

ROZHOVOR

Z irské centrály počítačového gigantu Google do sokolovského fotbalového klubu. Obrat v kariéře byl pro **Petru Božekovou Makoňovou** nezbytný. Jinak by vůbec neměla čas na svou rodinu.

Počítače vyměnila za kopačky



Petra Božeková Makoňová je odvážná. Ačkoliv měli s manželem rozjetou kariéru na vedoucích pozicích ve strojírenských firmách, rozhodli se pro radikální řez: opustit rodný Sokolov a hledat práci v Irsku. Nejdříve se tam manžel vydali na týdenní dovolenou – okouknout místní poměry. A v lednu 2007 už na ostro zamířili do Dublinu. Petra ještě před definitivním odjezdem mapovala pracovní trh a poslala životopis na několik míst, mezi jinými také do centrály Googlu. Ještě v Česku absolvovala písemný test a dva pohovory po telefonu. Zástupci firmy chtěli vědět, co studovala, včetně poměrně detailního popisu předmětů i dosavadní praxe. Zda má šanci se v Googlu chytit, před odjezdem vůbec netušila.

Věřila jste si, že se v Irsku uplatníte?
V té době nebylo těžké tam najít místo a ani nám to dlouho netrvalo. Věděli jsme, že v Dublinu práce je – od dělnických profesí po nejvyšší management. Já jsem sehnala během týdne zaměstnání jako recepční v malé firmě, kam jsem se předem ani nehlásila. Doprovázela jsem manžela, který se ucházel o pozici automechanika, ale protože neuměl anglicky a němčina mu nebyla nic platná, tlumočila jsem mu. Jeho vzali a mně nabídli práci také.

Nakonec jste však místo v Googlu dostala, co tomu předcházelo?
Když jsme přiletěli do Dublinu, několik měsíců se z Googlu neozvali, a tak jsem si myslela, že vzali někoho jiného. Pak mě ale znovu kontaktovali, absolvovala jsem další tři telefonické pohovory. Při nich mě zkoušeli ze znalostí o firmě a jejich produktech. Zase se delší dobu nic nedělo a já už přestala věřit, že uspěji. Začala jsem se dívat jinde, a v okamžiku, kdy jsem dostávala pracovní nabídky do různých nadnárodních společností, pozvali mě na osobní pohovor. Ptali se mě znovu na Google, ale také na mou dosavadní kariéru, chtěli zjistit co nejvíc o mně samé, abych zapadla do mezinárodního týmu. Celé přijímací řízení nakonec trvalo víc než půl roku – od listopadu do května. Netušila jsem, že si firma tak detailně prověřuje uchazeče a že konečné rozhodnutí o přijetí padne až v americké centrále v San Francisku u nejvyššího managementu společnosti.

V Googlu by chtěl pracovat každý, ale povede se to jen jednomu procentu zájemců. Co bylo vaší vstupenkou do firmy?
Myslím, že jsem se osobnostně hodila do týmu, ocenili znalost jazyků i mezinárodní zkušenosti. Stejně bylo mé studium na univerzitě ve Veroně. Rok jsem také pracovala jako au-pair v Německu, při studiu na vysoké jsem působila jako delegátka cestovní kanceláře v Itálii, nemám problém cestovat ani komunikovat s cizími lidmi. A ještě jedna věc: předpokládala jsem, že osobní pohovor je poslední fází přijímacího řízení a moc mi na něm záleželo. Během víkendu jsem však přišla o hlas a zvažovala, zda na setkání vůbec jít. Později jsem se dozvěděla, že jsem u manažerů získala bonuso-

vé body za to, že jsem v takovém stavu na schůzku dorazila.

