

PRACOVNÍ PRÁVO

Sjednanou práci mohou rodiče dětem zmařit

Nový občanský zákoník přinesl od 1. ledna řadu změn i do pracovní oblasti. Například tuto: ten, kdo ještě neukončil základní školu, si nesmí pracovní poměr ani sjednat.

Dříve se mohl k výkonu závislé práce zavázat každý, komu už bylo 15 let, i když začít pracovat mohl až po skončení povinné školní docházky.

Ovšem nově nelze před dokončením základní školy pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti či o provedení práce vůbec uzavřít. Do té doby mohly děti vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost, a to podle zákona o zaměstnanosti. To se nemění. I nadále mohou při splnění zákonných podmínek vydělávat třeba jako dětské herci, zpěváci či se objevovat v reklamě za odměnu.

Další novinkou je, že zákonný zástupce, nejčastěji tedy rodič, může okamžitě zrušit pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti či provedení práce, svému potomkovi mladšímu 16 let, pokud je to v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví. Bude k tomu však potřebovat přivolení soudu. Rodič musí zrušení a souhlas soudu doručit nezletilému zaměstnanci. Je však otázka, zda bude tato novinka vzhledem k tempu rozhodování soudu praktická.

Jan Kozubek, advokát

Přečtete si



Jan Urban

10 nejdražších manažerských chyb

Manažeri, kteří při řízení lidí dělají ty nejzávažnější chyby, firmě škodí a stojí ji spoustu peněz. Bývají to hlavně ti, kteří nejsou schopni svým spolupracovníkům jasně říci, co od nich očekávají, nebo své požadavky stále mění, neumějí se včas rozhodnout (a přitom trvají na tom, že budou rozhodovat o každé drobnosti), se svým okolím nekomunikují a ponechávají je v nejistotě, brání nezbytným změnám, vyžívají se v zastrasování podřízených... Kniha radí, jak se takových chyb ve firmě vyvarovat a přestat je dělat.

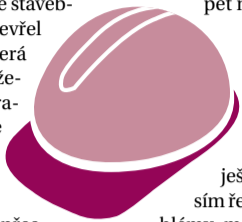
Grada Publishing, 176 stran, 279 Kč

Mít stavební firmu ho i po 20 letech baví

Janu Jandovi je 65 let a stále podniká. Ve stavebnictví. A to už skoro dvaadvacet let. Jako stavební technik se v roce 1992 rozhodl, že po mnoha letech ukončí zaměstnanecký poměr. „Chtěl jsem využít svých zkušeností efektivněji než jako zaměstnanec nějaké stavební společnosti,“ říká. Otevřel si v Teplicích firmu, která se zabývá speciální inženýrskou činností. Přípravuje stavby, zajišťuje správné rozhodnutí a územní plánování. A podnik, jehož je jediným vlastníkem, mu i přes přetrvávající nejistotu situací ve stavebnictví stále dobře funguje. „Vzhledem k tomu, že spolupracuji s několika investory zaměřenými na velké průmyslové stavby, je podnikání závislé na stabilitě ekonomického prostředí. Dlouhodobá nejistota v

daňovém systému podstatně ovlivňuje chuť především zahraničních investorů dávat finance do svých zařízení v Česku. Nicméně jsem doposud vždy dovedl zajistit dostatek zakázek,“ vysvětluje Jan Janda. Firemní roční obrat vypočítal zhruba na pět milionů korun.

Ve starobním důchodu je od roku 2011. A proč není penzistou? „Pracuji, abych si udržel určitý životní standard, a také proto, že mě to stále ještě baví. Práce, při níž musím řešit technické i právní problémy, mě udržuje v dobré duševní kondici. Rovněž to, že se často setkávám s novými lidmi, mě obohacuje,“ říká. Ale vzápětí přiznává, že práce už není jedinou radostí života. „Baví mě věnovat se malé vnučce a rád chodím hrát golf,“ dodává. **Připravila Kateřina Hovorková**



