

Včera začal platit nový občanský zákoník a s ním i zákon o obchodních korporacích, které přináší **změny i v pracovní oblasti**. Nesrozumitelné smlouvy lze napadnout. Manažeři mají větší odpovědnost. Ústní výpověď neplatí. To jsou nejvýraznější novinky.

## NOVINKY

# Lhali jste u pohovoru? Zaplatíte vzniklou škodu

## Příslib zaměstnání

**DŘÍVE** V této podobě jej předpisy neznaly.

**NYNÍ** „I nový občanský zákoník upravuje smlouvu o smlouvě budoucí. V pracovních věcech před nástupem do zaměstnání je to uzavření dohody o přijetí, což se dá jinými slovy pojmenovat i jako příslib zaměstnání. Touto dohodou se smluvní strany zaváží do určitého data (nejdéle však do jednoho roku) uzavřít pracovní smlouvu. Dohoda může být sjednána i ústně – což je změna oproti předchozí úpravě; rovněž podmínky budoucí pracovní smlouvy, jako den nástupu, druh práce, místo výkonu..., mohou být vymezeny jen ústní dohodou zaměstnavatele a zaměstnance. Zavázané straně, obvykle zaměstnavateli, nicméně vzniká povinnost uzavřít smlouvu bez zbytečného odkladu poté, co jí k tomu vyzve oprávněná strana, což bude v praxi zpravidla zaměstnanec,“ popisuje Jan Kozubek. Pokud zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu nesplní, může se oprávněná strana obrátit na soud.

## Práce mladých pod 18 let

**DŘÍVE** Pracovní smlouvu mohl podepsat každý, komu už bylo 15 let. „Do plnoletosti mohl však vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek podle zvláštního právního předpisu,“ dodává Jan Kozubek.

**NYNÍ** Věková hranice i to, že datum sjednaného nástupu do práce mladého zaměstnance nesmí předcházet dni ukončení jeho povinné školní docházky, platí i nadále. Ale nově nelze před ukončením základní školy pracovní poměr vůbec sjednat. „Navíc zákonný zástupce, nejčastěji rodič, zaměstnance mladšího 16 let bude nově moci okamžitě zrušit jeho pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti či provedení práce, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví dítěte. Bude k tomu však potřeba souhlas soudu,“ popisuje Lucie Kalašová. Zákonný zástupce musí zrušení i přivolení soudu doručit nezletilému zaměstnanci.



» **Vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se řídí zákoníkem práce. Nelze-li jej použít, přichází na řadu občanský zákoník. Některé občanskoprávní instituty jsou však z pracovní oblasti vyloučeny.**

**Lucie Kalašová,**  
advokátka, bpv Braun Partners

## Rodinný závod

**DŘÍVE** Tento pojem neexistoval.

**NYNÍ** Rodinný závod má poskytnout jistou ochranu členům rodiny, kteří pro ni trvale pracují. „Za rodinný se považuje závod, ve kterém společně pracují manželé nebo alespoň s jedním z nich i jejich příbuzní až do třetího stupně nebo lidé s manžely sešvagření až do druhého stupně. Zároveň musí být podnik ve vlastnictví někoho z nich,“ vysvětluje fungování Jana Rašovská. Na provozu rodinného závodu se podílejí i lidé, kteří trvale pracují pro rodinu, zejména se starají o domácnost. Mají právo na část zisku, rozhodují o jeho využití a o záležitostech mimo obvyklé hospodaření.

**ZŮSTÁVÁ** Pracovněprávní vztah (pracovní poměr, dohoda o provedení práce či o pracovní činnosti) nemůže existovat mezi manžely nebo partnery.

## Pracovní smlouvy

**DŘÍVE** Kdo dostal k podpisu nejasnou či nesrozumitelnou pracovní smlouvu, nemohl se dosud účinně bránit.

**NYNÍ** Zaměstnanci budou lépe chráněni před nesrozumitelnými a nevhodnými pasážemi smluv. Od roku 2014 bude možné nepochopitelný dokument kdykoli napadnout a domáhat se jeho neplatnosti. Problémy bývají hlavně se špatně přeloženými originály ze zahraničí, v nichž zůstávají dlouhá souvětí s cizojazyčnými názvy.

