

Konec pracovní smlouvy musí být písemný



Od Nového roku se změnilý i důsledky nedodržení formy zrušení pracovního poměru. I nadále platí to, co dříve, že od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupí do práce. Novinkou ovšem je, že pokud by odstoupení od pracovní smlouvy, ale i výpověď, oznámíte zrušení pracovního poměru či jeho zrušení ve zkušební době neměly písemnou formu, tak se k nim nepřihlíží, tedy jako by k nim vůbec nedošlo.

Jan Kozubek, advokát



Myšlenkové mapy v byznysu

Tony Buzan, Chris Griffiths

Kniha vás vybaví nejužitečným nástrojem pro byznys v 21. století: myšlenkovou mapou. Je neefektivnější pomůckou při přemýšlení, organizaci práce i zvyšování produktivity. Autoři ukazují, jak můžete zásadně zlepšit své schopnosti související s prací a podnikáním – od organizace projektů přes prezentace, prodej, vyjednávání až k vedení lidí.

Nakladatelství/ BIZBOOKS, 256 stran, běžná cena 449 Kč



Tomáš Novák

Tréma – jak s ní bojovat

Renomovaný český psycholog se nezaměřuje jen na projevový trémy Žkouskové, řečnické či studijní, ale také na tréma jako na protiklad asertivity v pracovních vztazích. Nezapomíná samozřejmě ani na tréma při seznamování a v rodině, která často vede k nedorozuměním.

Nakladatelství/ Grada Pub-lishing, 152 stran, cena 249 Kč

PORÁDNA

Pracuji v automobilce, v její subdodavatelské firmě jako operátor ve výrobní stolovné kamere kvůli dohledání chyby v pracovním postupu. Ovšem nadřazená úředník sleduje celou směnu – dívá se, jestli se při práci nebavíme. Má na to právo?



JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakoff

KRÁDEŽE NÁPADŮ

Vy to vymyslíte, jiní se chlubí

Zajímavé nápady a zlepšováký se v zaměstnání cení. Je za ně pochvala, **finanční odměna, nebo dokonce povýšení**. Co na tom, že je vymyslel kolega či podřízený...

Pavlna je manažerkou v jedné IT společnosti. V práci byla spolkolná do doby, než se její kolega stal ředitelem. Je to pár měsíců. V nové funkci totiž začal prezentovat zaběhnuté věci jako novinky, na které sám přišel. A Pavlniny nápady vydává za své. Každý z nás má odpovědnost za určitou oblast, takže ostatní úplně neznají podrobnosti jiné pozice, a berou to tedy jako skvělou novou myšlenku," stěžuje si mladá žena.

Nedávno uspořádala workshop, kde informovala o práci svého oddělení. „Vyzvala jsem kolegy k zamýšlení, co udělat dál. Pro inspiraci jsem uvedla příklad, který mi o pár dní později ředitel přednesl jako svou novou myšlenku s tím, že do toho zapojíme firmy jeho kamarádů. Nedbá na to, že už máme nastavené nějaké obchodní vztahy," vypráví nešťastná Pavlna.

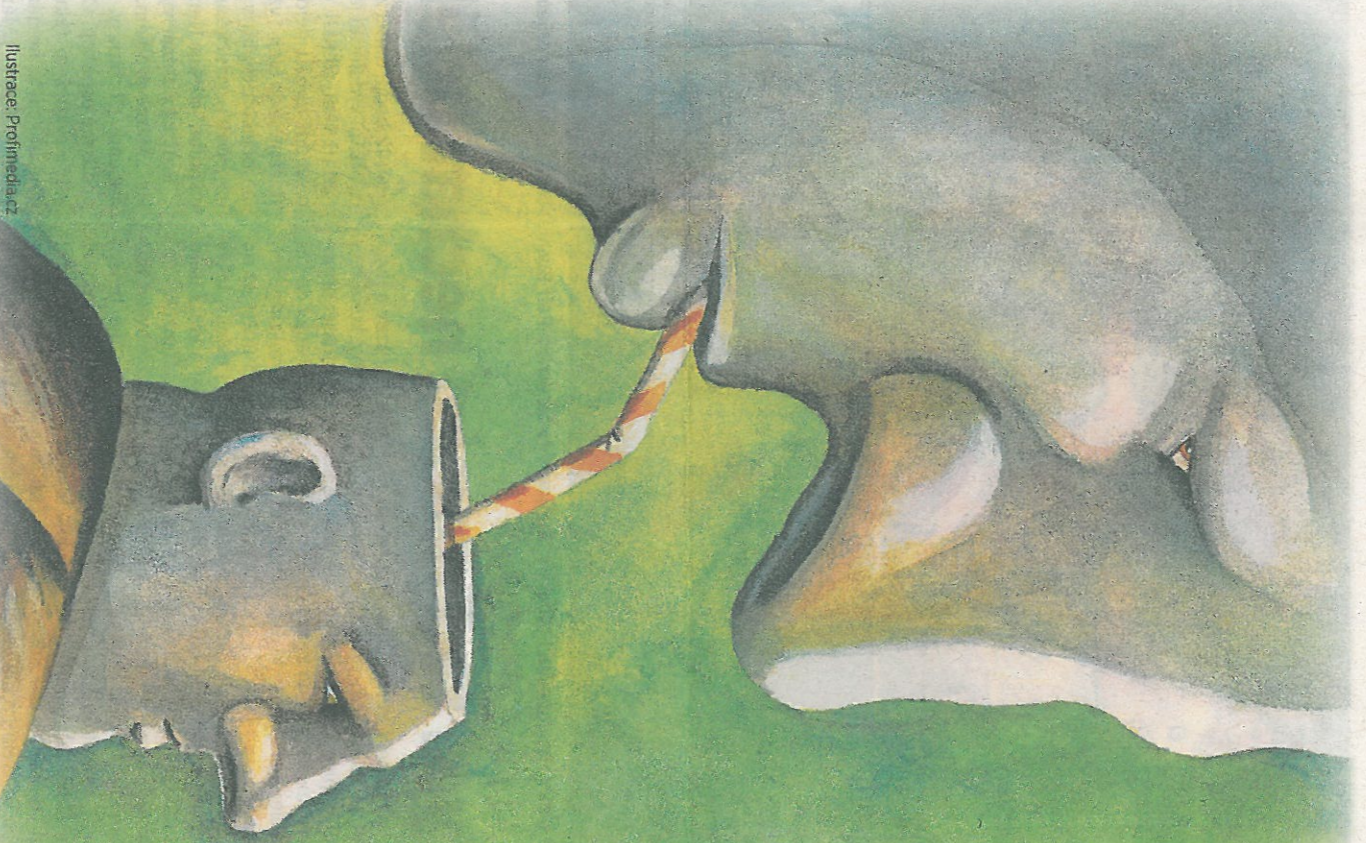
Někde se kope za tým, jinde je každý sám za sebe