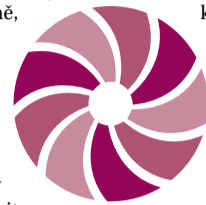
Téměř 55 let dělá kariéru v jedné firmě

Milan Richter pracuje jako Senior Management Advisor závodu parních turbín Siemens v Brně. Do tohoto areálu nastoupil už v roce 1959 jako dělnický plánovač. Postupně se v kariéřním žebříčku posouval výš a od roku 1984 působil v ekonomickém vedení různých divizí závodu. „Pracuji ve firmě, byť pod různými vlastníky, téměř 55 let. Když jsem začal uvažovat o důchodu a jiných aktivitách, přišla v roce 1996 velká výzva. Šéf mi nabídl, abych převzal ekonomické řízení divize turbín, která tehdy měla ztráty, a pomohl ji postavit na nohy,“ vypráví dnes osmasedmdesátiletý muž. Na penzi tedy zapomněl a pustil se do práce. Když na nové místo přešel, vyrábělo se dvanáct třináct turbín do roka. Pak se počet začal zvyšovat – najednou jich bylo dvacet, třicet, padesát, šedesát. „Pořád se to zlepšovalo a práce byla zajímavější a pestřejší. Navíc máme stále

nové technologie, které se chci naučit ovládat. Když jsem nastupoval, pracoval jsem s mechanickou počítačkou na ruční pohon a logaritmičtým pravítkem,“ usmívá se Milan Richter.

Práce ho naplňuje. „Mám kolem sebe z mého pohledu mladý kolektiv, ve kterém se velice příjemně pracuje. Okolí má na člověka silný vliv a on se svému prostředí podvědomě přizpůsobuje,“ říká.

Do dubna minulého roku byl zaměstnaný na plný úvazek, pak využil nabídky, která se objevila v rámci firemních benefitů, a to pracovat na 0,8 úvazku. „Myslím, že je důležité zůstat aktivní. Když přijdu mezi svoje vrstevníky, vidím, že ti, kteří aktivně žijí, mají koničky nebo i práci, se ze života více radují. Zaměstnání vás také přinutí ráno vstát, oholít se, slušně se obléci, dodržovat určitý režim a stále se učit něco nového,“ dodává Milan Richter.



ČTYŘI PŘÍBĚHY

Je jim dost přes šedesát a pracovní život by pro ně mohl být minulostí. O tom však nechtějí ani slyšet. **Mají chuť a energii** vstávat každý den do práce, udržovat se v kontaktu s oborem a svou kariéru ještě posouvat dál.

Mohli by být v důchodu. Ale radši pracují či podnikají

Vede záchranku, učí, slouží na pohotovosti

Jedenasedmdesátiletý Jan Tuček byl prvním lékařem v Českých Budějovicích a posléze i v celých jižních Čechách, který organizoval v rámci kraje zdravotnickou záchranou službu. Je to už více než třicet let. Vyhořelý prý nebyl nikdy, neměl na to čas. „Představa, že bych zůstal zcela stranou záchraně služby, mě děsí, i když to jednou nastane. Přemůže mě třeba tělesná či duševní nemoc, smrt. Méně pravděpodobné je, že bude přebytek lékařů a já budu muset odejít, ale i to se může stát,“ zamýšlí se muž, jehož původním oborem byla chirurgie. Ještě jako mladý lékař udělal atestaci 1. a 2. stupně z anesteziologie a resuscitace a z urgentní medicíny a v roce 1985 se stal primářem krajské záchraně služby. Zažil její zásadní přeměnu. Z „lítačky“, jak se jí dříve ří-

kalo, v samostatnou organizaci čítající několik stovek lidí, s obrovským vozovým parkem plným moderně vybavených sanitek a perfektně fungujícím operačním střediskem.

„Pracuji na plný úvazek jako náměstek krizového řízení jihočeské záchraně služby a také učím na Jihočeské univerzitě a na soukromé škole Bílá vložka. Dál sloužím pohotovosti, jak na pozemní záchranné službě, tak na té letecké. Práce mám opravdu dost,“ usmívá se Jan Tuček. A vysvětluje, proč nezvolil odchod do penze:

„Můj problém je, že jsem nikdy neměl čas věnovat se nějakému koníčku. Kdo ho má, pro toho není problémem jít do důchodu. Zůstane totiž díky hobby aktivní. Jsem přesvědčen, že každý, kdo v důchodovém věku upadne do pasivity, brzy z tohoto světa odejde.“



