. Firemní hodnoty jsou však jistě jednou z jejich součástí. Nelze je však striktně nařídít, ty se musí dostat pod kůži jinak a firemní akce k tomu významně přispívají.

Alžběta Hradcová
HR manager
NESS Czech s.r.o.



I toto jsou účastníci firemní akce....

KRÁTCE

První dny nemoci mají lidé dostávat čtvrtinu denního základu

Firmy mají platit pracovníkům v prvních třech dnech nemoci čtvrtinu takzvaného denního vyměřovacího základu. V dalších dnech by se nemocenská rovnala 60 procentům základu. Rozhodla o tom vláda, které se podle ministra práce a sociálních věcí Zdeňka Škromacha přiklonila k přísnější variantě. Druhá alternativa totiž počítala s výplatou 35 procent denního základu, v dalších dnech pak 70 procent.

Nemocenskou dosud platí stát. Podnikatelům se nelíbí, že po přijetí nového zákona mají prvních 14 dní nemoci náhradu mzdy vyplácet zaměstnancům oni. Stát by měl dávat nemocenskou od 15. dne nemoci. Odvody na zdravotní pojištění podnikům mají podle vlády klesnout z nynějších 3,3 procenta na 1,6 procenta. "To znamená výrazné snížení zatížení pracovní síly," řekl Škromach.

Podle ministerstva práce je současný systém vyplácení nemocenské již nevyhovující, je proto nutná jeho změna. Neexistují ani dostatečné nástroje, které by zneužívání nemocenské bránily. "Přes neustále se zlepšující zdravotní stav obyvatel nemocnost podle statistik stoupá," varuje Škromachův úřad. Zákon by měl proto upravit také postihy jak simulantů, tak lékařů, kteří je nechají marodit.

Kabinet také rozhodl, že se nemocenská bude valorizovat každý rok. Určil i strop pro stanovení takzvaného vyměřovacího základu pro odvod pojistného - je to pětinašobek průměrné mzdy. Ministerstvo práce původně navrhlo, aby odvod nepřekročil buď trojnásobek, nebo čtyřnásobek průměrné mzdy. Odboráři jsou ale proti maximální hranici. Podle nich není třeba bankéřům a manažerům takového úlevy dávat. Svaz průmyslu a dopravy se naopak přiklání k trojnásobku.

Zákon, který má začít platit od roku 2006, by měl také zrušit výsadu ústavních činitelů, kteří pobírají plnou mzdu po dobu jednoho měsíce pracovní neschopnosti. Kabinet rovněž přijal novelu zákona o kolektivním vyjednávání. Předloha stanoví, že kolektivními smlouvami, které mezi sebou uzavřou odborové a zaměstnavatelské svazy, se mají řídit i firmy, které se na těchto dohodách nepodílely. Změna normy má zabránit tomu, aby podniky, které s odbory nevyjednávají nebo nechťejí poskytovat svým zaměstnancům obvyklé výhody, o tuto "výsadu" přišly. Předloha reaguje na verdikt Ústavního soudu, který podle Škromacha způsobil problémy s rozšiřováním takzvaných vyšších kolektivních smluv.

Milí kolegové,

děkujeme za přízeň, kterou věnujete našemu elektronickému čtrnáctideníku, a jsme vděční zejména za Vaše zkušenosti, o které se na našich stránkách nezištně dělíte. Abychom Vás po dobu letních měsíců nepřipravili o řadu nových intelektuálních podnětů, bude HR manažer po dobu letních prázdnin vycházet jako měsíčník.

Vydavatelství Economia, a.s., a společnost HOFÍREK CONSULTING Vám přeji šťastnou a veselou dovolenou a hodně optimismu do pracovních dní.

Miroslav Hofírek

HODNOCENÍ PRACOVNÍKŮ

Hoganův rozvojový test postihuje temnou stránku osobnosti člověka

Hoganův rozvojový test je unikátním osobnostním dotazníkem, který postihuje tzv. temnou stránku osobnosti člověka – interpersonální tendence, které jsou za běžných okolností skryty za naši sociální maskou a které se projevují jen za určitých okolností.

