[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo **3/2021**, vyšlo dne **21. 12. 2021**, ročník **VII.**

on-line verze zdarma



tsm®
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[AD REM]

AD REM – Vychází 4x ročně
Vydavatel: TSM, spol. s r. o.,
IČO: 00208914, DIČ: CZ00208914,
Zámečnická 90/2, 602 00 Brno
Číslo: 3/2021
Vyšlo: 21. 12. 2021
ISSN 2695-124X (On-line)
E-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz
Šéfredaktor:



Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Redakční rada:



Ing. Irena Spirová, LL.M.



JUDr. Irena Valíčková, MBA



JUDr. Adam Valíček, MBA



Mgr. Pavel Gottwald, MBA



Hana Skřivánková

Inzerce: adrem@tsmvyskov.cz

Grafická úprava a sazba:
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA,
Hana Skřivánková

Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků.

[obsah]

EDITORIAL.....str. 3

KONEC JUDIKATUROU DOVOZENÉHO ZÁKAZU ODSTOUPENÍ ZAMĚSTNAVATELE OD KONKURENČNÍ DOLOŽKY BEZ UDÁNÍ DŮVODU
Mgr. Lucia Komárková.....str. 4-5

JAK NEZTRATIT KNOW HOW
Mgr. Lucie Halušková.....str. 6-9

SVOBODNÝ PŘÍSTUP K INFORMACÍM
JUDr. Petr Kolman, Ph.D.....str. 9-10

DISKUSE O MZDĚ NEMUSÍ BÝT TABU
Ing. Alexandra Lemerová.....str. 11

USPOŘTE VE VAŠÍ FIRMĚ DÍKY MODERNÍMU DOCHÁZKOVÉMU SYSTÉMU
Michal Hochman.....str. 12

JEŠTĚ JEDNOU KE MZDOVÉMU VÝMĚRU
Mgr. Marek Němeček.....str. 13-14

OMYLY KOLEM POSUZOVÁNÍ PRAVIDELNÉHO PRACOVIŠTĚ
JUDr. Marie Salačová.....str. 14

HR COLUMN/SLOUPEK.....str.15

MILOSTIVÉ LÉTO
Gabriela Vondrušová.....str. 16-17

JAK FIRMY KOMUNIKUJÍ A MOTIVUJÍ ZAMĚSTNANCE?
HR NEWS.....str. 18-20

NAŠI LEKTOŘI/AUTOŘI JAK JE NEZNÁTE.....str. 21

MINI ROZHOVORY.....str. 22-23

POJĎME SE PODÍVAT, JAK TO DĚLÁTE VY........str. 24-26

FEJETON - PRACOVNÍ SMLOUVA.....str. 27

SOUTĚŽ.....str. 28

TSM® VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

Partner tohoto čísla:

HR NEWS



Vážení a milí čtenáři,
po delší pauze vám přinášíme další, tentokrát **zimní, číslo časopisu Ad rem**. Podzimní číslo se nám bohužel z technických důvodů nepodařilo vydat, o to více jsme se pak těšili na toto zimní, vánoční vydání. Ale i zde máme jeden „velký černý puntík“, protože vycházíme asi o dva týdny později, než bychom měli. Ale znáte to, nemoci a karantény u nás, nemoci a karantény u našich autorů :-) Ale vše se nám podařilo dokončit snad v pravý (a vánoční) čas…

Tentokrát, i s ohledem na to, že jsme přeskočili zářijové číslo, je Ad rem **směsí článků různého zaměření a různých témat**. Takže nemáme téma čísla, jak tomu již několik vydání zvykem, ale naopak přinášíme články z různých oblastí. Dovolte mi touto cestou **poděkovat všem našich autorům**, kteří nám v roce 2021 s nadšením přinesli (a přeji si a doufám v to, že budou přinášet i v roce následujícím) zajímavé články z různých oblastí pracovního práva, celkově z oblasti HR a v neposlední řadě i z oblasti mzdového účetnictví či jiných souvisejících odvětví. A tímto se našim autorům současně i omlouvám, že je občas tak „uháním“, ale připravit naše čtenáře o skvělé články by přece byla škoda :-) O to víc máme pak radost z každého nového čísla. A nejinak je tomu i nyní, kdy vám přinášíme poslední letošní vydání. **Budu velmi ráda, pokud vám zpříjemní zbývající dny tohoto roku** či první dny roku následujícího. Budu velmi ráda, pokud se k němu a nejen k němu (*všechna archivní čísla najdete na webových stránkách společnosti TSM: www.tsmkurzy.cz/casopis-ad-rem*) rádi vrátíte. Budu velmi ráda, pokud se stejně jako my budete těšit na další číslo …

Když jsem v loňském zimním čísle psala o tom, že se mi nechce příliš bilancovat, neboť rok 2020 byl prostě specifický, tak mám-li být upřímná, i rok 2021 byl prostě „svůj“. Byť jsme si už všichni na situaci kolem nás zvykli, je to prostě jiné. Pořád. A protože TSM, spol. s r. o. je vzdělávací společnost, tak pro nás je to jiné zejména v tom, že vzdělávání se ve velké míře realizuje prostřednictvím online kurzů. Zvykli jsme si my, zvykli si naši klienti. Ale věřte, že když jsem v počátku prosince měla po dlouhé době v Brně prezenční kurz, tak jsme si to s posluchači všichni opravdu užili. I s tou kávou a občerstvením! :-)



Přeji vám klidné Vánoce a do nového roku hodně zdraví.
A myslete na to, že „žádná bouřka netrvá věčně“…
Těšíme se na vás v roce 2022!

Klára Gottwaldová



Klára Gottwaldová

PTÁME SE nejmenších

PROČ LIDÉ CHODÍ DO PRÁCE?

"Do práce se musí, abychom měli peníze, přece!"
Mikuláš (5 roků)

"Noo, tak abychom někde přes den byli, vydělali si peníze a mohli si koupit třeba auto."
Jonáš (8 roků)

"Protože potřebují vydělat penízky, aby mohli někam jet, třeba na hotel nebo k moři."
Jáchym (5 roků)



Konec judikaturou dovozeného zákazu odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu



Mgr. Lucia Komárková

Ústavní soud svým nálezem ze dne 21. 5. 2021 sp.zn. II. ÚS 1889/19 **označil judikaturou dovozovanou nemožnost (absolutní neplatnost) odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu za ústavně nepřípustné dotváření práva,** jež porušuje základní právo zaměstnavatele dle čl. 2 odst. 3[1] a čl. 26 odst. 1[2] Listiny základních práv a svobod (dále jen „*Listina*"). Tento závěr byl obecnými soudy zastáván po mnoho let a opakovaně potvrzován rozhodnutími Nejvyššího soudu.[3]

Nejvyšší soud opakovaně potvrzoval s odkazem na svou předchozí judikaturu, že zaměstnavatel není v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance oprávněn odstoupit od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to ani tehdy, byla-li tato možnost smluvními stranami v konkurenční doložce výslovně sjednána. Takové odstoupení pak považoval za imperfektní a současně za nepřípustné zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance, tudíž odporující principu ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

Konkurenční doložku upravují pro oblast pracovního práva ustanovení § 310 a § 311 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „*zákoník práce*"). Pro Ústavním soudem posuzovanou věc jsou důležité odstavce první a čtvrtý § 310 zákoníku práce. Dle prvního odstavce platí, že konkurenční doložkou se zaměstnanec zavazuje po určitou dobu po skončení zaměstnání (nejdéle po dobu 1 roku) zdržet výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Dle čtvrtého odstavce pak platí: „*Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*" Toto klíčové zákonné ustanovení ale vymezuje pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné, neobsahuje však dále speciální úpravu podmínek pro odstoupení od smlouvy ani jeho možné důvody. Proto je v souladu s ustanovením § 2001 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, stranám ponechána možnost upravit si tyto otázky smluvně, a to v souladu s ústavní garancí svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody. Dle předmětného nálezu Ústavního soudu pak platí, že: „***V rámci limitů vytyčených citovanými ustanoveními si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou ve smlouvě volně upravit vzájemná práva a povinnosti, přičemž pokud se smluvní ujednání obsažená v konkurenční doložce z těchto limitů nevymykají, obecné soudy jsou povinny upřednostnit takový výklad, který nezakládá jejich neplatnost.***"

Popišme si tedy ve stručnosti skutkový stav, jež nálezu Ústavního soudu předcházel.

Stěžovatelka jako zaměstnavatel uzavřela s vedlejší účastnicí jako zaměstnancem pracovní smlouvu, ve které sjednaly konkurenční doložku, tedy závazek zaměstnance po dobu 6 měsíců ode dne ukončení pracovního poměru zdržet se výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a to pod sankcí smluvní pokuty s tím, že zaměstnavatel se zavázal vyplatit zaměstnanci peněžité plnění ve výši ½ průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění tohoto závazku. Smluvní strany si dále ujednaly, že stěžovatelka jako zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit v písemné formě kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru, a to i bez udání důvodu.

Zaměstnanec dne 16. 2. 2016 podal výpověď z pracovního poměru, kdy tento měl skončit dne 30. 4. 2016. Zaměstnavatel dne 22. 4. 2016 písemně odstoupil od konkurenční doložky, aniž by uvedl důvod odstoupení, a toto odstoupení bylo zaměstnanci doručeno dne 26. 4. 2016 (tedy pouhé čtyři dny přede dnem skončení pracovního poměru). Zaměstnanec považoval s ohledem na dosavadní judikaturu předmětné odstoupení za neplatné, a proto podal k okresnímu soudu žalobu na zaplacení částky odpovídající výši peněžitého vyrovnání. Okresní soud žalobě vyhověl právě s odkazem na ustálenou soudní judikaturu Nejvyššího soudu, dle které je odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu neplatné, a to i tehdy, byla-li tato možnost v konkurenční doložce výslovně sjednána. K odvolání zaměstnavatele

[1] *„Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá."*
[2] *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost."*
[3] *Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2021 sp.zn. 21 Cdo 4394/2010, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011 sp.zn. 21 Cdo 4986/2010, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 1. 2015 sp.zn. 21 Cdo 506/2013 a rovněž nyní Ústavním soudem zrušené usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2019 sp.zn. 21 Cdo 60/2018*
[4] *„Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana."*
[5] *nález Ústavního soudu ze dne 2. 5. 2019 sp.zn. II. ÚS 3101/18*

krajský soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a Nejvyšší soud dovolání zaměstnavatele odmítl. Zaměstnavatel se pak obrátil na Ústavní soud s ústavní stížností, ve které namítal porušení základních práv garantovaných čl. 11 odst. 1, čl. 26 odst. 1 a čl. 36 odst. 1 Listiny, jakož i principu autonomie vůle a zásady pacta sunt servanda dle čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky (dále jen „Ústava").

Ústavní soud svým nálezem zrušil veškerá napadená rozhodnutí a rozhodl, že nimi došlo k porušení základního práva stěžovatelky (zaměstnavatele) dle čl. 26 odst. 1^2 ve spojení s čl. 2 odst. 3^1 Listiny, jakož i s čl. 1 odst. 1^4 Ústavy. Za podstatnou považoval Ústavní soud otázku, zda judikaturou obecných soudů dovozený zákaz odstoupení zaměstnavatele od (platně) sjednané konkurenční doložky bez udání důvodu, a to i tehdy, byla-li tato možnost smluvními stranami výslovně sjednána, je ústavně konformní. Ve svém nálezu podrobně rozebírá a odůvodňuje podstatu, smysl a funkci konkurenční doložky ve vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy uzavírá i s odkazem na svou předchozí judikaturu[5], že **ačkoli je konkurenční doložka synallagmatickým vztahem, tento právní institut slouží primárně k ochraně zájmů a práv zaměstnavatele,** jelikož smysl a účel konkurenční doložky spočívá *„v preventivní ochraně zaměstnavatele před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého pracovního poměru u zaměstnavatele seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výhodu"* [5]. Naopak v zájmu zaměstnance zásadně je, aby konkurenční doložkou vázán nebyl, jelikož ho omezuje v dalším pracovním uplatnění, omezuje využitelnost jeho speciálních a z pohledu pracovního trhu cenných vědomostí, zručností či schopností a tím v jistém smyslu „snižuje jeho cenu" na trhu práce. Ústavní soud ve svém nálezu poskytl rovněž obsáhlé srovnání se zahraniční judikaturou a právní doktrínou, např. Spojeného království, Kanady či Spojených států amerických.

Ústavní soud kritizuje názory obecných soudů, dle nichž má zaměstnanec jakýsi inherentní zájem na své vázanosti konkurenční doložkou a s tím spojeným získáváním „hospodářského prospěchu" od zaměstnavatele, jakož i na ochraně před možností zaměstnavatele jednostranně odstoupit od konkurenční doložky buď bez uvedení důvodu, nebo z příliš široce či neurčitě vymezených důvodů, kdy tento zájem zaměstnance obecné soudy bez dalšího předpokládají a nepovažují za nezbytné zjišťovat, zda je v konkrétním případě skutečně dán. Tyto názory pak Ústavní soud odmítá jako ústavně nekonformní a judikaturou dovozenou nemožnost (absolutní neplatnost) odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu jako excesivní, iracionální a porušující základní práva zaměstnavatele podle čl. 2 odst. 3^1 a čl. 26 odst. 1^2 Listiny. Shrnuje, že tímto se obecné soudy dopustily ústavně nepřípustného dotváření práva, neboť vykročily z jeho mezí.