Jaké to bylo pracovat pro Google?
Nejdřív velká euforie, dostala jsem se do mezinárodního týmu celosvětové firmy. Centrála v Dublinu pro Evropu a Afriku měla v té době asi 1 500 zaměstnanců ze všech koutů zeměkoule. První měsíc byl intenzivní, velmi dobře propracovaný vzdělávací trénink spojený s praxí. Dozvěděla jsem se vše o Googlu i konkrétním produktu AdSense, jež jsem měla dělat podporu pro české a slovenské zákazníky. Zapojovala jsem se i do dalších projektů, byla jsem například součástí týmu, který spustil českou verzi YouTube. Musela jsem sledovat a intenzivně studovat novinky u „svého“ produktu, ale mít přehled i o dalších. Později se moje pracovní role posunula z podpory trhu na management klíčových zákazníků. Znamenalo to hodně cestovat, dělat prezentace pro klienty v Česku, lézat na konferencích i mimo Evropu.

Překvapilo vás něco?
Hodně se pracuje v týmu, časté jsou videokonference. Samozřejmě je pravidelné hodnocení od šéfu. Firmě záleží na výsledcích, lidé nemusí pracovat od-do, to nikdo nehlídá, ale musí mít hotovo. Takže ve finále pracuji dlouho s ohromným

nasazením a hned po návratu domů často znovu zapínají počítač, aby třeba ještě něco dodělali.

Jaké výhody mají zaměstnanci?
Firma poskytuje nejen mnoho různých vzdělávacích možností, ale také ohromné zázemí. Patří k němu jídlo zdarma – od snídaně po večeři, vaří se tu různé kuchyně. K dispozici jsou plně lednice – jogurty, sladkosti, nápoje. Fotbálky na patrech pro relaxaci, posilovna a další cvičení, masáže...

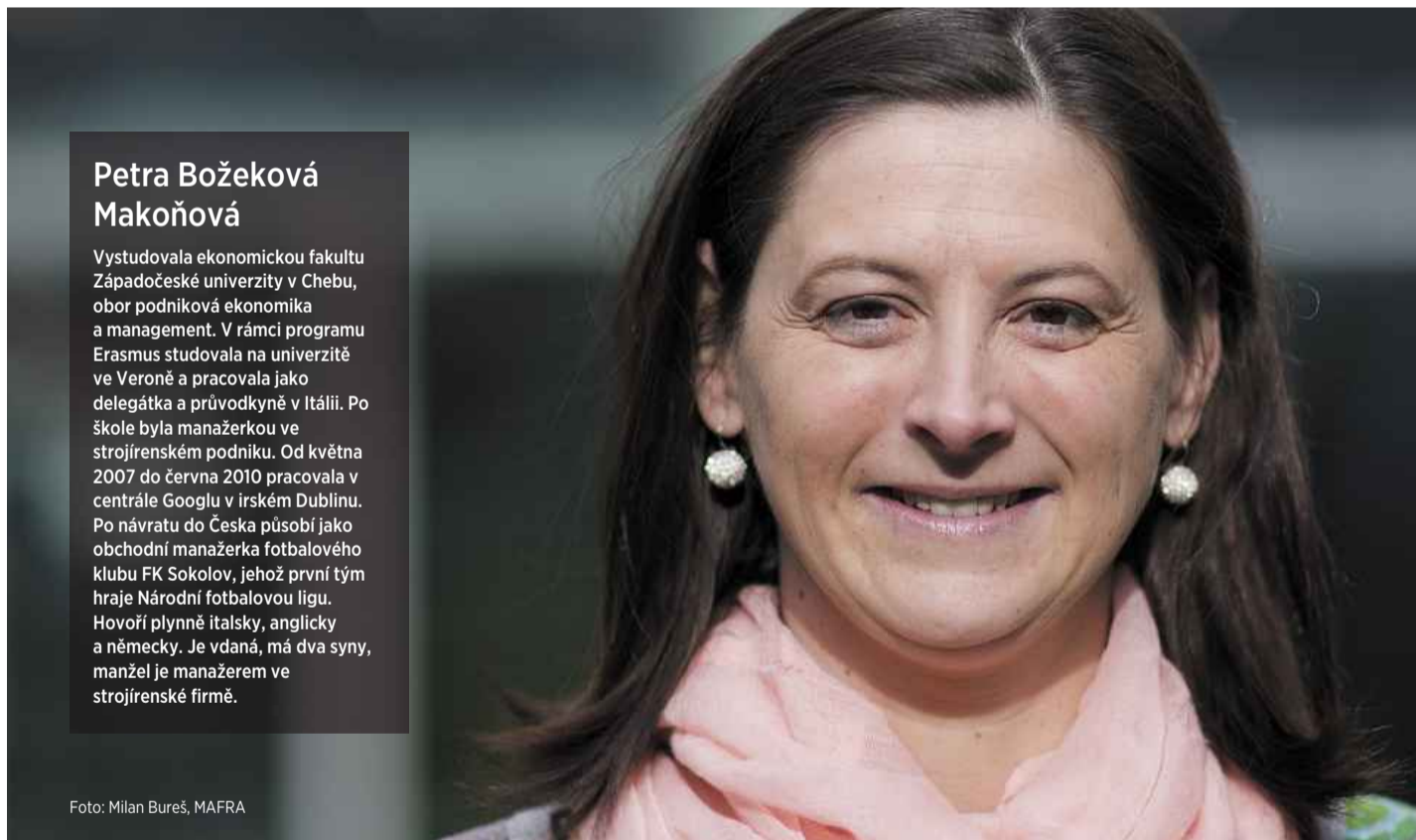
Přesto jste se rozhodla Google opustit.
Změnila se rodinná situace, narodil se nám syn. Byla jsem s ním šest měsíců na hrazené mateřské dovolené a pak jsem měla ještě čtyři měsíce neplacené volno. Syna jsme dali do jeslí, za které jsme platili 1 000 eur měsíčně. Vrátila jsem se do práce a syna de facto viděla jen dvě hodiny denně. Když jsem jela na služební cestu, manžel si musel vzít dovolenou, protože měl časově náročné povolání a nestihl by jesle. Nešdit syna a být dobrá na obchodní pozici, kde soupeříte s mladými, nadupanými vlčáky, je téměř nemožné. Říká se, že životnost manažerů na obchodních postech je tři roky, pak jsou vysáti. Dohodli jsme se s manželem, který mě po celou dobu kariéry v Googlu velmi podporoval, že je pro nás prioritou rodina a že se vrátíme zpátky do Česka.

