

Moderní řízení

9/2016 Časopis vydavatelství Economia — www.modernirizeni.cz — Cena 140 Kč / 6,20 €

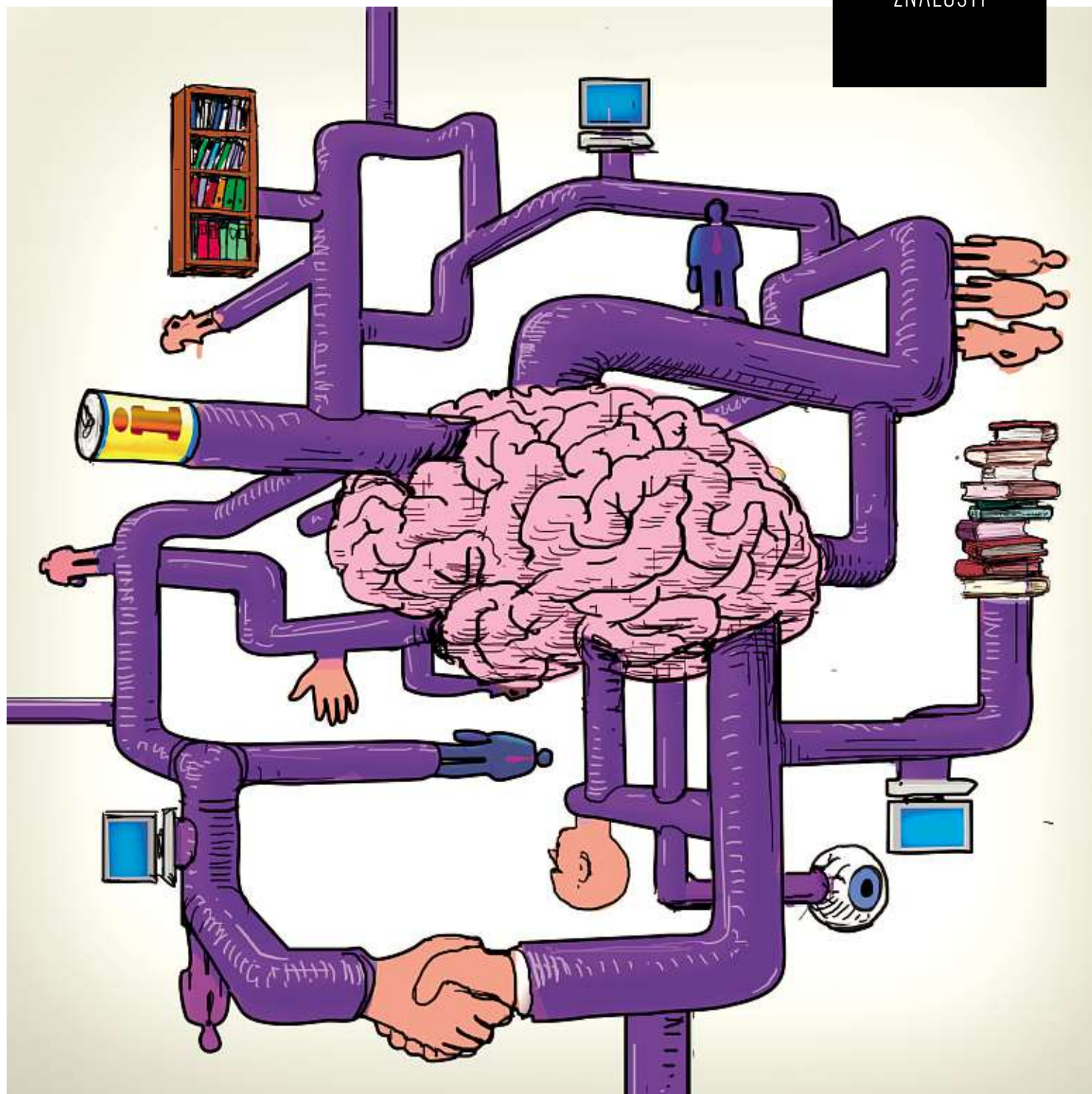
TÉMA Při přenosu znalostí z Krakova do Brna vsadili na své zaměstnance 12

EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT Osobnostní typologie a řízení týmu 36

PROFIL Nejmocnější bankéřka Evropy 52



SDÍLENÍ
ZNALOSTÍ



Mnoho let bylo pracovněprávní poradenství v praxi velkých advokátních kanceláří pouze jakýmsi přívazkem. Představovalo obor, kterému se ve skutečnosti nechtěly příliš věnovat, ale zároveň jej nemohly ignorovat, neboť poradenství i v této oblasti klienti potřebovali. Advokátů specialistů na pracovní právo bylo spíše poskrovnu. V posledních letech se situace obrací.

