

## ★ Leaders voice



**Arthur Braun**  
Partner a advokát,  
bvp Braun Partners

## Urážet konkurenci na sociální síti se nevyplácí. Padají za to rozsudky

**N**a zmínky o sociálních sítích je judikatura českých soudů chudá. Odborníci se mohou inspirovat rozhodnutími německých soudů v této oblasti. Například podle nedávného rozhodnutí jistého odvolacího soudu v Heidelbergu je nutné dodržovat pravidla soutěžního práva i při využívání sociální sítě LinkedIn.com.

Pracovník personální agentury se zaměřením na získávání pracovníků z IT napsal přes sociální síť Xing (v Německu hojněji využívaná než celosvětově známější LinkedIn) dvěma zaměstnancům konkurenční firmy: „Snad víte, co jste si způsobili. Doufám, že tušíte, v jakém podniku jste se ocitli. Přeji vám hodně štěstí. Jakékoliv dotazy rád zodpovím.“ Tyto zprávy náborář neposlal z firemního, ale ze soukromého LinkedIn účtu, v němž však byla na prvním místě uvedena jeho pozice v agentuře.

Soud v tomto sdělení shledal protiprávní zlehčování soutěžitele – což je zakázáno i podle českého práva – a přiznal žalobci nákladů za právní zastoupení, které žalobce potřeboval, aby se domohl nápravy. Pokud by tímto způsobem jednal příliš horlivý pracovník personálního oddělení ve firmě, byl by za to zaměstnavatel rovněž zodpovědný. Ke stejnému závěru by dle mého názoru došel i český soud, zákony na ochranu hospodářské soutěže jsou v obou zemích velmi podobné.



V Německu padlo už několik soudních rozhodnutí, která se týkala výpovědi zaměstnanec kvůli tomu, že urážel zaměstnavatele nebo svého nadřízeného na Facebooku.

V Německu padlo už několik soudních rozhodnutí, která se týkala ukončení pracovního poměru kvůli tomu, že pracovník publikoval například na Facebooku výroky očeňující jeho zaměstnavatele. Na rozdíl od osobního hovoru nebo telefonátů jsou výroky zveřejněné na Facebooku snadno prokazatelné. Toto jednání může nesporně vést k výtčům nebo výpovědi.

Existuje i množství různých rozsudků kvůli tomu, že zaměstnanec na sociální síti urážel přímo svého nadřízeného. Jako ukázkou mohu uvést případ, kdy zaměstnanec na svém facebookovém účtu nazval zaměstnavatele „tyranem a vykořisťovatelem“. Uvedl, že „musí vyřizovat debilní hovadiny za minimální mzdu minus dvacet procent“. Odvolací soud potvrdil okamžité zrušení pracovního poměru.

Na druhou stranu dal odvolací soud za pravdu bývalé zaměstnankyni, kterou žaloval její zaměstnavatel. Na svém facebookovém profilu žena označila nadřízeného za „egocentrického šéfa“ a firmu za „mizernou díru“. Aby toho nebylo málo, vyzvala ještě ke „shitstormu“, tedy k množství výroků v elektronických médiích proti svému šéfovi a firmě, ve které pracovala. Ačkoli bylo těchto výroků v součtu mnohem více než v prvním případě, došel soud k názoru, že její vyjádření spadají pod ústavně zaručenou svobodu projevu. Tyto výroky totiž byly viditelné pouze pro její přátele na Facebooku, což soudci nakonec považovali za soukromou záležitost v kruhu přátel. Proti tomu lze samozřejmě argumentovat tím, že počet přátel na Facebooku je často mnohonásobně vyšší než počet skutečných přátel. Z pohledu soudu se však jednalo o výroky učiněné v soukromé sféře.

Poučení pro zaměstnance tedy zní: Musíte-li nutně ventilovat svou frustraci z práce nebo firmy na sociálních sítích (pozor: internet nic nezapomíná!), nesmějí být vaše výroky veřejně přístupné.

A proč zatím nemáme k dispozici žádné podobné rozsudky českých soudů? Rozhodně ne proto, že by se u nás ve virtuálním prostoru právo neporušovalo. Je to spíše proto, že česká soudní řízení trvají mnohem déle než v Německu a rozhodnutí nižších soudů se nezveřejňují. Ve většině případů se tak čeští zaměstnavatelé snaží tento problém řešit pružnějšími cestami, než jsou zdlouhavá soudní řízení.