Ústavní soud pak v části V. svého nálezu tyto závěry zmírňuje a uvádí, že si je vědom toho, že konkurenční doložka může mít faktické dopady na rozhodování zaměstnance o svém dalším kariérním uplatnění a **z ústavního hlediska tak lze jen stěží akceptovat ničím neomezenou možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky třeba i v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance.** S odkazem na čl. 28 Listiny, jež umožňuje zaměstnanci domáhat se účinné ochrany před svévolí nebo zneužíváním typově silnějšího postavení zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích uzavírá, že **obecné soudy mají povinnost poskytnout ochranu základním právům zaměstnance, prokáže-li, že zaměstnavatel jednal svévolně či zneužil své smluvně zakotvené možnosti odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu.** A to především za situace, když by bylo zřejmé, že *„zaměstnanec byl při rozhodování o svém dalším kariérním uplatnění veden vědomím, že je povinen po sjednanou dobu a typicky pod hrozbou smluvní pokuty dodržovat zákaz konkurence plynoucí z konkurenční doložky."* Poučuje tudíž soudy, že musí vždy v rámci soudního řízení zjišťovat a prokazovat takovouto svévoli či zneužití práva zaměstnavatele s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu např. s ohledem na dobu, kdy k odstoupení zaměstnavatele došlo, a s ohledem k ní zvažovat i důvod, proč tak zaměstnavatel nemohl učinit dříve, zvažovat mají rovněž důvod, proč vázanost stran konkurenční doložkou považoval zaměstnavatel za nežádoucí, nepřiměřenou, neudržitelnou nebo nespravedlivou, a dále zkoumat skutečnosti, jež by nasvědčovaly tomu, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou (např. našel-li si již povolání, které požadavkům konkurenční doložky vyhovuje, či naopak odmítl nabídku takového, jež by konkurenční doložce odporovalo). Rovněž soudy musí zkoumat skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnavatel jednal svévolně či zneužil svého práva odstoupit od konkurenční doložky např. veden úmyslem zprostit se své povinnosti poskytnout peněžité vyrovnání v době, kdy již věděl či mohl a měl vědět, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou.

Ze znění nálezu však vyplývá, že to **bude právě zaměstnanec, který jako žalobce bude muset prokazovat úmysl zaměstnavatele zneužít svého práva** odstoupit od smlouvy bez uvedení důvodu, tedy zneužít své silnější postavení, což pro mnohé zaměstnance bude více než problematické. Uvidíme, jak se obecné soudy s uvedenými podmínkami vypořádají a zda nakonec nedospějí k závěru, že i v těchto případech je vhodné aplikovat převrácení důkazního břemene tak, jak je tomu například ve sporech o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, kdy procesní povinnost tvrdit a prokázat existenci samotného rozhodnutí o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance a její příčinnou souvislosti s rozhodnutím o organizační změně má vždy zaměstnavatel tak, jak judikoval Nejvyšší soud např. ve svém rozhodnutí ze dne 18. 10. 2011 sp. zn. 21 Cdo 3103/2010.

Mgr. Lucia Komárková
advokátka v advokátní kanceláři
Valíček & Valíčková

Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

Nejbližší kurzy:

Uzavírání smluv

7. 4. 2022 online kurz

Jak neztratit know-how



Mgr. Lucie Halušková

Všichni HR to známe… Ten moment, když na dveře personálního zaklepe ten, na kterém stojí důležitý projekt, stabilita výroby, nebo rozvoj společnosti. Ten, který zná souvislosti a samostatná kola jednotlivých procesů se díky němu spojují v jeden fungující kolos.
Ten, který má důležité technické znalosti, ale o to více bolí ztráta, pokud je to někdo, kdo navíc zažil firemní vzestupy i pády, který ví kam, za kým jít, kde přitlačit a kde ubrat. Víme, že tam jsou a silou vůle na HR doufáme, že prostě neodejdou. Proč?
Protože v případě odchodu klíčového zaměstnance nenahrazujete jen jeho znalosti, ale kompletní „know how" které jeho nástupce nemá a ani mít nemůže.
A je úplně jedno, jestli se jedná o odchod do důchodu, ke konkurenci, nebo prostě odchod proto, že už s vámi zaměstnanec nechce být.
Situace je pak nelehká nejen pro zaměstnavatele, který u nováčka doufá v zázrak, ale také pro nástupce, který, nový ve své roli, nemůže nahradit to, co získáte až časem…
A co s tím? Jak se na to, jako zaměstnavatel připravit? Jak zabránit ztrátám know-how z odchodů?

1. ODHALTE KLÍČOVÉ OSOBY, NOSITELE KNOW-HOW

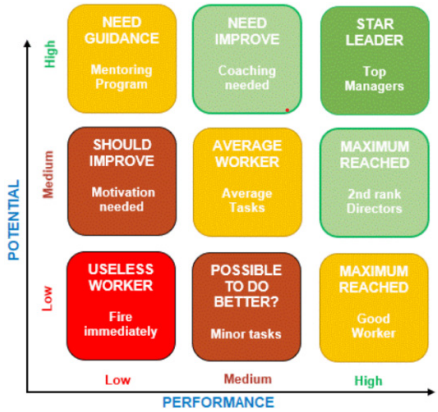
V prvé řadě popište proces, či aktivitu která je pro vás stěžejní. Jedná se o jednotlivý proces, či specializovanou znalost? IT – ERP systém, plánování výroby, programování strojů? Či se jedná o celé oddělení? (HR, Accounting, Technologie, svařovna?). Poté běžte do detailů – najděte nositele know how – ohrožený druh, kdy by jeho ztrátou došlo k narušení plynulého fungování systému.

Většina společností dnes již využívá roční či půlroční hodnocení (Performance review), kde na základě stanovených KPI vyhodnocujete kvalitu pracovníka. Většina z nás pracuje i s 9, nebo 16 Box Grid, kde na ose jedné sledujete Výkon a na druhé potenciál.

Obr. 1 – Příklad interního 9 Box Grid



Obr. 2, Barevný 9Grid Box (zdroj Consuunt)



Pro vedoucí pracovníky toto je mnohokrát zdlouhavé (MYR) a ne vždy reálně reflektující aktuální stav – vždyť přece někoho hodnotíte za posledních 6 nebo 12 měsíců a to tedy pardon – pokud si denně neděláte poznámky o přesném stavu, jak dokážete být objektivní?
Stejně jednáte především na základě pocitů, jak se daný člověk chová, jaký je v týmu a reálně vidíte, zda daná práce byla odvedena.
Pracuji jako Ad interim Projektový HR Manager a mám na hodnocení zaměstnanců jednoduchý trik – řazení dle barev – někdy totiž potřebujete odhalit klíčové zaměstnance během pár dní.
Rada:
Předložte vedoucímu seznam zaměstnanců, které rozřadí do barevné škály, kupř. dle návodu níže. Ta vám nejen podaří odhalit, kdo jsou ti klíčoví zaměstnanci, ale i jejich mzdové zařazení, případně do tabulky přidejte indikátory, které chcete sledovat.

Obr. 3

ANALÝZA KLÍČOVÝCH PRACOVNÍKŮ

- *Stěžejní pro určení klíčových hráčů*
- *Odhalení nositelů know how*
- *Odliší must keep x free to leave*
- *Napomůže ke srovnání systému odměňování*
- *Určí směr firemní kultury*
- *Napomůže k revizi systému náboru (kritické x nekritické pozice)*
- *Napomůže k revizi systému benefitů*

Slabý výkon – pracovníci s nízkou performací, či pracovníci ve výpovědi

Standardní výkon – pracovníci, jejichž výkon je dobrý, ne bezchybný, či osobnostně nevyhovující

Nadprůměrný výkon – klíčoví pracovníci, nositelé know how, často pozice interních školitelů, osobnostně i výkonnostně jsou nad všemi ostatními pracovníky

Nový zaměstnanec - pracovník v zácviku, příliš brzy na hodnocení, či stávající pracovník v nové pozici

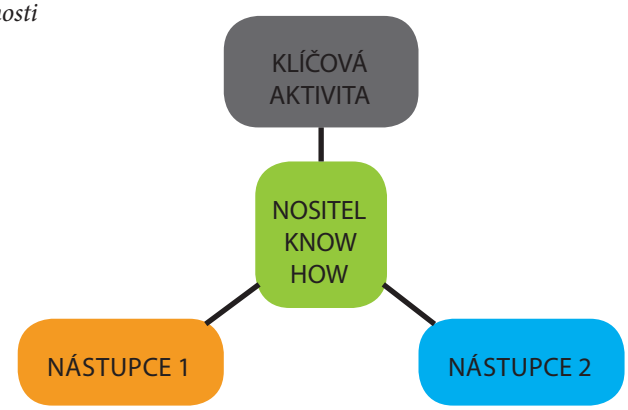
Všichni hodnocení zaměstnanci jsou rozděleni, dle profesí, s ohledem na jejich výkony a pracovní potenciál a schopnosti, do barevné analýzy, která se dále použije při klasifikaci odměňovacích tříd a auditu mzdového zařazení.

Profese: xxx	Celkem pracovníků v profesi: x				
Počet pracovníků: x					
% Pracovníků					

2. NÁSTUPNICTVÍ NEBOLI SUCCESSION PLANNING

Udělali jste si analýzu, nebo vycházíte z vlastního Performance review? V tom případě víte, kdo jsou vaši Know-how nositelé, ohrožená skupina jednorožců a co s tím dále? Nenechejte know-how na jediném člověku, či na pár lidech, kdy v případě jejich odchodu ztratíte možnost fungovat a v nejhorším případě tím ztratíte i konkurenceschopnost.
Vytvořte systém nástupnictví – odhalte talenty – nemáte je? Pak máte buď špatné lidi, nebo jich máte málo a pak musíte sáhnout do jiných oddělení. Několikrát jsme na HR pro Succession planning využili otevřenou možnost zaměstnanců jiných oddělení (finance, právní oddělení, ale i mistry z výroby, či zástupce vedoucí z prodejen) - dejte jim možnost nakouknout pod pokličku, začít se vzdělávat – třeba i hodinu týdně, v novém oboru, učit se pracovat na novém stroji, či na novém projektu.

Obr. 4 - Plánování zastupitelnosti u klíčových procesů



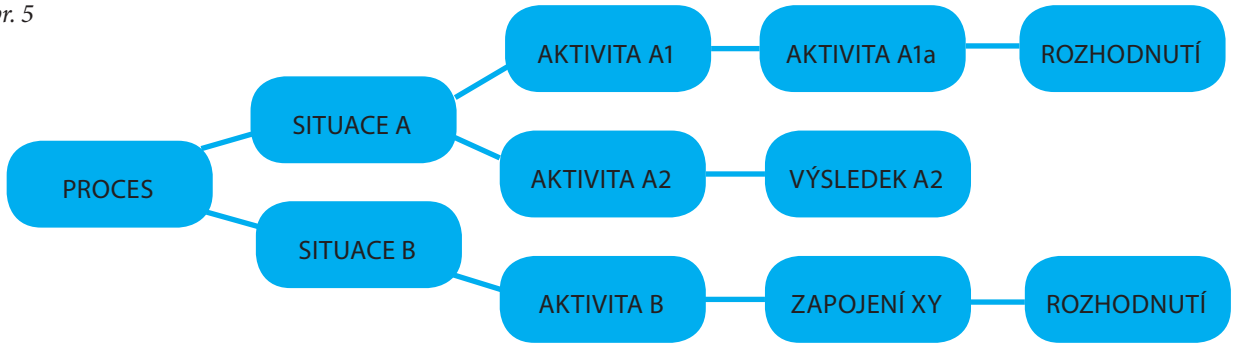
Jeden příklad z výroby. Pracující v oblasti výroby tepelných výměníků měla velký problém s náborem klíčových pozic operátorů NC a CNC strojů do jednosměnného provozu. Na každém z 9 typů klíčových strojů pracoval vždy jeden pracovník. V případě, že pracovník chyběl, přebíral jeho práci mistr. V případě, že chybělo pracovníků více, byla výroba v ohrožení. Vlastně byla v ohrožení celou dobu, jelikož mistr vlastně nikdy nevykonával mistrovskou práci na 100%.
Zaměstnanci nebyli motivováni se učit práci na jiném stroji, jelikož toto nebylo nijak zvýhodněno – zaměstnavatel je k velkému překvapení motivoval pouze tím, že v případě znalosti více strojů, budou mít lepší uplatnění na trhu práci. Paradox.

Zahájili jsme proto několik „rizik eliminujících" kroků:
1. Vytvořila se oficiální pozice: Zástupce mistra – která byla postupně zaučena na práci se stroji na daném středisku
2. Vytvořili jsme „výrobní akademii, do které se mohli přihlásit všichni zaměstnanci, vzdělávání mimo vlastní pracovní dobu, či o víkendech, za předpokladu placeného přesčasu a příplatku po dobu tréninku +2 500Kč/měsíčně po dobu 12 týdenního zaškolování).
3. Takto zaškoleným pracovníkům byla navýšena hodinová mzda o 5Kč /cca 10tis/rok/
4. V případě zástupné práce na stroji, byla při reálném výkonu navýšena hodinová mzda o příplatek 20 Kč/hod (pracujete tedy na jiném stroji, po dobu zástupu a po celou dobu zástupu, je vaše hodinová mzda navýšena o 20 Kč.
Tedy ano, navýšení budgetu, ale s ohledem na rizikovost a propočítané případné ztráty ze zastavení stroje a ohrožení výroby, při absenci, či odchodu zaměstnance, jste stále v plusu.