Pracovní právo v praxi advokátních kanceláří v uplynulém desetiletí

Pracovní právo v uplynulých letech prošlo nezanedbatelným vývojem, a to nejen z pohledu legislativního, ale i z pohledu advokáta, který tyto normy používá ve své každodenní praxi. Na trhu se objevuje čím dál tím víc advokátů, kteří pracovní právo považují za svůj (třeba i jen dílčí, přesto důležitý) obor. Poptávka po poradenství v tomto oboru totiž stále stoupá.

PRACOVNÍ PRÁVO UŽ NENÍ POPELKOU

Zaměstnavatelé si čím dál tím více uvědomují, že Česká republika není Divoký západ a že přístup v duchu motta „každý zaměstnanec je kdykoliv nahraditelný“ není dlouhodobě udržitelný. Je i otázkou prestiže moci se profilovat jako zaměstnavatel, pro něhož hraje zaměstnanecká politika důležitou roli. Ti největší hráči na trhu mohou nabídnout propracované programy podpory

talentovaných zaměstnanců daleko přesahující hranice České republiky. Jak se pracovní trh otevírá, je pro zaměstnavatele čím dál tím těžší najít a především udržet si ty správné, talentované a pro práci zapálené zaměstnance. Nejnověji se zaměstnavatelé snaží vytvořit svým zaměstnancům takové podmínky, aby bylo snazší sladit jejich rodinný život a práci. Ti zaměstnavatelé, kteří jsou v této oblasti úspěšní, se svou zaměstnaneckou politikou rádi chlubí. Správnou zaměstnaneckou politikou lze ale nastavit jen s podrobnou znalostí pracovněprávních předpisů, proto zaměstnavatelé s profesionály v oboru konzultují i právní aspekty svých zaměstnaneckých politik.

SOUDNÍ SPORY

Čím dál tím větší součástí agendy advokáta specialisty, který se věnuje poradenství v oboru pracovního

práva, je i vedení pracovněprávních sporů. Mezi nejčastější patří spory o neplatnost skončení pracovního poměru a spory o různá motivační finanční plnění, která obecně můžeme označit jako bonusy. Zatímco spory o neplatnost skončení pracovního poměru jsou evergreenem a je z mého pohledu i úlohou advokátů znovu a znovu vysvětlovat svým klientům, jak se vyvarovat zbytečných chyb ve výpovědích a okamžitých zrušeních, sporů o bonusy stále přibývá. Zaměstnavatelé totiž neumějí správně napsat pravidla pro vyplácení bonusů. Na své chyby pak mnohdy doplácí, neboť mnozí zaměstnanci vyhledají kvalifikovanou právní pomoc a o svá práva se soudní cestou přihlásí.

Nezbývá než doporučit, aby zaměstnavatelé postupovali při stanovování nebo sjednávání pravidel pro bonusy s nejvyšší opatrností a vyhledali pomoc zkušených profe-

sionálů v oboru, kteří jsou schopni pravidla naformulovat tak, jak je skutečným záměrem zaměstnavatele, a zároveň zaměstnavateli jasně identifikovat situace, kterých by se měl v praxi vyvarovat nebo na které by si měl dát pozor. Vždy platí pravidlo, že tam, kde laik vidí synonymum, právník může vidět propastný rozdíl, který může mít za následek zaměstnavateli drahou prohru v dlouholetém soudním sporu.

PŘEDNÁŠKOVÁ ČINNOST A ŠKOLENÍ ZAMĚSTNANCŮ

Další neodmyslitelnou součástí činnosti advokáta specialisty v posledních letech je přednášková činnost a školení zaměstnanců na přání jeho klientů v oblasti pracovního práva. Pravidelně přednáším o důležitých změnách v legislativě, školím zaměstnance v obecných znalostech zákoníku práce, ale i vedoucí zaměstnance v oblastech pro ně specifických. Znovu a znovu přichází ke slovu nepřijemná, ale o to důležitější témata jako: jak se vyvarovat diskriminace a šikany na pracovišti a jak řešit, jaká jsou nebezpečí z nich vyplývající.

Nesmí se zapomínat ani na témata, která někteří mohou považovat za okrajová. Mezi ně patří například ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. V tomto ohledu se personalisté dopouštějí nepřeborného množství chyb. Ochranu osobních údajů ale není radno podceňovat.



Během krize byly uzavřené kolektivní smlouvy jen opakovaním práv zaměstnanců již stanovených v zákoníku práce s malým rozšířením v podobě penzijního připojištění. Dnes jsou požadavky odborů rozsáhlejší. Zvyšování mezd je běžným požadavkem.

Za porušování pravidel hrozí zaměstnavateli až milionové pokuty.