Hoganův rozvojový test (Hogan Development Survey – HDS) zkonstruoval autor socioanalytické teorie osobnosti, profesor Robert Hogan se svou ženou Joyce na počátku 90. let minulého století. Jedná se o originálně pojatou dotazníkovou metodu, která je určena k diagnostice jedenácti dysfunkčních interpersonálních tendencí. Tyto tendence jsou primárně zapříčiněny našimi nesprávnými představami o tom, jak s námi druzí lidé budou zacházet, a jsou často nevědomé. Mohou negativně ovlivnit naši životní spokojenost, vztahy s lidmi, významně mohou omezit naše možnosti v profesní oblasti. Pokud se však podaří tyto „rizikové oblasti“ identifikovat, je možné naučit se předcházet jejich projevům, anebo je účinně kompenzovat.

Temná stránka osobnosti

Zatímco většina osobnostních dotazníků postihuje tzv. světlou stránku osobnosti člověka (to, jak jsme běžně vnímáni druhými lidmi),



Tomáš Rodný, psycholog společnosti Assessment Systems

Hoganův rozvojový test je změřen na tzv. temnou stránku osobnosti. Identifikuje osobnostní rysy, které jsou v běžném životě skryty za „sociální maskou“ a které se navenek projevují jen za určitých okolností. Jedná se tedy o tendence, které nelze běžně zjistit např. metodou rozhovoru. Tyto dysfunkční způsoby chování v běžném životě vyjdou zpravidla najevo až po dlouhé době, během stresu, během vysoké pracovní zátěže, v situacích, kdy se člověk nekontroluje, v obdobích závažných změn apod.

Nejčastěji bývá Hoganův rozvojový test užíván ve čtyřech oblastech: - **hodnocení osobnostních rizik** (HDS umožňuje rozpoznat míru rizika výskytu jedné či více dysfunkčních behaviorálních tendencí; výsledky HDS mohou mít pro člověka velký osobní význam – mohou ho upozornit na potenciální problémy ještě dříve, než se projeví v jeho práci)

- **personální výběr** (HDS umožňuje posouzení dysfunkčních tendencí, které mohou negativně ovlivnit pracovní úspěšnost či ohrozit fungování týmu)
- **koučování** (HDS poskytuje základ pro behaviorálně zaměřené koučování)
- **budování týmů** (HDS identifikuje individuální behaviorální tendence, které mohou vést

k potenciálním konfliktům v rámci skupiny).

Základní rysy HDS

Dotazník HDS obsahuje celkem 168 položek, které mají formu tvrzení (např. „rád riskuji“). Proband má za úkol u každé položky vyznačit, zda s daným tvrzením souhlasí, anebo nesouhlasí. Každé z 11 škál HDS odpovídá 14 položek dotazníku (každá položka sytí pouze jednu škálu). Součástí dotazníku je také 14 položek experimentální škály sociální desirability. Obsah položek byl volen tak, aby nemohl být některými probandy vnímán ofenzivně (proto se netýká sexuálních preferencí, náboženské víry, kriminálního chování, rasových či etnických postojů apod.).

Jednotlivé škály HDS korespondují s 11 poruchami osobnosti, které jsou definovány v klasifikačním systému duševních poruch DSM-IV (resp. DSM-III). Zjednodušeně lze říci, že HDS měří specifické znaky interpersonálního chování, které jsou charakteristické pro jednotlivé poruchy osobnosti. Dotazník HDS je však zaměřen na normální populaci – měří tedy uvedené tendence v nepatologické formě.

Výsledky v jednotlivých škálách jsou vyjádřeny v percentilech a jsou znázorněny graficky. Test je možno administrovat ve formě tužka-papír, anebo on-line prostřednictvím internetu.