Hrozí vám ztráta know-how, při odchodu do důchodu? Viděla jsem to nesčetněkrát.

Zaměstnanec pracuje několik desítek let. Má neskutečný přehled, ale nemá chuť nikoho dalšího zaučovat, tím spíš, když se vám náhrada nepodaří najít napoprvé – nikoho nebude bavit opakovat meritum věci stále dokola.
K tomu je jednoduchá rada – namotivujte zaměstnance k vytvoření Procesního diagramu, doplněný o handbook. Veďte ho, pomozte mu sepsat to, co má v hlavě, do jednoduchého návodu – forma motivace je samozřejmě na vás. Pro nově příchozí je poté jednodušší se zorientovat, když má guideline na papíře a zvlášť, pokud na to zůstane sám.

Obr. 5



3. FIREMNÍ WIKI

Tady navážu na předchozí bod – Máte handbook? A můžete mi ho ukázat? Pokud máte procesy popsané a know-how zarezervované, nastává otázka, „kam s ním?“

V posledním roce mě zaujala forma firemní wiki. Unikátní platformy k sharování firemníich dokumentů a handbooků.
Vytvořte si firemní wiki – nebo Sharepoint, nebo prostě firemní intranet, kde každé oddělení, každý proces, každá aktivita, která je pro společnost klíčová, bude mít svůj vlastní „Handbook“.

Prostě nechejte vytvořit kuchařku na to, jak se co dělá, kdy se to dělá a kdo za to odpovídá. Popište všechny procesy do diagramu. Taky Organizační struktura pomůže pochopit, kdo je kdo na jakém oddělení. U procesů vždy uveďte zastupitelnost a pokud ji nemáte, tak na ní hned začněte pracovat.

Přidejte firemní slovník, organizační strukturu a návody na všechno… Od toho, kam dávat deštník na recepci, až po proces plánování výroby, kanály marketingu a hesla do aplikací, stejně tak, jako kontaktní osoby externích firem.

Proč je wiki důležitá? Protože mít jeden zdroj, kam ukládáte to největší bohatství, tedy know-how společnosti, vám ušetří nejenom čas, peníze, ale i duševní pohodu – pokud potřebujete zaučovat nováčka, máte jedinečný zdroj, odkud čerpat témata na školení – časem si vytvoříte systém, proces, kde můžete všechny tápající navést kde co najdou…Co otevřít, abych pochopil, co se po mně vlastně chce a co souvisí s čím.

4. NEBOJTE SE KONKURENČNÍ DOLOŽKY

Bojíte se ztráty know-how tak moc, že jste za to ochotní zaplatit? S odchodem klíčových zaměstnanců může dojít ke ztráty konkurenceschopnosti na trhu. Je třeba vědět, kde vám reálně hrozí problém, pokud zaměstnanec odejde ke konkurenci. Pokud jste nová společnost, expandujete a někdo vyzradí novému zaměstnavateli, který je vašim konkurentem, váš pětiletý plán, to jste trochu v průšvihu.

Těmto situacím dává zákoník práce, v § 310 a § 311 možnost předejít uzavřením konkurenční doložky. Ta odcházejícího zaměstnance zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Zadarmo to ale není a musíte dodržet několik striktních pravidel:

Konkurenční doložku musíte:
- uzavřít vždy písemně
- uzavřít až po ukončení zkušební doby
- aplikovat jen pokud ji lze po zaměstnanci požadovat s ohledem na citlivost informací, technologických postupů, či povaze práce
- uzavřít nejdéle na 1 rok
- zavázat plněním zaměstnavatele, ve výši nejméně ½ průměrného výdělku, po dobu až 12ti měsíců

Na závěr Vám přeji, ať vám odchází co nejméně talentů, ať máte všichni týmy, na které se můžete spolehnout a nikdy neztratíte nejen know-how, ale ani chuť do práce a do života.

Shrnutí na závěr:

1. Odhalte své talenty a nositele know-how

2. Vytvořte si systém Succession Planning

3. Začněte s firemní wiki

4. Nebojte se konkurenční doložky

Mgr. Lucie Halušková
HR Manager

Svobodný přístup k informacím – k jednomu procesnímu problému

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.



Motto:

Jestliže se chystáte zhřešit, hřešte proti Bohu, ne proti byrokracii. Bůh vám odpustí, ale byrokracie ne.

(Americký admirál Hyman G. Rickover)

Úvodem

Pro vzdělávací agenturu TSM Vyškov přednáším již od roku 2006, jedno z mých hlavních témat, kterému se věnuji je svobodný přístup k informacím, proto se jím budu zaobírat i v následujícím textu.

Právo na informace je právem ústavním, tedy právem té nejvyšší síly.

Citované právo je považováno za jedno z nejdůležitějších základních lidských práv. Ze své prapodstaty je právem politickým, které mj. pomáhá participaci občana (nadto dnes v některých případech i cizince) na veřejném životě státu (nebo obce či kraje).

Právo na informace je právem specifické povahy a jako takové je právem samostatným, kdy může představovat i jakýsi most k uskutečňování dalších práv, ale naopak může také právo na informace stát v cestě k realizaci jiných práv. Představíme-li si právo na informace jako most nebo prostředek k dalším ústavně zaručeným právům, pak lze tvrdit, že toto právo je například nezbytné k realizování práva petičního a shromažďovacího[1].

Mezi znaky charakterizující právo na informace, které vyplývají z jeho zařazení do Listiny základních práv a svobod, lze zařadit jeho nezadatelnost, nezcizitelnost, nepromlčitelnost, nezrušitelnost a v neposlední řadě také možnost jeho přímé aplikace resp. samovykonavatelnosti[2].

Vyřizování žádostí o informace je evergreenem[3] činnosti české veřejné správy. S problémy v této oblasti se potýkáme již více než dvacet let. V následujícím textu se stručně vyjádříme k jednomu opomíjenému procesnímu problému z této oblasti.

Klíčovou řešenou (výzkumnou) otázkou předloženého článku bude – zda musí být zahájeno přezkumného řízení rozhodnutí nadřízených orgánů o stížnostech dle ustanovení § 16a odst. 6 písm. a) zákona č. 106/1999 Sb., realizované na základě ustanovení § 16b odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb. ve spojení s ustanoveními § 94 a násl. správního řádu, a to v případě, že účastník mohl (důvodně) pochybovat o tom, jestli předmětné správní rozhodnutí je či není v souladu s právními předpisy.

Řešení věci

Před pomyslnou závorku vytkněme, že podle ustanovení § 94 odst. 1 správního řádu správní orgány z moci úřední (ex officio) přezkoumávají pravomocná rozhodnutí

v případě, kdy je možno důvodně pochybovat o tom, že rozhodnutí je v souladu s právními předpisy.

Dále podle citovaného ustanovení správního řádu může účastník dát podnět k provedení přezkumného řízení. Přičemž tento podnět není návrhem na zahájení řízení. Správní orgán přezkumné řízení nezahájí v případě, že k jeho zahájení neshledá důvody.

In medias res: Pro případné zahájení přezkumného řízení podle ustanovení § 16b odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb. ve spojení s ustanoveními § 94 a násl. správního řádu, musí být dodržena podmínka vydaného a pravomocného rozhodnutí nadřízeného orgánu.

Stížnost podle ustanovení § 16a zákona č. 106/1999 Sb. na postup povinného informačního subjektu při vyřizování žádosti o informaci je zvláštním nástrojem ochrany proti nečinnosti povinného subjektu právě při vyřizování žádosti o informaci (resp. informace).

Rozhodnutí nadřízených orgánů o stížnostech dle ustanovení § 16a odst. 6 písm. a) zákona č. 106/1999 Sb., jimiž se postupy povinných subjektů při vyřizování žádostí o informace potvrzují, nejsou v současné době judikaturou správních soudů považována za rozhodnutí ve smyslu zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, tedy rozhodnutí relevantně napadnutelná správní žalobou podle ustanovení § 65 a násl. soudního řádu správního.

Z toho jasně plyne, **že tato rozhodnutí nelze dále přezkoumávat ve smyslu ustanovení § 94 a násl. správního řádu, ani ve smyslu ustanovení § 16b zákona č. 106/1999 Sb., protože se nejedná o definitivní (meritorní) rozhodnutí o žádosti o poskytnutí informace.**

O co možno toto tvrzení odborně opřít?

Představený právní názor verifikuje především rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 11. 2018, č. j. 5 As 18/2017-40 : *„Potvrzení postupu povinného subjektu dle § 16a odst. 6 písm. a) zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, vydané na základě stížnosti dle § 16a odst. 1 písm. b) téhož zákona není rozhodnutím o žádosti o poskytnutí informace; **žadatel o informaci se může bránit vůči povinnému subjektu nečinnostní žalobou podle § 79 odst. 1 s. ř. s.**“*

Nota bene k obdobnému jednoznačnému závěru dochází i Metodické doporučení Ministerstva vnitra k aplikaci vybraných procesních ustanovení zákona č. 106/1999 Sb., po novele provedené zákonem č. 111/2019 Sb., ve kterém se uvádí, pakliže se mluví v souvislosti s přezkumem o nezákonném odepření informací, možno usuzovat, že přezkumu budou podléhat pouze rozhodnutí o odvolání podle ustanovení § 16 zákona č. 106/1999 Sb., neboť výhradně jimi může nadřízený orgán řešit odepření informace[4].

Pro vyšší informační komplexnost na závěr dodejme, že rozhodnutí o „info-stížnosti“ je de facto obdobou usnesení o ochraně před nečinností podle § 80 odst. 4 správního řádu, jež rovněž nepodléhají přezkumu podle § 94 a násl. správního řádu[5].

Závěrem

Jak jsme již vysvětlili výše, předmětná „rozhodnutí“ nadřízených orgánů o stížnostech podle ustanovení § 16a odst. 6 písm. a) zákona č. 106/1999 Sb., de lege lata nemožno dále přezkoumávat ve smyslu ustanovení § 94 a násl. správního řádu, ani ve smyslu ustanovení § 16b zákona č. 106/1999 Sb., protože se nejedná o definitivní (meritorní) rozhodnutí o žádosti o poskytnutí informace.

Aktuální interpretační a následnou aplikační praxi v této oblasti možno pokládat za správnou[6], stávající právní úprava řízení o vyřizování žádostí o informace poskytuje celou řadu jiných garancí správného postupu a případné zavádění další *„pomyslné kontrolní info-brzdy“* pokládá autor tohoto článku za nadbytečné.

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.
VŠ pedagog a právník,
lektor pro TSM od roku 2006



Nejbližší kurzy s lektorem:

Právní úprava svobodného přístupu k informacím ve vztahu k veřejné správě ČR

22. 3. 2022 online kurz

[1] *KOLMAN P. Právo na informace, Brno, Masarykova univerzita, 2010, str. 20, ISBN 978-80-210-5135-5*
[2] *PAVLÍČEK, V. a kol. Ústavní právo a státověda, II. díl, Ústavní právo České republiky, Část 2. Praha: Linde, 2004, str. 142, ISBN 80-7201-472-2.*
[3] *Resp. jedním z nich, autor se rozhodně neřadí k právníkům, pro které je (ne)poskytování informací absolutní alfou a omegou činnosti veřejné správy.*
[4] *Autor: Odbor veřejné správy, dozoru a kontroly ve spolupráci s odborem legislativy a koordinace předpisů Ministerstva vnitra ČR*
[5] *Ustanovení § 94 odst. 3 správního řádu: Samostatně lze v přezkumném řízení přezkoumávat pouze usnesení o odložení věci (§ 43) a usnesení o zastavení řízení (§ 66). Ostatní usnesení lze přezkoumávat až spolu s rozhodnutím ve věci, popřípadě s jiným rozhodnutím, jehož vydání předcházela, a jedině tehdy, může-li to mít význam pro soulad rozhodnutí ve věci nebo jiného rozhodnutí s právními předpisy anebo pro náhradu škody.*
[6] *A dle názoru autora určitě nikoliv protiústavní.*

Diskuse o mzdě nemusí být tabu



Ing. Alexandra Lemerová

Nadšeně blahopřejeme vítěznému kandidátovi, který úspěšně absolvoval náročné, mnoha kolové výběrové řízení. Pozice byla složitá, jak z pohledu požadavků na kandidáty, tak i lokality a dostupnosti vhodných kandidátů. Zapojili jsme technické pohovory i psychodiagnostické nástroje, abychom zvažovali pouze ty kandidáty, kteří jsou odborně zdatní a zároveň osobnostně rezonují s hodnotami firmy. Vítězný kandidát ale pracovní nabídku nepřijal. Proč? Neshoda ve finančním ohodnocení.

Kandidátovo finanční očekávání jsme našemu klientovi představovali na začátku výběrového řízení. Už tehdy bylo o něco vyšší než předpokládaný rozpočet na pozici, i tak byl ale kandidát pozván na pohovor. Později se ukázalo, že v průběhu mnoha interview s kandidátem nikdo jeho finanční požadavky neřešil.

Nedávno jsme si na LinkedIn udělali malou anketu – „Kdy ve výběrovém řízení začít mluvit o mzdě?" Do ankety se zapojilo skoro sto respondentů a pouze zlomek z nich očekává diskuzi o mzdě až v momentě, co je vybrán vítězný kandidátem. Většina očekává diskusi o mzdě hned na prvním pohovoru. Za ideální by považovali mít nabízenou mzdu uvedenou v rámci popisu nabízené pracovní pozice.

