

## Zaměstnání

### Krátce

#### Vysokoškoláci chtějí práci v Googlu či IKEA

I letos sestavila švédská společnost Universum žebříček stovky nejatraktivnějších zaměstnavatelů z pohledu vysokoškoláků. Do rozsáhlého průzkumu se zapojilo na 200 000 studentů převážně oborů souvisejících s byznysem a IT technologiemi z 12 nejvíce ekonomicky prosperujících zemí světa. V první desítku se objevily společnosti Google, Microsoft, Apple, IBM, GE, Intel, Siemens, Ernst & Young či PwC. Čelní místa zaujaly i firmy IKEA, Sony, BMW nebo Shell.

#### Lidé nechtějí dojíždět déle než půl hodiny

Podle průzkumu pracovního portálu Profesia.cz téměř polovina lidí považuje za maximální hranici pro cestu do práce 30 minut. Déle se zaměstnancům dojíždět nechce, i když jsou často nuceni okolnostmi – seženou třeba práci v krajském městě či se dopravují hromadnou dopravou a chodí pěšky. Nejflexibilnější jsou podle průzkumu obyvatelé Středočeského kraje, kteří větší dojíždějí za prací do Prahy. Ochotnější dojíždět jsou manažeři a lidé v řídicích pozicích, často s benefitem služebního auta, na opačné straně jsou pomocní pracovníci a zaměstnanci ve výrobě, kteří dojíždět nechtějí či kvůli financím nemohou.

#### Jan Mühlfeit odchází z Microsoftu

Společnost Microsoft oznámila, že její reprezentant pro Evropu, Jan Mühlfeit, odchází ke konci letošního roku ze své funkce. Mühlfeit je zároveň nejvyšší postaveným Čechem v této firmě, kde strávil celkem 21 let. Dříve zde byl viceprezidentem pro strategii společnosti v Evropě, Africe a na Blízkém východě. Nově bude poradcem investičního fondu Atlantic Bridge.

#### Diskriminace v práci není výjimečný jev

Průzkum společnosti Profesia.cz a portálu i60.cz ukazuje, že tři ze čtyř lidí se v práci či při jejím hledání setkali s diskriminací. Znevýhodnění kvůli věku, pohlaví či dětem je nelegální, nicméně k němu poměrně běžně dochází. Nejčastěji je zaměstnanec diskriminován kvůli věku, ve své odpovědi to uvedlo 49 procent respondentů. Rozmáhá se i skryté diskriminační inzeráty ve znění Hledáme pracovníka do mladého kolektivu. Pomalu klesá počet těch, kteří zažili diskriminaci kvůli pohlaví, mírně roste znevýhodnění kvůli dětem, zazílilo je 10 procent dotázaných. (nea)

# Rozhovor: Ženy nechtějí být šéfky, touží „jen“ po zajímavé práci

**Lenka Mrázová byla vysoce postavenou manažerkou. Teď je mentorkou, a jak sama říká, inspirátorkou, která učí ženy stoupat po kariérním žebříčku. Ví, jak to uvnitř firm chodí.**

**Kateřina Hovorková**  
Spolupracovnice redakce

Lenka Mrázová pracovala dlouhá léta v mezinárodní auditorické a poradenské společnosti PwC jako ředitelka daňového oddělení. Před časem se rozhodla s prací manažerky skončit a předávat své zkušenosti ostatním ženám. Přiznává ale, že je to někdy těžké – Češky nejsou velké bojovnice.

**Proč jste se vlastně rozhodla změnit kariéru?**

Podstoupila jsem před dvěma lety vážnou operaci, a když jsem se do práce po několika týdnech vrátila, zjistila jsem, že mám pocit, že už tam nepatřím. Že po jedenadvaceti letech v profesi toužím po změně. Dotáhla jsem to v kariéře daleko a uvědomila jsem si, že sice nemám svou vlastní rodinu, ale chci pomáhat ostatním.

**A tak se zrodila myšlenka nabídnout své rady a pomoc v byznysu dalším ženám.**

Jsem kreativec a miluji lidi. Rozhodla jsem se jít cestou workshopů, spojit koučing, mentoring. Využívám vědomostí, které jsem nabyla na všech těch školeních, jimiž jsem jako manažerka prošla, a pak samozřejmě vycházím z vlastních zkušeností.

**Jak to jde?**

Rozbíhá se to. Zatím to sice není na úrovni „kapesného“ z PwC, ale baví mě to, neodsává mi to žádnou energii. Už se neprofiluji jako daňový poradce, ale jako inspirátor. Ví, co ženu, která chce budovat kariéru, čeká, protože jsem to zažila. Řada manažerek se vrací po mateřské do práce a potřebují se rozvíjet. Snažím se s nimi jít a hledat tu správnou cestu na vrchol.

