

KRÁTCE

TRH PRÁCE

Propouštění oznámilo 15 firem

V prosinci 2013 nahlásilo hromadně propouštění 15 firem. Dotkne se to zhruba 900 jejich zaměstnanců. Nejvíce podniků se chystá propouštět v Praze. A v hlavním městě je i nejvyšší počet lidí, kteří přijdou o práci. Vyplývá to z informací Úřadu práce ČR. Firem, které se rozhodly snížit počet pracovníků hromadným propouštěním, bylo v prosinci o 27 méně než na konci roku 2012 a o tři méně než v listopadu 2013. Počet lidí, kteří takto přijdou o práci, klesl v meziročním srovnání o 948 a oproti předchozímu měsíci o 311.

NEZAMĚSTNANOST

Lidé se bojí ztráty práce

Každý pátý zaměstnanec se obává o svoji práci, tři čtvrtiny z nich přitom uvádějí, že k tomu mají reálný důvod, a dvě třetiny mají větší strach ze ztráty zaměstnání než před rokem. Naopak zcela jistých si je svou prací 22 procent lidí. Údaje vyplývají z průzkumu mezi 1 010 respondenty, který pro společnost Cetelem připravila agentura Stem/Mark. Práci by přitom rád změnil každý devátý zaměstnanec, dalších 22 procent sice nemá jednoznačný postoj, ale přiklání se k tomu, že by místo spíše chtěli změnit. Naopak ze současného zaměstnání by neodešel každý čtvrtý pracovník.

PROJEKT

Lepší šance díky rekvalifikacím

Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, který od června 2013 realizují ministerstvo práce a sociálních věcí a úřad práce, pomáhá uchazečům o zaměstnání zvýšit šance na pracovním trhu. Počítá s podporou 56 500 lidí, z toho 44 000 s využitím rekvalifikací a 12 500 v rámci poradenských činností. Od zahájení projektu bylo prostřednictvím rekvalifikací podpořeno 7 667 lidí a 226 pomocí poradenských aktivit. Lze využít celou škálu rekvalifikací, a to jak standardních, tak zvolených, jež si vybírají lidé sami podle možností následného uplatnění.

VZDĚLÁVÁNÍ

Rekvalifikací prošlo přes 41 tisíc lidí

V loňském roce se 41 438 uchazečů o zaměstnání zúčastnilo některého z rekvalifikačních kurzů, na nichž se finančně podílel úřad práce. Celkem 39 775 lidí kurz v tomto období také ukončilo. Úřad práce poskytl zájemcům o prohloubení vzdělání či změnu profese 301 385 000 korun včetně prostředků z Evropského sociálního fondu. (red)

NOVÁ PRAVIDLA

Místo u vás nakonec nevezmu. Dobře, ale zaplatíte škodu

Slíbili jste, že nastoupíte, a na poslední chvíli jste vzali jinou nabídku. Nebo jste při pohovoru tvrdili, že umíte skvěle anglicky, ale jste začátečník. Za to byste nově mohli skončit i u soudu. Stejně tak zaměstnavatel, který nesplní, k čemu se zavázal.

Stává se to často – firma slíbí k novému místu zajímavý benefit a pak to nedodrží. Dosud jí za to nic nehrozilo, ale nyní ji můžete hnát před soud. Od začátku ledna totiž platí novinka v pracovním právu – předšmluvní informační povinnost.

„Příklad: pracovník má nějakou představu o svém platu. Společnost jej přesvědčí, aby nastoupil za nižší mzdu, a slíbí její zvýšení po uplynutí zkušební doby. Ale pak svůj slib – často bez uvedení důvodu – nesplní,“ popisuje nezávislá konzultantka Hana Navarová. Podobně to bývá se služebními auty, mobilními telefony pro soukromé účely... Jak se bránit?

Podle právníků je nejjednodušší trvat na tom, aby firma slíbené odměny uvedla v pracovní smlouvě. „Výrazně se tak – oproti vágnímu příslibu během námluv – sníží pravděpodobnost, že by zaměstnavatel neposkytl to, co slíbil,“ říká advokát Daniel Malíš z kanceláře Malíš Nevrlka Legal. A dodává, že díky nové předšmluvní informační povinnosti by měl takový zaměstnanec nárok na náhradu škody – zejména v případech, kdy se pro práci rozhodl právě kvůli slíbenému benefitu a odmítá proto jinou pracovní nabídku. „O náhradu škody by měl zaměstnanec požádat nejprve zaměstnavatele; když se nedohodnou, vyšší kompenzace bude řešit soud,“ doplňuje advokát.