**ZŮSTÁVÁ** Stále platí, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. „Kdo by však začal pracovat na základě ústní dohody, může později pracovní vztah legalizovat, umožňuje to nový občanský zákoník. Pokud by však smlouva byla podepsána později než v den nástupu do práce a byla by v ní sjednána zkušební doba, bylo by ujednání neplatné,“ upozorňuje Jana Rašovská.

## Výpovědi

**DŘÍVE** Neplatnost výpovědi šlo žalovat nejdéle do dvou měsíců. Lhůtu někteří zaměstnavatelé zneužívali: dávali pracovníkům neplatné výpovědi a dva měsíce čekali, zda se u soudu ohradí.

**NYNÍ** Nesrozumitelná nebo ústní výpověď budou nově považovány za „zdařlivé“, fakticky tedy nebudou možné. „Zaměstnanec může kdykoli podat žalobu na určení trvání pracovního poměru, případně se domáhat náhrady škody, u níž bude platit tříletá promlčecí lhůta. Pokud si ovšem za vyhazov prokazatelně může sám, nemá nárok na nic,“ vysvětluje Jana Rašovská.

**ZŮSTÁVÁ** Na papíře musí být nejen pracovní smlouva, ale i odstoupení od ní. Zaměstnavatel by v psané výpovědi měl jasně uvést důvody ukončení pracovního poměru.



## Nemocenská

**DŘÍVE** Nemocný zaměstnanec měl nárok na náhradu mzdy, kterou mu vyplácel zaměstnavatel, prvních 21 dnů trvání pracovní neschopnosti. Od 22. dne dostával dávky nemocenského pojištění (nemocenskou).

**NYNÍ** Doba se zkracuje a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy jen za prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti. Od 15. dne mu bude poskytována nemocenská.

**NEJASNOSTI** „Kdo začal pracovní neschopnost v roce 2013 a trvá mu i v tomto roce, náleží mu náhrada mzdy po dobu 21 dnů,“ vysvětluje Jan Kozubek.

**ZŮSTÁVÁ** Za první tři dny pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn, náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší.

## Odpovědnost manažerů

**DŘÍVE** Manažeři neměli tak velkou osobní odpovědnost za neúspěchy společnosti.

**NYNÍ** Vedoucí pracovníci, kteří nebudou plnit své povinnosti nebo něco zanedbají, a firma se kvůli tomu ocitne v insolvenční, mohou být nuceni vrátit peníze, jež si vydělali za poslední dva roky. Budou také ručit za dluhy a další závazky společnosti. Mohou být potrestáni až tříletým zákazem členství v představenstvu či dozorčí radě jakékoli firmy.

**NEJASNOSTI** Manažeři nebudou za špatné hospodaření postihováni, prokážou-li, že se v danou chvíli a podle dostupných informací rozhodovali správně.

## Předmluvní informační povinnost

**DŘÍVE** Neexistovala.

**NYNÍ** Nový občanský zákoník zavádí předmluvní informační povinnost. Lidově řečeno: ani zaměstnavateli, ani zaměstnancům se nevyplácí lhát a zamlčovat informace. „Když firma slíbí uchazeči při pohovoru služební auto a po nástupu mu je nedá, pracovník se cítí poškozen, a kdyby to byl býval věděl, možná by do společnosti vůbec nenastoupil. Může se domáhat kompenzace,“ uvádí příklad Jana Rašovská.

A platí to i v opačném případě: když uchazeč u přijímacího pohovoru žalže, že umí výborně anglicky, aby získal místo, a zaměstnavatel zjistí pravdu, až když mu vznikne škoda.

Složitější to bude mít i ten, kdo bude chtít nepoctivě ukončit jednání o pracovní smlouvě. Pokud se po výběrovém řízení společnost dohodne se zaměstnancem na nástupu, ale nakonec pozici obsadí jiným kandidátem, může pracovník požadovat náhradu škody. Funguje to i opačně – v případě, kdy zaměstnanec slíbí, že nastoupí, ale nakonec to neudělá. Firma ho však nemůže žalovat o náhradu škody, pokud mu v tom zabránila vážná nemoc či úmrtí.

