

Ženy se bojí si říci o vyšší post. A to je chyba

Britská obchodní komora připravila projekt Mentorování talentovaných žen, který chce pomoci manažerkám do vysokých funkcí. Jednou z mentorek je i **Alexis George**, generální ředitelka ING ČR a SR.

V Austrálii, odkud pochází, mají zákon, že ve vedení firm musí být alespoň 20 procent žen. Alexis George zprvu hájila názor, že pokud je někdo dobrý, dostane se nahoru bez pomoci. Změnila jej, když viděla svého kolegu, který se pět let snažil dostat ženy do seniorských manažerských pozic. Bez úspěchu. Jednou ale řekl svým podřízeným, že nedostanou bonusy, pokud nebudou mít do roka v týmu aspoň jednu ženu. A najednou měl kolem sebe deset úžasných manažerek. „Dobří muži přivedou dobré ženy, když na tom závisí jejich odměny,“ směje se 47letá Alexis George.

Nakonec jste tedy uvěřila, že kvóty a mentorování mohou fungovat?

Projekt Britské obchodní komory podporují na sto procent a mentorování považují za jednu z mála možností, jak dostat ženy do seniorských pozic.

Akce se rozjízdí, už jste se potkala se ženou, s níž se budete scházet?

Dáváme dohromady páry a je to složitější. Už jsem mentorovala hodně žen a vím, že si musíme rozumět, jinak to nemá smysl. To není profesionální vztah, to je dobrovolné.

Jak to funguje?

Budeme se vídat, bude mi moci kdykoli zavolat. Chci někomu předat své zkušenosti, podělit se o chyby, které jsem udělala. Podobný program děláme i v rámci projektu Žebříček 25 žen českého byznysu, kam jsem se dostala. Potkávala jsem se se ženou, která chtěla jít pracovat do zahraničí. Probíraly jsme, co by měla udělat. Dnes pracuje v Londýně a já jsem pyšná, že se to povedlo. Coaching jsem dělala i v Austrálii. Já měla štěstí, vždy kolem mě byla spousta lidí, kteří mi pomohli, a nyní cítím, že bych to měla někomu splatit.

Není to ale jednoduché: pracovat naplno, mít děti, fungující rodinu...

Už v Austrálii jsem byla první ženou ve vedení naší firmy. Mohla jsem si to dovolit, mám to nejdůležitější – partnera, který mě podporuje. Můžete mít nejlepší vzdělání, zkušenosti, být chytrá, ale bez podpory doma to nejde. A věřte, není jednoduché porodit dítě a vrátit se rychle do práce. Znamená to, že budete dva roky unavená, budete si vyčítat, že jste v práci a ne s dítětem. A to trvá sedm, osm, deset let. Až pak si začnete říkat – vždyť nejsem tak špatná.

Máte dvě děti. Kdy jste se vrátila do práce?

S prvním dítětem jsem byla doma tři měsíce, potom mě na další tři měsíce vystřídal manžel. S druhým dítětem jsem chtěla zůstat déle, ale začala jsem se nudit a po čtyřech měsících jsem nastoupila na částečný úvazek a pak na celý. Pracovali jsme s manželem oba, dokud dceři nebylo osm a synovi čtyři roky. Vždy jsme měli někoho, kdo se staral o děti a dům, o ostatní povinnosti jsme se dělali. Někdo musel dorazit domů do šestí, aby paní na hlídání mohla odejít, někdo na ni ráno musel počkat, muselo se o víkend nebo v noci zajet na nákup... Clovek byl unavený, děti se v noci budily, nebylo to jednoduché.

Pak se manžel rozhodl, že se stane mužem v domácnosti...

Oba jsme cestovali za prací, byli málo doma. A u nich v práci se propouštělo. Dceři bylo osm let, synovi čtyři. A tak si řekl, že to zkusí. První tři měsíce to nenáviděl, nevěděl, co dělat dřív, jak se starat o děti. Pak si zvykl. Pro muže je to těžké, pohybuje se v ženském prostředí. Dnes se ženami chodí na golf, na tenis, ale vždy opakuje: Na dopolední kávy mě nedostanou. V Česku si našel dva přátele, také cizince, kteří jsou doma. Dceři teď bylo šestnáct, synovi dvanáct a manžel si to užívá – sta-

VIZITKA

Alexis George

Od roku 2008 vede českou a slovenskou pobočku ING. Předtím působila v ING Austrálie, kde řídila retailové fondy a pojišťovnictví. V jejím životopisu najdete firmy jako BNP PARIBAS nebo PriceWaterhouseCoopers, kde Alexis George pracovala v nejrůznějších manažerských funkcích. Matka dvou dětí miluje cestování, všechny sporty, čtení a relaxaci.

rá se o dům, jen vaření nemá moc rád. Já s rodinou trávím večery, všechn volný čas o víkend.