Řídí školu a kalendář prostě neřeší

Rektorce Vysoké školy obchodní v Praze Jaroslavy Durčákové bystě rozhodně nehádali dva roky nad sedmdesátkou. Je to žena plná síly, vitality a nápadů. A odchod do penze na ni neplánuje. „Myslím, že by byla škoda, abych své bohaté zkušenosti, které jsem dlouhá léta získávala, nevyužila. Samozřejmě mám jasnou představu, kdy chci ukončit své pracovní aktivity a začít se opět víc věnovat rodině a také svým koníčkům,“ říká žena, která se na akademické půdě pohybuje přes čtyřicet let. Dlouho působila na Vysoké škole ekonomické v Praze, stala se její prorektorkou pro zahraniční vztahy a posléze i rektorkou. Tehdy byla po 80 letech první ženou na takovém postu. A díky velké podpoře blízkých zvládala skloubit kariéru s péčí o rodinu. „Vždy jsem považovala za své životní štěstí, že

mohu pracovat mezi mladými lidmi a zabývat se tím, co mne naplňuje a co mi přináší radost. Zkusit jinou práci mne opravdu nikdy nelákalo,“ říká.

Své profesi se stále věnuje naplno. Kromě toho, že řídí školu s 3 500 studenty, přednáší dál na VŠE, vede diplomové práce a pomáhá doktorandům. Na částečný úvazek.

A ačkoliv si řada lidí stěžuje, že jsou v práci kvůli svému pokročilejšímu věku diskriminováni, Jaroslava Durčáková se s podobně laděnými poznámkami od kolegů či studentů nikdy nesešla. „Kalendář nemusí hrát při posuzování věku hlavní roli. Mezi mladými lidmi mám spoustu přátel a datumy se moc nezabývám,“ přiznává a doplňuje, že má-li člověk svou práci rád a cítí se zdravý, tak to přispívá k udržení jeho osobní pohody.



PORADNA

Když podepíšete rozvázání pracovního poměru dohodou k datu, které bude za dva měsíce, mohou to ještě v průběhu zrušit? Třeba proto, že pomínlý důvod, kvůli nimž jsem se rozhodl ze zaměstnání odejít?



JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakoff

Mohu vzít zpět dohodu o ukončení práce?

» Zákoník práce zná několik způsobů ukončení pracovního poměru: jednostranným či dvoustranným právním jednáním, uplynutím sjednané doby, či událostí – smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

Pracovní poměr tedy může skončit i dohodou, což často preferují jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci. Zákoník práce pouze vyžaduje, aby dohoda byla písemná s tím, že pracovní poměr skončí dnem, na kterém se obě strany dohodnou.

S takovým řešením tedy musí souhlasit dobrovolně jak pracovník, tak zaměstnavatel a tento svůj souhlas musí promítnout do písemné dohody. Protože je to dvoustranný dokument, není možné ho měnit či rušit jednostranně, ale vždy po souhlasu obou zúčastněných.

Domnívám se však, že by se dalo domluvit na možnosti odstoupení od dohody s tím, že by se upravilo, v kterých případech k tomu může dojít. Anebo by dokonce bylo výslovně uvedeno, že je možné od ní odstoupit i bez

uvedení důvodu. Dále by byla možnost upravit už v dohodě její výpověď s popsáním výpovědní lhůty a důvodu, pro který by ji šlo vypovědět, pokud nebylo výslovně řečeno, že ji lze vypovědět i bez udání důvodu. Je to však spíše teoretická možnost, která se v praxi nepoužívá.

Dojednejte skončení platnosti dohody se zaměstnavatelem
Sama změna okolností, která však vedla k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tedy nepostačuje k tomu, aby dokument

přestal platit, když jste nyní názor změnil či pomínlý skutečnost, kvůli nimž jste ji uzavřel a v důsledku čehož byste v práci u současného zaměstnavatele rád pokračoval.

Abyste byla možná takovou dohodou jednostranně ukončit, musela by výslovně upravovat možnost výpovědi či odstoupení. Jinak by bylo nutné, abyste skončení platnosti této dohody dojednal písemně se zaměstnavatelem. Takže je třeba se na něj s tímto návrhem obrátit a vyčkat na jeho rozhodnutí.

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 svému názoru, věku či pohlaví? Posílejte nám své dotazy, předáme je specialistům na pracovní právo a zodpovíme je v rubrice Poradna. **Pište na e-mail: prilohy@mfdnes.cz**