

NOVINKY

„Umím dobře anglicky.“ Když se ukáže, že jste lhali, zaplatíte vzniklou škodu

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

Príslib zaměstnání

Jak to bylo: V této podobě jej předpisy neznaly.
Jak je to nyní: „Nový občanský zákoník upravuje smlouvu o smlouvě budoucí – v personálních věcech to může být „příslib zaměstnání“. Zaměstnavatel se zavazuje budoucí pracovní smlouvu uzavřít po vyzvání v určité lhůtě, jinak do jednoho roku. Příslib může být dán i ústně, rovněž podmínky budoucí smlouvy mohou být vymezeny ústní dohodou zaměstnavatele a zaměstnance. Zavázané straně vzniká povinnost uzavřít smlouvu bez zbytečného odkladu poté, co jí k tomu vyzve oprávněná strana – častěji zaměstnanec,“ popisuje novinku Jan Kozubek. Pokud zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu nesplní, může se oprávněná strana obrátit na soud.

Výpovědi

Jak to bylo: Neplatnost výpovědi šlo žalovat nejdéle do dvou měsíců.
Jak je to nyní: Tato lhůta se ruší, protože ji někteří zaměstnavatelé zneužívali: dávali pracovníkům neplatné výpovědi a dva měsíce čekali, zda se u soudu ohradí. Nesrozumitelná nebo ústní výpověď budou nově považovány za „zdanlivé“, 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,“ představuje další novinku Jana Rašovská.
Co se nemění: Na papíře musí být nejen pracovní smlouva, ale i odstoupení od ní. Zaměstnavatel by v psané výpovědi měl jasně uvést důvody ukončení pracovního poměru.

Odpovědnost manažerů

Jak to bylo: Manažeři neměli tak velkou osobní odpovědnost za neúspěchy společnosti.
Jak je to 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 jakékoliv společnosti.
Nejasnosti: Manažeři nebudou za špatné hospodaření postihováni, prokážou-li, že se v danou chvíli a podle dostupných informací rozhodovali správně.

Odstoupení od pracovní smlouvy

Jak to bylo: Od pracovní smlouvy bylo možné odstoupit, jen pokud zaměstnanec nepřišel do práce.
Jak je to nyní: Podmínka byla zesílena: pokud by odstoupení od pracovní smlouvy nemělo písemnou formu, tak se k němu nepřihlíží. Totéž platí pro výpověď a okamžitě zrušení pracovního poměru.

Práce mladých pod 18 let

Jak to bylo: 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.
Jak je to nyní: Věková hranice platí i nadále. Datum sjednaného nástupu do práce mladého zaměstnance nesmí předcházet dni ukončení jeho povinné školní docházky. Nově tedy 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.

Práce přesčas ve zdravotnictví

Jak to bylo: Ve zdravotnictví bylo možné dohodnout práci přesčas v průměru až na osm hodin týdně, u záchranné služby až na 12 hodin týdně. Vyrovnávací období bylo nejvýše 26, respektive 52 týdnů, pokud bylo upraveno v kolektivní smlouvě.
Jak je to nyní: „Výjimka již neplatí, takže i ve zdravotnictví lze pracovat přesčas již jen podle obecné úpravy v § 93 zákoníku práce,“ vysvětluje Jan Kozubek.

Nemocenská

Jak to bylo: 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).
Jak je to 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.
Co se nemění: Za první tři dny pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn, náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší.

Zástupci zaměstnanců v dozorčích radách

Jak to bylo: 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.
Jak je to nyní: Tato povinnost již byla zrušena.

Rodinný závod

Jak to bylo: Dříve tento pojem neexistoval.
Jak je to 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.
Co se nemění: Pracovněprávní vztah (pracovní poměr, dohoda o provedení práce či o pracovní činnosti) nemůže existovat mezi manžely nebo partnery.

Srážky ze mzdy

Jak to bylo: Dosud bylo možné využít dohodu o srážkách ze mzdy jen pro dluhy, jež měl zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo na výživném.
Jak je to 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.

Člen představenstva a zároveň ředitel?

Jak to bylo: Obchodní zákoník výslovně dovozoval, aby člen statutárního orgánu společnosti měl zároveň uzavřenu pracovní smlouvu na výkon funkce s obchodním vedením. „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.
Jak je to nyní: Nový občanský zákoník ani zákon o obchodních korporacích o tom nehovoří.
Nejasnosti: „Odborná veřejnost se pře, zda souběh funkcí bude možný, což se dozvíme až za několik let. 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.

Jednání zaměstnanců za zaměstnavatele

Jak to bylo: 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.
Jak je to nyní: „Právníckou osobou – tedy zaměstnavatelem – zastupují zaměstnanci podle jejich zařazení nebo funkce. Rozhoduje přitom, jak to obecně vnímá veřejnost,“ vysvětluje Jan Kozubek.

Pracovní smlouvy

Jak to bylo: Kdo dostal k podpisu pracovní smlouvu a ani po několikátém přečtení textu nerozuměl, nemohl se nijak bránit.
Jak je to nyní: Zaměstnanci budou lépe chráněni před nesrozumitelnými a nevýhodnými 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.
Co se nemění: 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.

Zastřeny pracovníprávní vztah

Jak to bylo: Švarcsystém neboli zastřeny pracovníprávní vztah existoval i dříve.
Jak je to nyní: Nový občanský zákoník jej podrobněji definuje. Je to závislá práce pro jednoho zaměstnavatele na základě smlouvy podle obchodního zákoníku, nikoli zákoníku práce.
Co se nemění: Stejně jako dosud je to práce 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.

Předsmulvní informační povinnost

Jak to bylo: Dosud neexistovala.
Jak je to nyní: Nový občanský zákoník zavádí předsmulvní informační povinnost. Lidově řečeno: ani zaměstnavatelům, ani zaměstnancům se nevyplatí 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 zažle, 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.

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 – pověří firma jednoho člena právním jednáním vůči zaměstnancům. Jinak tuto činnost vykonává předseda statutárního orgánu,“ vysvětluje Lucie Kalašová.



„Nově platí, že bude-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.“

Jan Kozubek,
advokát, Becker & Poliakoff

„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



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

Lucie Kalašová,
advokátka, bpv Braun Partners