Interpretace HDS

Při interpretaci profilů HDS je třeba mít na paměti čtyři skutečnosti:

- 1) Prakticky u každého člověka může dojít ke zlepšení některých aspektů jeho sociálního fungování. HDS identifikuje oblasti, v nichž by

(Pokračování na stránce 3)

Škály Hoganova rozvojového testu

název škály	popis
entuziastický-výbušný	Působí náladově a je obtížné mu vyhovět; snadno se nadchne pro nové lidi či projekty, ale pak je s nimi náhle nespokojen. V náročných situacích reaguje přehnaně; druzí lidé mu brzy začínají „lézt na nervy“; je nepředvídatelný, kritický, ve stresu napjatý, náladový a nestálý.
ostražitý-podezíravý	Působí jako člověk cynický, nedůvěřivý, pochybuje o dobrých úmyslech druhých, cítí, že je s ním špatně zacházeno. Citlivost na kritiku, svárlivý, kritický, zaujímá obranné postavení, snadno se rozzlobí, podezřívá druhé, náchylný k chybným závěrům.
opatrný-úzkostný	Rezistentní vůči změnám a neochotný riskovat kvůli neobvyklému strachu z kritiky či selhání. Pomalý v rozhodování; neochotný riskovat; motivovaný neselhat; neasertivní; konzervativní.
rezervovaný-odtažitý	Rezervovaný, má tendenci být sám, vyhýbat se kontaktům s druhými lidmi, bývá necitlivý vůči náladám a pocitům ostatních. Necitlivý v interpersonálních vztazích, upřednostňuje práci o samotě, necítí se dobře s cizími lidmi. Nekomunikativní, neposkytuje dostatečnou zpětnou vazbu, není týmovým hráčem.
svěhlavý-pasivně-agresivní	Zdánlivě nezávislý, ignoruje požadavky druhých lidí a nese nelibě když přetrvávají. Zdá se, že spolupracuje jen povrchně, není ochoten postavit se druhým, nechápe naléhání druhých, pasivní rezistence. Pracuje podle vlastního časového plánu, obtížně se koučuje, tvrdohlavý, odkládá plnění nezajímavých úkolů.
sebejistý-arogantní	Nepřiměřeně sebejistý, má pocitu „nároku na všechno“, není ochotný připouštět vlastní chyby či naslouchat radám druhých a zpětné vazbě. Přeceňuje své schopnosti a výkony, nezajímá se o jiné názory, je náročný, svaluje vinu na ostatní, nemá smysl pro loajalitu vůči týmu.
charismatický-manipulativní	Působí okouzlejícím dojmem, rád riskuje, zkouší limity, snadno se začne nudit a bývá impulzivní. Rozhoduje se intuitivně (ne na základě faktů), je neochotný řídit se pravidly druhých, podstupuje nepřiměřená rizika aniž by promýšlel možné důsledky. Často není schopen poučit se z předchozích chyb, ignoruje závazky, je motivován příjemným.
nápaditý-výstřední	Působí expresivně, příliš dramaticky, snaží se, aby si ho druzí všimli. Propaguje sám sebe, neumí naslouchat, snadno se rozruší, zaměřuje aktivitu s produktivitou, řídí prostřednictvím krizí, mívá problémy s organizací a dotahováním věcí.
živý-teatrální	Jedná a myslí kreativně, neobvykle a někdy zvláštním způsobem. Mívá neobvyklé úhly pohledu a myšlenky. Má slabý vliv a přesvědčovací schopnosti, bývá podivinský a excentrický, nekonvenční, roztržitý. Není si vědom toho, jak jeho činy ovlivňují druhé. Potenciálně tvořivý, ale někdy překročí meze.
svědomitý-puntičkářský	Pedantský, pečlivý, kritický vůči výkonu druhých. Perfekcionistický, puntičkářský. Rezistentní vůči změnám, neochotný delegovat, „mikromanažer“, všemu přisuzuje stejnou důležitost, tvrdohlavý pokud je pod tlakem, pomalu se rozhoduje.
loajální-závislý	Horlivě se snaží zalíbit svému nadřízenému, není ochotný jednat nezávisle. Odmítá dělat samostatně rozhodnutí, neochotný jít proti statu quo, konformní. Má silnou touhu vyhovět druhým.