Mluvte pravdu a nepřehánějte

Platí to však i naopak – také uchazeči o práci musí v rámci předšmluvní odpovědnosti potenciálnímu zaměstnavateli pravdivě sdělit všechny informace o svých předchozích zkušenostech, jazykových dovednostech a jiných schopnostech. Což mnohdy nedělají. „Třeba obchodníci nadhodnotí zkušenosti a znalost klientely u předchozího zaměstnavatele. Kandidáti si také často upravují názvy pozic, aby si vylepšili svůj

profil o zkušenost s řízením lidí,“ říká David Petřů z personální společnosti Hill International.

Také Hana Navarová zná podobné případy: „Pracovníci utajují informace, neuvádějí všechna zaměstnání, zkreslují data. V životopisech píšou pouze roky, nikoliv měsíce, aby časté změny místa nebyly tak nápadné. Nebo naopak data posouvají, aby nebylo zřejmé, že byli několik měsíců bez práce.“

Jenže podle advokáta Daniela Malíše má zaměstnavatel povinnost postupovat profesionálně a informace poskytnuté zaměstnancem prověřit, jeho dovednosti prozkoušet... „Pokud se nepravda či neschopnost

projeví až v průběhu zkušební doby, má zaměstnavatel možnost reagovat okamžitým zrušením pracovního poměru, a zabránit tak další případné škodě. Nově však platí, že pokud by nepravdu či neschopnost objektivně nešlo odhalit a v souvislosti s ní by vznikla škoda, měl by zaměstnavatel právo na její náhradu.“ Reálně by podle advokáta mělo pro zaměstnavatele smysl podávat žalobu jen v případě zvlášť nečestného jednání pracovníka nebo tehdy, kdy by to s ohledem na prokazatelnou výši škody mělo ekonomický význam.

Neodstupujte od smlouvy za pět minut dvanáct

Předšmluvní informační povinnost může pomoci i v případech, kdy se firma a pracovník dohodnou na spolupráci, ale těsně před nástupem jedna strana odstoupí.

„Zaměstnanec například dostane pracovní nabídku, jedná o ní a v okamžiku, kdy ve své původní firmě oznámí, že by chtěl odejít, zvýší mu plat, takže zůstane. Každé nové pracovní místo je krokem do neznáma, navíc s sebou přináší zkušební dobu, v níž lze zaměstnance propustit bez

Předšmluvní informační povinnost

V novém občanském zákoníku má zajistit lepší vyjednávání občanskoprávních smluv, lze ji však použít i v pracovněprávních záležitostech. Měla by zlepšit vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci – obě skupiny si kvůli možným postihům rozmyslí nečestné jednání, uvádění mylných či neúplných informací.

odstupného. To jsou dobré důvody pro setrvávání u původního zaměstnavatele a také způsob, jak si přilepšit,“ uvádí Hana Navarová.

Opět to funguje i naopak. „Pokud firma dopředu ví, že se s kandidátem na nějakou pozici bude chtít setkat zástupce ze zahraničí, měla by už na začátku upozornit účastníky na delší průběh výběrového řízení a nesmí být překvapena, že uchazeči nechtějí čekat půl roku a upřednostnili jinou pracovní nabídku,“ vysvětluje David Petřů.