ODBORY

Pro některé zaměstnavatele byly, jsou a budou odbory strašákem. Takoví zaměstnavatelé se důsledně snaží předcházet jejich založení a monitorují veškeré dění ve své společnosti, které by mohlo mít za následek založení odborů. Pro jiné mohou být naopak vítané. A nemluvím jen o zaměstnancích. Ve své praxi jsem se dokonce setkala i se zaměstnavatelem, který se snažil skomírající činnost odborů ve své společnosti znovu probudit, a byl to on, kdo pravidelně inicioval vyjednávání o nové kolektivní smlouvě. Existují totiž ujednání, která je možné učinit výhradně v kolektivní smlouvě a nelze je ničím nahradit.

Z mého pohledu činnost jednotlivých odborových organizací v uplynulých letech výrazně reagovala na vývoj na pracovním trhu. Zatímco v časech krize měli odboráři na mysli především zachování pracovních míst, nyní je posun vidět skoro na každém kroku. V časech krize se nezdálo, že uzavřené kolektivní smlouvy byly jen opakováním práv zaměstnanců již stanovených v zákoníku práce s malým rozšířením v podobě třeba penzijního připojištění.

V dnešní době jsou požadavky odborů o mnoho rozsáhlejší. Pravidelné zvyšování mezd je

běžným požadavkem. Mnohdy se snaží si vyjednat co největší vliv na obchodní rozhodování zaměstnavatele a na jeho personální politiku. V takových případech by se měl zaměstnavatel mít ale velmi na pozoru a důsledně vážit všechny kroky, které v tomto ohledu učiní.

NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

Hodnotím-li nejen vývoj advokátní praxe, ale i legislativní vývoj v posledních 10 letech v oboru pracovního práva, pak nesmím zapomenout, že 1. ledna 2007 vstoupil v účinnost zcela nový zákoník práce. Jako vše nové zprvu vzbuzoval obavy, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak i ze strany právníků, kteří měli nový zákon v praxi vykládat. Chyběla odborná literatura, podrobnější komentáře i judikatura. Dá se říci, že chyběly všechny zdroje, kde jsou právníci zvyklí hledat pomoc, když řeší otázku, jak správně vyložit určité zákonné pravidlo. Šlo samozřejmě jen o přechodný stav. Dnes už máme k dispozici, co potřebujeme. Je ale stále co zlepšovat.

Nový zákoník práce již od roku 2007 prošel mnoha novelami, a to i zásadnějšího charakteru. Nejnovější z nich se právě chystá. Názory na to, zda další a další novelizace zákoníku práce samotnému zákoníku a související praxi spíše prospívají, nebo škodí, se různí. Dle mého názoru nelze v tomto ohledu paušalizovat.

OBĹIBENÝ ŠVARCSYSTÉM SE STAL NELEGÁLNÍ PRACÍ

Velké vzrušení vzbudila v minulosti novela zákona o zaměstnanosti, která označila v Česku tolik oblíbený švarcsystém za nelegální práci a stanovila pro hříšníky přísné sankce. Vody se ale uklidnily. Přestože švarcsystém zůstal nadále nelegální prací, v praxi stále nachází uplatnění, neboť finanční zátěž zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu je velká a zaměstnavatelé stále hledají cesty, jak ji snížit, a to i za cenu rizika, že spolupráce bude označena za nelegální práci.

Míra rizika se různí především v závislosti na způsobu spolupráce, na oboru, ve kterém je spolupráce vykonávána, a na smluvní dokumentaci, která spolupráci doprovází. I tady nezbývá než doporučit nechat si poradit odborníky. ■

SOUBOJ OHLEDNĚ SOUBĚHU FUNKCÍ

Samozřejmě nesmím zapomenout na mnohaletý souboj obchodních společností a soudů ohledně souběhu výkonu funkce (člena statutárního orgánu obchodní společnosti a pracovního poměru. Zatímco po mnoho let judikatura tvrdě sankcionovala neplatnost souběžné pracovní poměry uzavřené na druh práce obsahující obchodní vedení (např. ředitel), společnosti takové pracovní poměry uzavíraly skoro běžně. Pokud se tyto pracovní poměry nedostaly k soudu, pak je

většinou nikdo (a to ani ze strany úřadů) nerozporoval. Praxe svůj boj na čas dokonce i vyhrála, když dnes již zrušený obchodní zákoník oficiálně připustil, že obchodní vedení lze vykonávat i na základě pracovněprávního vztahu. Vítězství to ale bylo jen dočasné. Zákon o obchodních korporacích a nový občanský zákoník takovou normu neobsahují. Dovojuje se spíše, že takový souběh funkcí je opět nežádoucí. Ke slovu tak přijdou opět soudy, na jejichž definitivní verdikt ale budeme muset ještě čekat.