Podobné případy jsou v pracovních kolektivech běžné. Podle průzkumu společnosti Engage Hill z roku 2012 si krádežemi nápadů kolegi přilepšuje v práci na 40 procent Čechů. Jak takový problém řešit?

„Je dobré zjistit, zda je to úmysl, nebo si přehrání cizích nápadů kolega neuvědomuje. Treba mluhavě tuší, že se o něčem podobném mluvil, ale díky opakovanému přemýšlení nad problémem nakonec povazuje nápad za svůj," říká psycholog Dalibor Špok a přidává další možnosti. „Je také možné, že otázka autorství nápadu pro něj není důležitá a že se soustředí na výsledek. Nebo si cizí autorství uvědomuje, ale nechce je úmyslně přiznat, protože se tím cítí ohrožen.“

Kromě toho, že se zamyslete nad „zlodějem“ a jeho důvody, zauvažujte i nad sebou, nad svou reakcí. Je nutné to řešit? Štve vás to a ubližuje vám to natolik, že se musíte pustit do boje? Existují profese, kde je přínos každého člena kolektivu důležitým ukazatelem. V hokejovém týmu, u projektů nebo mezi marketingovými kreatívci je přisvojení gólů, získánka nebo nápadu závažným přestupkem proti etice povolání.

Ilustrace: Profimedia.cz



„Je možné, že se váš úspěch měří něčím jiným než veřejným uznáním jako autora nápadu a související pochvalou vedoucího," říká Dalibor Špok.

Vychovte si šéfa sami

Pokud přesto cítíte, že jste nedocentení či obcházení, jednejte obezřetně a v malých krocích. Zeptejte se kolegů, kteří při prezentování nápadů byli, zda mají stejný názor jako vy. Nevynvářejte koalice, ale přesvědčte se, jestli danou situaci nevnímáte příliš citlivě. „Americkým seriálovým těšením je: Pojdme si o tom promluvit. Proč ne? Možná to situaci vyřeší. Může ji to však i zhoršit. Nedoporučuji konfrontovat nadřízeného obecným prohlášením: Šéfe, vy nikdy nedocentíte mé nápady! Lepší je se jej opatrně zeptat, zda si neuvědomuje, že toto je vlastně vaše idea.

V dané konkrétní situaci. A potom v jiné chvíli. Zkuste je, který z důvodů platí: za pomětlivost, nepozornost, odlišné priority, nebo úmysl," radí psycholog.

Pokud celá situace vznikla skutečně tím, že si nadřazený neuvědomuje důležitost, kterou má pro motivaci jeho kolegů pochvala, možná mu vaše poznamka otevře oči. Obecná rada, jak si vychovat šéfa, zní: Je-li to možné, pochvalte jej nebo vyjádřete souhlas, když chování, které vám chybí, použije vůči jinému členu týmu – v tomto konkrétním případě, když docení nápad někoho jiného než vás.

A v neposlední řadě: běžte nadřazenému příkladem. Chvalte jeho nápady, které se vám zdají dobré. Dělejte totiž i u kolegů a podřízených. Možná tím podpoříte kulturu „vzájemného uznávání přínosu" a tato pozitivní inkakce se rozšíří i do nejvyšších míst.