Nový občanský zákoník předepisuje sankce za bezdůvodné neuzavření smlouvy „za pět minut dvanáct“, aniž pro to zaměstnanec či zaměstnavatel měli spravedlivý důvod. Dotyčný má pak povinnost nahradit druhé straně škodu v rozsahu, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. Tu však, jak upozorňuje advokát David Malíš, bude obtížné vyčíslit. Je tu totiž zkušební doba a v té je možné oboustranně pracovní poměr zrušit. „Takže jaká bude příčinná souvislost mezi ukončením jednání na poslední chvíli a vzniklou škodou, když zaměstnavatel může argumentovat tím, že by mohl zaměstnance legálně propustit hned na počátku zkušební doby, tudíž zaměstnanec tím, že na místo vůbec nenastoupil, nemohla žádná škoda vzniknout.“

Jedno je jasné: předšmluvní informační povinnost bude na trhu práce především prevencí. Pouhá možnost sankce, byť obtížně vymahatelná, může na zaměstnavatele a pracovníky působit tak, že se budou při výběrových řízeních chovat férověji. „Osobně tuto novinku vítám. Měla fungovat již mnoho let. Není přece možné uzavřít smlouvu a pak ji beztestně nenaplňovat. Obě strany budou muset pečlivě zvážit odmítnutí či přijetí pracovního poměru, a to povede k zlepšení přístupu všech,“ dodává David Petřů. **Kateřina Hovorková**



Stáhněte mi, prosím, tu výroční zprávu a přeložte ji, ano?

Jasně, šéfe, jenom si někde najdu návod a koupím slovník...

PORADNA

Moje žena pracuje jako zdravotní sestra v nemocnici na dětském novorozeneckém oddělení. Může ji zaměstnavatel během pracovní doby podle potřeby posílat domů, popřípadě večer před nástupem odvolat z práce, podle toho, kolik je na oddělení momentálně dětí?



JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakoff

Může mě zaměstnavatel podle potřeby posílat domů?

» Dá se usuzovat, že vaše manželka má uzavřenou pracovní smlouvu, v níž má dohodnutou týdenní pracovní dobu a patrně i měsíční (tedy ne hodinovou) mzdu. Protože jde o nemocnici, pravděpodobně pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, což je takový režim práce, kde se zaměstnanci vzájemně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Stanovená pracovní doba pro nepřetržitý režim je 37,5 hodiny týdně.

Pokud by vaše žena pracovala na zkrácený pracovní úvazek (třeba na 30 hodin týdně), musela by s ní být taková změna dohodnuta a v pracovní smlouvě upravena.

Podle zákoníku práce pracovní doba rozvrhuje zaměstnavatel (je to jeho právem, ale i povinností).

Určuje začátek i konec směn a pracovní dobu rozvrhuje zpravidla do pětidenního týdne. Rozvržení může být i na období delší, k čemuž může docházet právě v případech nepřetržitého provozu, kde je třeba zohlednit i víkendy.

Zaměstnavatel má rovněž povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby. S ním, ale i se změnami v něm má povinnost seznámit zaměstnance, a to nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Je však možné domluvit se se zaměstnancem na jiné době, zpravidla bývá kratší, nicméně bez dohody se zaměstnancem musí být dodrženy právě ony dva týdny.

Jednou z hlavních povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlou-

vy v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, platit mu za ni mzdu (nebo plat), vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky.

Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat práci podle pracovní smlouvy, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Práci v takovém případě zaměstnanec sice nevykonává, takže mzda mu nenáleží, ale přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Bez bližšího prostudování pracovní smlouvy a případně i vnitřních předpisů není možné jednoznačně poradit. Avšak pokud zaměstnavatel vaši ženu posílá domů v její pracovní době či jí neumožní výkon práce tím, že jí sdělí, aby do práce nechodila, právo sice neporušuje, ale jen za předpokladu, že ten-

to čas, kdy práci v rámci stanovené pracovní doby z jeho rozhodnutí nevykonává, je honorován náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud ta není vyplácena nebo je nižší, k porušení zákoníku práce dochází a je možné se dožadovat zjednání nápravy.

Za určitých zákonem stanovených podmínek by bylo možné vyplácet náhradu mzdy nižší, ale přesto nejméně ve výši 60 procent průměrného výdělku. K tomu by mohlo dojít, pokud by zaměstnavatel nemohl zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby například z důvodu omezené poptávky po jím poskytovaných službách. Z vašeho dotazu v daném případě nemůže jít ani o pracovní pohotovost, ani o výkon práce v ní.

Napište nám a zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými, máte pocit, že jste diskriminováni kvůli svým názorům, věku či pohlaví? Posílejte nám své dotazy, předem je specialista na pracovní právo a zodpovíme je v rubrice Poradna. **Pište na e-mail: prilohy@mfdnes.cz**