Nejenom z našich zkušeností, ale i z diskuse pod anketou se potvrzuje, že toto pořád není běžnou praxí. Příběh s naším klientem není ojedinělý. V diskuzi nás zaujal příběh manažera z oblasti marketingu, v jehož zaměstnání HR dlouhodobě neumělo najít vhodné kandidáty:

"Zrovna nedávno jsem přebral nábor programátorů - HR selhalo, tak to zkusí marketing. Hned na úvod jsem si udělal průzkum v cílové skupině a mimo jiné jsem se ptal, jak to vidí s platem. Odpověď byla jasná: 73% dotazovaných uvedlo, že ani nehne prstem (ani nepošle reakci) na nabídku pozice, kde není uvedeno alespoň rozmezí finanční odměny. Byl to boj na několik týdnů prosadit zveřejnění v nabídce (firmám se do toho pochopitelně nechce), ale povedlo se to prosadit. A výsledek? Do měsíce pět kandidátů z nichž dva se podařilo najmout."

Ve většině zemí západní Evropy je dnes samozřejmostí, že v rámci představení pozice kandidátovi je uvedena i informace o nabízené mzdě, případně její možné rozpětí dle seniority a zkušeností každého kandidáta.

Například i na Slovensku musí být ze zákona u každého pracovního inzerátu uvedena nabízená mzda. U nás je tato diskuze stále citlivé téma, nicméně zodpovědnost nemůže ležet pouze na kandidátech. Ti se můžou obávat, že jejich finanční očekávání sníží jejich šance úspěchu, nebo se do výběrového řízení vůbec nepřihlásí, protože neznají mzdu a benefity, které firma nabízí. Je zaručené, že kandidáti ocení otevřenou komunikaci hned od začátku.

V případě, že na výběru vhodného kandidáta spolupracujete s personální agenturu, je potřeba si jednoznačně vyjasnit, jaké informace a kdy může agentura kandidátům poskytnout. Určitě si vyjasněte, zda je prostor k jednání, případně za jakých podmínek. Důležité je si také vyjasnit, kdo a kdy bude s kandidátem řešit podmínky pracovní smlouvy včetně finančního ohodnocení. Když už na začátku víte, že finanční očekávání kandidáta jsou vyšší než jsou naše možnosti, otevřeně (a neprodleně) to s kandidátem komunikujte. Nespoléhejte se, že ho v průběhu výběrového řízení přesvědčíte.

Nového zaměstnance si nevybírá jenom firma, ale i kandidát sám zvažuje, kdo bude jeho novým zaměstnavatelem. Pracovní náplň, perspektiva zaměstnání, dobrý kolektiv, inspirující šéf nebo renomé zaměstnavatele hrají důležitou roli v rozhodování kandidátů, zda vaši pracovní nabídku přijmout. To ale neodporuje tomu, že každý chce za svojí práci odpovídající odměnu. Peníze jsou velkým motivačním faktorem.

Nebojme se o nich otevřeně mluvit.

Ing. Alexandra Lemerová
majitelka personální agentury
Talent Acquisition,
Recruitment Consulting, Mentoring



Hledáte posilu do vašeho týmu?

personal Connect

Máte malou odezvu na inzeráty?

Trvá vám dlouho najít vhodného kandidáta?

Jste zavalení prací?

Využijte našich zkušeností! Kontaktujte nás na:

+420 773 682 101
contactus@personalconnect.cz
www.personalconnect.cz

Uspořte ve Vaší firmě díky modernímu docházkovému systému



V dnešní době, kdy se ve firmách řeší jakákoliv úspora se často zapomíná na agendu spojenou s evidencí pracovní doby a s ní spojenou přípravou podkladů pro mzdy. Přitom právě zastaralý docházkový systém, který není schopen pokrýt neustále se měnící potřeby vaší firmy, může zbytečně navyšovat náklady celkem ve třech oblastech. V první řadě jsou to náklady na administrativu, sledování a vyhodnocování docházky, druhou oblastí jsou náklady na samotné účetnictví a v neposlední řadě samozřejmě mzdové náklady na nedochvilné zaměstnance. Pojďme se společně podívat na to, jak vám s těmito úsporami může pomoci jednoduchý přechod na nový docházkový systém.

„Zastaralé docházkové systémy totiž trpí různými nedostatky, které vaši firmu stojí zbytečné peníze. Přitom existuje jednoduchý způsob, jak tento problém elegantně vyřešit“, říká Michal Hochman, CEO Alveno.

Moderní docházkový systém ušetří peníze i čas

V současné době není překvapením, že trend v evidenci docházky je vzdálený přístup a bezpečné uložení dat na cloudu. Evidenci pracovní doby tak zvládnete snadno na dálku, přes jakékoliv zařízení připojené k internetu. Bez problému tak zaznamenáte práci zaměstnance na home office, ale i zaměstnance v terénu, u něhož si jednoduše ověříte polohu přes GPS v mobilním telefonu.

Díky moderním docházkovým systémům tak jednoduše reportujete docházku, připravíte si přehled směn, dovolených i nárok na stravenky. Administrativní zátěž tak v mnoha případech spadne i na polovinu oproti použití klasického systému evidence docházky.

Cloudový docházkový systém přináší úsporu nejen firmám, ale i samotným zaměstnancům. Každý zaměstnanec si může například sám zažádat o dovolenou. Pokud máte nastaveno oprávnění na míru vaší firemní struktuře, tak se následně žádost dostane ke kompetentní osobě, zobrazí si ji přehledně v kalendáři, aniž by bylo nutné domlouvat si osobní schůzku a snadno dovolenou schválit.

„Často se potkáváme s obavou o data uživatelů. Ruku na srdce, určitě do zabezpečení Vašeho serveru neinvestujete tolik finančních prostředků, jako renomovaní poskytovatelé těchto řešení. Cloudové řešení je jedno z nejbezpečnějších forem uložení dat.“, dodává Michal Hochman, CEO Alveno.

Další výhodou docházkových systémů je, že využívají čtečky čipů a vyspělé biometrické čtečky, jejichž citlivé snímače zaručují spolehlivou identifikaci. Díky přesné a rychlé evidenci příchodů vašich zaměstnanců na pracoviště, jejich odchodů i pauz, můžete měřit odpracovaný čas s vysokou přesností. Data o odpracované době pak snadno zpracujete a vytvoříte z nich podklady pro výplaty, do účetního systému je totiž jednoduše vyexportujete na pár kliknutí.

Díky takto přesné evidenci pracovní doby máte ihned k dispozici podrobný přehled o pauzách a včasných příchodech a odchodech. Získáte tak přesnější podklady pro zpracování mezd a vašim zaměstnancům tak zaplatíte za čas, který skutečně strávili v práci. Možná si řeknete, že nějaká ta minuta pauzy navíc je nepodstatná, ale časté odchody zaměstnanců na kuřácké pauzy, kávy nebo svačiny, každodenně zaberou i několik desítek minut nad rámec běžné pauzy na oběd. Vynásobíte-li si tyto minuty počtem zaměstnanců, možná budete překvapeni.

„Personalisté z řad našich zákazníků šetří desítky hodin měsíčně díky efektivnější práci s docházkovým systémem. Když si spočítáte náklady na personalistu v podobě promrhaných hodin s administrativou bez docházkového systému a k těm přičtete průměrné pozdní příchody a prostoje způsobené neevidovanými pauzami, zjistíte, že finanční úspora se pohybuje v řádech vyšších desítek až stovek tisíc korun i s odvody“, dodává Michal Hochman, CEO docházkového systému Alveno.

Michal Hochman
CEO docházkového systému Alveno



Alveno®

Ještě jednou ke mzdovému výměru



Mgr. Marek Němeček

Mzda je peněžité plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za práci, kterou pro něj zaměstnanec koná. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce") obsahuje tři základní koncepce právního důvodu, na základě kterého je mzda zaměstnanci poskytována. Mzdu je i) možné sjednat ve smlouvě (kolektivní, pracovní nebo jiné), ii) zaměstnavatel ji může jednostranně stanovit vnitřním předpisem nebo iii) individuálně určit mzdovým výměrem. Z terminologického hlediska je proto třeba v pracovním právu vždy dbát na to, zda hovoříme o mzdě sjednané, stanovené nebo určené, neboť právě tento pojem vždy determinuje konkrétní právní základ, na základě kterého je mzda poskytována.

Zaměříme-li se na mzdový výměr, pak v tomto případě je mzda jednostranně určena zaměstnavatelem. Mzdový výměr se v praxi těší oblibě především na straně zaměstnavatelů, neboť určení mzdy ve mzdovém výměru umožňuje zaměstnavateli, aby mzdu zaměstnance dle svého uvážení jednostranně, tj. bez jakéhokoliv souhlasu zaměstnance, měnil[1]. Limitem takového postupu zaměstnavatele je skutečnost, že zaměstnanec má právo znát podmínky, za nichž má pro zaměstnavatele konat práci. To se konkrétně promítá do ust. § 113 odst. 3 zákoníku práce, dle kterého určení[2] mzdy musí vždy předcházet výkonu práce. Nelze proto jednostranně změnit mzdu určenou mzdovým výměrem se zpětnými účinky.

Mzdový výměr jako součást smlouvy

V praxi bylo vždy hojně diskutovanou otázkou, zda může zaměstnavatel některým svým jednáním nevědomky založit situaci, kdy se sice domnívá, že zaměstnavateli může určovat mzdu jednostranně změnou mzdového výměru, avšak ve skutečnosti k tomu potřebuje souhlas zaměstnance. V tomto ohledu se pak odborná veřejnost[3] vždy shodovala na tom, že k takovému pochybení zaměstnavatele může dojít za situace, kdy zaměstnavatel v pracovní smlouvě uvede, že „mzdový výměr je nedílnou součástí smlouvy". Je-li totiž nějaké ujednání součástí smlouvy, může být měněno pouze dohodou smluvních stran a nikoliv jednostranně.

Zajímavým se v této otázce jeví rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 21. září 2016, č.j. 62 Co 247/2016-136[4]. V této věci si zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednali, že mzda bude stanovena „platovým výměrem, který je přílohou a nedílnou součástí smlouvy" a „v případě změny mzdy obdrží zaměstnanec nový platový výměr, který nahradí platební výměr předcházející". Pracovní smlouva pak obsahovala, dá se říci, standardní ujednání, dle kterého mohla být měněna pouze písemně formou dodatků podepsaných oběma stranami. Městský soud v Praze pak svým rozsudkem potvrdil právní závěry Obvodního soudu pro Prahu 4, který uzavřel, že pracovní smlouva jednoznačně dovozovala oprávnění zaměstnavatele stanovit výši mzdy novým mzdovým výměrem, a to bez ohledu na vůli zaměstnance. Text pracovní smlouvy měl být v tomto směru jasný a srozumitelný a nepřipouštěl jiný výklad. To, že byl mzdový výměr označen jako nedílná součást pracovní smlouvy, na významu ujednání stran dle názoru soudu nic neměnilo; znamenalo pouze to, že nový mzdový výměr se opět stane nedílnou součástí pracovní smlouvy, který nahradí mzdový výměr předchozí. Obecné ujednání závěrečných ustanovení pracovní smlouvy o tom, že smlouvu lze měnit jen dodatky, nemůže znamenat, že by mzdový výměr bylo možné měnit jen dodatkem. Konečně pak soudy uzavřely, že mzdový výměr je ze své podstaty jednostranným úkonem. Tento závěr Obvodního soudu pro Prahu 4, resp. Městského soudu v Praze, je pak pro praxi zajímavý zejména s ohledem k tomu, že se odvolává na zjevnou povahu mzdového výměru. Tato pak dle uvedených soudů nemůže být „narušena" ani tím, že mzdový výměr označíme za součást smlouvy. Bude proto zajímavé sledovat, zda se v budoucnu touto otázkou budou zabývat i vyšší soudy a dočkáme se v této souvislosti například „sbírkového judikátu" v obdobném duchu, který by byl v rozporu s tím, co právní doktrína považovala za samozřejmé.

Stejné plnění z více právních důvodů

Zaměstnavatelé by se také měli věnovat tomu, zda nevytvořili situaci, která by na základě různých titulů přiznávala zaměstnanci více stejných práv (například příplatek za odpolední směnu sjednaný jednak v kolektivní smlouvě a jednak určený ve mzdovém výměru). Pokud vznikne zaměstnanci mzdové, platové nebo ostatní právo na totéž plnění jako ze mzdového výměru i ze smlouvy nebo vnitřního předpisu, náleží zaměstnanci právo na totéž plnění pouze jednou. Rozhodnutí, o které konkrétní právo se jedná, náleží zaměstnanci. V případě absence jeho projevu vůle je tímto právem právo na nejvyšší plnění stejného druhu.

Podpis zaměstnance na mzdovém výměru

Další typickou otázkou v souvislosti se mzdovým výměrem je, jaké právní účinky vyvolává podpis zaměstnance na mzdovém výměru. Zaměstnanci se totiž často domnívají, že pakliže jednou mzdový výměr podepsali, je třeba pro jeho změnu jejich souhlas. I tento výklad je však mylný, neboť podpis zaměstnance na mzdovém výměru je sám

[1] Nesmí však postupovat diskriminačně a jednat v rozporu se zásadou rovného odměňování. Za stejnou práci má náležet stejná odměna.

[2] Shodně pak platí i pro sjednání a stanovení mzdy.

