



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Karolina Konečná, advokátní koncipientka v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka
JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2971/2021 ze dne 23. června 2022

Témata: *Šikana; výše přiměřeného zadostiučinění*

Soud musí při úvaze o přiměřenosti navrhované satisfakce za nemajetkovou újmu vzniklou na osobnosti fyzické osoby především vyjít jak z celkové povahy, tak i z jednotlivých okolností konkrétního případu, musí přihlídnout např. k intenzitě, povaze a způsobu neoprávněného zásahu, k charakteru a rozsahu zasažené hodnoty osobnosti, k trvání i vlivu vzniklé nemajetkové újmy pro postavení a uplatnění postižené fyzické osoby ve společnosti apod.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1292/2022 ze dne 23. června 2022

Témata: *Doručení poštou; fikce*

Zaměstnanec může svým jednáním (konáním nebo opomenutím) zmařit doručení písemnosti jen tehdy, kdyby k odevzdání písemnosti došlo – nebýt takového jednání zaměstnance – v souladu s požadavky vyplývajícími pro dodání zásilky z § 336 odst. 1 a § 336 odst. 3 zákoníku práce, tedy, řečeno jinak, jen kdyby zaměstnavatel podal u provozovatele poštovních služeb písemnost jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“ (doporučené s dodáním do vlastních rukou adresáta).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1468/2022 ze dne 28. června 2022

Téma: *Odejmutí složky mzdy*

Namítá-li dovolatel, že žalovaný byl „povinen o odnětí bonusů informovat před započítáním výkonu práce“, neboť „podle judikatury skutečnost, že zaměstnanci již nadále nebude poskytována část mzdy v závislosti na hodnocení pracovních výsledků, je zaměstnavatel povinen oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy příslušela, a až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní výši“, přehlíží, že uvedený názor platí za situace, kdy se zaměstnavatel rozhodl odejmout pohyblivou složku mzdy jako takovou.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 967/2022 ze dne 29. června 2022

Témata: *Pracovní úraz; příčinná souvislost*

Vedlejší účastník pak zejména namítal, že „z nově vystaveného posudku o zvýšení invalidity“ zjistil, že nově zde figurují i jiná obecná onemocnění, která jsou degenerativního charakteru, a tedy nesouvisí s předemětným pracovním úrazem. Za tohoto stavu věci tedy bylo třeba se zabývat především tvrzením vedlejšího účastníka na straně žalovaného, že hlavní a podstatnou příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu žalobce je obecné degenerativní onemocnění, které nemá souvislost s pracovním úrazem ze dne 12. září 2016.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1227/2022 ze dne 29. června 2022***Téma: Zákonně odstupné; určovací žaloba***

Nejistotu v jeho právním postavení ohledně nároku na odstupné (*zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil pro pozbytí zdravotní způsobilosti – pozn. autorů*) by mohla odstranit přímo žaloba na plnění (na zaplacení odstupného), kterou mohl podat místo žaloby o určení, že pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zákoníku práce, jež ve své podstatě směřuje jen k určení, že žalobce má právo na odstupné.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 348/2022 ze dne 30. června 2022***Téma: Odborová organizace; oznámení***

Oznámení odborové organizace zaměstnavateli, že splňuje podmínky podle § 286 odst. 3 zákoníku práce, je pracovněprávním úkonem. Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení jsou jednak sdělení, že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat a že alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, a jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, je neplatným právním úkonem, na jehož základě oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 445/2022 ze dne 30. června 2022***Téma: Náhrada za ztrátu na výděлку; náhrada škody zaměstnavatelem***

Jestliže zaměstnanec, který nedosahuje žádného výděлку, není (nebyl) veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, nelze za jeho výdělek po pracovním úrazu považovat výdělek ve výši minimální mzdy. Závěr odvolacího soudu, že nárok žalobce na náhradu za ztrátu na výděлку při uznání invalidity za dobu od 1. ledna 2019 do 31. prosince 2019 je neopodstatněný (jen) z toho důvodu, že žalobce v této době (po pracovním úrazu) nedosahoval žádných příjmů (ani z pracovní, ani ze samostatné výdělečné činnosti), není správný.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 299/2022 ze dne 14. července 2022***Téma: Projev vůle; pracovněprávní vztahy***

Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle 557 o. z. vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z § 18 zákoníku práce vyplývá, že se použije „výklad pro zaměstnance nejpříznivější“, a že se tedy § 557 o. z. nepoužije. Výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu § 18 zákoníku práce vyloží způsobem, který je co nejpříznivější pro zaměstnance.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 733/2022 ze dne 15. července 2022***Téma: Neomluvená absence; okamžité zrušení***

Vzhledem k tomu, že se žalobkyně svévolně (bez důvodu) v měsíci dubnu 2020 po dobu 15 pracovních dnů nedostavovala k výkonu práce, ačkoliv byla opakovaně (minimálně třikrát) k nástupu na pracoviště vyzývána žalovanou, na uvedené výzvy nijak nereagovala a setrvala v nečinnosti, nebylo v projednávané věci možné po žalované spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr žalobkyně u ní nadále pokračoval a aby žalobkyně zaměstnávala.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1316/2021 ze dne 26. července 2022***Téma: Náhrada škody zaměstnancem; zákaz konkurence***

Jde-li o konkurující činnost zaměstnance, který je zároveň podnikatelovým zástupcem, řídí se nároky podnikatele obecnými ustanoveními § 432 odst. 1 a 2 o. z. Právo na náhradu škody způsobené podnikateli porušením zákazu konkurence jeho zástupcem nezaniká, zanikne-li právo podle § 432 odst. 2 o. z. prekluzí. Toto právo na náhradu škody není nutné uplatnit ve lhůtách uvedených v § 432 odst. 2 o. z. (*jedná se o právo umožňující postoupení práva z jednání porušujícího zákaz konkurence – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 658/2022 ze dne 26. července 2022***Téma: Nerovné zacházení; náhrada mzdy***

Ačkoliv žalobce již v žalobě uvedl tvrzení o porušení povinnosti rovného zacházení při odměňování (včetně toho, že uvedl srovnatelného zaměstnance) a tato tvrzení v průběhu řízení dále rozvíjel (viz vyjádření žalobce u jednání soudu), odvolací soud (a ani soud prvního stupně) se jimi ve svém rozhodnutí nezabýval (*a hodnotil uvedený nárok pouze z hlediska výpočtu výdělků pro účely náhrady mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 435/2022 ze dne 27. července 2022 a rozsudek sp. zn. 21 Cdo 849/2022 ze dne 27. července 2022***Téma: Náhrada škody zaměstnancem; neplatné rozvázání***

Výše náhrady škody způsobené žalovanou z nedbalosti, kterou by žalobkyně mohla po ní požadovat, by pak ovšem nesměla přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jejího průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým žalovaná způsobila žalobkyni škodu v podobě souhrnu částek vyplacených na náhradě platu (*z neplatné výpovědi podle § 69 odst. 1 zákoníku práce – pozn. autorů*) dotčeným zaměstnancům, a tento limit by proto nemohl být uplatněn ve vztahu ke každému z těchto zaměstnanců zvlášť.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 916/2022 ze dne 27. července 2022***Téma: Diskriminace; převedení na jinou práci***

Bylo-li v řízení zjištěno, že žalovaná nevyhověla žádosti žalobce o jeho převedení na pozici vychovatele z důvodu „přiblížení k místu trvalého bydliště“, které předcházela jeho dopis, v němž popsal své zdravotní problémy a uvedl, že mu lékařka sdělila, že nemůže nadále dojíždět za prací do XY, neboť tím dochází k poškození jeho páteře, a místo toho ke dni 1. listopadu 2017 na uvedenou pozici převedla jinou osobu, bylo tím prokázáno tvrzení žalobce, že uvedeným jednáním žalované byl ve srovnání s jiným jejím zaměstnancem znevýhodněn.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1357/2022 ze dne 28. července 2022***Téma: Útok na majetek zaměstnavatele; okamžité zrušení***