**Jak ženy vedete?**

Aby to šlo, musí být klientka otevřená. Kladu otázky, často takové, které dotýká ani sama sobě polo-

žit nechce. Ale polovina problémů se vyřeší už jen tím, že je vyslovíte, pojmenujete. Snazší je, když má žena jasný cíl a vy jí jako mentor jen napovídáte, co jí chybí a jak a kde se rozvíjet, vzdělávat.

**V čem je největší problém u žen, které usilují o manažerské posty?**

Mají menší sebevědomí a často k práci přistupují způsobem: já si to udělám sama a líp. Ale musí umět práci delegovat na podřízené. Pak často řešíme problém s veřejným vystupováním, mají z něj obavy. Radím jim, aby mluvily pomalu, jasně, stručně. Hodně lidí sílu své výpovědi rozmělní, ženy mají tendence se omlouvat, brát na sebe problémy, které ani jejich nejsou. A učím je nemluvit pro sebe, ale pro posluchače, kteří tu výpověď musí pochopit. Pravidelným tréninkem se to dá naučit.

**Do manažera dospějete přirozeně ze specialisty, ale na místo ředitele si už musíte osvojit něco nového, rozvíjet kompetence a do toho už se mnohým nechce.**

**Říkáte, že ženy často ani o nejvyšší posty bojovat nechtějí.**

Když mají rodinu a vracejí se do práce po rodičovské, řada z nich už dál jít nechce. Stačí jim ten post, který získaly před mateřskou. Do manažera dospějete přirozeně ze specialisty, ale na místo ředitele si už musíte osvojit něco nového, rozvíjet kompetence, a do toho už se mnohým nechce. Ženy u nás příliš netouží být šéfkou týmu a hledat nový byznys pro firmu.

**Jste mentorka i koučka...**

Jako mentor dávám radu, jako kouč nesmím, to provázím cestou k definovanému cíli, ale bývá to účinnější. Nabízím skupinové workshopy i individuální hodiny, přijít může kdokoliv, ženy i muži. Skupinová setkání se konají ve večerních hodinách, většinou se sejdeme kolem 25 lidí. Řada mých klientek na ty schůzky chodí i proto, že se tam potkají s dalšími zajímavými kolegyněmi. Přirozené lidské vztahy se totiž začaly vytrácet, kvůli práci lidé nemají čas



Foto: Archiv Lenky Mrázové

### Profil

**Lenka Mrázová**

Vystudovala Vysokou školu ekonomickou v Praze. Poté nastoupila do auditorské společnosti Proxy, kde se věnovala poradenství a privatizaci podniků. Po několika letech dostala nabídku pracovat ve firmě PriceWaterhouseCoopers, kam v roce 1998 nastoupila na pozici manažerky daňového oddělení a zůstala až do roku 2012. V současnosti provozuje vlastní společnost LMentio, která pořádá semináře a workshopy osobnostního rozvoje. Učí také na vysoké škole a věnuje se dobročinným aktivitám v Nadaci VIA, kde je předsedkyní správní rady.

na kamarády. Ale přitom stále cítí tu potřebu lidského kontaktu.

**Zapojila jste se také do projektu Microsoftu s názvem Opening Windows, který též podporuje ženy ve vedení firem. Se zastoupením žen ve vysokých funkcích totiž Česká republika stále zaostává za Evropou.**

Jsem členkou této iniciativy rok a je to skvělé. Jsou v ní zapojené podnikatelky a manažerky ze všech oborů. Mohou se přidávat další. Stačí se jen zaregistrovat přes skupinu na sociální síti LinkedIn a pak už dostávají informace o jednotlivých setkáních. Ta se konají pravidelně první čtvrtek v měsíci v jedné kavárně v centru Prahy.

**A jak to tam chodí, je to užitečné?**

Je tam řečník, který přednese určité téma asi na 45 minut a pak už je volná diskuse. Je to hodně přínosné, účastnice mluví o svých aktuálních problémech v práci, řeší je a diskutují u kávy. Většinou přijde několik desítek žen. Jsou tam Češky i cizinky, proto se mluví v angličtině. Výhodou také je, že se setkávají různé věkové kategorie, vysoké šarže i začátečnice a všechny se navzájem inspiroují. Je to skvělé místo na networking, kdy si vytváříte síť kontaktů. Dělá se tam i nový byznys.

