

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. Manažeri 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 „zdaňlivé“, 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** Manažeri 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** Manažeri 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 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 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.