[3] Lze poukázat např. na zprávu o šetření Veřejného ochránce práv JUDr. Pavla Varvařovského ze dne 25. 6. 2012, sp. zn. 6167/2011/VOP/EHŠ

[4] Předesíláme, že dovolání zaměstnance Nejvyšší soud usnesením ze dne 16. června 2017 č. j. 21 Cdo 1718/2017-181 odmítl, úspěšná pak nebyla ani ústavní stížnost proti tomuto usnesení, která byla odmítnuta usnesením ze dne 12. 6. 2018 ve věci sp. zn. III.ÚS 2862/17 ze dne 12. 6. 2018.

o sobě toliko vyjádřením seznámení se s jeho obsahem, nikoli souhlasem. Z pohledu zaměstnavatele je pak podpis zaměstnance na mzdovém výměru stěžejní k unesení důkazního břemene o tom, že zaměstnance před započetím výkonu práce seznámil se mzdovými podmínkami.

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci doručuje mzdový výměr na pracovišti a zaměstnanec jej odmítne převzít, pak v takovém případě doručení zmařil výlučně zaměstnanec. Právním následkem je, že písemnost se považuje za doručenou v souladu s ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavateli však doporučujeme, aby na důkazní břemeno pamatoval i v tomto případě a alespoň od dvou různých svědků si nechal písemně potvrdit, že zaměstnanec odmítl nový mzdový výměr převzít.

Závěr

Účelem tohoto příspěvku bylo především upozornit zaměstnavatele na některé otázky, které jsou z pohledu zaměstnavatelů důvodem pro jednostranné určení mzdy, jakož i úskalí s nimi spojená. Do budoucna se pak jeví zajímavým zejména to, zda se bude judikatura v případě, že je „mzdový výměr nedílnou součástí smlouvy“, odvolávat na zjevnou jednostrannou povahu mzdového výměru a možnost změny jeho obsahu zaměstnavatelem.

Mgr. Marek Němeček
advokátní koncipient
AK Valíček & Valíčková

Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

Omyly kolem posuzování pravidelného pracoviště



JUDr. Marie Salačová

Otázka sjednávání pravidelného pracoviště do pracovních smluv zaměstnanců je stále zahalena množstvím problémů a nejasností.

Přesně dohodnuté pravidelné pracoviště v pracovní smlouvě zaměstnance však představuje tzv. podstatnou náležitost pracovní smlouvy ve smyslu § 34 odst.1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, bez které je pracovní smlouva neplatná.

Sjednávané pravidelné pracoviště do pracovní smlouvy zaměstnance by mělo být formulováno velmi pečlivě a přesně, aby nemohlo docházet k nejasnostem při výplatě cestovních náhrad zaměstnanců při jejich pracovních cestách. Praxe ukázala, že se projevily výrazné chyby při aplikaci ve státní správě, např. mezi městskými částmi Prahy – velmi často autoři vnitřních směrnic jednotlivých městských částí nepřesně uplatňovali důležité pojmy a často i jejich obsah.

V mnohých úpravách je uvedeno, že pro účely cestovních náhrad je pravidelným pracovištěm úřad určité městské části Prahy. Nesmyslně se uvádí místo nástupu i ukončení pracovní cesty s tím, že je to místo pravidelného výkonu práce, jehož povaha vyplývá z podmínek práce pro zaměstnavatele, pracovní smlouvy nebo jmenování do funkce. Takovéto a obdobné formulace jsou pro aplikaci zákoníku práce zcela nepřijatelné.

Pro poskytování cestovních náhrad je rozhodující přesně formulované místo výkonu práce, které protože bude vymezeno buď jako název obce (tj. Praha) nebo přesnou adresou, bude současně pravidelným pracovištěm a musí být uvedeno v pracovní smlouvě zaměstnance (protože se jedná o tzv. podstatnou náležitost pracovní smlouvy, bez které by byla pracovní smlouva neplatná).

Prakticky to znamená následující :

- jestliže budou mít zaměstnanci ve své pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce a pravidelné pracoviště Prahu (tj. se rozumí celé katastrální území Prahy), pak pokud tito zaměstnanci budou plnit pracovní úkoly po Praze, nikdy nebudou na pracovní cestě (budou vždy na pravidelném pracovišti) a nebudou mít nárok na cestovní náhrady;

- jestliže však budou mít zaměstnanci ve své pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce a pravidelné pracoviště přesnou adresou např. sídlo městské části, pak budou tito zaměstnanci, pokud budou plnit pracovní úkoly mimo předmětnou adresu (tj. místo výkonu práce a pravidelné pracoviště), budou na pracovní cestě v obci sjednaného místa výkonu práce a pravidelného pracoviště a budou jim při splnění v zákoníku práce stanovených podmínek náležet náhrady cestovních výdajů.

Jiné řešení není možné, protože by bylo v rozporu se zákoníkem práce.

JUDr. Marie Salačová
specialistka s dlouholetou praxí,
autorka odborných publikací

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Cestovní náhrady

24. 1. 2022 Praha
27. 1. 2022 Brno

HR COLUMN SLOUPEK





Mgr. Nikola Konvalinová

lektorka angličtiny a HR profesionálka, zaměřuje se také na angličtinu pro HR

Termination of employment

Possibilities to terminate employment are the following:

a. by mutual agreement of both parties

b. by notice of termination (given by an employer = dismissal; or by an employee = resignation)
The employer may give the employee a notice of termination only for one of the reasons stated in the Labour Code. The employment will then come to an end after the notice period, which must be at least two months. In specified cases, the employee is entitled to severance pay.

c. by immediate termination

The employer may immediately terminate employment (=summarily dismiss the employee), if the employee has been sentenced for a wilful criminal offence to unconditional imprisonment or has breached his work obligations in an especially gross manner.

The employee may immediately terminate employment (= immediately resign), if he/she has been found unable to perform work any longer without a serious threat to his/her health and the employer has not transferred the employee to other suitable work; or if the employer owes the employee salary or a part of salary.

d. by termination within the probationary period (called resignation in probationary period, if given by the employee).

Rozvázání pracovního poměru

Možnosti rozvázání pracovního poměru jsou následující:

a. vzájemnou dohodou obou stran

b. výpovědí (ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnance)
Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze pro jeden z důvodů uvedených v Zákoníku práce. Pracovní poměr pak skončí s koncem výpovědní doby, která musí být alespoň dva měsíce. Ve specifikovaných případech má zaměstnanec nárok na odstupné.

c. okamžitým zrušením pracovního poměru

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, pokud byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný kriminální čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, nebo porušil pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud bylo shledáno, že nemůže dále vykonávat práci bez vážného ohrožení zdraví, a zaměstnavatel jej nepřevedl na vhodnou práci; či pokud mu zaměstnavatel dluží mzdu/plat či část mzdy/platu.

d. zrušením pracovního poměru ve zkušební době.

Translate the following sentences/ Přeložte následující věty.

1. The employer and employee agreed to prolong the notice period by one month.
2. If the employment lasted less than one year, the employee is entitled to severance pay amounting to once his/her average monthly earnings.
3. The employee submitted his letter of resignation at the HR department.
4. The employee was terminated by notice for redundancy.

SOLUTION/ŘEŠENÍ:
1. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli na prodloužení výpovědní doby o jeden měsíc.
2. Pokud zaměstnanecký poměr trval méně než rok, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku.
3. Zaměstnanec podal výpověď na HR oddělení.
4. Zaměstnanec byl propuštěn pro nadbytečnost.

MILOSTIVÉ LÉTO: CESTA, JAK SE MOHOU ZAMĚSTNANCI DOSTAT Z TĚŽKÝCH DLUHŮ A EXEKUCÍ

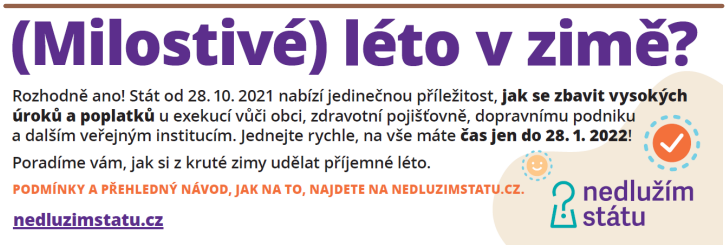
V Česku je více než **tři čtvrtě milionu lidí v exekuci**, tedy **každý dvanáctý dospělý.** Celkem tito lidé čelí více než **5 milionům exekučních řízení**, protože drtivá většina z nich jich má více současně. Exekuce tedy nejsou okrajovým problémem nebo záležitostí specifické skupiny lidí. V dluhové pasti se bohužel může ocitnout kdokoliv z nás a příčiny toho, proč se tak děje, musíme hledat také v nefunkčním systému a neférové praxi. Na druhou stranu se ale nyní objevila **výjimečná příležitost**, která dlužníkům nabízí pomocnou ruku, jak své exekuce začít řešit. A tou je akce **Milostivé léto**. Ta v případě paní Marie, která dluží na 3 pokutách z MHD téměř 60 000 Kč, znamená, že stát ji může při splnění jednoduchých podmínek prominout 54 000 Kč.

Gabriela Vondrušová
výkonná manažerka

INSTITUT PREVENCE A ŘEŠENÍ PŘEDLUŽENÍ

www.institut-predluzeni.cz
nedluzimstatu.cz/milostive-leto





Dluhy vůči státu, obci či jejich organizacím

Exekuce na zdravotním pojištění, exekuce za nájemné u obecních či městských bytů, nezaplacené poplatky vůči obci, pokuty za jízdu načerno v MHD, regulační poplatky u lékaře nebo dluhy na energiích u společností se státní účastí. To všechno jsou dluhy, které spadají ke státu, obci nebo jejich organizacím a se kterými se může potýkat nejeden dlužník. Právě teď si může díky akci Milostivé léto, kterou v létě roku 2021 schválili poslanci, zažádat odpuštění vysokých exekučních poplatků, sankcí a úroků, které navýšily původní dluh, a komplikují tak jeho splácení. Tato možnost trvá do **28. ledna 2022.** *Pozor, jen do 28. 1. 2022!*

59 % zaměstnanců, kteří se potýkají s finančními potížemi, uvedlo, že jim tyto starosti brání v podávání nejlepšího možného výkonu.

I když se to na první pohled nemusí zdát, složitá finanční situace a exekuce se zdaleka netýkají jen soukromého života každého dlužníka. Naopak mají výrazný přesah i do dalších oblastí společenského života, a tedy i do pracovní sféry, kde trávíme podstatnou část svého života. Z výzkumů vyplývá, že 89 % firem ztrácí produktivitu kvůli finančním potížím svých zaměstnancům a 59 % zaměstnanců, kteří jsou ve finančních potížích, zase uvádí, že jim tyto starosti brání v podávání nejlepšího možného výkonu. Vidíme tedy, že se tyto problémy dotýkají skutečně velké skupiny lidí i firem. Role zaměstnavatelů je proto při řešení dluhů a exekucí zaměstnanců opravdu významná. Navíc přináší ve stejný moment pozitivní dopady jak pro jednotlivce, tak právě i pro firmu.

Tři, dva, jedna... teď

Vzhledem k faktu, že akce Milostivé léto trvá pouze do 28. ledna 2022 a je potřeba splnit podmínky pro její využití, není moc času nazbyt. Cest, kterými se jako zaměstnavatel můžete vydat, je hned několik. První z nich je samotné šíření informace o akci Milostivé léto ve Vaší firmě. Všechny informace včetně podmínek Milostivého léta a propagačních materiálů najdete např. na **nedluzimstatu.cz/milostive-leto**. A protože mzdová účtárna má vždy přehled o tom, kteří zaměstnanci se s exekucemi potýkají, můžete se spojit i s ní a následně oslovit dané zaměstnance s nabídkou pomoci s řešením jejich situace. Ve zkratce se jedná o naplnění tří jednoduchých kroků - zaslání doporučeného dopisu exekutorovi s žádostí o vyčíslení přesné výše původního dluhu bez úroků a nákladů, následně jeho zaplacení spolu s poplatkem 908 Kč na náklady exekutora a ověření, že vše proběhlo v pořádku. To vše se musí stát nejpozději do 28. 1. 2022. Tím dojde k odpuštění exekučních poplatků, sankcí a úroků. Podrobný návod, jak postupovat, a vzor dopisu exekutorovi je ke stažení na webu **Nedlužím státu.**

MILOSTIVÉ LÉTO: CESTA, JAK SE MOHOU ZAMĚSTNANCI DOSTAT Z TĚŽKÝCH DLUHŮ A EXEKUCÍ

Ukažme si to již na zmiňovaném příkladu paní **Marie, která nezaplatila 3 pokuty za jízdu načerno v MHD** a čelí tak **3 exekucím**, jejichž celková výše vystoupala z původních 3 000 Kč na skoro 60 000 Kč. Pokud tedy teď splatí 3 x 1 000 Kč a k tomu 3 x 908 Kč, což je necelých 6 000 Kč, stát ji promine více než 54 000 Kč.

V případě, že je jistina vyšší, může být významnou pomocí ze strany zaměstnavatele i bezúročná půjčka, kterou by zaměstnanec jinak neměl možnost pokrýt.

Pomoc až pro 300 tisíc lidí

Akce **Milostivé léto může pomoct až 300 tisícům lidí**, kteří aktuálně čelí exekucím splňujícím podmínky akce. K iniciativě se připojila také řada soukromých subjektů s individuálním řešení pro klienty. Některé z nich dokonce zřídily speciální helplinky. Najdeme mezi nimi například i některé české banky, jako jsou Komerční banka, Česká spořitelna, Air bank nebo Moneta. Kromě pomoci na webu Nedlužím státu realizované Institutem prevence a řešení předlužení se můžete obrátit také na řadu dalších neziskových organizací, které pomoc s Milostivým létem nabízí, například organizace Člověk v tísni, Rubikon centrum a další.