(Pokračování ze stránky 2)

mohlo být zlepšení přínosné.

2) Výzkum ukazuje, že lidé s nízkými skóry v HDS mívají méně problémů v pracovní oblasti.

3) Interpretace jednotlivých škál jsou založeny na popisech poskytnutých spolupracovníky.

4) Lidé si často neuvědomují, že v některých oblastech svého interpersonálního chování by se mohli zlepšit. HDS je vhodný a spolehlivý nástroj, který lidem pomáhá tyto oblasti osvětlit, aby na nich mohli dále pracovat.

Vyšší skóre v určité škále znamená vyšší pravděpodobnost, že rizikové faktory a kontraproduktivní chování budou v dané dimenzi problematictější. Každý člověk má v jedné či dvou škálách vyšší skóre (nad 90. percentilem). Slovní interpretace každé ze škál jsou podloženy empiricky.

Vždy platí obecný princip, že bychom neměli

vyvozovat závěry pouze z výsledků HDS, aniž bychom měli k dispozici údaje získané jinými diagnostickými metodami. Vždy je užitečné interpretovat výsledky HDS v kontextu výsledků dalších metod (dobře validizovaných). Další zásadou je to, že bychom nikdy neměli interpretovat pouze jedinou škálu izolovaně od ostatních. Každá škálová hodnota nabývá významu na základě kontextu, v němž se nachází (tedy na základě hodnot ostatních škál). Bližší informace o testu jsou k dispozici na stránce www.asystems.cz.

Tomáš Rodný
psycholog společnosti
Assessment Systems

Článek byl převzat z časopisu Psychologie dnes (7-8/2004).

VZDĚLÁVÁNÍ

Rekvalifikace klíčových zaměstnanců

Mnoho strojírenských firem v ČR stálo nebo stojí před rozhodnutím, jakým způsobem řešit nedostatek odborných strojařských profesí jako je například mechanik, seřizovač nebo odborník pro obsluhu tiskařsko-lakovacích strojů.

Důvodem je útlum v učňovském školství po roce 1989 a přetrvávající absence strojírenských oborů, což nutí expandující firmy jít cestou vlastních vzdělávacích projektů, jejichž cílem je rekvalifikovat pracovníky příbuzných profesí. U nás je společností Impress, a.s., se jedná především o automechaniky a opraváře zemědělských strojů.

Neumíš? Naučíme tě...

Všichni víme, jak náročné je zvládnout vedle pracovních povinností i studium. Pro tiskařsko-lakovací provoz jsme již dříve využili možnost dálkového studia SOU polygrafického a zájmu několika nejzkušenějších pracovníků doplnit si odborné vzdělání. Díky tomu mohli postupně převzít role v nižším a středním managementu tohoto provozu. Pod jejich vedením byl pak zahájen dlouhodobý projekt přípravy pracovníků přímo za provozu. Cílem projektu je výchova k co největší flexibilitě pracovníků pro výkon různých profesí na linkách.

V provozu výroby vík jsme v první fázi čerpali z možností poslat na straně jedné naše pracovníky na krátkodobé stáže do sesterských závodů v zahraničí a na straně druhé přizvat zkušené pracovníky z těchto závodů do Skřivan.

Tím jsme poměrně úspěšně pokryli první potřeby výroby. S příchodem dalších výrobních linek jsme ale opět stáli před problémem, kde získat a zaškolení další seřizovače. Po mnoha jednáních s učňovskými středisky v okolí a konečném zjištění, že externí výukou nejsme schopni reagovat dostatečně rychle, jsme se rozhodli vytvořit systém interního vzdělávání.