Nedělali si z něj přátelé legraci, když zůstal doma?

To je jejich problém, ne náš.

Nemrzí vás, že nejste s dětmi?

Mrzí. Je to manžel, za kým děti jdou, když něco potřebují, když je něco trápí. Syn dodnes občas prohodí: Proč nejsi jako ostatní matky? Dcera to také říkávala. Nebylo to jednoduché: sžíral mě pocit viny, že se nestarám o děti, byla jsem strašně utahaná, ale ve svém životě bych nezměnila jedinou věc. Kdybych zůstala doma, lítala bych toho.

A co manžel? Nepřijde jednou a neřekne: Je mi líto, že jsem neudělal kariéru?

Hodně o tom mluvíme, myslím, že je smířený. Váží si času, který může věnovat sám sobě. A je jasné, že se do práce vrátí... Život je jako houpačka. Někdy prostě musíte věnovat více času rodině, jindy práci.

Jsou české ženy připravené svěřit děti tatínkům či opatrovatelkám?

Tady je stále silný tlak společnosti, aby ženy zůstaly doma, podporuje ho i vláda svými benefity. Pokud to



Dala přednost kariéře Alexis George zůstala s dětmi doma jen pár měsíců, pak se vracela do práce. „Mrzí mě, že nejsem s nimi, ale ve svém životě bych nezměnila jedinou věc,“ tvrdí manažerka. Foto: Petra Píkelová

někomu vyhovuje, je to v pořádku. Ale znám ženy, které to udělaly jen proto, že se to od nich očekávalo. Záleží také na zaměstnavateli – musí přece rozumět tomu, že je nutné vzvednout dítě ze školy, odejít na besídku, k lékaři... Pokud to nebude tolerovat, nezíská ženy zpět.

Pracuje v Austrálii více žen než tady? I v manažerských pozicích?

Velký rozdíl to není. Tlačí se na to, aby se ženy vracely brzy do práce. Málokdo zůstává doma dva roky, tak dlouho není ani mateřská. Nedo- statek financí přivádí ženy zpět. Mladá generace si také více rozděluje domácí povinnosti. S počtem žen v seniorských manažerských funkcích to v Austrálii rovněž není valné.

A v České republice?

Není jich dost. Ale se spoustou z nich se znám, například ve vedení naší firmy je jich hodně. České manažerky jsou chytré, jdou za svou věcí, mají spoustu energie. Rozmanitost je důležitá. Nelze se obklopit pouze ženami, stejně špatně je pracovat jen s muži. Rozumím však tlakům, kterým jsou ženy vystaveny. Pomáhá mi, že mám děti.

Dceři bylo osm let, synovi čtyři, když s nimi manžel zůstal doma. První tři měsíce to nenáviděl, nevěděl, co dělat dřív, jak se o děti správně starat. Nakonec si zvykl.

Jaké hlavní rozdíly vidíte v práci mezi muži a ženami?

Když muž o sobě může dát vědět, naskytne se lepší pozice, jde do toho, ať už na to má nebo nemá zkušenosti. A žena? Bude říkat: Letos se mi to nehodí, někdy jindy. Váhá. Vidím to i u mých nejlepších kolegyně. To je ten hlavní rozdíl. Ženy mají vyšší emoční inteligenci, povídají si s lidmi o problémech, muži rovnou přistoupí k akci.

Co o sobě říká společnost, v jejímž vedení sedí jen muži?

Že tam chybí tolerance k různým názorům, stylům myšlení.

Ale muži stojí v čele nejen českých firem. Nestává se, že vás neberou vážně?

Nesedím v koutě, získala jsem sebe-důvěru... Ale znám to, když jsem pracovala v Austrálii, hodně jsem cestovala se svým šéfem Paulem. Stalo se mi, že se mě ostatní muži ptali: „Vy jste jeho sekretářka?“ Musela jsem si respekt získat, kdežto kolegyně ho měli přirozeně. Jsem si jistá, že i v Česku jsou lidé, kterým vadí, že tuto společnost vede žena. Ale já si vždy říkám, že je to jejich problém. V mezinárodních firmách to bývá jinak, tam na to dbají, mají vnitřní kvóty. Žena ale musí být chytrá, mít motivaci a musí si o místě říct, jinak ho nikdy nedostane.

Umí to ženy v Česku?