## Zastřený pracovněprávní vztah

**DŘÍVE** Švarcsystém neboli zastřený pracovněprávní vztah existoval i dříve.

**NYNÍ** Nový občanský zákoník jej podrobněji definuje. Je to závislá práce pro jednoho zaměstnavatele na základě smlouvy podle obchodního zákoníku, nikoli zákoníku práce.

**ZŮSTÁVÁ** Stejně jako dosud je to práce nelegální (lidově načerno) a hrozí za ni postih. „Dodatečně mohou být vyměřeny odvody na sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu. Inspektorát práce smí uložit zaměstnavateli pokutu 250 tisíc až 10 milionů korun a pracovníkovi 10 až 100 tisíc korun,“ vypočítává Jana Rašovská.

## Odstoupení od pracovní smlouvy

**DŘÍVE** Od pracovní smlouvy bylo možné odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupil po sjednání pracovního poměru do práce.

**NYNÍ** Podmínka byla zesílena: pokud by odstoupení od pracovní smlouvy nemělo písemnou formu, tak se k němu nepřihlíží. Totéž platí pro výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru.



» Nově platí, že bude-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejvýhodnější.

**Jan Kozubek,**  
advokát, Becker & Poliakoff

## Srážky ze mzdy

**DŘÍVE** Dosud bylo možné využít dohodu o srážkách ze mzdy jen pro dluhy, jež měl zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo na výživném.

**NYNÍ** „Nově bude možné dohodnout srážky ze mzdy na každý dluh, když s tím bude zaměstnavatel souhlasit. Výše srážek bude nyní limitována polovinou mzdy,“ popisuje Jana Rašovská.

**NEJASNOSTI** „V určitých případech, třeba u zaměstnanců s nízkým příjmem, je teď možné použít k započtení vyšší částku než doposud,“ vysvětluje Jan Kozubek.

» Pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2014 se budou řídit zákoníkem platným do 31. prosince 2013.

**Jana Rašovská,** mzdový auditor a personální poradce, Acc&Tax Pro

## Jednání zaměstnanců za zaměstnavatele

**DŘÍVE** Právní úkony vykonávaly statutární orgány společnosti, mohli je činit i zaměstnanci, pokud to bylo vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé či to bylo stanoveno ve vnitřních předpisech.

**NYNÍ** „Právní osobu – tedy zaměstnavatele – zastupují zaměstnanci podle jejich zařazení nebo funkce. Rozhoduje přitom, jak to obecně vnímá veřejnost,“ vysvětluje Jan Kozubek.

## Jednání se zaměstnanci

**NOVINKA** „Zatímco u individuálních statutárních orgánů může člen zastupovat společnost ve všech záležitostech, u kolektivních – jako je třeba tříčlenné představenstvo akciové společnosti – pověřila firma jednoho člena právním jednáním vůči zaměstnancům. Jinak tuto činnost vykonává předseda statutárního orgánu,“ vysvětluje Lucie Kalašová.

## Práce přesčas ve zdravotnictví

**DŘÍVE** Ve zdravotnictví bylo možné dohodnout práci přesčas v průměru až na osm hodin týdně, u záchranné služby až na 12 hodin týdně. A to v době nejvýše 26 po sobě jdoucích týdnů (tedy v takzvaném vyrovnávacím období), respektive až 52 týdnů, pokud to bylo upraveno v kolektivní smlouvě.

**NYNÍ** „Výjimka již neplatí, takže i ve zdravotnictví lze pracovat přesčas již jen podle obecné úpravy v § 93 zákoníku práce,“ vysvětluje Jan Kozubek.

## Člen představenstva a zároveň ředitel?

**DŘÍVE** Obchodní zákoník výslovně dovozoval, aby člen statutárního orgánu společnosti měl zároveň uzavřenu pracovní smlouvu na výkon další funkce – například ředitele podniku. „Ovšem od roku 2013 byly odměny a funkční požitky členů statutárních orgánů zdaněny podobně jako příjmy z běžného pracovního poměru, takže souběh funkcí už nebyl tak atraktivní,“ dodává Jan Kozubek.