Žáci nebo učitelé

Umožnili jsme internímu lektorovi 4měsíční stáž v zahraničí a ihned po jeho návratu jsme zahájili cestu interního vzdělávání v kombinaci teorie a praxe. V podstatě se jedni učili od druhých. Méně zkušený seřizovač dostal teoretické informace v rozsahu několika desítek hodin, poté byli tzv. „vhozeni do vody“ a pod vedením zkušenějšího pracovníka začali obsluhovat linku. Každému z nich se pak průběžně stávalo, že narazil na neznámý, z prvního pohledu i neřešitelný problém, a společnými silami za přizvání lektora se jej podařilo vyřešit.

Jako neefektivnější způsob se pak jevil projekt, kdy byli vybráni k lektorovi do týmu další dva, v té době již samostatní seřizovači a v průběhu 2 měsíců před hlavní sezónou společně intenzivně doškolovali 12 pracovníků na vyšší úroveň. Součástí projektu a výuky byla také příprava vlastních manuálů pro obsluhu linek.

V denní praxi jsou běžně využívány praktické konzultace, které jsou zdrojem informací a zkušeností pro pracovníky na linkách, pro lektora i kolegy z technické podpory výroby.

Vzhledem k vysokému počtu pracovníků potřebných na kvalifikovanou obsluhu linek je jejich příprava a zdokonalování dlouhodobý projekt a ještě mnoho úkolů nás čeká. Přesto již dnes můžeme zhodnotit, jak obrovský kus práce jsme díky ochotě a aktivitě většiny účastníků jednotlivých projektů interních rekvalifikačních dokázali udělat.

Zaměstnavatel oceňuje tuto aktivitu v rámci kategorizace a pravidel odměňování, všichni pracovníci s odbornou zkouškou získávají firemní profesní certifikát a ti nejspolehlivější mají příležitost k profesnímu postupu jako specialisté nebo řídící pracovníci.

Helena Futerová
personální ředitelka
Impress, a.s. Skřivany

Firma Ernst&Young zahájila pátý ročník soutěže Podnikatel roku

Společnost Ernst&Young zahájila pátý ročník soutěže Podnikatel roku. Soutěž by měla oceněným podnikatelům pomoci v dalším rozvoji doma i v zahraničí a zároveň podpořit malé a střední podnikání v Česku. Novinkou letošního roku je samostatná cena pro technologického podnikatele roku. Přihlášky mohou zájemci posílat do 30. září. Soutěže se mohou zúčastnit podnikatelé, kteří aktivně působí ve vedení firmy a vlastní ji nejméně z deseti procent. Společnost musí existovat nejméně tři roky a mít alespoň 20 zaměstnanců. Hlavními kritérii jsou růst obrátu, zisku a počtu pracovníků v posledních třech letech, posuzuje se i udržitelnost růstu firmy a rizikovým faktorům, například k vysokému zadlužení společnosti. Vítěz se na jaře příštího roku zúčastní celosvětového finále soutěže v Monte Carlu.

Britský ministr doporučil otevřít pracovní trh i dalším zemím EU

Otevření pracovního trhu občanům z nových členských států EU doporučil starým zemím pětadvacitý britský ministr práce a důchodů Andrew Smith. Občané ze zemí, které 1. května k unii přistoupily, totiž v Británii zaplnili těžko obsaditelná místa. Británie je jednou z mála zemí, které umožnily hned po rozšíření EU novým euroobčanům ucházet se o místo. Většina tradičních zemí EU přístup na své pracovní trhy z obav před přílivem levnějších pracovníků omezila. Volně mohou získat místo kromě Británie lidé také v Irsku. Větší překážky neklade ani Švédsko.

PERSONÁLIE

- Poradenská společnost **Strategic Consulting** rozšířila svůj obchodní tým o **Romana Příkryla**. Ve funkci obchodního ředitele bude mimo jiného zodpovědný za kompletní řízení a prosazování obchodní strategie projektu Český domov a vedení týmu regionálních zastoupení. Do Strategic Consulting přichází z vydavatelství DCD Publishing, kde působil dva roky, naposledy na postu obchodního ředitele.

- Novým obchodním ředitelem společnosti **Nextra Czech Republic** se stal **Petr Pacas**. V nové funkci se zaměří zejména na upevnění pozice společnosti na trhu a posílení vztahu se zákazníky. Zkušenosti získával ve společnostech Český Telecom a Czech On Line.