Ne. Muži trochu více, ale ženy vůbec. Co nejhoršího se může stát? Že šéf řekne ne. Musí se však najít rovnováha mezi agresivitou a tím, že se slušně zeptáte. Je důležité naznačit, jaké máte záměry. Mám kolem sebe fantastické lidi, kteří se ale nikdy nezeptají. **Michaela Bučková**

Odstupné není to, co odměna při ukončení pracovního poměru

Už při sjednávání odstupného nebo odměny za dosavadní spolupráci **dbejte na správnou terminologii**, vyhněte se tím pozdějším problémům, radí právnička

Mezi odměnou při ukončení pracovního poměru a odstupným je velký rozdíl. Odstupné je pojem specifikovaný v § 67 zákoníku práce. Náleží zaměstnanci v zákonem předvídaných případech; zákon stanoví také jeho minimální výši. Odstupné může být i vyšší, pokud to říká kolektivní smlouva, vnitřní předpis nebo třeba pracovní smlouva. Z odstupného se neodvádí povinné pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Termín odměna při ukončení pracovního poměru v současném zákoníku práce nenajdete. Využívá se zejména tehdy, chce-li zaměstnavatel odcházejícího zaměstnance odměnit za dosavadní spolupráci nebo jej motivovat k rychlému ukončení pracovního poměru dohodou. Na poskytnutou odměnu se osvobození od běžných odvodů nevztahuje.

Na správnou terminologii je nutné dbát už v době, kdy se odměna nebo odstupné sjednávají.

Obě strany se tím vyvarují nejen případných chyb v odvodech, ale i odkladu výplaty podpory v nezaměstnanosti, nově zavedeného od 1. ledna 2011.

Platí totiž, že je-li propouštěnému zaměstnanci vyplaceno odstupné, odchodné (u příslušníků bezpečnostních sborů) nebo odbytné (u vojáků), je jeho nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti odložen až do uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného. Ta se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku.

Je-li však propouštěnému zaměstnanci vyplacena odměna, odklad podpory se na něj nevztahuje. Podpora mu však na druhou stranu může být zkrácena na 45 procent průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, protože ukončil pracovní poměr sám či dohodou bez vážného důvodu. Jen těžko by byla odměna vyplacena, kdyby dostal výpověď od zaměstnavatele. Každý



„Rozdíl mezi odstupným a odměnou při ukončení pracovního poměru může být i tisíce korun.“

Lucie Drahovzalová, advokátka právní kanceláře bpv Braun Partners

dý by tedy měl zvážit obě varianty a zvolit tu výhodnější.

Lze si odstupné domluvit?

Základní mantinely pro sjednávání odstupného či odměny stanoví zákoník práce. Ten současný přinesl větší volnost. Na otázku, zda se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout, že pracovník obdrží odstupné i v jiných než zákonem předvídaných případech, však není jednoznačná odpověď.

Zatímco předchozí zákoník práce umožňoval sjednat si odstupné, ze kterého by se nemuselo odvádět povinné pojistné, z jiných než zákonem stanovených důvodů jednoznačně nedovoloval, při interpretaci současného zákoníku práce se odborníci rozdělili na dva tábory. Příkláním se ke konzervativnímu názoru, který zvláštní sjednání odstupného nepřipouští. Jednoznačné řešení však přinese až judikatura.

Kdy si tedy mohou být zaměstnavatel i zaměstnanec jisti, že jde o odstupné, ze kterého se povinné odvo-

dy neplatí, na něž se vztahuje odklad výplaty podpory v nezaměstnanosti, a částku nelze sjednat jako odměnu? V případě ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů nebo ze zdravotních příčin a při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

Výpověď z organizačních důvodů

Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí od zaměstnavatele ze zákonem stanovených důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. To nastává, když se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje. Nebo když se zaměstnanec stane nadbytečným.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Málokdo ví, že zaměstnanec, který neobdržel od zaměstnavatele mzdu, náhradu mzdy či jejich část do 15 dnů po termínu splatnosti,

může okamžitě zrušit svůj pracovní poměr. Pak mu kromě dlužné mzdy náleží i odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Na ně má nárok i zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, protože podle lékařského posudku nemůže dále konat svou práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů od předložení posudku výkon jiné, vhodnější práce.

Odstupné u výpovědi ze zdravotních důvodů

Zaměstnanec, se kterým je ukončen pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou, protože zaměstnanec podle lékařského posudku nesmí vykonávat svou dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání či pro dosažení maximální přípustné expozice, náleží odstupné ve výši nejméně dvojnásobku průměrného výdělku. **Lucie Drahovzalová**

Autorka je advokátkou právní kanceláře bpv Braun Partners