Snížení administrativní zátěže i nákladů

Pomoc zaměstnancům v dluzích a exekucích přináší firmám jasně pojmenovatelné benefity. Samotné snížení počtu exekucí u zaměstnanců úměrně snižuje administrativní zátěž mzdové účtárny. Má také dopad na míru absencí a fluktuaci, zvyšuje soustředěnost v práci a lepší životní situace znamená také vyšší motivaci k lepšímu pracovnímu výkonu. A právě v tento moment, kdy probíhá akce Milostivé léto, se otevírá jedinečná možnost, jak zaměstnancům z dluhů a tíživé situace pomoci rychleji, než je to obvykle možné.



Jak firmy komunikují a motivují zaměstnance?

HR News

Stejně rychle jako se udál přechod z kanceláří na home office v březnu 2020, tak se opačně děje v současné době. Je otázkou, jak se firmy vypořádají s konceptem hybridní práce, tedy s kombinací práce z domova a vzdálených kanceláří. V následujícím HR průzkumu jsme se společností ptali na to, jaké nástroje aktuálně využívají ke komunikaci uvnitř firmy, jak se jim daří udržet motivaci zaměstnanců nebo které výzvy můžeme čekat v blízkých měsících z pohledu řízení lidí a po opadnutí pandemie.



Michal Jurka, President & CEO, Skanska Central Europe

Michal Jurka, President & CEO společnosti Skanska Central Europe za bezprostřední výzvy pro nadcházející měsíce z pohledu řízení lidí považuje výzvy spojené s pandemií – přístup k očkovaným / neočkovaným zaměstnancům. A z dlouhodobého hlediska jde především o harmonizaci procesů, organizace a podmínek odměňování. Požadavky managementu na vzdělávání zaměstnanců se nadále budou vyvíjet, a to na základě inovací, technologií a změn na trhu. Pandemické situace přinesla nové požadavky v oblasti vzdálené spolupráce a s ní spojenými technologiemi.

Podle Evy Hejlové, výkonné ředitelky PMF, organizace, která sdružuje největší komunitu HR profesionálů v České republice, je z rozhovorů se členy patrné, že návrat zaměstnanců do práce je pro firmy skutečně velmi aktuální téma. Z různých studií vyplývá, že většině zaměstnanců by vyhovoval hybridní model práce, tedy 2 nebo 3 dny práce z domova a zbytek týdne v kanceláři. Přičemž tento model a tím i větší flexibilitu požadují nejen IT nebo administrativní profese, ale i zaměstnanci, kteří pracují manuálně nebo ti, jejichž součástí práce je styk se zákazníky.

Bude tedy nutné, aby zaměstnavatelé dokázali nalézt ten správný model, který bude vyhovovat jak jejich byznysu, tak zaměstnancům. Z průzkumů totiž vyplývá i to, že možnost flexibility bude jedním z velkých motivátorů nejen při získávání nových, ale i udržení stávajících zaměstnanců, zvlášť v době jejich nedostatku.

Budoucí výzvou pro vedení firem tak bude zaměření na zaměstnance, na jejich motivaci, na získávání a rozvoj talentů, digitalizaci procesů a také nová organizace práce. Díky většímu využívání robotizace, digitalizace a případně outsourcingu administrativy tak budou mít i personalisté možnost většího zaměření na pomoc managementu při řešení strategických otázek, které před námi v oblasti HR jsou.



Eva Hejlová, výkonná ředitelka, People Management Forum

KOMUNIKACE MANAŽERŮ A TÝMŮ NA DÁLKU



Jan Barták, Country Manager, Amadeus Czech Republic and Slovakia

„Práce z domova přispěla k nastavení nového způsobu komunikace, který bych nazval kaskádovým. Jsou témata, o kterých pravidelně komunikuje nejvyšší vedení společnosti a jsou témata, která jsou relevantní pro diskusi uvnitř expertních týmů nebo v konkrétní geografické lokalitě," zmiňuje Jan Barták, Country Manager (Amadeus Czech Republic and Slovakia).

Dle jeho názoru se nosným pilířem pro interní komunikaci stala platforma Microsoft Teams, přičemž každý zaměstnanec má navíc možnost diskutovat „one to one" se svým přímým nadřízeným. Podařilo se to tak díky online callům zachovat i během práce na dálku. Důležité je dle něj zajistit otevřenou obousměrnou komunikaci, jak od vedení firmy k zaměstnancům, tak i všem řadovým pracovníkům tak, aby mohli vyjádřit svůj názor, připomínku v rámci svého nejužšího týmu i přímému nadřízenému.

A jaká je role HR při nastavení interní komunikace? „HR je partnerem jak pro zaměstnance tak i vedení firmy, proto by se mělo starat o nastavení efektivní komunikace na všech úrovních řízení," říká Jan Barták.
Z výše uvedených vyjádření je zřejmé, jakému tlaku jsou aktuálně vystavovány HR týmy napříč celým průmyslem.

Bezprecedentní situace vyžaduje maximální nasazení pro strategické HR a personalisté vítají odlehčení v podobě outsourcingu administrativních procesů.

Pohled z druhé strany nabízí Pavla Pulchart, Business Development Manager společnosti ASIANA, kteří jsou dodavateli komplexního servisu pro korporace.

„Osobně se vyhýbám srovnávání aktuálního stavu s rokem 2019", tvrdí Pavla Pulchart, Business Development Manager společnosti ASIANA.

„Porovnávání veličin za naprosto odlišné situace nám nic nového neprozradí. Zajímavější je sledovat dlouhodobé trendy trhu, které pandemie nezměnila, ale naopak urychlila. Část firemní administrativy klientů se přesunula do našich řad a tím se přirozeně rozšířilo portfolio čerpaných služeb. Zajímavé například je, že během prvního roku zařazení nákupu vzdělávacích služeb do naši produktové řady se školení stala druhou nejprodávanější položkou hned po letenkách. Sami jsme tomu nemohli uvěřit. Výstupy statistik jsou ale jasné. Stejně jako požadavky korporací mít jednoho spolehlivého partnera pro nákup služeb napříč několika segmenty."



Pavla Pulchart, Business Development Manager ASIANA

Nástroj pro komunikaci na dálku se v podobě Teamsů stal ve firmách velmi oblíbeným. Využívali jej i ve společnosti Letuška.cz. Její CTO Rostislav Litvin říká, že firma byla na přechod do virtuálního stylu fungování poměrně dobře připravena, jelikož řada oddělení používala podobné nástroje i před pandemií.



Rostislav Litvin, CTO, Letuška.cz.

„Z pohledu IT pandemie řadu našich projektů urychlila a zároveň nám dala příležitost přepracovat některé procesy, do kterých bylo za běžného provozu problematické sáhnout," doplňuje Litvin.

S další formou přišli také ve společnosti Albert. „Jako novinku jsme zavedli online páteční newsletter, který shrnuje aktuální události ve společnosti. Všechna původně prezenční setkávání (třeba vedení se zaměstnanci, které nazýváme „Setkání na kus řeči") jsme také převedli do online," sděluje Ctirad Nedbálek, VP Human Resources (Albert ČR).

UDRŽENÍ MOTIVACE VE VZDÁLENÝCH TÝMECH

Motivace vzdálených týmů je podle Jana Bartáka novodobou výzvou. Každý se musí cítit součástí týmu a vědět, co se od něho očekává. Důležité je dle jeho názoru neopomíjet měkká konverzační témata, pro ně je prostor na úvod pravidelného meetingu nebo čas od času zorganizujeme pro vzdálený tým neformální virtuální kávu, kde se vždy rozproudí živá diskuse.



Slavomíra Sedláčková, Human Resources Director, Skanska

„Vzhledem k povaze stavebnictví většina týmů dochází na pracoviště. V průzkumu spokojenosti zaměstnanců jsme v roku 2020 nezaznamenali propad angažovanosti. Avšak u týmů, kde povaha práce umožňuje práci mimo pracoviště, řešíme pravidla a doporučení pro online setkávání pro zachování sociálního kontaktu a efektivní spolupráce," doplňuje Slavomíra Sedláčková, Human Resources Director (Skanska).

V řetězci Albert věří tomu, že motivaci týmů v hybridním prostředí a práci na dálku může zásadním způsobem ovlivnit manažer. Vzhledem k tomu přichystali bezprostředně po vypuknutí pandemie sérii workshopů pro manažery na téma remote leadership. Dle slov Ctirada Nedbálka budou ve společnosti s leadershipem při vedení na dálku nadále pokračovat. Pokud v současné době připravují rozvojové programy, tak kombinují různé formy a nabízí možnost vyzkoušet si dovednosti vícero zaměření.

„To, že se nemůžeme sejít při obědě, po práci nebo na kávu v kuchyňce rozhodně celkové motivaci neprospívá. Zásadní jsou tedy kolaborační nástroje, které pomáhají s organizací práce, ale i větší osobní odpovědnost a pochopitelně i nasazení vedoucích týmů," zaznívá z úst Rostislava Litvina.

VÝZVY Z POHLEDU ŘÍZENÍ LIDÍ PRO NADCHÁZEJÍCÍ MĚSÍCE

Zástupci společností Albert a Amadeus se domnívají, že bude podstatné správně nastavit hybridní model práce. Ctirad Nedbálek také načíná problematiku, jaké to bude, až se všichni 100% vrátí z home office do kanceláří.

„Někteří zaměstnanci v kanceláři nebyli více jak rok a mohou se potýkat s adaptací na novou situaci, stejně tak jako bylo náročné se adaptovat na 100% práci z domova. Snažíme se nově nastavit pravidla tak, aby nám zůstala flexibilita, ale zároveň jsme podpořili to, v čem je Albert kultura unikátní," říká Nedbálek.

Jan Barták podotkl, že ve společnosti Amadeus požádali všechny zaměstnance o vyplnění dotazníků, ve kterých se mohli vyjádřit k tomu, jak často chtějí pracovat z domova, jaké prostředky k tomu budou od firmy potřebovat a co očekávají od práce z kanceláře.

„Z mého pohledu přibude k nastavení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem nová třetí dimenze, jak často pracovat z domova a kdy a proč chodit do kanceláře. Osobní odpovědnost za výsledky práce se bude sledovat mnohem důrazněji než kdo kolik hodin stráví u obrazovky počítače," říká Barták s tím, že bude jistě nutné zřetelně a měřitelně formulovat osobní cíle a férově a objektivně je pravidelně s každým zaměstnancem probrat a vyhodnotit.

Za společnost Letuška.cz budou výzvou nové onboarding nástroje, ve společnosti Skanska zas přístup k očkovaným či neočkovaným zaměstnancům.

HR NEWS

ZMĚNY V RÁMCI POŽADAVKŮ MANAGEMENTU NA VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

„Nedávno jsem se pousmál nad jedním CV, ve kterém uchazečka deklarovala exceletní práci s Excelem. V dnešní době to považuji za základní vzdělání, které bych snad do životopisu ani nepsal. I když samozřejmě Excel je stále mocný nástroj s mnoha úrovněmi dovedností. Obecně řečeno jsou našimi základními požadavky "common-sense" a schopnost neustále se učit," komentuje oblast vzdělávání zaměstnanců po pandemii Rostislav Litvin ze společnosti Letuška.cz.

Michal Jurka, President & CEO Skanska Central Europe uvádí, že požadavky se vyvíjejí neustále, a to na základě inovací, technologií a změn na trhu. Pandemická situace dle něj přinesla nové požadavky v oblasti vzdálené spolupráce a s ní spojenými technologiemi.

Dle Jana Bartáka se zaměstnanci musí naučit pracovat více samostatně a řídit si osobní time management. V rámci stále více využívaných e-learningů a online kurzů má každý jejich zaměstnanec účet v intranetové aplikaci, kde mu jsou aktuálně přiřazeny povinné i doporučené kurzy. Některé z nich jsou rozšířeny o test a deadline k jeho splnění, jiné na sebe zase navazují a vytvářejí ucelený cyklus kurzů, který je potřeba absolvovat.

Ve společnosti Albert podle slov Ctirada Nedbálka přinesla uplynulá doba větší dynamiku a pružnost ve vzdělávání. V rámci nastavení systému interní komunikace všechna oddělení spolupracují s HR partnery na každodenní bázi.

Sledujte naši nabídku školení!
www.tsmkurzy.cz



NAŠI LEKTOŘI/AUTOŘI

JAK JE NEZNÁTE



Rádi bychom vám představili naše lektory a autory v trošku jiném než v tom odborném světle.

Dnes nám bude Mgr. Miroslav Papoušek povídat o tom, jak relaxuje on....

V rámci **lektorské činnosti** se zabývám zejména právní úpravou **obchodních společností a družstev a zákonem o registru smluv**. Po většinu času se zabývám právem obecně a působím jako **advokát** ve Valíček & Valíčková, advokátní kancelář, s.r.o.

Právo jako takové mě velmi baví a naplňuje, a upřímně ani moc nevím, co jiného bych v životě dělal. Snad nad jednou oblastí bych se vážně zamyslel, a sice nad **vařením piva**.

