

ZVONÍ ZAMĚSTNANCŮM HRANA?

Úspěšní podnikatelé se často nechávají slyšet, že jejich nejcennějším kapitálem jsou jejich zaměstnanci, lidé, kteří jejich podnikatelské záměry a vize realizují svou prací a dále je rozvíjejí o své znalosti a zkušenosti. Dobře nastavený systém personální práce, znalost nových trendů a směrů v ní a samozřejmě i legislativy týkající se pracovněprávních vztahů, to jsou nezbytné atributy moderního managementu.

TÉMATÁ ŽHAVÁ I OŽEHAVÁ

Je až s podivem, jaké komplikace může firmě způsobit prosté ukončení pracovního poměru zaměstnance. Zvláště když zaměstnavatel výpověď pro lajdáctví označí za výpověď pro porušování povinností, byť de facto není spokojen s výkonem, jaký zaměstnanec podává. Jenže ukončit pracovní poměr výpovědí pro neuspokojivé pracovní výsledky je mnohem „pracnější“, než vyhodit zaměstnance pro porušení nějaké závažné povinnosti. A tak si mnohý zaměstnavatel usnadňuje práci s nadějí, že to projde. Je pak velmi překvapen, když prohraje soudní spor kvůli nedodržení formálních pravidel, a lomí rukama nad vyšší finančních nákladů spojených s nesprávně provedeným pracovněprávním úkonem.

Nebo jiná věc – švarcsystém. Od ledna tohoto roku je jednou z nejvyšších priorit kontrolní činnosti státu na úseku zaměstnanosti vymáhání pokut za nelegální práci a potírání švarcsystému. Zatímco v lednu až březnu loňského roku provedli inspektoři práce celkem 4 984 kontrol, po nichž uložili 199 pokut za 5,717 milionu korun, letos čísla dramaticky narostla. Za první čtvrtletí uskutečnili 7 180 kontrol a uložili 677 pokut za 30 milionů. Statistika Státního úřadu inspekce práce neupřesňuje, kolik činily pokuty za švarcsystém. Jisté ale je, že se udělují ve větším rozsahu, a to díky nové právní úpravě.

Nejčastějším důvodem pro využívání švarcsystému společnostmi je úspora na odvodech do státní pokladny, které by jinak byli povinni odvést za své zaměstnance. Práce, kterou pro společnost vykoná zaměstnanec, je dnes dražší než stejná práce provedená živnostníkem. Pro obě strany pak může být přínosná flexibilita tohoto vztahu. Nesmí to ovšem být závislá práce, neboť ta musí být vykonávána pouze na základě pracovněprávního vztahu. Je definována novelou zákoníku práce s platností od 1. ledna 2012 jako „práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“. Ve věci podmínek výkonu závislé práce je stanoveno, že „musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“. Závislou práci nelze zajišťovat formou obchodně či občanskoprávního vztahu, protože by se jednalo o práci nelegální.

Přitom když se chce společnost švarcsystému vyhnout, ale nemá dostatek financí na stále zaměstnance, existují legální možnosti, například dohody o provedení práce

a pracovní činnosti, najímání agenturních zaměstnanců, outsourcing či legální subdodávky. Ušetřit mzdové prostředky i další náklady lze využíváním flexibilních forem práce, jako je kratší, zkrácená nebo pružná pracovní doba, home office, sdílení či rozdělení pracovního místa.

BENEFITY VÝHODNÉ PRO ZAMĚSTNANCE I ZAMĚSTNAVATELE

Spokojení a tudíž výkonní zaměstnanci jsou snem každého zaměstnavatele. Základem úspěchu je dobře fungující personální oddělení, k němuž by se zaměstnanci měli vždy s důvěrou obracet. Pro oblast motivace je zajímavá i kapitola benefitů, jejich pravidelné obměny; obměna benefitů může být jednak nástrojem HR, ale také motivována změnami v oblasti jejich zdanění.

Mezi zaměstnanci obecně stoupá zájem o benefity související s péčí o zdraví, vyvážeností práce a volného času a zajištěním ve stáří. Vyplývá to z květnového průzkumu společnosti Sodexo, která v oblasti benefitů poskytuje služby už dlouhá léta. Prvotřídní zdravotní péči zdarma by jako benefit ocenilo téměř 70 procent zaměstnanců. Na 49 procent zaměstnanců by přivítalo možnost věnovat pětinu pracovního času charitativní či komunitní práci. Stejně tak by zaměstnanci kladně ohodnotili jednorázovou placenou dovolenou za odsloužené roky či nadstandardní příspěvek zaměstnavatele do penzijního fondu.