**Takže ženy zapojené do projektu pro sebe nejsou konkurencí?**

Ne, nejdu proti sobě. Tím, že tam nejsou muži, odpadá i takové to „ukazování se“. A právě proto všechno dobře funguje. Tato setkání také dokazují, že to mají ženy na trhu práce mnohdy těžší, ale když už se na vysněný post dostanou, bývají schopnější než muži. I proto, že měly silnou motivaci a místo si vybojovaly.



## Poradna Dostal jsem výpověď, mé místo dali jinému. Mám se bránit?

### Postupovalo město v souladu se zákonem?

Byl jsem zaměstnancem města – správcem sportovního areálu. Kolega byl správcem sportovní haly. Město vypsal nové výběrové řízení na pozici správce sportovního areálu a sportovní haly a vybralo dva nové kandidáty. My, jako bývalí správci, jsme dostali výpověď s odstupným.

Z popisu situace se dá odvodit, že jste měli s městem uzavřenu pracovní smlouvu, patrně na dobu neurčitou, a váš zaměstnavatel se bez ohledu na to rozhodl, že vaše místo obsadí jinými lidmi, a pro tento účel vypsal výběrové řízení. Předpokládám, že jste se i vy měli možnost konkurzu účastnit, a pokud jste to udělali, vybrání jste nebyli. Z toho se dá usuzovat, že váš zaměstnavatel si přál mít pro tuto práci v dalším období jiné personální obsazení, byť po pracovní stránce žádné problémy nebyly.

Za této situace je pochopitelné, že váš dosavadní zaměstnavatel potřeboval s vámi rozvázat pracovní poměr. Bylo tak možné učinit i dohodou. Pokud byste s ní nesouhlasili, nezbyvalo by mu nic jiného než vám dát výpověď, což se také stalo. Ve svém dotazu nepíšete, z jakého důvodu vám výpověď dal, a protože jste

dostali odstupné, šlo s největší pravděpodobností o výpověď podle § 52, písm. c) zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení může dát zaměstnavatel pracovníkovi výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce

**Napište nám a zeptejte se odborníků**

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými? Posílejte nám své dotazy, zodpovíme je v rubrice Poradna. Pište na e-mail: [prilohy@mfdnes.cz](mailto:prilohy@mfdnes.cz)

nebo o jiných organizačních změnách.

Podle toho, co píšete, však váš zaměstnavatel takovou organizační změnu neprovedl, respektive udělal by ji, pokud by například v dalším období zaměstnal pro obě tyto pozice jen jediného zaměstnance. K tomu by tedy došlo, pokud by místo dvou pozic, které jste zastával vy jako správce sportovního areálu a váš kolega jako správce sportovní haly, vytvořil nově jen pozici jednu, kde by náplně obou postů byly sloučeny, což vlastně pro výběrové řízení deklaroval, ale vybral pro ni dva kandidáty, což tedy nekoresponduje s účelem výběrového řízení. Předpokládám, že oba zájemci do zaměstnání též nastoupili. Pokud by šlo jen o kandidáty a nakonec by na pozici správce sportovního areálu a sportovní haly byl vybrán jeden z nich, postup by se jevil jako legitimní.

Organizační změny a nadbytečnost ale nemusí vždy souviset jen s absolutním snížením počtu zaměstnanců, tedy zaměstnavatel sice může propustit část zaměstnanců a zároveň přibrat jiné s jiným kvalifikačním nebo profesním složením, povede-li to například k zvýšení efektivity práce.

Být přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné po nadbytečném pracovníkovi je zpravidla důkazem o nepodstatnosti užití výpovědního argumentu, nemusí být v každém případě důvodem, aby výpověď byla soudem prohlášena za neplatnou. Je třeba vždy detailně posoudit všechny okolnosti případu.

Kdyby u vás šlo o pracovní místa vedoucích zaměstnanců, mohl by vás zaměstnavatel z těchto pozic odvolat (což je možné u zaměstnanců, s nimiž byl založen pracovní poměr jmenováním nebo s nimiž byla sjednána

možnost odvolání či vzdání se pracovního místa). Tím by ale pracovní poměr automaticky neskončil. Skončit může jen z důvodů uvedených v zákoníku práce, tedy například výpovědí. Aby vám však mohl dát výpověď, museli byste odmítnout jeho nabídku na jiné pracovní zařazení odpovídající vaší kvalifikaci a zdravotnímu stavu, nebo by takové místo pro vás nedokázal najít. Nárok na odstupné byste ale měli jen v tom případě, kdyby touto organizační změnou došlo ke zrušení vašich pozic. Pokud ze dvou pozic byla skutečně vytvořena jen jedna, domnívám se, že i výplata odstupného byla namístě a v souladu se zákoníkem práce.

**JUDr. Jan Kozubek**  
advokát z kanceláře  
Becker a Poliakoff

