

## PRACOVNÍ PRÁVO

## Konec pracovní smlouvy musí být písemný

Od Nového roku se změnila i důsledky nedodržení formy zrušení pracovního poměru. I nadále platí to, co dříve, že od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Novinkou ovšem je, že pokud by odstoupení od pracovní smlouvy, ale i výpověď, okamžitě 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



## Přečtěte si



Tony Buzan, Chris Griffiths

## Myšlenkové mapy v byznysu

Kniha vás vybaví nejužitečnějším nástrojem pro byznys v 21. století: myšlenkovou mapou. Je nejefektivnější 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 projevy trémy zkouškové, řečnické či studijní, ale také na trému jako na protiklad asertivity v pracovních vztazích. Nezapomíná samozřejmě ani na trému při seznamování a v rodině, která často vede k nedorozuměním.

Nakladatelství Grada Publishing, 152 stran, cena 249 Kč

## KRÁDEŽE NÁPADŮ

## Vy to vymyslíte, jiní se chlubí

Zajímavé nápady a zlepšováky 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 spokojená 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 kolegů přilepšuje v práci na 40 procent Čechů. Jak takový problém řešit?

„Je dobré zjistit, zda je to úmysl, nebo si přebírájí cizích nápadů kolega neuvědomuje. Třeba mlhavě tuší, že se o něčem podobném mluví, ale díky opakovanému přemýšlení nad problémem nakonec považuje nápad za svůj,“ říká psycholog Dalibor Špok a přidává další možnosti: „Je také možné, že otázka autorství nápadů 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 zamyslíte nad „zlodějem“ a jeho důvody, zauvažujte i nad sebou, nad svou reakcí. Je nutné to řešit? Šve 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 prodejce nebo mezi marketingovými kreativy je přisvojení gólu, zákazníka nebo nápadu závažným přestupkem proti etice povolání.

Ve většině dalších oblastí tomu tak není. Veřejné ovace obvykle sklízí jen jeden za celý tým. Za úspěšný film je oslavován režisér, nikoli skvělá práce desítek členů štábu, za úspěšnou operaci děkujeme primáři, který si vlastně přisvojil skvělou práci sester, anesteziologa...“ uvádí příklady psycholog.

Je tedy dobré zvážit, jak moc je v daném odvětví rozpoznání přínosu každého zaměstnance zásadní nebo tradiční.

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

## Vychovejte si šéfa sami

Pokud přesto cítíte, že jste nedoceníni či obcházeni, jedněte obezřetně a v malých krocích. Zeptejte se kolegů, kteří při prezentování nápadů byli, zda mají stejný názor jako vy. Nevytvářejte koalice, ale přesvědčte se, jestli danou situaci nevnímáte příliš citlivě. „Americkým seriálovým řešením je: Pojdme si o tom promluvit. Proč ne? Možná to situaci vyřeší. Může jí to však i zhoršit. Nedoporučuji konfrontovat nadřízeného obecným prohlášením: Šéfe, vy nikdy nedoceníte 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. Zkoumejte, který z důvodů platí: zapomnětlivost, nepozornost, odlišné priority, nebo úmysl,“ radí psycholog.

Pokud celá situace vznikla skutečně tím, že si nadřízený neuvědomuje důležitost, kterou má pro motivaci jeho kolegů pochvala, možná mu vaše poznámka 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 nadřízenému příkladem. Chvalte jeho nápady, které se vám zdají dobré. Dělejte totéž i u kolegů a podřízených. Možná tím podpoříte kulturu „vzájemného uznávání přínosu“ a tato pozitivní infekce se rozšíří i do nejvyšších míst.