Odvolací soud přihlédl též ke „konkrétním důsledkům“ (*a dospěl ke správnému závěru, že zaměstnavatel platně rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením – pozn. autorů*), které mělo chování žalobce pro žalovanou („žalobce opakovaně vztáhnul ruku na osobní majetek jiného zaměstnance, který měl právo od svého zaměstnavatele očekávat, že žádné takové excesy ve svých prostorách nepřipustí“). Tímto svým jednáním „ohrozil nepřímo žalovanou v plnění jejích povinností ve vztahu k jejím zaměstnancům a jednal v rozporu s jejími zájmy“, což vyústilo „ve významnou ztrátu důvěry žalované v žalobce“).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3660/2020 ze dne 29. července 2022***Téma: Veřejná výzkumná instituce; mzdový předpis***

Podle vnitřního mzdového předpisu o přiznání osobního příplatku a odměn rozhoduje ředitel žalovaného. Z uvedeného je pro posuzovanou věc rozhodné, že nárok na přiznání osobního příplatku nebo odměny vzniká až rozhodnutím ředitele žalovaného (*vnitřní mzdový předpis veřejné výzkumné instituce může tuto pravomoc delegovat na jiné zaměstnance, k čemuž ale v daném případě nedošlo – pozn. autorů*), a jedná se proto o nenárokovou složku mzdy.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 66/2022 ze dne 29. července 2022***Téma: Jednání za zaměstnavatele; výpověď***

„Z přílohy č. 1, Tabulky č. 3 (podpisový řád žalované) pak vyplývá, že vedoucí oddělení PP SC 1-6 podepisuje pracovníprávní dokumenty, včetně výpovědi. Výpověď byla za žalovanou podepsána Z. H., vedoucí oddělení personální administrativy...“. Závěr odvolacího soudu o oprávněnosti jmenované za žalovanou jednat (*a tedy i podepisovat výpovědi z pracovního poměru – pozn. autorů*) je v souladu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 747/2022 ze dne 29. července 2022***Téma: Faktický pracovní poměr; závislá práce***

Pakliže bylo zjištěno, že „... pokyny ze strany žalované... byly pouze rámcové povahy, když spočívaly v obecném zadání...“, že „... sami pracovníci si tedy určovali konkrétní pracovní podmínky...“, že „předmětná skupina pracovníků si sama určovala rozvržení pracovní doby, přičemž se pracovníci mohli rozhodnout, že konkrétní den pracovat nebudou...“, že „... samotný postup při plnění prací byl již zcela na pracovnících, kteří si mezi sebou rozdělovali jednotlivé práce a úkoly“, je závěr odvolacího soudu, že právní vztah mezi účastníky nenaplnil znaky závislé práce, v souladu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU**Rozsudek sp. zn. 6 Ads 244/2021 ze dne 31. srpna 2022*****Téma: Bezdlužnost; příspěvek na podporu zaměstnávání***

Nelze se tedy omezit na hodnocení míry zavinění na straně zaměstnavatele, ale je nutno přihlídnout (z hlediska prominutí podmínky bezdlužnosti ve smyslu § 78a odst. 16 zákona o zaměstnanosti – pozn. autorů) např. k jeho dosavadnímu přístupu k plnění zákonem stanovených povinností, ale též k tomu, jakým způsobem k porušení povinnosti v konkrétní věci došlo, z jakého důvodu byla povinnost porušena, jak zaměstnavatel reagoval, když se o porušení dozvěděl, zda se jednalo o případ ojedinělý či pravidelně se opakující.

