

RADY, TIPY, DOPORUČENÍ AMSP ČR Z OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA:

Nové sankce za porušení povinnosti v oblasti zaměstnanosti:

Novelou zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, došlo k důležitým změnám týkajících se oblasti zaměstnanosti. Jednou z těchto změn je i stanovení sankcí za překročení zákoníkem práce stanoveného rozsahu práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmito dohodami jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Podmínkou je, že rozsah práce, na který se uzavírá dohoda o provedení práce, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Podmínkou v případě uzavření **dohody o pracovní činnosti** je **nepřekročení v průměru poloviny stanovené týdenní pracovní doby**. I přesto, že je v zákoníku práce stanovený tento maximální možný rozsah práce, je v praxi často překračován. Až doposud nebyla v zákoně o inspekci práce explicitně stanovena skutková podstata přestupku a správního deliktu, která by umožňovala toto překročení postihovat. **Nově** proto zákon o inspekci práce stanoví, že fyzická osoba se dopustí přestupku a právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil tento stanovený rozsah práce. **Zaměstnavateli** může být v případě překročení limitů práce konané na dohodu udělena **pokuta až do výše 2 milionů korun**.

Dobrá praxe při podpisu pracovní smlouvy:

PS musí být uzavřena **písemně**, podepsána oběma stranami a ještě před nástupem do práce. Při nedodržení pís. podoby - pokuta zaměstnavateli až 10 mil. Kč. Vstupní **zdravotní prohlídka musí být PŘED** nástupem, zaměstnavatel před přijetím musí mít k dispozici lékařský posudek na způsobilost kandidáta. Při nesplnění se dovozuje neplatnost celé pracovní smlouvy + pokuta. **Zkušební doba** musí být sjednána písemně nejpozději v den nástupu, často bývá obsažena v pracovní smlouvě. Pokud by byla smlouva uzavřena později, nebylo by možné rozvázat pracovní poměr ve zkušební době.

Předsmluvní odpovědnost u dojednané pracovní smlouvy

Pokud společnost „ucukne“ **na poslední chvíli** a nechce podepsat již prakticky dojednanou pracovní smlouvu, může odmítnutý kandidát požadovat **náhradu škody** ve výši, aby se dostal do situace, jako kdyby nezačal se společností o uzavření PS jednat. Riziko vysoké školy bude hrozit zejména v případě, pokud byl kandidát přetahován od jiného zaměstnavatele. Společnost naopak může od uzavření pracovní smlouvy nečekaně ustoupit, pokud pro to má **spravedlivý důvod** spočívající například v nových zjištěních o nedostatcích kandidáta nebo pokud by třeba došlo ke zrušení projektu, na který byl kandidát přijímán, ze strany klienta. Předsmluvní odpovědnost se dle NOZ týká všech smluvních vztahů!

Jaké náhrady umožňuje zákoník práce při přijetí? (§177)

ZP dává možnost zatraktivnit přijetí do zaměstnání zaměstnancům dojíždějícím – zaměstnavatel může poskytovat standardní cestovní náhrady, a to až do okamžiku přestěhování zaměstnance do sjednaného místa (max. 4 roky). Ke sjednání tohoto benefitu musí dojít již při uzavírání smlouvy, ne později. Je-li sjednání v pracovní smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem, je možné zaměstnanci hradit náklady na pronájem přiměřeného bytu, proplácet mu benzín na cesty z místa pobytu do práce a zpět, případně i amortizaci za použití soukromého vozidla, příp. poskytnout tuzemské stravě. Jinak řečeno – jako by byl zaměstnanec na pracovní cestě. Zaměstnavatelé toto málo využívají, což je škoda,

takto poskytnuté náhrady mají ideální daňový režim – nepodléhají odvodům ani dani z příjmů a jsou daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele.

Může být zkouška zručnosti součástí pracovního pohovoru?

Na tuto otázku odpověděl Nejvyšší správní soud – řešil případ švarcsystému, kdy inspekce práce našla pracovníka na pracovišti bez pracovní smlouvy a zaměstnavatel se odvolal s tím, že šlo o zkoušku zručnosti nikoliv již výkon závislé práce. Zkouška zručnosti je možná za předpokladu, že je časově ohraničená (maximálně v řádu několika hodin), není za ni poskytována žádná odměna a není spojena s příslibem další práce (tedy ke zkoušce musí dojít před rozhodnutím o přijetí či nepřijetí uchazeče). S ohledem na výše uvedené při zkoušce nevzniká vztah nadřízenosti a podřízenosti, a proto se nejedná o závislou práci. **POZOR:** při takové zkoušce musí být zájemce o práci předem proškolen v oblasti BOZP (nicméně není nutné absolvovat vstupní lékařskou prohlídku) a případný úraz by nebyl pracovním.

Konkurenční jednání – v průběhu pracovně-právního vztahu a po jeho skončení

Zákoník práce stanoví, že zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, avšak pouze za podmínky jeho předchozího písemného souhlasu. Tento souhlas může být učiněn jak jednostranně prohlášením, tak i vzájemnou dohodou. Toto omezení se **vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a týká se jak závislé práce, tak samostatně výdělečné činnosti**. V případě porušení této povinnosti je možné dát zaměstnanci i výpověď. Tato pravidla se vztahují na případy omezení výdělečné činnosti zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru. Na omezení výdělečné činnosti zaměstnance po skončení trvání pracovního poměru se vztahuje **konkurenční doložka**. Tou se zaměstnanec zavazuje, že se po určité době po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Konkurenční doložka tak omezuje výkon širšího rozsahu činností, než je tomu u výše uvedeného omezení za trvání pracovního poměru. Součástí konkurenční doložky je však i závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, a to za každý měsíc plnění závazku, které musí odpovídat nejméně výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jen jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků a znalostí, které získal v zaměstnání a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit, avšak pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, který může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti.

Tyto praktické informace jsou výtahem z pravidelného Právního zpravodaje, který na týdenní bázi rozesílá AMSP ČR na své členy, pozorovatele a partnery v rámci svého informačního servisu.

Nejste členem AMSP ČR? Staňte se pozorovatelem zdarma na 6 měsíců!

Viz www.amsp.cz, záložka Členství v AMSP ČR