A poučení pro všechny? Stejně jako v běžném životě platí i v tomto případě, že jak podniky, které vybírají zaměstnance přes sociální síť, tak i jejich zaměstnanci nesmějí zapomínat na dodržování právních předpisů. I ve virtuálním světě je nutné pamatovat na pravidla slušného chování.

## Trh práce

# První tři měsíce v nové práci nezvládne každý čtvrtý

**PRVNÍ TŘI MĚSÍCE.** Zaměstnavatelé mají menší prostor pro to, dát nováčkům opakovaně šance, a více volí rovnou konec pracovního poměru. Chyby ale nejsou jen na straně zaměstnanců, některé firmy například nedokážou novému pracovníkovi řádně vysvětlit, co se po něm vlastně chce.

**Jana Macháková**  
jana.machalkova@economia.cz

**T**říměsíční zkušební dobu v novém zaměstnání podle pracovního portálu Džob.cz „nepřežije“ skoro čtvrtina zaměstnanců. Vyplyvá to z průzkumu, který server provedl mezi 60 malými a středními firmami z celé republiky, jež dohromady zaměstnávají tisíce lidí. „V současné době nemají zaměstnavatelé prostor dávat opakovaně šance, které je stojí čas i peníze. Stále častěji proto přistupují k výpovědi ve zkušební době, oproti lonžku je takových případů o 17 procent více,“ uvedla Weronika Kodziolková z portálu.

Trend potvrzuje ředitel personální agentury Pragma Vladimír Bělonohý: „Výpovědi ve zkušební době proti minulému roku přibýlo například v obchodě. Firmy si teď zaměstnance mnohem více vybírají. Když firma vidí, že nový zaměstnanec není zase tak dobrý, raději se s ním rychle rozloučí a hledá lepšího,“ říká Bělonohý.

Důvod, proč to nevyjde už ve zkušební době, ale rozhodně není jen na straně začínajících zaměstnanců, kteří se nedokážou rychle zapracovat.

„Výběr zaměstnanců je dovednost, kterou řada manažerů nemá, a odmítá si to přiznat. Je to bohužel častý, velmi drahý i nešťastný případ pro obě strany. Firma také někdy po nástupu uchazeče změni proti původní domluvě zadání a úkoly související s pracovní pozicí,“ říká David Petrů, ředitel personálně-poradenské společnosti Hill International Česká republika. Nováček tak třeba nastoupí na místo v domnění, že bude od rána do večera hovořit anglicky, ale ve skutečnosti jazyk vůbec neovládá. Případně mu manažer na pohovoru sliboval tvořivou práci a po nástupu na něj přehodil práci produkční, přiblížil Petrů příklady z praxe.

Další častou chybou ze strany firem je nezvládnutý adaptační proces. Novému zaměstnanci nikdo pořádně neovysvětlí, co se po něm chce, šéf nemá na jeho otázky čas, a když se pak opakuje nějaká chyba, nový pracovník slyší: zítra už nemusíte chodit. Zaučování nováčka je v mnoha firmách nastaveno spíše „na papíře“. Například podle průzkumu společnosti DMC pouze třetina podniků zpětně zjišťuje, jak se zaškolení nového pracovníka povedlo.

### Supermana nechte raději doma

„Neadekvátní přístup k práci je podle našich zkušeností třetím nejčastějším důvodem, proč noví zaměstnanci skončí ještě ve zkušební době. Jedná se například o pozdní příchody, vysokou chybovost, dlouhé kuřácké pauzy a nepřetržitě stěžování si,“ popisuje chyby zaměstnanců Jan Šícha, výkonný ředitel poradenské společnosti M.C. Triton.

Mnoho nováčků má tendence se ve zkušební době přepínat, pracovat i přesčas a snažit se vytvořit dojem, že pro práci doslova dýchají. Odborníci tento přístup moc nedoporučují: „Není dobré pracovat od začátku přesčas, protože to může být vnímáno, že práci nezvládáte,“ říká David Petrů z Hill.

Jenže co dělat v případě, kdy někdo nastoupí na nové místo a šéf a kolegové jej začnou zahlcovat množstvím urgentních úkolů, protože s některými věcmi cíleně čekali až na příchod nového zaměstnance? Ten se ocitá v nepříjemné pozici – nechce práci odmítnout, aby na sebe nevrhl špatné světlo.