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 253/2021 ze dne 9. září 2022***Téma: Osoba zdravotně znevýhodněná***

Účelem institutu osoby zdravotně znevýhodněné není poskytnout „nálepku“ všem osobám, které mají dlouhodobé zdravotní potíže a jejichž intenzita nedosahuje minimální výše nutné pro invaliditu podle zákona o důchodovém pojištění, ale umožnit odstranění specifických překážek na poli zaměstnanosti, kterým hendikepované osoby mohou za určitých okolností čelit a které podstatně omezují možnosti jejich pracovního uplatnění.

Rozsudek sp. zn. 7 As 266/2020 ze dne 21. září 2022***Téma: Bezpečnost práce; zjišťování skutkového stavu***

V daném případě výpovědi shodně směřují k tomu, že v době kontroly byla bruska ve zkušebním provozu po kontrole, tudíž na ní prozatím nebyl nasazen ochranný kryt. Za běžného provozu není možné, aby bylo zařízení uvedeno do chodu bez ochranného krytu, nicméně z tvrzení zaměstnanců se jeví, že se o běžný provoz nejednalo. Z tvrzení stěžovatele a z předložených důkazů se naopak jeví, že bruska byla v průběhu kontroly v běžném provozu. Zda se však jednalo o běžný provoz, či nikoliv, nebylo ve správním řízení řádně zjištěno.

Rozsudek sp. zn. 7 As 53/2022 ze dne 4. října 2022***Téma: Služební pohotovost; výkon práce***

Z judikatury plyne, že pod § 60 odst. 3 zákona o služebním poměru (*případ, kdy se jedná o přiměřenou dobu na jídlo a odpočinek, jež se na rozdíl od přestávky ve službě na jídlo a odpočinek započítává do služební doby* – pozn. autorů) je třeba zařadit právě situaci, kdy sice příslušník může konzumovat jídlo, je však stále dosažitelný a připravený přerušit přestávku v případě potřeby, přičemž služba je zorganizována tak, že taková potřeba běžně nastává.

Rozsudek sp. zn. 6 Ads 279/2021 ze dne 13. října 2022***Téma: Příspěvek; osoby se zdravotním postižením***

Za zvýšené náklady na dopravu (*osob se zdravotním postižením, o jejichž proplacení může zaměstnavatel požádat ve smyslu § 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti* – pozn. autorů) nelze považovat jakékoliv náklady, které zaměstnavatel má v souvislosti s dopravou zdravotně postižených zaměstnanců, nýbrž pouze takové, které mu nad rámec jeho povinností vzniknou tím,

že se zaměstnancům se zdravotním postižením rozhodne poskytovat např. svoz na pracoviště či příspěvek na dopravu (*a nejde tedy o např. o cestovní náhrady – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 194/2021 ze dne 24. října 2022

Témata: Zprostředkování zaměstnání; odborná způsobilost

Aby mohly správní orgány dospět k závěru, že vůbec nebylo možné v předmětném období získat relevantní praxi jako zprostředkovatel zaměstnání (*správní orgány neudělily povolení ke zprostředkování zaměstnání, protože neuznaly část praxe odpovědného zástupce získané v období komunismu – pozn. autorů*), musely by se zabývat tím, jak probíhala samotná činnost zprostředkovatelů zaměstnání v tomto období, tuto komparovat se současným stavem a vysvětlit, proč jsou natolik významné, že tehdejší výkon povolání není v současnosti uznatelný.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 64/2022 ze dne 25. října 2022

Témata: Uchazeč o zaměstnání, vyřazení z evidence

Podle Nejvyššího správního soudu stěžovatel předestřel pro svou nepřítomnost srozumitelné a konzistentní vysvětlení. Kromě bezprostředního důvodu absence v místě bydliště v době, kdy byl kontrolován (jímž byla potřeba získat u úřadu práce podklady, které byly nezbytné pro jeho osvobození od soudních poplatků), uvedl stěžovatel ještě další skutečnosti, které měl úřad práce zohlednit. Nejvyšší správní soud neshledal, že by stěžovatel pochybil natolik závažně, aby musel nastoupit následek v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. I. ÚS 1880/22 ze dne 9. srpna 2022