**NYNÍ** Nový občanský zákoník ani zákon o obchodních korporacích o tom nehovoří.

**NEJASNOSTI** „Odborná veřejnost se pře, zda souběh funkcí bude možný. Bylo by lepší od této praxe upustit, protože se objevují hlasy soudců, že to nepůjde. Na úpravu smluvních vztahů je čas do začátku července 2014,“ informuje Lucie Kalašová.

## Zástupci zaměstnanců v dozorčích radách

**DŘÍVE** Podle obchodního zákoníku měla akciová společnost, která zaměstnává více než 50 zaměstnanců na déle než polovinu týdenní pracovní doby, povinnost, aby tito pracovníci měli v dozorčí radě člena, kterého si zvolili.

**NYNÍ** Tato povinnost již byla zrušena.

## KRÁTCE

### PROJEKT Otevřené dveře na trh práce

Asociace občanských poraden začala v prosinci ověřovat výstupy projektu Otevřené dveře na trh práce. Ten má pomáhat absolventům sociálně orientovaných škol. Smyslem projektu je nastavit vzájemnou spolupráci mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli působícími v sociálních službách tak, aby studenti získávali praxi již ve škole a byli tak pro zaměstnavatele atraktivnější. V rámci projektu byla zpracována metodika zaměstnávání absolventů, jež se bude pilotně testovat na 30 lidech v Moravskoslezském a Ústeckém kraji a v Kraji Vysočina, a to až do března. Závěry budou představeny na konferenci, která se uskuteční v dubnu. Projekt potrvá do května a z Operačního

programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou na něj vyčleněny přes tři miliony korun.

### NABÍDKA

#### Zdarma kurz age managementu

Zaměstnavatelům, kteří sídlí mimo Prahu, nabízí Gender Studies zdarma moderní kurz age managementu, tedy řízení věkové diverzity ve firmě. Devadesátiminutový kurz je určen především manažerům. Uvede je do širšího společenského kontextu, který volá po zavedení age managementu do firemní praxe, seznámí je s praktickými tipy, získají informace o nákladech a ziscích. Kurz je doplněn interaktivní počítačovou hrou o zaměstnávání lidí nad 50 let. Zájemci se mohou hlásit na e-mailové adrese: nina.bosnicova@genderstudies.cz.

### NOVINKA Mění se výše cestovních náhrad

Výše sazby základní náhrady za používání osobních aut se od 1. ledna 2014 zvyšuje o deset haléřů – z 3,60 na 3,70 koruny za jeden kilometr jízdy. Průměrné ceny pohonných hmot se zvyšují na: 35,70 koruny u benzínu (95 oktanů), 37,90 koruny u motorové nafty. Sazby stravného se v jednotlivých časových pásmech zvyšují o jeden až tři koruny. Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné nejméně: 67–80 korun u pracovní cesty 5 až 12 hodin, 102–123 korun u pracovní cesty 12 až 18 hodin, 160–191 korun u pracovní cesty delší než 18 hodin. O výši stravného v rámci rozpětí rozhoduje zaměstnavatel. (red)

## 2014 ÚSPĚCH + PENÍZE + POHODA



Nechte se vyučit na „Přednášející-prodejece“

Už jste „Přednášející“? Pak přejděte ke správné Společnosti. Zaručíme 100% diskretnost.

18./19. Leden školení pro: „Vstupující a Přestupující“ V případě zájmu, pošlete SMS ve tvaru: jméno/oblast na 724 77 8888 Nebo vyplňte formulář na [www.atsunnyhouse.cz](http://www.atsunnyhouse.cz)

### Bezplatné:

Zaškolení, předváděcí zboží 50 opravdu uskutečněných akcí/měsíc Pevný plat plus Provize až 32%

22 splátek bez navýšení pro zákazníka Výrobky od 3.970,-

Zaškolení přes [www.tonnerseminar.eu](http://www.tonnerseminar.eu)