„To je velmi individuální. Záleží, jestli má být toto zadání trvalého rázu nebo jestli jde jen o „vyčištění stolu“ pro předchůdci. Nový zaměstnanec by si měl ještě před nástupem zjistit, jestli je ve firmě práce přesčas nebo o víkendech standardní a dlouhodobá.“

### Na jak dlouho lze sjednat zkušební dobu v okolních zemích

#### NĚMECKO

**6 měsíců**

Maximální délka je běžná například u lékařů. Během této doby platí ze strany zaměstnance i zaměstnavatele čtrnáctidenní výpovědní lhůta.

#### POLSKO

**3 měsíce**

Pokud zaměstnanec ve zkušební době pracuje alespoň dva týdny, činí výpovědní lhůta tři dny, jinak je výpovědní lhůta týden. Zkušební dobu lze prodloužit zaměstnankyním, které otěhotní.

#### SLOVENSKO

**3 měsíce**

U vedoucích pracovníků nejdéle 6 měsíců, v kolektivní smlouvě lze dojednat prodloužení. Během zkušební doby lze pracovní poměr oboustranně kdykoliv ukončit.

#### RAKOUSKO

**1 měsíc**

Pracovní smlouvu je možné uzavřít i ústně, potom zaměstnanec obdrží tzv. pracovní kartu s výpisem všech podmínek. Zkušební doba trvá u většiny profesí jeden měsíc.

ZDROJ: ZJIŠTĚNÍ HN



Pozdní příchody, vysoká chybovost, dlouhé kuřácké pauzy a nepřetržitě stěžování si jsou častým důvodem pro výpověď ještě ve zkušební době.

### Jan Šícha

výkonný ředitel, M.C. Triton

Pokud ano, sám by měl zvážit, nakolik je ochotný to akceptovat,“ říká headhunterka a šéfká společnosti Recruit CZ Markéta Švédová. Právě to je ale častá chyba uchazečů o práci – na pohovoru se zajímají o budoucí plat, benefity a dovolenou, zrovna tak by ale měli hovor s manažerem využít k získání dostatečné informace o každodenním „cvrkotu“ ve firmě a její kultuře, aby po nástupu nebyli překvapeni.

Velmi špatný signál o sobě vyšle zaměstnanec, který po uplynutí zkušební doby zvolní s tím, že už má místo stejně jisté. „Podvědomě to tak snad může fungovat, že by zaměstnanec chtěl zvolnit, ale vědomě musí naopak přehodit na vyšší rychlostní stupeň. Zahřívací kolo už má totiž za sebou a nyní má začíná závod. A tēm, kteří zvolní vědomě, není pomoci. Ani radou odborníka,“ říká Ondřej Hlaváček, ředitel poradenské společnosti Neumann & Partners.

### Manažera lze testovat až půl roku

Lidé nastupující na manažerská místa mají proti běžným zaměstnancům trochu nevýhodu: zkušební doba pro manažery může být až šestměsíční.

V praxi ale k odchodům šéfů ještě ve zkušební době často nedochází. „V naší headhunterské praxi to téměř neznáme. Je to z důvodu, že naši kandidáti opouštějí stávající místo kvůli konkrétní nabídce nového zaměstnavatele nebo proto, že firma připraví podmínky, které jsou pro ně zajímavé,“ říká Švédová z Recruit CZ.

Některé manažery jsou po příchodu na nové místo tak horliví, že chtějí vše měnit – bez ohledu na to, jestli jsou zásahy potřeba. Odborníci vedoucím nováčků doporučují nic neuspěchat. Spíše se s firmou a podřízenými postupně seznamovat a teprve po zkušební době začít se změnami. Tedy samozřejmě pokud nebyli na rychlé provedení změn kvůli nějaké krizi přímo namítnuti. „Není dobré uplatňovat hned ze začátku na novém vedoucím místě direktivní metodu – já jsem to dříve dělal takto a teď to budu dělat stejným způsobem. Manažer by měl mít připravenou strategii na zkušební dobu i po ní, umět hledat možnosti pro vylepšení procesů i úspor a také mít smysl pro humor,“ radí David Petrů z Hill.

### ENGLISH WITH DILBERT



☑ Hádejte, kdo se dostal do tříměsíčního programu pro zvýšení výkonnosti?



☑ Neberu to jako poctu pro mě osobně. Beru to, jako že prokazují celému týmu velkou službu.



☑ Poděkujeme mu? My jsme teď slušníci?