Témata: Závislá práce; přestupkové řízení

Není pravdou, že závěry napadených rozhodnutí brání stěžovateli vykonávat určitou činnost prostřednictvím subdodavatelů, o to v nyní posuzované věci nejde. Napadená rozhodnutí dále reagují ústavně konformním způsobem na důraz stěžovatelky na formální povahu posuzovaných vztahů. Nejde ve svém důsledku o to, zjednodušeně řečeno, kdo s kým jako smluvní strana uzavřel tu kterou písemnou smlouvu, ale zda skutečné vztahy mezi pracovníky a stěžovatelkou (popř. jinými subjekty) nesou znaky závislé práce.

Usnesení sp. zn. II. ÚS 2041/22 ze dne 16. srpna 2022

Téma: Zaměstnávání cizinců

Pro posouzení, zda došlo k porušení stěžovatelových ústavně zaručených práv, je určující, zda může stát v rámci migrační politiky rozlišovat podle míry dosaženého vzdělání žadatelů, případně podle státní příslušnosti. Na uvedeném nic nemění ani to, že maximální počet žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání byl u zastupitelského úřadu v Hanoji stanoven na nulu, neboť z ústavního pořádku neplyne povinnost poskytnout „alespoň někomu“ vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 1712/22 ze dne 23. srpna 2022

Témata: Inspekce práce; závislá práce

Tak je tomu i v nyní posuzovaném případě (*Ústavní soud srovnával případ stěžovatele s podobným případem nelegální práce v minulosti – pozn. autorů*), jehož rozhodné skutkové okolnosti jsou obdobné těm, které posuzoval Nejvyšší správní soud v rozsudku č. j. 1 Ads 272/2016-53 (výkon neodborné rutinní práce vykonávané vietnamskými státními příslušníky za obdobných podmínek na podkladě smlouvy o sdružení, resp. smlouvy o společnosti uzavřené se stěžovatelem), jehož závěry shledal Ústavní soud ústavně souladnými.

...SOUDNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-58/21 ze dne 15. září 2022

Téma: Předčasný důchod; advokát

Články 45 a 49 SFEU musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která podmiňuje přiznání předčasného důchodu, o nějž je žádáno, tím, že se žadatel vzdá výkonu povolání advokáta, aniž zohledňuje zejména členský stát, v němž je předmětná činnost vykonávána.

Rozsudek C-518/20 a C-727/20 ze dne 22. září 2022

Téma: Nárok na placenou dovolenou; zánik práva

Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie brání vnitrostátní právní úpravě, podle které nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, získaný za referenční období, v jehož průběhu skutečně pracoval před tím, než se ocitl v úplné invaliditě nebo pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, která od té doby přetrvává, může zaniknout buď na konci období převoditelnosti povoleného vnitrostátním právem, nebo později, ačkoliv zaměstnavatel neumožnil včas tento nárok uplatnit.

Rozsudek C-120/21 ze dne 22. září 2022

Téma: Nárok na placenou dovolenou; promlčení

Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie brání vnitrostátní právní úpravě, na jejímž základě je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytý pracovníkem za referenční období promlčen po uplynutí tříleté lhůty, která začíná běžet na konci roku, v němž tento nárok vznikl, pokud zaměstnavatel pracovníkovi skutečně neumožnil tento nárok uplatnit.

Rozsudek C-3/21 ze dne 29. září 2022

Téma: Žádost o rodinné přídatky; promlčení

Unijní právo, a konkrétně zásada efektivit, nebrání použití vnitrostátní právní úpravy, která podmiňuje zpětný účinek žádosti o rodinné přídatky dvanáctiměsíční promlčecí lhůtou, pokud tato lhůta dotčeným migrujícím pracovníkům v praxi neznemožňuje nebo nadměrně neztěžuje výkon práv přiznaných nařízeními Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004.