Počítače jste vyměnila obrazně řečeno za kopačky.

O další práci jsem neměla nouzi – když bylo jasné, že se vracím zpět, dostávala jsem nabídky zejména od provozovatelů velkých internetových portálů, se kterými jsem v rámci Googlu spolupracovala. To by ale znamenalo žít v Praze, což pro nás nebylo řešením. Jedna nabídka přišla i z rodného Sokolova z fotbalového klubu, kde hledali obchodního manažera zodpovědného za finanční chod klubu a marketing.

Proč jste se pro fotbal rozhodla?
Znám dobře region, pracovala jsem v různých oborech, ale ve fotbale ne, chtěla jsem to zkusit. Umím navazovat kontakty, i v tom byl Google skvělou školou, navíc mám výhodu, že se rychle orientuji. Nastoupila jsem v červenci 2010 v situaci, kdy v krizi nikdo nechtěl dávat do fotbalu peníze. Znamenalo to hledat rezervy a vyjít s velmi přístříženým rozpočtem. Snažit se přitom, aby na stadion chodili diváci, aby byly peníze nejen na velký fotbal, ale také pro 250 dětí v mládežnických kategoriích. Docela se mi to se skvělým týmem spolupracovníků dařilo a já z toho mám stejnou radost, jako jsem měla z úspěchů při práci v Googlu.