Na 45 procent zaměstnanců by rádo využilo různých zdravotních programů, jako je například pomoc při odvykání kouření či konzultace s výživovým poradcem.

Přestože zaměstnavatelé o preferencích svých zaměstnanců obvykle vědí, vyslyší je jen částečně. O zavedení zdravotních programů například uvažuje 51 procent z nich a o nadstandardním příspěvku do penzijního fondu či jednorázové dovolené přemýšlí 34 procent firem. Nebylo by na škodu, kdyby zaměstnavatelé nabízeli benefity, o které mají zaměstnanci opravdu zájem. Jde to a lze je nastavit tak, aby byly benefitem i pro rozpočet zaměstnavatele.

VYSOKÁ ODBORNÁ ÚROVEŇ, PRAKTICKÉ PŘÍKLADY

Výše uvedená témata a ještě mnohá další se probírala na červnové dvoudenní konferenci s názvem Zvoní zaměstnancům hrana?, kterou uspořádala advokátní kancelář Jasanská & Co. pro manažery a lidi činné v oblasti lidských zdrojů.

Pracovní poměr byl rozebrán od jeho vzniku přes jeho průběh až po jeho skončení, vypíchnuty byly problematické momenty jako ochrana osobních údajů, již zmíněný švarcsystém, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, motivace a vedení lidí – zde byla významná pozornost věnována benefitům. Účastníci se seznámili s nejčastějšími chybami, jichž se zaměstnavatelé dopouštějí při ukončování pracovního poměru, i s tím, jak těmto chybám předcházet a jak vést příslušná jednání. Velký prostor byl věnován flexibilním formám práce.

Jak je dobrým zvykem konferencí z provenience této kanceláře, o jednotlivých tématech hovořili odborníci na slovo vzatí, opírající se o konkrétní příklady z praxe

a judikatury, účastníci měli možnost dělit se o vlastní poznatky a zkušenosti a získat odpovědi na vlastní palčivé otázky. Monika Kubičková, managing partner společnosti TalentOn International, HR expert, Květa Nová, personální ředitelka společnosti Sanoma Media Praha s.r.o., Bohdana Pražská, partner společnosti KempHoogstad, daňová poradkyně, Jiří Březina, partner společnosti KP2 Czech Republic s.r.o., HR expert, Aleš Kalvoda, vedoucí inspektor Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj či Jiří Maštálka z odboru právní podpory Úřadu pro ochranu osobních údajů spolu s advokátkami Ladislavou Jasanskou a Markétou Schormovou z organizující advokátní kanceláře poskytli přítomným hodnotné informace, účastníci konference využili beze zbytku možnosti si s odborníky i mezi sebou pohovořit a obohatit své znalosti v probírané oblasti.

První ročník nové série konferencí pro personalisty odstartoval úspěšně a kdo na červnové konferenci chyběl, měl by si zajistit účast na chystané říjnové, která bude obdobně aktuální a vysoce přínosná. Více informací o této plánované konferenci, která se uskuteční 18. a 19. 10. 2012 v Praze, naleznete na webových stránkách pořádající advokátní kanceláře Jasanská & Co. www.jasanska.com v sekci Semináře a akce.

boč

NEZAMĚSTNANOST V ČERVENCÍ VZROSTLA NA 8,3 PROCENTA

V průběhu července míra registrované nezaměstnanosti v České republice vzrostla o 0,2 procentního bodu na 8,3 procenta. Celkový počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil o 2,3 procenta (11 011) na 485 597, ve srovnání se stejným obdobím loňského roku to je o 13 osob více. Počet hlášených volných pracovních míst poklesl o 3,9 procenta na 41 093. Na základě monitoringu volných pracovních míst z prostředí internetu bylo v červenci po očištění od duplicit na trhu práce nabízeno dalších 36,8 tisíce volných pracovních míst.

Nárůst nezaměstnanosti je způsoben částečně ukončením některých pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou, mírně vzrostly také počty absolventů škol a učilišť. V důsledku příchodu pedagogických i nepedagogických pracovníků ze školství (s převahou žen) počet žen v evidenci Úřadu práce ČR vzrostl proti červnu o 10,9 tisíce, tj. o 4,3 procenta.

V průběhu července bylo nově zaevidováno 48 423 osob. Ve srovnání s minulým měsícem to bylo 17 407 lidí méně. Z evidence v červenci odešlo celkem 37 412 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Do zaměstnání z nich ve sledovaném měsíci nastoupilo 21 096 osob, tj. o 3 482 méně než v předchozím měsíci a o 7 768 méně než v červenci minulého roku. 16 316 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.