- Po desetiletém působení ve funkci jednatele a výkonného ředitele společnosti **Altana Pharma** odchází **Dušan Václav** převzít stejnou úlohu v pobočce firmy ve Španělsku. Od prvního června letošního roku ho v pražském zastoupení společnosti vystřídal **Henning Sommermeyer**.

- Novou mluvčí **Českých aerolinií** se stala čtyřiatřicetiletá **Jitka Novotná**. Do ČSA přišla z GE Capital Bank, kde zastávala pozici manažerky komunikace pro Česko a Slovensko.

(Pokračování na stránce 4)

PRÁVNÍ PORADNA

Stravenky poskytované zaměstnancům místo mzdy

Rádi bychom se zeptali na problematiku poskytování stravenek zaměstnancům, konkrétně zda je možné zaměstnancům navýšit mzdu prostřednictvím stravenek a zda je takový postup v souladu s právními předpisy.

Jitka Koudelková, Louny

Ve smyslu pracovněprávních předpisů náleží zaměstnanci za práci konanou v pracovním poměru mzda, tu je nutné rozlišovat od odměny, která náleží za práci konanou v rámci některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce). Jak mzda, tak i zmíněná odměna je ekvivalentem za práci, resp. je kryta prací, která byla se zaměstnancem sjednána a kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele v určitém období vykonával.

Mzda se neřadí mezi obligatorní náležitosti pracovní smlouvy, byť zákon o mzdě upřednostňuje smluvní ujednání mzdy v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Na rozdíl od uvedeného se odměna za práci



konanou u dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce řadí mezi ujednání, která v dohodě nemohou absentovat. Zaměstnanec se nemůže odměny za práci vzdát, takové ujednání by bylo v rozporu se zákonem. Součástí této odměny nemůže být ani nárok na náhradu cestovních výdajů, pokud je oboustranný zájem tento nárok zaměstnance sjednat, musí jít o ujednání samostatné.

Pokud jde o poskytování stravenek, řada zaměstnavatelů jejich prostřednictvím plní svoji zákonnou povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování ve smyslu § 140 odst. 1 zákoníku práce. Jak je z uvedeného zřejmé, směřovat principy odměňování s povinností zaměstnavatele umožnit zaměstnancům stravování nelze, neboť poskytnuté stravenky, pokud k této formě stravování zaměstnavatel přikročí, nejsou odměnou za práci (v širším slova smyslu) a nemohou tuto odměnu jakkoliv suplovat.

JUDr. Hana Rýdlová
šéfredaktorka Právního rádce

Volný pohyb pracovníků po Evropské unii

Po přistoupení České republiky k Evropské unii mají čeští zaměstnavatelé možnost bez jakýchkoliv administrativních překážek zaměstnávat občany členských zemí EU. Při zaměstnávání těchto občanů však budou muset respektovat nejen tuzemské právní normy, nýbrž i zásady a ustanovení práva ES.

Podle čl. 39 Smlouvy o založení ES mají zaměstnanci právo:

- a) pohybovat se volně v členských státech EU za účelem hledání zaměstnání, a
- b) zdržovat se na území členského státu EU za účelem výkonu zaměstnání.

Přestože se o tom čl. 39 Smlouvy o založení ES výslovně nezmiňuje, mají pracovníci vedle shora uvedených práv rovněž právo vycestovat ze státu, jehož jsou příslušníky, za účelem výkonu práce v jiném členském státě a právo vstupu na území jiného členského státu za týmž účelem.

Čl. 39 Smlouvy výslovně zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodů státní příslušnosti.

Volný pohyb pracovníků tak představuje především právo na rovné zacházení, tj. právo na stejné podmínky a zacházení v souvislosti s přístupem k zaměstnání a jeho výkonem, jaké požívají státní příslušníci státu, ve kterém je

zaměstnání vykonáváno.