Lenka Fichtnerová



Petra Božeková Makoňová

Vystudovala ekonomickou fakultu Západočeské univerzity v Chebu, obor podniková ekonomika a management. V rámci programu Erasmus studovala na univerzitě ve Veroně a pracovala jako delegátka a průvodkyně v Itálii. Po škole byla manažerkou ve strojírenském podniku. Od května 2007 do června 2010 pracovala v centrále Googlu v irském Dublinu. Po návratu do Česka působí jako obchodní manažerka fotbalového klubu FK Sokolov, jehož první tým hraje Národní fotbalovou ligu. Hovoří plynule italsky, anglicky a německy. Je vdána, má dva syny, manžel je manažerem ve strojírenské firmě.

Foto: Milan Bureš, MAFRA

PORADNA

Mám jako zaměstnanec nárok dát zaměstnavateli výpověď v kratší době, než je dvouměsíční výpovědní lhůta? Důvodem je nedodržení dohody o vyplacení odměny. I když jsem povinnosti splnil, zaměstnavatel mi nezaplátil složku mzdy = odměnu, která mi byla slíbena.



JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakoff

Nevyplatili mi odměnu. Mohu dát okamžitou výpověď?

➤ Záleží na tom, zda jde o mzdu, nebo odměnu. V případě, že by vám nebyla vyplacena mzda nebo její náhrada, máte právo pracovní poměr okamžitě zrušit – není nutné dávat výpověď a být v práci ještě ve výpovědní době. Pracovní poměr skončí okamžikem doručení příslušného dokladu zaměstnavateli.

Právo okamžitě zrušit pracovní poměr má zaměstnanec také tehdy, když mu nebyla vyplacena jen část mzdy či její náhrady, i malá. Ale pokud by se tak stalo jen v důsledku chyby, již by zaměstnavatel brzy odstranil, důvod k okamžitému zrušení mizí. Doporučuji tedy vyzvat zaměstnavatele, aby nedostatek napravil.

Okamžitě zrušit pracovní poměr není možné ihned, jakmile se na výplatní páse objeví méně, než na co máte nárok, ale až 15. dne po uplynutí období splatnosti.

Tím je podle zákoníku práce celý kalendářní měsíc, který následuje po tom, v němž vzniklo zaměstnání – to bývá zpravidla jeden den určený zaměstnavatelem v průběhu období splatnosti, kdy dochází k reálné výplatě mzdy. Takže například pokud nebude zaměstnanci vyplacena mzda v plné výši za měsíc březen ve výplatním termínu, kterým je 10. duben, bude mít právo okamžitě zrušit pracovní poměr nejdříve 16. května.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců od dne, kdy se o důvodu k tomu dozvěděl, ale navíc nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod nastal.

Pokud zaměstnanec pravoplatně okamžitě zrušil pracovní poměr, má právo na náhradu mzdy, a to za období, které odpovídá délce výpovědní doby. Ta musí být minimálně dvouměsíční, přičemž horní hranice není omezena. Výpovědní dobu je možné sjednat jen v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a musí být pro obě strany stejně dlouhá. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Pokud vám byla vyplacena mzda

či její náhrada v té výši, na kterou máte nárok, ale nedali vám odměnu, prémie nebo bonusy, buď vůbec, nebo v menší výši, rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením není možné.

V takovém případě máte možnost pracovní poměr rozvázat výpovědí, a není-li sjednána výpovědní doba delší, je vždy minimálně dvouměsíční a začíná běžet první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně.

Výpověď i okamžité zrušení pracovní poměru musí být vždy písemné, jinak se k nim nepřihlíží. Bylo by sice možné navrhnout zaměstnavateli rozvázání pracovního poměru dohodou, ale pokud by to nepřijal, nedalo by se nic dělat.

Kromě výše uvedeného důvodu má zaměstnanec právo okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních služeb nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a jestliže mu zaměstnavatel neumožní v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něho vhodné práce.

Od 1. ledna 2014 nově platí, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let má právo rozvázat jeho pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud se domnívá, že je to nutné v zájmu jeho vzdělání, sounáhlého nebo zdraví. Je však třeba souhlas soudu, jež je nutné doručit nezletilému zaměstnanci.