Vaření piva je pro mě krásný koníček, který navíc ocení také lidé kolem mě. **Od roku 2015, kdy jsem si s kamarádem uvařil první ležák**, jsem si vyzkoušel jak dráhu „**profesionála**“, tak zejména domácího sládka (**tzv. domovarníka**). Začali jsme poeticky nákupem základních surovin – slad, chmel a kvasnice, které jsme podle receptu z internetu uvařili ve smaltovaném hrnci na čtyřplotýnkovém sporáku u kamaráda na chatě. Z výsledku jsme měli obrovskou radost, ale postupem času jsme zjistili, že potenciál chutí a kvality je úplně jinde. V průběhu dalších let jsme vybavení i postupy posouvali a zdokonalovali, ale stále je co zlepšovat. V našich podmínkách není výsledek nikdy zcela zaručen. Ne nadarmo se již od pradávna pivovarničtí zdraví „dej bůh štěstí“.

Vyzkoušel jsem si také jaké to je vařit pivo v profesionálním pivovaru a následně jej prodávat do hospod jako **tzv. létající pivovar** (*pozn. pivovar, který si zařízení pronajímá, ale nevlastní jej*). Pocit z vlastního piva načepovaného v oblíbené hospůdce byl k nezaplacení. Časově i finančně to však byl nákladnější špás a tak jsem po pár letech zůstal zase jen u domácího vaření (někdy také nazývaného jako „**homebrewing**“). Dnes si rád se svým s tátou uvařím jednou za čas v domácím pivovaru a každý recept i výsledek je úplně jiný. Soustředíme se hlavně na **svrchně kvašená piva**, která jsou chuťově zajímavější a pro domovarníky jednodušší na přípravu. Piva si vychutnáme sami, nebo se maximálně podělíme s rodinou a kamarády. Prodávat doma vyrobené pivo totiž nelze.

Mezi domovarníky také probíhají napříč republikou i Slovenskem různé soutěže a setkání. Na takových akcích vládne vždy dobrá nálada a člověk se od profesionální poroty dozví, jak na tom jeho výtvory jsou a co je případně potřeba zlepšit. Když se nepodaří ukořistit nějaký diplom nebo ocenění, alespoň si domácí sládek odnáší nové zážitky a ochutná výtvory ostatních. **Vaření piva všem doporučuji minimálně vyzkoušet**. Budete sami překvapeni, jak dobrý a uspokojující výsledek bude.

Miroslav Papoušek









Nejbližší kurzy s Miroslavem Papouškem

klikněte

MINI ROZHOVORY

"V našem časopise máme rubriku, kde nám naši autoři/lektoři povídají o svých dalších profesích, zálibách či dalších aktivitách. Povíte nám, čemu se věnujete ve volném čase Vy? Nebo máte nějakou zajímavou pracovní aktivitu, o které nám chcete něco říct?"



Barbora Valouchová
advokátka

Pokud je volný čas myšlen jako volný jen opravdu pro mne :), pak se snažím pro sebe večer utrhnout 35min na pravidelné cvičení. To mi osvěží tělo, uspořádá myšlenky, nejraději ale vyběhnu na delší trasu s podcastem v uších. Když nemusím cestou do práce luštit nové emaily a nechce se mi znepokojovat čerstvými zprávami, vyplňuji ji četbou. Třeba teď čtu novou Elenu Ferrante:).



Veronika Loncká
Customer Care Specialist
Patria Finance

Ve volném čase se snažím načerpat co nejvíce nové energie například malováním obrazů či pomocí jiných výtvarných technik. Ačkoliv by to do mě mnozí neřekli, ráda si zajdu na hokej, jsem vášnivým fanouškem HC Sparta Praha nebo na FMX, motokárové závody. Pokud situace dovolí, najdete mě kolem sedmé ráno ve fitku nebo po práci „naloženou" v bazénu.



Filip Dřímalka
zakladatel Digiskills.cz

Jako firma fungujeme bez pevné pracovní doby a práce na dálku u nás byla standardem již před několika lety, což umožňuje lidem řídit si svůj čas opravdu tak, jak jim vyhovuje. Já osobně si beru volno na téměř celé léto a měsíc v zimě, nebo alespoň zkracuji pracovní týden na 2-3 dny, tak abych vykompenzoval pracovní vytížení "v mezičase". V hlavě ale přemýšlím nad novým projektem, na kterém chci začít pracovat a možná i nad druhou odbornou knihou na téma digitalizace, tomu se bohužel člověk neubrání :)

Ve svém volnu hodně sportuji a volno vždy beru jako příležitost, naučit se něco nového. Proto jsem letos odjel s dcerou na Surf camp do Portugalska, kde jsme se učili surfovat. Myslím, že by si každý manažer měl občas vyzkoušet ten pocit, kdy dělá něco od začátku, nejde mu to a musí se opravdu snažit, aby si danou činnost užil. Zároveň vám surfování dává skvělé lekce, jak nejít "proti energii", ale naopak s ní, jak je dobré být trpělivý i to, je důležitý ten správný moment. Zkrátka, ty nejlepší lekce do pracovního i soukromého života.



Nikola Kratochvílová
HR Manager, Unicorn

Volný čas nejraději trávím toulkami po Česku a zejména jižní Moravě. Inspirací jsou mi sociální sítě, ale mnohdy na něco natrefíme úplnou náhodou. Abych ale vždy byla připravená vyrazit, mám sepsaný seznam výletních cílů - jak pro ČR, tak i pro zahraniční cesty. Nedávno jsme navštívili okouzlující zámek Valtice a Stezku bosou nohou, jejíž součástí je i muzeum železné opony. Když někam vyrážíme, díváme se vždy po rozhlednách, protože ty jsou většinou přístupné 24/7 bez ohledu na aktuální epidemická opatření a jsou tak ideálním výletním cílem pro každého a kdykoliv.

MINI ROZHOVORY

"V našem časopise máme rubriku, kde nám naši autoři/lektoři povídají o svých dalších profesích, zálibách či dalších aktivitách. Povíte nám, čemu se věnujete ve volném čase Vy? Nebo máte nějakou zajímavou pracovní aktivitu, o které nám chcete něco říct?"



Predrag Kulić

Recruitment Business Partner @TIP IT Solutions

Ve volném čase se věnuji především rodině. Máme roční dcerku, takže se nenudíme. Rád bych spustil svůj osobní blog na téma IT Recruitment do konce roku, což bude veliká výzva.



HR tým fischer automotive systems s.r.o.



Martina Janíková

senior HR Manager,
fischer automotive systems s.r.o.

Co se týče zajímavé pracovní aktivity, přemýšlím nyní nad strategií „HR Breakfast", které vzniklo ve Zlíně. Jak jej dále posunout a více inspirovat účastníky. HR Breakfast sdružuje komunitu HR manažerů, CEO, CFO a specialistů z České a Slovenské republiky. Setkání bylo původně neformální, kdy jsme se scházeli v kavárně v počtu 5 až 10 personalistů. Dali jsme si kávu, výborné croissanty, sdíleli, vzájemně se obohacovali, inspirovali a tvořili akční plány. Moc mě těší, kdy se ukázalo, na tomto konkrétním projektu, jak se to dá rozjet i bez velkých rozpočtů (jen s vlastním nadšením). Postupně se mi ozývají další kolegyně a kolegové, nejen z oblasti HR, kdy se rádi zapojí do organizace celé akce. HR Breakfast je plánováno v dalším roce na termín 22.9., v budově Silo II Impact Hub ve Zlíně.

Z hlediska práce v interním HR vnímám jako velkou výzvu „boj o talenty". Nejen český, ale i globální trh práce totiž prochází výraznými změnami. Dobré výsledky v této oblasti mohou přinést i finančně nenáročná řešení. Jde o zkrácené pracovní úvazky, (zde bych uvedla projekt MAMA JOB – paní Kateřina Čípová a Lenka Mazalová jsou rovněž příkladem, jak se z nadšení dají dělat velké věci), dále jde o pohyblivou pracovní dobu či možnost práce z domova. Důležitá je podpora top managementu, kde jsou úspěšní leadeři na správných místech. Leader má podle mě mít v sobě kousek exhibicionismu i odvahy. Když se něco řeší, tak je tím, kdo si vezme věci za své. Když věci přímo neřídí, tak je alespoň výrazně ovlivňuje. Je to talent, a když nemáte talent zpívat, tak se z Vás drilem velký zpěvák nestane. Čtyři imperativy výjimečných leaderů – podněcuj důvěru, objasňuj smysl, slaďuj systémy, uvolňuj talent – platí stále. Závěrem bych uvedla, že s tím vším má společného vášeň. Je potřeba podporovat v lidech vášeň, respektovat plán vysokého výkonu jedinců, dávat lidem prostor inovovat a podílet se na změnách. Jak zmiňuje Robert B. Reich - „Budoucnost úspěchu každého z nás je založena na iniciativě, tvořivosti, proaktivitě a přinášení přidané hodnoty druhým."

POJĎME SE PODÍVAT, JAK TO DĚLÁTE VY...



Mgr. Renáta Chlebková
CSR a firemní spolupráce
ADRA o.p.s.

Mezinárodní den dobrovolníků je svátek připomínaný vždy 5. prosince. Slaví se od roku 1985, kdy jej vyhlásila Organizace spojených národů. Prvně se slavil až roku 1986. Svátek slouží k připomenutí důležitosti dobrovolnické práce pro společnost. **Wikipedie*

Firemní **dobrovolnictví je nedílnou součástí spolupráce s neziskovým sektorem** při zapojení samotných zaměstnanců. Firemní dobrovolnictví, kterému v organizaci ADRA říkáme **Dobrodny**, přináší „dobro" nejen příjemcům pomoci ze sociálního sektoru, ale také zaměstnancům a firmě jako takové. Jak říká Lucie Velcerová ze společnosti Kentigen: „Zaměstnanci rozvíjí své soft-skills a doslova vám před očima rozkvetou." Firemní dobrovolnictví může být vnímáno jako „must have" anebo také „great to be part of". To, co funguje lépe, dlouhodoběji a má dopad na samotný tým, je zřejmé.

Firemní dobrovolnictví s sebou přináší pozitivní dopad ve čtyřech oblastech:
1.pomoc potřebným, kterou neziskový sektor koordinuje;
2.podpora firemní kultury;
3.pozitivní hodnotová orientace zaměstnance;
4.přátelský obraz firmy ve společnosti.



Základem toho, aby Dobrodny pozitivně zasáhly zaměstnance samotné je:
- realizace potřebné a smysluplné činnosti a pomoci,
- dobrá organizace akce,
- individuální přístup k pracovnímu týmu ze strany neziskového sektoru,
- motivace samotného jedince.

Proč se chce Dobrodne zaměstnanec účastnit?
Motivace účasti zaměstnance na firemním dobrovolnictví se může měnit dle nabytých zkušeností. Zahrnuje v sobě různé oblasti: pocit **být potřebný, altruismus, získání nových zkušeností nebo zaměřenost na konkrétní cíl** (např. vytvořit bylinkovou zahradu v domově pro seniory.) Z dobrovolnictví se postupně stává návyk, který je nedílnou součástí jedince. „To zažíváme velice často, že se firmy ozývají častěji, než bylo v plánu prvotní spolupráce, s otázkou: Můžeme zase společně něco podniknout? Nejčastěji slyšíme po prožitých Dobrodnech: To mi dávalo smysl. Cítil jsem se fakt užitečný."

Proč se nechce Dobrodne zaměstnanec účastnit?
Nejčastěji se setkáváme s bariérou strachu a vlastní nejistoty, výstupu ze své komfortní zóny. Např. nikdy jsem nemluvil s osobou starší osmdesáti let / ještě jsem nikdy nikoho nevezl na vozíčku. Pokud se jedná o pocity, které se vyskytují v týmu převážně, volíme jednodušší firemní dobrovolnictví v podobě manuální pomoc než akcí spojenou s přímým kontaktem s klientem, nejčastěji seniorem.

Jak Dobrodny vypadají?
Firemní dobrovolnictví manuálního charakteru akcentujeme u studentů vysokých škol či mladých týmů IT firem. Důvodem je potřebné nabytí manuálních zkušeností např. prací na zahradě. Pro generaci Z je firemní dobrovolnictví spojené s úklidem zahrad hospiců či sociálních zařízení často prvním zážitkem manuální práce.
Zaměstnanci zde zažívají pocity únavy a lehké fyzické bolesti. Prostřednictvím jednoduchých činností nabývají manuální zkušenosti, trénují jemnou i hrubou motoriku i celkový postoj k manuální práci.

POJĎME SE PODÍVAT, JAK TO DĚLÁTE VY...

ADRA o.p.s.

Firemní **dobrovolnictví sociálního charakteru je spojeno s přímým setkáním s klienty zdravotně-sociálních zařízení**. Pro zaměstnance je to často zcela první setkání s imobilním seniorem či osobou s handicapem. Jedná se o nabytou zkušenost v sociální oblasti – mezigenerační propojení a komunikace, předávání životních zkušeností, pozornost, naslouchání či dovednost manipulace s imobilním jedincem. Potřebu osobního kontaktu a mezigeneračního propojování je nutné v dlouhém covidovém období výrazně posílit.

Co můžeme společně při Dobrodnu prožít?

Nejčastěji jsou to chvíle, kdy se setkává firemní **dobrovolník se seniorem v tváří v tvář**. Prožijí společně čas strávený povídáním, prohlížením fotografií, hraním stolních her či coby skupina vezmou seniory do blízkých obchodů, kaváren apod. Na první pohled se to jeví jako obyčejně strávený čas. Ale zdání klame. **Darovaný čas, lidská blízkost a zájem o seniora je pro něj vzácným „dárkem", který v covidovém čase má ještě větší hodnotu, než tomu bylo dříve**.

Během covidových opatření, kdy je setkávání omezeno, pečeme s firemními týmy buchty, sázíme sazenice, píšeme přání. Pomoc má nekonečně mnoho podob.