Členské státy musejí se státními příslušníky jiných členských států zacházet stejně jako s vlastními občany. Zákaz diskriminace však neváže pouze státy, ale vztahuje se i na soukromoprávní subjekty na území členských států.

Zakázána je jakákoli diskriminace, kdy rozlišujeme:

- a) otevřenou (přímou) diskriminaci, pokud opatření výslovně odkazuje na státní občanství a platí tak rozdílná úprava pro vlastní a cizí státní příslušníky, a
- b) skrytou (nepřímou) diskriminaci, kterou se rozumí taková právní úprava či opatření, která sice výslovně nerozlišují vlastní a cizí státní občany a tedy s nimi zachází formálně stejně, avšak fakticky se týká převážně pouze jedné skupiny občanů.

Rozdílné zacházení s vlastními státními příslušníky a státními příslušníky jiných členských států však není považováno za diskriminaci odporující právu ES, je-li podloženo věcnými důvody a přiměřené.

Více se dočtete v článku JUDr. Pavly Valečkové - Volný pohyb pracovníků, v Právním rádci č. 6/2004, který vyšel 23. června 2004 nebo na www.PravniRadce.cz.

(Pokračování ze stránky 3)

Novotná tak v ČSA obsadila místo, které se uvolnilo na jaře poté, co dosavadní mluvčí Marcela Picková odešla na mateřskou dovolenou.

- **Viceguvernér České národní banky Oldřich Dědek** zůstane na dalších pět let náhradníkem ministra financí Bohuslava Sobotky pro zastupování České republiky v radě guvernérů Světové banky.

- Divizi podnikových řešení tuzemské pobočky společnosti **Microsoft** povede dosavadní marketingový manažer **Petr Karásek**. Do funkce nastoupil po nedávno dokončené akvizici společnosti Navision, která znamenala vytvoření nové samostatné divize. Karásek pracoval v Navisionu od roku 1998, nejdříve na pozici produktového manažera a poté na pozici produktového ředitele společnosti.

- Ředitelem útvaru služeb pro drobné klienty a podnikatele **ČSOB** se stal **Ivan Čopák**. Dvaatřicetiletý manažer ve funkci nahradí **Milana Horáka**, který přešel na jinou pozici v rámci banky. Čopák pracuje v ČSOB od letošního února, kdy nastoupil jako poradce pro management v útvaru strategie. Předtím působil v Komerční bance a v eBance.

- Novým ředitelem marketingu a členem nejvyššího managementu **GE Capital Bank** se stal **Erich Čomor**. Pětatřicetiletý manažer ve funkci nahradil **Todda Esposita**. Čomor do banky přišel z poradenské společnosti McKinsey & Co., kde se sedm let věnoval poradenství v oblasti zavádění a prodeje bankovních produktů. Ve své nové pozici v GE odpovídá za marketingové aktivity spojené s produkty GE Capital Bank a GE Capital Multiservis.

- **Jakub Sýkora** je ředitelem odboru prodeje a marketinku **ČP INVEST investiční společnosti, a. s.**, člena finanční skupiny České pojišťovny.

- Honeywell oficiálně představil nového ředitele dceřiné společnosti **Honeywell, spol. s r. o. - Security Products o. z.** (dříve Olympo). Stal se jím **Miroslav Král** s tím, že jeho hlavní pracovní náplní je řízení aktivit na území České republiky.

- Dosavadní výkonný ředitel oblasti Obchod **Petr Řehák** byl zvolen dozorčí radou **eBanky** členem představenstva. Rozšířil tak počet členů představenstva na šest.

- Novým finančním ředitelem (CFO) společnosti **ICZ, a. s.**, byl od června jmenován **Jaromír R. Stemberg**. Na této pozici vystřídal odcházejícího **Ivo Gajdoše**.

- Společnost **Zetor, a. s.**, oznámila jmenování **Ste-phena Paula Ayrese** ředitelem logistiky a nákupu.

Newsletter HR manažer

vydává společnost **Economia, a.s.**, ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz