

# Personální poradna

## Jak zaměstnat číšníka či kuchaře

Trh přináší neustále nové požadavky kvůli tomu, že nároky zákazníků na poskytnuté služby vzrůstají. Vzhledem k vývoji a růstu je zapotřebí zajímat se o to, co se děje v každém oboru nebo profesi. Mnohé se můžeme dozvědět z odborných časopisů a publikací, můžeme také využít nabídku firem na studium a školení nebo kurzy. Například Itálie nabízí, především vyučeným a studujícím v oboru, získání pracovní zkušenosti na pozici kuchař, číšníka a barista. Ve-dlejší předpokladem je pouze komunikativnost a znalost jazyka.

Při dnešní komplikované situaci je nutné se vzdělávat v oboru i ve finančních otázkách. Neméně důležitý je také postoj zaměstnavatele a to, čeho si všimá na práci svého podřízeného.

Číšník nebo kuchař musí být zručný, komunikativní, spolehlivý, mít vystupování a přehled v oboru. Zaměstnavatel sleduje pravidelnou docházku, pracovitost a to, zda se nevyskytuje závislost na návykové látce. Při přijímacím pohovoru je hodnoceno chování, které by mělo být slušné, vstřícné a příjemné, ne přehnaně sebevědomé, ani příliš skromné. Vzhled by měl být upravený, u muže to znamená oholení, u žen decentní make-up, ne příliš parfému a vlasy upraveny do účesu. Oblečení by mělo být čisté, nepomačkané a neroztrhané, může to být oblek, šaty, kostým, jednoduchá halenka nebo košile, případně kravata. Při jednání je třeba klást důraz zvláště na způsob vyjadřování. Je nutné se vyvarovat použití vulgárních slov, drzého, nebo naopak příliš nesmělého jednání, lhaní a pomlouvání.

Zaměstnavatele zajímá vzdělání a znalosti uchazeče, přehled v oboru, ochota na sobě pracovat a jeho finanční požadavky. Některé údaje by ho naopak zajímat neměly. Tak například počet a věk dětí, sexuální orientace, náboženské a politické přesvědčení. Uchazeč taktéž

musí zjistit o firmě, kdo ji vede, jak dlouho existuje, čím vším se zabývá, a kde má pobočky.

Pracovní poměr vzniká uzavřením smlouvy a její podmínky stanovuje zákoník práce, coby soubor předpisů a nařízení, kterými se řídí a upravují pracovní právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákoník práce vám řekne, co všechno má obsahovat pracovní smlouva, jaká je výše minimální mzdy a jestli má podnik kolektivní smlouvu, protože s tou by měl mít uchazeč možnost se seznámit.

Pracovní smlouva obsahuje informace, jako je druh práce, kterou zaměstnanec bude vykonávat, místo výkonu práce, den nástupu, délka dovolené na zotavenou a způsob určování nároku na dovolenou. Taktéž v ní zjistíme dobu trvání pracovního poměru, na niž se smlouva uzavírá, a veškeré údaje o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, o místě a způsobu vyplácení mzdy či stanovení a rozvržení pracovní doby.

K rozvázání pracovního poměru dochází vždy na základě dohody a stává se tak ve sjednaný den. Po doručení písemného oznámení pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby. Ta začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po do-

ručení výpovědi, trvá dva měsíce a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

K okamžitému zrušení zaměstnavatelem může dojít podle paragrafu č. 55 z důvodu hrubého porušení pracovní kázně nebo pro pravomocné odsouzení zaměstnance. Ze strany zaměstnance dochází k okamžitému zrušení ze zdravotních důvodů, nebo když zaměstnanec neobdržel mzdu nebo plat. Také může dojít ke zrušení pracovního vztahu přímo ve zkušební době.

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle sjednané smlouvy, platit mu mzdu a vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů. Zaměstnanec je povinen konat práci podle pokynů zaměstnavatele, konat ji osobně, ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

Všechny změny týkající se pracovního poměru se dějí po oboustranné dohodě. Je to zákoník práce, který stanovuje podmínky, za kterých může být zaměstnanec převeden na jinou práci, a kdy se tak stane. K převedení může dojít i proti souhlasu zaměstnance. Pokud je druh práce v pracovní smlouvě stanoven obecně, zaměstnavatel neporušuje zákon, když zaměstnanec přeřadí.

Když bude mít například kuchař ve smlouvě jako druh práce „práci v restauraci“, pak může dělat třeba i uklízeče nebo pomocnou sílu v kuchyni a je to v souladu s uzavřenou smlouvou. Proto by měl zaměstnanec vždy dbát na to, aby byl druh práce uveden co nejkonkrétněji. Buď je kuchařem, nebo pomocnou sílu v kuchyni, uklízečkou, nebo recepční. Přeřazení na jiné místo výkonu se pak děje pouze se souhlasem zaměstnance.

Práce konaná mimo pracovní poměr si bude vyžadovat dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Dohoda o provedení práce může být uzavřena písemně či ústně, maximálně však na 100 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Nevzniká zde povinnost platit sociální daň a zdravotní pojištění, ale daň z příjmů je povinné platit. Pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím doby určité, smrtí zaměstnance, vyhoštěním nebo zákazem pobytu.

Pracovní smlouva dohodnutá ústně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je sice platná, ale těžko prokazatelná, je dobré mít při ní svědka. U pracovního poměru na dobu kratší než



AUTORKOU TEXTU JE  
**Ing. Pavla Berková**,  
managing director v personální  
agentuře Dream Job  
pavla@dream-job.cz  
tel.: +420 602 723 046

jeden měsíc si musí zaměstnanec o písemnou formu smlouvy požádat. Není-li tato pracovní smlouva dodržena, porušil zaměstnavatel své povinnosti vyplývající ze zákoníku práce. Smlouvu podepisujeme před nástupem a je důležité si ji důkladně přečíst. Zkušební doba činí 3 měsíce, pokud není dohodnuto jinak. Jedná se o období vhodné k ověření, zda bude pracovní poměr vyhovovat zaměstnanci ohledně podmínek výkonu práce a zaměstnavateli ve věci schopností pracovníka. ■