Firmy často propojují své businessové zaměření s pomocí, např. firma pečující o zeleň tvoří se seniory vánoční či jarní výzdobu, firma vyrábějící ekokosmetiku vyrábí v domově pro seniory se zájemci mýdla apod. **Mnohem více než „co", záleží „jak**". S jakou náladou, otevřeností a porozuměním přicházím svůj čas darovat někomu neznámu. Někomu, pro koho se jedná o velice významný čas, který jej vytrhuje ze stereotypu a těší se, že může své střípky života předat dále.







Jaké má firemní dobrovolnictví dopady na zaměstnance?

Jedná se o **posílení psychologických dovedností** (komunikace, soustředěná pozornost, naslouchání, sebevědomí, odvaha, hodnotová oblast, pocit smysluplnosti, empatie a sociální cítění). Pozorujeme **rozvinutí sociálních dovedností** např. v poznání významnosti mezigeneračního vztahu, porozumění života seniorů či osob s handicapem, sociální ukotvení „mám se vlastně dobře". Oblastí, kterou jsme nečekali, je výchovný prvek, kdy zaměstnanci popisují porozumění důležitosti vztahu se svými rodiči / prarodiči a iniciaci kroků k jeho obnově či posílení. Dále je to také **porozumění oblasti fungování neziskového sektoru**, jeho význam a přínos pro společnost. Dobrovolnictví formuje firemní tým jako takový – porozumění schopností a dovedností každého člena týmu, smysluplné zapojení firmy a pozitivní vnímaní firemní kultury.

Aby dopad firemního dobrovolnictví na zaměstnance a úzký firemní tým byl co největší, je důležité osobní zapojení koordinátora CSR (a nejlépe i managementu firem) a opravdový zájem koordinátora společenské odpovědnosti.

„Jsme velice rádi, že můžeme být součástí dobročinných aktivit. Je úžasně obohacující pomáhat lidem k radosti, k tomu cítit se hezky. Zároveň nám tyto akce pomáhají poznávat kolegy, učit se spolupracovat a rozšiřovat si vědomí o pestrosti světa, které se někdy může ztrácet v běhu našich životů." Petr Kraus, NXP Czech Republic, Brno.

Těší nás, že společenská odpovědnost a samotné firemní dobrovolnictví se stává nedílnou součástí firem různých velikostí a týmy objevují jeho krásu, smysluplnost a pozitivní dopady na jednotlivce i celý tým.

Mgr. Renata Chlebková

Renata.chlebkova@adra.cz

POJĎME SE PODÍVAT, JAK TO DĚLÁTE VY...

Společnost Atlas Copco sídlí ve švédském Stockholmu a má zákazníky ve více než 180 zemích. Ani zde nezapomněli na dobrovolnický den, pojďte s námi nahlédnout...

Zuzana Richtrová
Employer Branding & Training
Atlas Copco



Rok 2021, stejně jako rok předchozí, zamíchal s plány v podstatě všem. Školy, firmy i my všichni ostatní jsme se houfně snažili přesouvat svoje fungování do online režimu a omezit kontakty, jak to šlo. **Jsou ale věci, které se přes monitor počítače udělat nedají, přitom jsou stále velmi potřeba**. Jednou z nich je i dobrovolnictví. V Atlas Copco jsme po více než roční nucené pauze cítili, že k tomuto odvětví se formou fyzické pomoci chceme vrátit co nejdříve. **Letos jsme proto dobrovolnický den protáhli na celý týden, a prosincový Mezinárodní den dobrovolníků si tak připomněli už v listopadu**. Tentokrát jsme se vydali **do brněnského domova pro seniory**, abychom místní zahradu připravili na nadcházející zimu. Vybaveni našimi modrými tričky jsme se vrhli na čištění místního jezírka, hrabání listí, stříhání růží i odstraňování plevele z cestiček kolem zahrady, aby byla procházka na čerstvém vzduchu pro zdejší obyvatele nejen příjemná, ale i bezpečná. **Navíc to bez telefonů, bez mailů, s rukama od hlíny a po kolena v listí byla vítané změna pracovního dne i pro nás**. Nejpříjemnější ale samozřejmě stejně bylo, když si na zahradu vyšly místní obyvatelky a naše zahradnické snahy pochválily a ocenily, jak prostor prokoukl. A nebylo to jen proto, že je nejdříve zajímalo, ze které střední školy jsme přišli.







ZIMNÍ ŠKOLA
zákoníku práce
prezenčně (Brno) i online!
19. 1. - 21. 1. 2022

PRACOVNÍ SMLOUVA



fejeton

Kdysi dávno, když mi kolega v práci řekl, tohle nebudu dělat, to nemám ve smlouvě, přivedlo mne to k zamyšlení. Jak ukotvení pracovní náplně ve smlouvě ovlivňuje naši práci. Kolega to samo musel udělat. O tom netřeba polemizovat.

Začnu u sebe, po 15 minutách hledání se nabízí otázka první:
Víte, kde máte svou pracovní smlouvu?
V té mé stojí: „**Administrativně-technický pracovník**“. Ve své podstatě to definuje vše, co jsem zatím ve firmě za ty dlouhé roky dělal.

Přivedlo mne to k otázce druhé.
Víte, jaké je procento lidí, kteří vykonávají práci přesně dle pracovní smlouvy?
Nevíte? Já taky ne.

Předpokládám, že dle velikosti firmy, by to mohlo být nějak takto:
1. Do 10 zaměstnanců.
Nemohou dohledat pracovní smlouvu.
2. Do 50 zaměstnanců.
Ta radost, když našli pracovní smlouvu.
3. Do 100 zaměstnanců.
Je ve třetím šuplíku, ale k čemu je to dobré?
4. Do 500 zaměstnanců.
Přesně ví, kde i co v ní je. Šéfa to ale nezajímá, tak dělají taky vše, ale s pocitem neférovosti.
5. Do 1000 zaměstnanců.
Je i šéfa to zajímá, vedení firmy ne. Takže oni i šéf dělají s pocitem neférovosti.
6. Do 5000 zaměstnanců.
Je, šéfa i vedení to zajímá. Posláno na matku do USA. Všichni dělají vše, ale s pocitem, že udělali maximum a věc se řeší.
7. Hu, kdo tohle řídí...
Přišla odpověď z USA, že nemohou dohledat jejich pracovní smlouvu.

Pokud se Vám zdá, že to v práci není ono, řešíte věci, které nechcete, do práce se netěšíte....
Pořiďte si děti, do práce budete opět chodit s radostí.

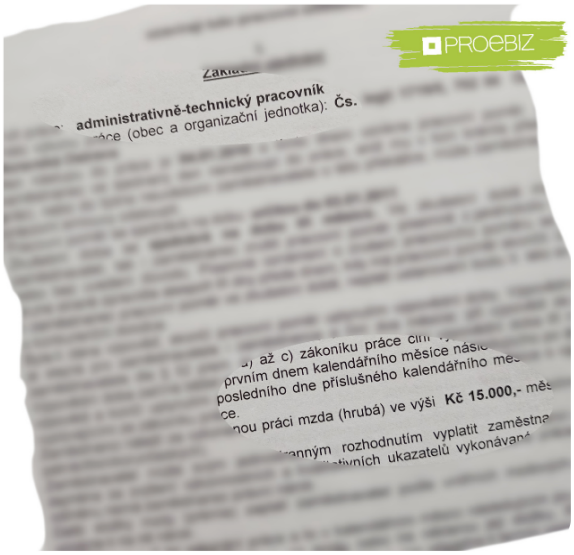
Poslední třetí otázka, zcela zásadní je:
Myslíte si, že bych si už měl říci o zvýšení mzdy?
Nebo ještě rok počkat?
Moc díky.

Jsem Lukáš.
Který to nechce uspěchat.

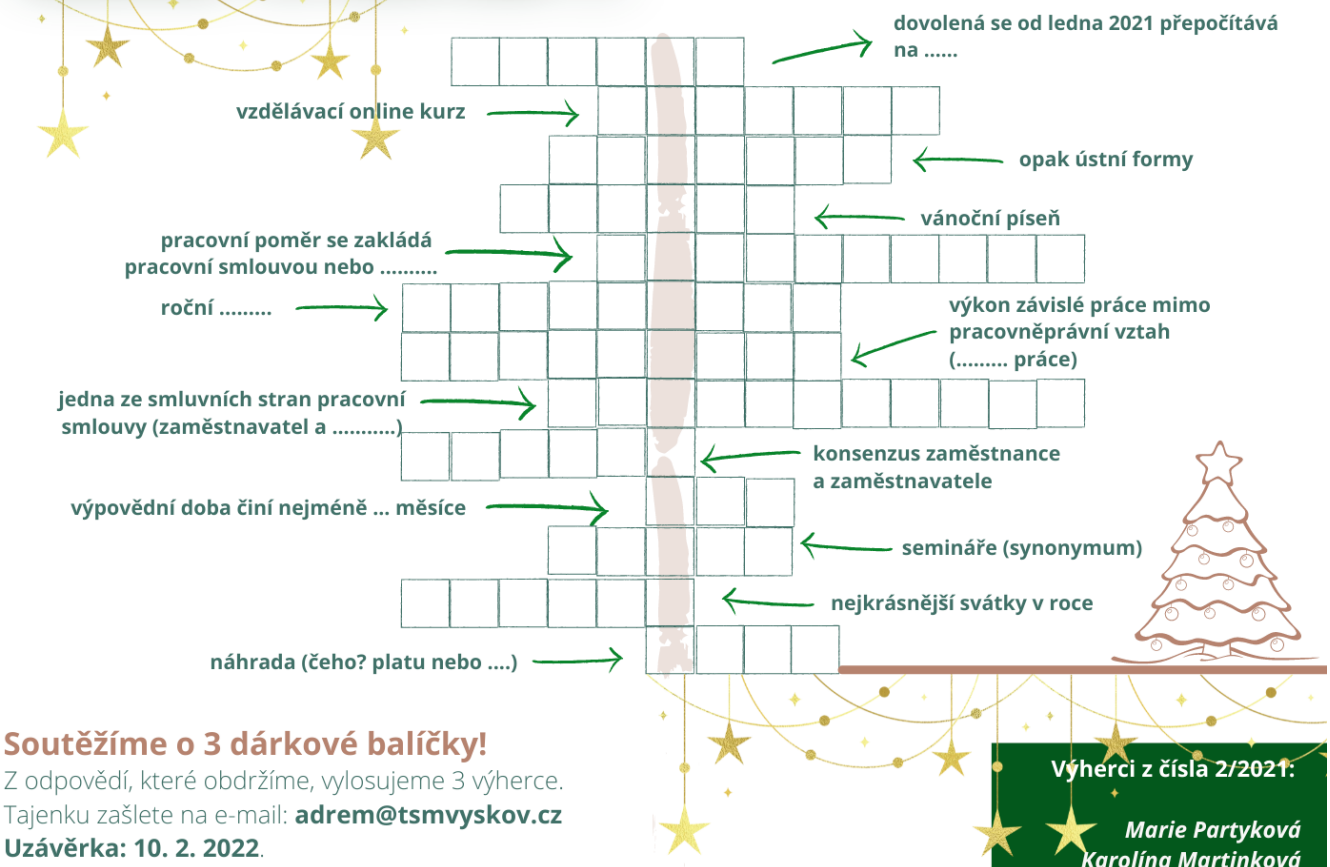


Lukáš Vyskočil
projektový manažer platformy PROEBIZ

PROEBIZ.com



NĚJAKÉ TO LUŠTĚNÍ ...

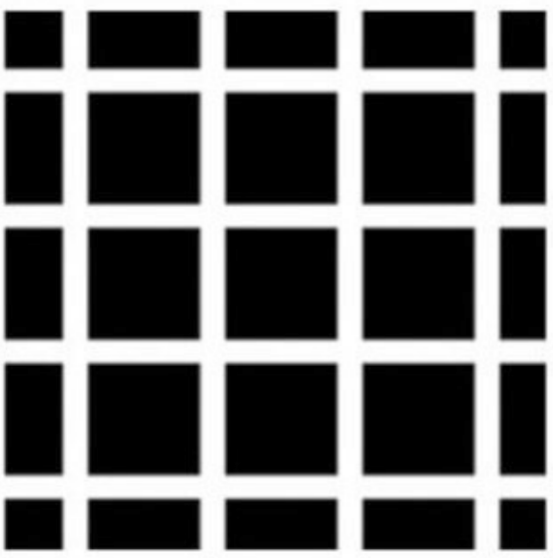


Soutěžíme o 3 dárkové balíčky!

Z odpovědí, které obdržíme, vylosujeme 3 výherce.
Tajenku zašlete na e-mail: **adrem@tsmvyskov.cz**
Uzávěrka: 10. 2. 2022.
Odesláním tajenky udělujete společnosti TSM, spol. s r. o. souhlas s uvedením svého jména a příjmení (v případě výhry) v dalším čísle Ad rem.

Výherci z čísla 2/2021:

Marie Partyková
Karolína Martinková
Svatava Richterová



KOLIK ŠEDÝCH TEČEK VIDÍTE NA OBRÁZKU?

ŘEŠENÍ:
Na obrázku není ani jedna šedá tečka.
Pokud nějaké vidíte, je to optický klam.



NAJDETE PSA MEZI PANDAMI?

ŘEŠENÍ:
Psa najdete zhruba uprostřed obrázku, směrem na cca „jednu hodinu".

Převzato z: https://www.kryptograf.cz/category/obrazkove-hadanky/