



**V práci by sme mohli byť celkom fajň kolektív, ale atmosféru fajň kolektív, ktorá každého ohovára a roznáša klebety. Sposobila, že sme už radne rozhadali. Práca ma baví, ale pre to dusno premyšľam, že odídem. Co mám robiť?**

Lucia, Nitra

Pokuste sa ešte situáciu nejako vyriešiť, aj keď to nebude jednoduché. Mohli by ste danú kolegyniu kontaktovať a na "ferovku" sa jej opýtať, prečo sa takto správa a či si uvedomuje následky. Pokúste sa zistiť, či je za jej správaním nuda, či snaha byť dôležitou, alebo – a to je ten horší variant – zloba či závisť. Ak sa na priamu konfrontáciu nečítate, skúste na svoju stranu dostať ostatných kolegov. Ak si klebety nebudete všimnúť a uľožete jej, že si z nich nič nerobíte, klebetná kolegynia príde o publikum a buď prestane, alebo sama odíde. Ďalšou možnosťou je obrátiť sa priamo na šéfa. Práve on/

PhDr. Romana Bryndová

riaditeľka HR, lektorka a koučka, Zenitva, a. s.

**Pri reakciách na pracovné ponuky často využívam prednastavený formulár, či už cez agentúru, alebo priamo na stránke zamestnávateľa a prílohou je CV a motivačný list. Chcela by som vedieť, ako mám zviditeľniť svoj e-mail tak, aby si ho personalista vôbec všimol a prečítal. Prípadne, ako by e-mail nemal vyzerať – všimnúť si ho vôštinu, ale okamžite ho vyhodiť. Stefánia, Prievidza**



Ak posielate životopis a motivačný list e-mailom, určite si pozorne preštudujte a rešpektujte pokyny, ktoré firma uviedla v inzeráte. Do predmetu e-mailovej správy uveďte názov pozície alebo číslo inzerátu. V ziadnom prípade neposielajte CV na inzeráty, ktoré ste si ani poriadne neprečítali a nespĺňate požadované kritéria. Často sa nám personalista stáva, že na inzerované pozície napr. account managerov sa hlásia logici, časníci a kaderníčky. Posielajte CV bez toho, aby ste vedeli, kam ho posielate, či spĺňate požiadavky kladene na pozíciu ako vzdelanie, počet rokov a skúsenosti v danom sektore či jazykovo znalosti je vopred odsúdené na neúspech. Nečudujte sa, že sa vám nikto neozve. Nezabudnite na súhlasné oslovenie konkrétnej osoby e-mailom, pokiaľ je v inzeráte uvedené jej meno. V tele správy treba dvomi či tromi vetami upozorniť

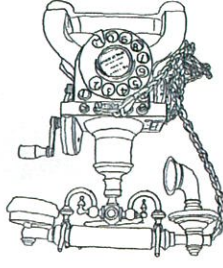


Ing. Ladislava Molnárova  
senior manažérka, Amrop Slovakia

na podstatné náležitosti vašej kariéry, ktoré korešpondujú s inzerovanou pozíciou. Ostatné dôležité skutočnosti uveďte v motivačnom liste, ktorý je spolu s CV prílohou e-mailovej správy. Neodporúčam univerzálne napísané CV podľa vzoru profesias, takých životopisov dostávajú personalisti desiatky až stovky a váš profil tak zanikne, prípadne skončí v sekcii „nevhodní“. Do e-mailovej komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom nepatria žargón a farebné blikajúce pozadia v tele e-mailovej správy, prípadne kmitajúce obrázky a animácie. Pokiaľ je to možné, presvedčte sa telefonicky, či spoločnosť váš životopis dostala a či ho eviduje.



**Zamestnávateľ ukončil môj pracovný pomer účelovo, lebo na moje miesto vzápätí prijal iného zamestnanca. Môžem sa dožadovať svojho miesta späť? Viktória, Bratislava**



Tak zamestnávateľ ako i zamestnanec majú právo a možnosť spochybniť platnosť skončenia pracovného pomeru, ktorý sa skončil výpovedou, okamžite, v skúšobnej lehote alebo dohodou. Ak sa pracovný pomer skončil takýmto spôsobom, začína plynúť dvojmesačná lehota na podanie návrhu na súd príslušný spravidla podľa miesta sídla zamestnávateľa odo dňa, keď by sa mal pracovný pomer skončiť. Samozrejme, je potom na strane navrhovateľa, t. j. v tomto prípade zamestnanca, aby spochybnil platnosť skončenia pracovného pomeru, či už pre formálne, alebo obsahové nedostatky ako napr. nedodržanie písomnej formy, zmeskanie lehoty na doručenie/oznámenie skončenia pracovného pomeru, absentujúce písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, neponúknuťe inej vhodnej práce v mieste výkonu práce a pod. V prípade skončenia pracovného pomeru vypovedou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca pre zefektívnenie práce alebo pre iné organizačné zmeny nesmie zamestnávateľ počas mesiacov od skončenia pracovného pomeru vytvoriť alebo prijať iného zamestnanca na rovnaké pracovné miesto. Navyše, pre skončenie pracovného pomeru vypovedou zo strany zamestnávateľa platí aj tzv. ochranná lehota (dočasná pracovná

neschopnosť, materská dovolenka, rodičovská dovolenka a iné), počas ktorej nie je možné písomne vyhovorenie vypovede doručiť zamestnancovi písomne. Pokiaľ ešte od skončenia pracovného pomeru neplynuli dva mesiace, môže sa zamestnanec s návrhom na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru obrátiť na súd, ale zároveň by mal oznámiť aj zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Doručenie tohto oznámenie zamestnávateľovi je predpokladom na uplatnenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Podľa platnej právnej úpravy je nárok na náhradu mzdy limitovaný a náhrada mzdy sa poskytuje najviac za deväť mesiacov, a to aj v prípade, že by čas, za ktorý by mala zamestnanca patriť náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, presahuje deväť mesiacov. Ak súd rozhodne, že skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, zamestnávateľ by mal vyzvať zamestnanca, aby sa dostavil k výkonu práce a pridelovať mu prácu, pretože sa pracovný pomer neskončil. Poznámka: tento právny stav platí do 31. 12. 2012

JUDr. Lucia Horová

špecialistka na pracovno-právne vzťahy

Potrebuje radu? Máte problém týkajúci sa vašej kariéry? Napíšte nám na Facebook alebo na adresu redakcie [redakcia@womammagazin.sk](mailto:redakcia@womammagazin.sk) a naše odborníčky na personalistiku a kariérne poradkyne vám poradia a pomôžu vyriešiť vaše problémy.