Rozsudek C-344/20 ze dne 13. října 2022

Téma: Diskriminace; náboženské vyznání či víra

Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán v tom smyslu, že ustanovení pracovního řádu, které pracovníkům zakazuje, aby slovy, způsobem oblékání nebo jakýmkoliv jiným způsobem projevovali své náboženské nebo filozofické přesvědčení, nepředstavuje vůči pracovníkům, kteří chtějí uplatňovat své právo na svobodu náboženského vyznání a svědomí viditelným nošením náboženského symbolu nebo oděvu, přímou diskriminaci „na základě náboženského vyznání či víry“, pokud je uplatňováno obecně.

Rozsudek C-713/20 ze dne 13. října 2022

Téma: Dočasné přidělení; agentura práce

Článek 11 odst. 3 písm. a) a e) nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 musí být vykládán v tom smyslu, že se na osobu, která má bydliště v jednom členském státě a prostřednictvím agentury práce se sídlem v jiném členském státě vykonává v rámci dočasného přidělení práci na území tohoto jiného členského státu, vztahují v mezidobích mezi uvedenými dočasnými přiděleními k výkonu práce vnitrostátní právní předpisy členského státu, ve kterém má bydliště, pokud na základě této agenturní pracovní smlouvy pracovní poměr v těchto mezidobích zaniká.

Rozsudek C-199/21 ze dne 13. října 2022**Témata: Rodinné dávky; souběh nároků**

Článek 67 druhá věta nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 musí být vykládán v tom smyslu, že pokud osoba pobírá důchod ve dvou členských státech, má tato osoba nárok na rodinné dávky v souladu s právními předpisy těchto dvou členských států. Je-li pobírání takových dávek v některém z těchto členských států podle vnitrostátních právních předpisů vyloučeno, nepoužijí se pravidla přednosti uvedená v čl. 68 odst. 1 a 2 tohoto nařízení.

Rubrika slouží k uvedení přehledu nejnovějších pracovněprávních judikátů s krátkým vymezením (citací nebo parafrází) předmětu řízení a hlavního závěru. Nejedná se o vyčerpávající popis daných případů a rubrika v žádném případě nemá a nemůže sloužit jako právní rada nebo úplný komentář k daným judikátům nebo jako jejich citace.



NÁBOR PRACOVNÍKŮ Z VLASTNÍCH ŘAD

Mgr. et Mgr. Iveta Sigmundová, MBA,
pracovní psycholog a personalista

Je středa dopoledne. Jdete od recepcie (která je mimochodem prázdná, protože „tu pravou“ recepční nemůžete už 3 měsíce najít) do své kanceláře. Procházíte kolem kanceláře obchodníků, kde tři židle zejí prázdnotou. Ano, jeden obchodník je zrovna v terénu, ale dva chybí do počtu. A mistra do výroby už také zoufale potřebujete. O vynaložených penězích na inzertu a výběrová řízení ani nemluvě. Napadá vás otázka: „Kde dělám chybu?“

Všechno ale není tak černé, jak se na první pohled zdá, a i když je nezaměstnanost na svém historickém minimu, můžete nepříznivou situaci na trhu práce využít ve svůj prospěch. Navíc si ještě zvýšíte svůj kredit jako zaměstnavatel. Získejte loajální a motivované zaměstnance.

Ptáte se, jak to v současné personální krizi udělat? Zachovejte se chytře a ekonomicky. Zkuste to prostě jinak a vlastně tou nejjednodušší cestou. **Hledejte nové zaměstnance mezi svými stávajícími.** Proč lovit v rozbouřených vodách pracovního trhu, když zlatá rybka sedí třeba hned ve vedlejší kanceláři? Vyhlasejte interní výběrové řízení, zapojte do HR procesů talent management, povolejte rodiče na mateřské dovolené. Využijte potenciálu svých vlastních lidí. Uvidíte, že se vám to vyplatí. Proč nahazovat udičku do vzdálených vod pracovního trhu, když úlovky máte téměř v kapse? Stačí jen natáhnout ruku.