



Prípadová štúdia

Zamestnávateľ kontra zamestnanec.

V stredne veľkom meste pôsobí jedna predajňa, ktorá ponúka špeciálne potreby pre vodovodných inštalatérov, plynárov a kúrenárov. Je to tovar, ktorý potrebuje špecifickú znalosť predavača. Takíto predavači nie sú na trhu práce bežne dostupní. V našej predajni pracujú dvaja predavači. Jeden z nich sa rozhodol zmeniť zamestnanie. Ako motív uviedol, že potenciálny zamestnávateľ mu ponúkol o cca 10 % vyšší plat. Tak sa predavač obrátil na svojho aktuálneho zamestnávateľa s požiadavkou o rozviazanie pracovného pomeru dohodou ku koncu mesiaca, to znamená približne o tri týždne. Zamestnávateľ však vie, že nebude jednoduché nájsť adekvátnu náhradu na danú pozíciu. Tiež si uvedomuje nevyhnutnosť odborného zaškolenia takéhoto predavača, ktoré bude vyžadovať určitý čas. Preto reagoval na požiadavku zamestnanca nasledovne:

A: Informoval zamestnanca, že rozviazanie pracovnej zmluvy dohodou prichádza do úvahy iba v prípade, ak nájde za seba náhradného zamestnanca, ktorého plnohodnotne zaškolí. Potom na konci mesiaca s ním zamestnávateľ podpíše zmluvu o rozviazaní pracovného pomeru dohodou.

B: V prípade, ak sa nepodarí pripraviť na danú pozíciu adekvátnu náhradu, tak zamestnávateľ informoval zamestnanca, že môže podať výpoveď a výpovedná lehota v trvaní dva mesiace mu začne plynúť od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.

Otázky:

1. Postupoval zamestnávateľ eticky vhodne, ekonomicky správne a v súlade s platnou legislatívou? Vysvetlite konanie zamestnávateľa vo všetkých týchto troch uvedených ohľadoch.
2. Ako by ste postupovali na mieste zamestnanca – predavača spoločnosti?
3. Ako by ste postupovali vy na mieste zamestnávateľa?