## Zaměstnaní nab.

**Rektor** Českého vysokého učení technického v Praze 166 36 Praha 6, Žitkova 4 vypíše výběrové řízení na funkci ředitele výzkumného ústavu Českého institutu informatiky, robotiky a kybernetiky (CIIRC) 160 00 Praha 6 Jugoslávských partyzánů 1580/3. Požadavky: -VŠ vzdělání technického či ekonomického směru na magisterské úrovni (nutná úředně ověřená kopie diplomu). - Prokazatelná zkušenost (minimálně 5 let) z vedoucí pozice v akademickém nebo výzkumném prostředí (uchazeč doloží relevantní reference). - Aktivní znalost anglického jazyka. - Komunikační, organizační a analytické dovednosti. - Občanská bezúhonnost. - Předpoklady pro výkon funkce dle zákona č. 451/1991 Sb. Uchazeči předloží - Strukturovaný profesní životopis, - Kopie dokladů o nejvyšším dosaženém vzdělání, - Doklady dle zákona č. 451/1991 Sb., - Čestné prohlášení ve smyslu § 4 zákona č. 451/1991 Sb., - Kopii výpisu z trestního rejstříku. Nástup možný ihned nebo dohodou. Přihlášky s požadovanými materiály zasílejte na adresu ČVUT v Praze – Rektoriát, právní a zaměstnanecký odbor, 166 36 Praha 6, Žitkova 4. Lhůta pro podání přihlášek je 30 dnů od zveřejnění inzerátu.

**Sálaví** prodejci přejděte k fungujícímu bytovému prodeji. Sms se jménem/oblast a kódem S na 724 77 8888. 100%-ní diskretnost.

[www.pracezdomu.cz](http://www.pracezdomu.cz)

## INZERCE

## MÁME PRÁCI PRO KAŽDÉHO! Aktuálně více než 15 000 nabídek [www.jobdnes.cz](http://www.jobdnes.cz)

### VYSOČINA ADMINISTRATIVA

Účetní všeobecní FOKUS Vysočina, - Minimální vzdělání: ÚSO s maturitou (bez vyučení) (ref. č.: E2039A90)

Recepční v hotelích a dalších ubytovacích zařízeních JUVEA s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: 0BAF9B1E)

Odborní asistenti v administrativě FINPOS s.r.o., - Minimální vzdělání: ÚSO (vyučení s maturitou) (ref. č.: 3E63DB1A)

Sekretář (všeobecní) TENEZ a.s., - Minimální vzdělání: ÚSO s maturitou (bez vyučení) (ref. č.: 7E6CF36F)

Všeobecní administrativní pracovníci Karel Prokeš, - Minimální vzdělání: ÚSO s maturitou (bez vyučení) (ref. č.: F780E3B2)

Sekretář (všeobecní) SKORI, s.r.o., - Minimální vzdělání: ÚSO s maturitou (bez vyučení) (ref. č.: 08F5318D)

Odborní asistenti v administrativě A.G.J., - produkční, s.r.o., - Minimální vzdělání: ÚSO s maturitou (bez vyučení) (ref. č.: E105A2B0)

Všeobecní administrativní pracovníci TIMAL, s.r.o., - Minimální vzdělání: ÚSO s maturitou (bez vyučení) (ref. č.: 025D5AA9)

Odborní administrativní pracovníci a asistenti EU-MARBLE s.r.o., - Minimální vzdělání: ÚSO s maturitou (bez vyučení) (ref. č.: 81CBF9B1)

Úředníci ve skladech OMNIA Glass s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: F8E07C24)

Účetní všeobecní JaroNet s.r.o., Jaroměřice nad Rokytnou, - Minimální vzdělání: ÚSO s maturitou (bez vyučení) (ref. č.: 3ACAB4B5)

### OBCHOD, PRODEJ, NÁKUP

Pouliční prodejci (kromě potravin) Pavel Dobrovolný, - Minimální vzdělání: Základní + praktická škola (ref. č.: 31DF0426)

Pracovníci v půjčovnách Fun Group s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: 8516A36C)



Vánoční nabídka na [jobDNES.cz](http://jobDNES.cz)

Užijte si Vánoce naplno!

INZERUJTE VAŠE POZICE JEŠTĚ VÝHODNĚJI!

Více na [www.jobdnes.cz/akce](http://www.jobdnes.cz/akce)

**jobDNES.cz**  
místo, kde se chytnete