

**Propouštění****oznánilo 15 firem**

V prosinci 2013 nahlásilo hromadně propouštění 15 firem. Dokone se to zhruba 900 jejich zaměstnanců. Nejvíce podniků se ohlásilo propouštět v Praze. A v hlavním městě je i nejvyšší počet lidí, kteří přijdou o práci. Vyplyvá 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 mezitím srovnání o práci a oproti předchozímu měsíci o 311.

**NEZAMĚSTNANOST****Lidé se bojí****ztráty práce**

Každý páty zaměstnanec se obává o svoji práci, tři čtvrtiny z nich přitom uvádějí, že k tomu mají reálný strach, a dvě třetiny mají větší strach, že ztráty zaměstnání než před rokem. Naopak zcela jistých si je svou práci 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. Početá s podporou 56 500 lidí, z toho 44 000 s využitím rekvalifikací a 12 500 v rámci poradenských činností. Od zahájení projektu bylo prostřednictvím rekvalifikačních podpořeno 7 667 lidí a pomocí poradenských aktivit 226. Lze využít celou škálu rekvalifikačních a to jak státních, tak zvolených, jež si vyberají lidé sami podle možnosti nákladného uplatnění.

**VZDELAVÁNÍ****Rekvalifikaci 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)

**PORADNA**

Moje žena pracuje jako

zdravotní sestra v nemocnici na dětském novorozenečném oddělení. Může ji zaměstnavatel během pracovní doby podle potřeby poslat domů, popípadě večer před našimem odvolat z práce, podle toho, kolik je na oddělení momentálně dětí?

**JUDr. Jan Kozubek**

advokát z kanceláře Becker a Poláček

**NOVÁ PRAVIDLA**

# Místo u vás nakonec nevezmu. Dobře, ale zaplatíte škodu

Slibili 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.

S tává se to často – firma slibí k novému místu zajímavý benefit a pak to nedodrží. Dostudí ji za to nic nehrozilo, ale nyní ji můžete hnát před soud. Od začátku ledna totiž platí novinka v pracovním právu – předsmulvná informační povinnost.

„Příklad: pracovník má nějakou představu o svém platu. Společnost jej přesvědčí, aby nastoupil za nižší mzdu, a slibí její zvýšení po uplynutí zkušební doby. Ale pak svůj slib – často bez uvedení důvodu – nesplní.“ popisuje nezávislá konzultanka 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 slibněné odměny uvedla v pracovní smlouvě. „Vyrazně se tak – oproti vágnímu příslibu během námluv – snaží předvedobnost, že by zaměstnavatel neposkytl to, co slibil.“ říká advokát Daniel Malíš z kanceláře Malíš Neruka Legal. A dodává, že díky nové předsmulvná informační povinnosti by měl takový zaměstnanec nárok na náhradu škody – zejména v případě, kdy se pro práci rozhodl právě kvůli slišenému benefitu a odmítl proto jinou pracovní nabídku. „O náhradu škody by měl zaměstnanec požádat nejprve zaměstnavatele; když se nedohodnou, vyšší kompenzace bude řešit soud.“ doplňuje advokát.

**Mluve pravdu a nepřeláhejte**

Platí to však i naopak – také uchazeči o práci musí v rámci předsmulvná informační povinnosti potenciálnímu zaměstnavateli pravdivě sdělit všechny informace o svých předchozích zkušenostech, jazykových dovednostech a jiných schopnostech. Což mnohdy nedělají. „Iřeba obchodníci nadhodnotí zkušenosti a znalosti klientely u předchozího zaměstnavatele. Kandidáti si také často upravují názvy pozic, aby si vypadli svji

profilu o zkušenosti s řízením lidí.“ říká David Petrá z personální společnosti Hill International.

Také Hana Navarová zná podobné případy. „Pracovníci utajují informace, neuvádějí všechna zaměstnání, zkresují data. Životopisec píše 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 dovednost prokoušet... „Pokud se nepravda či neschopnost

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

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



## 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 par-ně i měsíční (tedy ne hodinovou) mzdu. Protože jde o nemocnici,

pravděpodobně pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, což je takový režim strážáků 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 dojednána a v pracovní smlouvě upravena.

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

projev až v průběhu zkušební doby, má zaměstnavatel možnost reagoval okamžitým zrušením pracovního poměru, a zabránit tak další případné škodě. Nově však platí, že pokud by nepravdu či neschopnost ob-jektivně 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 vyšší škody mělo ekonomicky význam.

**Neodstupuje od smlouvy za pět minut**

Předsmulvná informační povinnost může pomoci i v případech, kdy se firma a pracovník dohodnou na spolupráci, ale těsně před nástupem jedna stranou 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 zaměstnanec propustit bez

odstupného. To jsou dobré důvody pro setrvání 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 z zahraničí, měla by už na začátku upozornit účastníky na delší průběh výběrového řízení a nesmí být překvapena, že uchazeči nechtějí čekat půl roku a upřednostní jinou pracovní nabídku.“ vysvětluje David Petrá.

Nový občanský zákoník předepisuje sankce za bezdůvodně 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 ob-dobných případech. Tu však jak upozornil advokát David Malíš, bude obtížné vy-slit. Je tu totiž zkušební doba a v té je možné oboustranně pracovní poměr zrušit. „Tak-že jaká bude přibližná souvislost mezi ukon-čením jednání na poslední chvíli a vzniklou škodou, když zaměstnavatel může argumentovat tím, že by mohl za-městnanec legálně propustit hned na po-čátku zkušební doby, tudíž zaměstnanec tím, že na místo vůbec nenastoupil, nemoh-la žádat škodu vzniknout.“

Jedno je jasné: předsmulvná informač-ní povinnost bude na trhu práce přede-vším prevencí. Pouhá možnost sankce, byť obtížně vymahatelné, 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 nenaplnit.“

Obě strany budou muset pečlivě zvažovat odmítnutí či přijetí pracovního poměru a to povede k zlepšení přístupu všech.“ dodává David Petrá. **Kateřina Hovorková**

to čas, kdy práci v rámci stanovené pracovní doby z jeho rozhodnutí nevykonává, je honorován náhradou mzdy ve vyšší průměrné vý-dělku. Pokud ta není vyplácena nebo je nižší, k porušení zákonníku práce dochází a je možné se dožadovat zjevných náprav.

Za určitých zákonem stanov-ných podmínek by bylo možné vy-plácet 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

poplávky po jinm poskytovaných službách. Z vašeho dotazu v da-ném případě nemůže jít ani o pracovní pohotovost, ani o výkon prá-ve v ní.

**Napište nám a zeptejte se odborníků**

Nejvíce, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě vám může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými, máte pocit, že jste diskriminováni kvůli svym názorům, věku či pohlaví? Poslejte nám své dotazy, předáme je specialistům na pracovní právo a zodpovíme je v rubrice Poradna. **Pište na e-mail: [prilohy@mtdnes.cz](mailto:prilohy@mtdnes.cz)**