Žádná individuální práce, ale sdílené hodnoty

O nutnosti zlepšit vztahy na pracovišti stále častěji hovoří i personalisté. Podle analýzy společnosti Engage Hill totiž v posledních letech přibývá osobních sporů v zaměstnání. Čeští zaměstnanci od vypuknutí ekonomické krize stále silněji prosazují své individuální zájmy, a to i na úkor společnosti a kolegů. Osobní užitek je dnes mnohem důležitější než týmu. Řada kolektivů tak vypadá spíše jako skupina jednotlivců, kteří pracují na stejném místě, ale jsou ve firmě každý sám za sebe a místo spolupráce spíše soupeří.

„Lidé potřebují něco známenat, proto velmi citlivě vnímají, když jsou jen pouhým číslem na seznamu lidských zdrojů plněních obchodní cíle. Pokud nenaleznou ocenění a zájem v práci, zcela přirozeně je hledají jinde. V zaměstnání pak dělají pouze to, co je nezbytně nutné, aby je neztratil. A někdy se nebojí použít i nekale praktiky," vysvětluje autor analýzy Filip Brodani, ředitel společnosti Engage Hill.

Podle něho je důležité, aby šéf či ředitel zvýšil dobře svou roli lidra a svůj tým motivoval ke společným výkonům. Žádná individuální práce, ale sdílené hodnoty, které když zaměstnanec přijme za své, zlepší se i jeho chování vůči ostatním. Sdílení společných hodnot navíc podporuje vazbu a respekt k firmě. „Manažer je dnes spíše než zadavatele a kontrolora úkolů," dodává Filip Brodani.

Kateřina Hovortková

Může mě nadřizený celou směnu sledovat kamerou?

Odstavec 2 § 316 zákonníku práce poskytuje zaměstnancům poměrně velkou ochranu. Stanoví, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze jeho činnosti narušovat soukromí zaměstnance, a to nejen na pracovišti, ale i ve veřejných prostorách. Například i tím, že podrobuje pracovníka otevřenému či skrytému sledování.

Otázka tedy zní: je možné vaši práci považovat za zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele? A předstáváte závažný důvod pro možnost sledování zaměstnance kamerovým systémem? Podle mého názoru nikoli. To by bylo možné například na pracovišti, kde se manipuluje s velkými penězi, v tiskárně centin, v jádrem elektrárně.... Dá se říci, že takových pracovišť bude poměrně málo.

Ani ochrana majetku, ani kontrola výkonosti zaměstnanců či dodržování technologického postupu nemohou být důvody pro monitorování. Pokud by šlo o pracoviště, kde by docházelo k častým krádežím a neúměrnému poškozování majetku zaměstnavatele, a jiné prostředky by nebyly dostatečně účinné, monitorování v zájmu odhalení pachatelů by se dalo po dočasnou dobu a při maximálním respektování ochrany osobnosti i zdůvodnit.

Narušovat soukromí nelze nejen na pracovištích, ale ani ve veřejných prostorách, jako jsou chodby, kuchyně, vstupní haly, kuřárny, šatny, samozřejmě ve sprchách, převlékárnách, toaletách a jiných podobných místech. Vedle sledování ze soukromí zaměstnanců narušovat i odposle-

chem a záznamem telefonických rozhovorů, kontrolou elektronické pošty či listovních zásilek. Vše je zakázáno s výhradou závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.

Sledování za pomoci kamerového systému může být otevřené, či dokonce skryté on-line – tedy bez pořízování záznamu, či se záznamovým zařízením. Ve vašem případě je sledování on-line a otevřené.

K němu nemůže docházet, ani kdybyste o tom byli informováni, či s tím dokonce souhlasili. Ani kdyby k tomu vydal zaměstnavatel vnitřní předpis, v němž by upravitl konkrétní podmínky sledování (účel, schéma umístění kamer, doba sledování, seznam oprávněných osob). Pokud by mělo docházet ke sledování zaměstnanců za pomoci kame-

rového systému, a to s pořízováním záznamů, šlo by již o zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. S tím je navíc spojena i oznamovací povinnost vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů a nutnost spíhat další podmínky vyžadované zákonem.

Ale ani takové sledování by ve vašem případě nebylo možné. Doporučuji, abyste své výhrady projevil se zaměstnavatelem s cílem sledování ukončit. Pokud by zaměstnavatel na výzvu nereagoval a v monitorování pokračoval, bylo by možné se obrátit na inspektorát práce, jenž dbá na dodržování pracovněprávních předpisů. Popřípadě i na Úřad pro ochranu osobních údajů, aby posoudil legálnost provozu kamerového systému na vašem pracovišti.

Napište nám a zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nevíte si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí

zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě vám může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřizenými, máte pochyby, že jste diskriminováni kvůli svému názoru, věku či pohlaví?

Posílejte nám své dotazy, předáme je specializistům na pracovní právo a zodpovíme je v rubrice Poradna **píšte na e-mail: prilohy@mfnnes.cz**