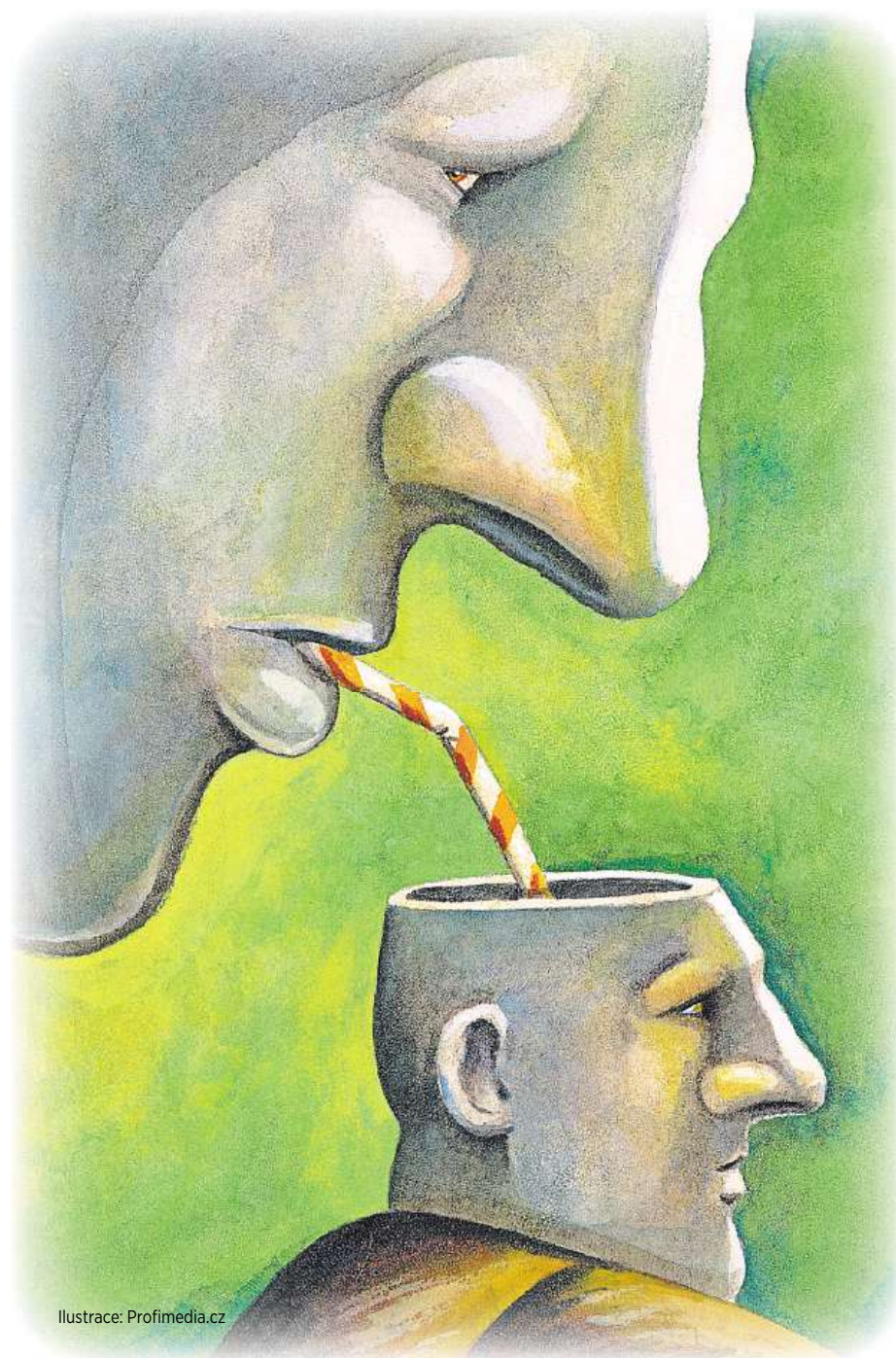
## Žádná individuální práce, ale sdílené hodnoty

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 týmová práce a společné hodnoty firmy. Rada 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 znamenat, proto velmi citlivě vnímají, když jsou jen pouhým číslem na seznamu lidských zdrojů plnicích obchodní cíle. Pokud naleznou ocenění a zájem v práci, zcela přirozeně je hledají jinde. V zaměstnání pak dělají pouze to, co je nezbytně nutné, aby je neztratili. A někdy se nebojí použít i nekalé praktiky,“ vysvětluje autor analýzy Filip Brodan, ředitel společnosti Engage Hill.

Podle něho je důležité, aby šéf či ředitel zvládl dobře svou roli lídra a svůj tým motivovali ke společným výkonům. Žádná individuální práce, ale sdílené hodnoty, které když zaměstnanec přijme za své,lepší se i jeho chování vůči ostatním. Sdílení společných hodnot navíc podporuje vazbu a respekt k firmě. „Manažer je dnes spíše v roli tvůrce a komunikátora než zadavatele a kontrolora úkolů,“ dodává Filip Brodan.

Kateřina Hovorková



Ilustrace: Profimedia.cz

## PORADNA

Pracuji v automobilce, v její subdodavatelské firmě jako operátor ve výrobě. Na mou pozici je nainstalovaná kamera kvůli dohledání chyby v pracovním postupu. Ovšem nadřízený nás údajně sleduje celou směnu – dívá se, jestli se při práci nebavíme. Má na to právo?



JUDr. Jan Kozubek  
advokát z kanceláře  
Becker a Poliakoff

## Může mě nadřízený celou směnu sledovat kamerou?

» Odstavec 2 § 316 zákoníku 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 představuje 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 cenin, v jaderné elektrárně... Dá se říci, že takových pracovišť bude poměrně málo.

Ani ochrana majetku, ani kontrola výkonnosti zaměstnanců či dodržování technologického postupu nemohou být důvody pro monitorování. Pokud by šlo o pracoviště, kde by docházelo k častým krádežím a neúměrnému poškození 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, kuchyňky, vstupní haly, kuřárny, šatny, samozřejmě ve sprchách, převlékárnách, toaletách a jiných podobných místech.

Vedle sledování lze 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 pořizování záznamu, či se záznamovým zařízením. Ve vašem případě je sledování on-line a otevřené. K němu nemůže docházet, ani kdybyste o tom byl informován, či s tím dokonce souhlasil. Ani kdyby k tomu vydal zaměstnavatel vnitřní předpis, v němž by upravil 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 pořizováním 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 splnit další podmínky vyžadované zákonem. Ale ani takové sledování by ve vašem případě nebylo možné.

Doporučuji, abyste své výhrady projednal 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 pracovních 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, nejste 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 nadřízenými, máte pocit, že jste diskriminováni kvůli svým názorům, věku či pohlaví? Posílejte nám své dotazy, předáme je specialistům na pracovní právo a zodpovíme je v rubrice Poradna.

Pište na e-mail:  
prilohy@mfdnes.cz