



Co s pracně získanými zaměstnanci v dobách krizových, aneb kam s nimi

Jak jsem slíbil v minulém příspěvku v tomto magazínu, v němž jsem radil, jak získat a udržet zaměstnance, nelenil jsem a opět nabízím pár postřehů pro případ, kdy se situace radikálně obrátí a časy hojnosti budou vystřídány jistou dávkou strádání a odříkání. Kdysi se tomu říkávalo politika utahovaných opasků, čemuž ne všichni rozuměli, neřku-li s tím byli srozuměni. Přitom nešlo o nic jiného než o upozornění, že nastane doba, kdy se přetékající břicha velké části populace přece jen nepatrně smrsknou a tím pádem bude hrozit, že jí spadnou kalhoty, pokud si své opasky neutáhnou. Tato hrozba byla ovšem zlehčována osobami, které opasky nenosily, zejména ženami a kojenci, naopak přeceňována coby riziková příslušníky bezpečnostních sborů.

Nechci strašit krizovými scénáři, ostatně díky globalizaci žijeme v době neustálého stresu. Koho kdy v nedávné minulosti zajímalo, co se stalo v nejdlehlších koutech naší planety? Jen v případech, kdy šlo skutečně o události natolik významné, že je přenášely tiskové agentury do celého světa a my jsme při jejich čtení napětím téměř nedýchali. A dnes? Jen pár příkladů z posledních dnů:

- Šest Číňanů zemřelo při nehodě na Novém Zélandu.
- Pontony u Severodvinska jsou plné radiace.
- Muž v Íránu zastřelil svou ženu pár minut poté, co je soud rozvedl.
- V Michiganu zakazují e-cigarety s příchutí.
- Slovák rozbíjel na dálnici u Piešťan auta.
- Migrant se ukryl v „rakvi“ na autě.
- V Německu se zřítily montážní plošina, zahynuli tři lidé.

A tak dále a tak dále. Ani zdaleka nezlehčuji vážnost takových světových zpráv, jen za sebe mohu říct, že pokud bych o nich nevěděl, nebudu to pociťovat jako újmu. Zcela mně stačí domácí hrůzy, jimiž jsem každodenně krmen tradičními i moderními informačními zdroji. Jsem si tedy vědom třeba toho, že vloni spáchalo 1352 Čechů sebevraždu, auto nezastavilo na stopce, řidič zemřel, víkend proprší, těhotenství už nebude zárukou svobody, blesk uhodil do Žižkovské věže, Praha zpomaluje dopravu, ženy mají být bez -ová, hraboši se pustili už i do vinic apod. Kromě těchto zpráv se pak z jiných rubrik dočítám, co o mém zdraví říká textura mého exkrementu (pro laiky výměšek organismu, lidově zvaný....), zda se vyplatí život na hromádce versus svatba, co dělat, když manžel pořád kouká na televizi (já bych ji vypnul, event. prodal), o ekosexualitě jako novém trendu (biologicky rozložitelné sexuální pomůcky a organické sexuální tampony!), vědeckém potvrzení, že jsou plešouni sexy (smůla, ještě mi všechny nevypadaly), o vařeném buchtě neboli vodouchu a že si mám dopřát švestky, neboť léčí zácpu, dnu i krev.

Na shora uvedených příkladech jsem snad dostatečně ilustroval, že se v jisté krizi nacházíme neustále. Na mysl jsem však měl pro účely tohoto příspěvku krizi ekonomickou, u níž není třeba se ptát, zda přijde, nýbrž jen kdy? A stejně jako kdysi jsem na těchto stránkách radil, jak ji přečkat, nyní se zaměřím (konečně, že?) na to, jak se zachovat vůči pracně získaným zaměstnancům. Nebudu vás zatěžovat omíláním příslušných ustanovení zákoníku práce, ta jistě najdete v důstojnější rubrice tohoto magazínu (Z právní praxe)

a navíc jsou notoricky známá tím, že v praxi nefungují, zejména v případech, kdy zaměstnáváte méně zdatné jedince, s nimiž se ovšem můžete rozejít až po delší době, ačkoliv by si zasloužili výpověď na hodinu. Ano, jistě, již slyším hlasy upozorňující na možnost okamžitého zrušení pracovního poměru. V praxi je ovšem tato možnost spíše zbožným přáním.

Jak tedy naložit se zaměstnanci v dobách nelehkých? Lze samozřejmě postupovat podle již zmíněného zákoníku práce a rozloučit se na základě organizačních důvodů, což ovšem obnáší vyplacení odstupného za předpokladu, že na něj máte. Pokud ne a nechcete skončit potupně v insolventci, zkuste několik následujících metod, ať již po dobrém, nebo po zlém:

Plačtivá metoda neboli vzbudte v zaměstnanci lítost. Té docílíte vhodnými proslovy na téma těžké doby obecně, chatrného zdraví vás i vašich blízkých, nejlépe dětí, kvílením nad stavem vašich financí, tvrdým konkurenčním bojem, manželským rozvratem, nepochopením, agresivní tchýní a jinými životními peripetemi. Nemá-li zaměstnanec srdce z kamene, odejde bez nároků na cokoli, aby nepřispíval k vašemu životnímu bolu.

Lstivá metoda. Po ranním příchodu do firmy nenápadně, ale hlasitě před daným zaměstnancem upozorněte na nějakou bombastickou informaci, kterou jste před příchodem do práce zaslechli či spatřili na vlastní oči třeba na internetu. Druh informace samozřejmě vyberte podle konkrétní situace. Většina zaměstnanků se nevrhne ihned za vašimi

zády na webové stránky s výsledky fotbalové ligy či senzačního přestupu, nicméně těžko odolá úžasnému drbu, která celebrita to táhne nově s jinou, co je poslední módní výstřelek atd. U zaměstnanců je zvláště účinné upozornit kromě sportovních výsledků na nové hvězdy v porno průmyslu, pravděpodobnost úspěchu je zde enormní. Pak máte vyhráno, ledaže by se dotyční obrnili trpělivostí a na internet se vrhli až doma.

Metoda biče a marcipánu. Nejsem si jist, zda zafunguje, ale z historie je známo, že je velmi účinná. Bič nelze použít doslova, upozorňuji! Zaměstnanec není kůň, naopak marcipánové tyčinky v hořké čokoládě mohou obměkčit.

Metoda přetahování zaměstnanců. Tato metoda je hojně využívána a lze ji hodnotit jako velmi efektivní. Firmy si kradou zaměstnance navzájem, se skřípáním zubů je přeplácejí a některé dokonce za každého nového zverbovaného vyplácí odměny těm, kteří je přivedli. Jde tak vlastně o individuální headhuntery čili lovce hlav, kteří směle konkurují firmám, jež tento druh činnosti živí. Genialita mnou doporučené metody zde ovšem tkví v tom, že navrhuji si přetahovat vlastní zaměstnance směrem ven do jiné firmy. Toho je možné docílit vychvalováním konkurenčních soutěžitelů, vystřihováním článků o jejich úspěších, zdůrazňováním jejich benefitů, častých prezentací a dalších pozoruhodností, jimž zaměstnanec nakonec neodolá. V případě velkého štěstí dostanete dokonce odměnu za zaměstnance od nového zaměstnavatele, která při opakované úspěšnosti leckdy vyřeší vaši krizi a uvrhne vás zpět do konjunktury.

Metoda bratříčkování. Selžou-li předchozí možnosti, nezoufejte. Udělejte si pár kamarádů mezi politiky z řad poslanců i senátorů a tlače na ně, aby iniciovali legislativní změny, které umožní pružnější a levnější snížení zaměstnanosti v případě potřeby. Je jasné, že proti tomu budou odboráři, takže vám nezbyvá než zahrnout do okruhu vašich přátel i je. Čím více kamarádů získáte, tím značnější pravděpodobnost úspěchu. Stinnou stránkou věci je, že vaše výdaje mohou převýšit náklady na propuštění všech zaměstnanců včetně štědrého odstupného.

Výše uvedené nelze interpretovat jako zaručený návod na snížení nákladů na lidské zdroje. Může se proto stát, že se úspěch nedostaví. Ani v takovém případě nepodléhejte panice. Krize pomine a vám pak doporučuji se vrátit k mému příspěvku z minulého čísla. ●

JUDr. Josef Vejmelka,
advokát,
Vejmelka & Wünsch s. r. o.

W VEJMELKA & WÜNSCH
ADVOKÁTI ATTORNEYS AT LAW RECHTSANWÄLTE