

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalářské kombinované studium

2009 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jaroslava Barková

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Lenka Papíková

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Full Studies

2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Jaroslava Barková

Termination of employment during the probationary period

Prague 2012

The Bachelor Thesis Supervisor: JUDr. Lenka Papíková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 30. 1. 2012

Jaroslava Barková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat JUDr. Lence Papíkové za vedení mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá právní úpravou zkušební doby z pohledu personalisty. Rozebírá historii a současný stav právní úpravy zkušební doby. Na příkladech z judikatury upozorňuje na možná pochybení v personální praxi, a to jak při uzavírání zkušební doby, tak při zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V praktické části se pokouší zjistit, zda současná délka zkušební doby vyhovuje zaměstnancům a vedoucím zaměstnancům.

Klíčové pojmy

pracovní poměr, pracovní smlouva, zákoník práce, zkušební doba, zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Annotation

This thesis deals with the legislation of the probationary period from the perspective of HR. It analyzes the history and current status of legislation trial period. Using examples from the case notes to possible errors in personnel practice both at the conclusion of the trial period and at termination of employment during the probationary period. In the practical part is trying to determine whether the current length of the probation period complies with employees and senior management.

Key words

employment, employment contract, labor code, test time, termination of employment during the probationary period

OBSAH

ÚVOD.....	8
1. VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA.....	10
1.1 Do roku 1966.....	10
1.2 Zákon č.65/1965 Sb.....	14
2. ZÁKON Č. 261/2006 Sb.	18
2.1 Pracovní smlouva	18
2.2 Zkušební doba.....	22
2.3 Délka zkušební doby	23
2.4 Písemné sjednání zkušební doby	24
2.5 Lhůta nebo doba	27
2.6 Prodlužování zkušební doby.....	28
3. ZKUŠEBNÍ DOBA V EU	29
4. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ.....	31
5. NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE OD 1. 1. 2012	35
5.1 Projednávání novely	35
5.2 Sněmovní tisk 411	35
5.3 Zákon 365/2011 Sb.....	37
5.3.1 Vedoucí zaměstnanec.....	39
5.3.2 Zkušební doba.....	40
5.3.3 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	44
5.3.4 Novela zákoníku práce v praxi	44
6. PRAKTICKÁ ČÁST	46
6.1 Řadoví zaměstnanci	48
6.2 Vedoucí zaměstnanci.....	58
ZÁVĚR	67
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	68
Seznam příloh	70

ÚVOD

Tato bakalářská práce se zabývá zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Zákoník práce nezná termín sjednání pracovního poměru na zkoušku. Aby zaměstnavatel a zaměstnanec mohli posoudit, zda jim sjednaný pracovní poměr vyhovuje a splňuje očekávání, lze sjednat v pracovní smlouvě zkušební dobu.

Do pracovního poměru vstupují obě strany se svými požadavky a očekáváními. Zaměstnanec očekává vhodné pracovní prostředí, dobré vztahy na pracovišti a přiměřenou odměnu za vykonanou práci. Zaměstnavatel pak očekává plnění zadaných úkolů, loajálnost, čestnost. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká i smlouva psychologická.

Cílem této bakalářské práce je přinést přehled právní úpravy zkušební doby, správného sjednání a prodlužování zkušební doby. Pro transparentnost jednotlivých ustanovení zákoníku práce jsou uvedeny citace z rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky.

První kapitola je zaměřená na stručný vývoj pracovního práva na našem území počínaje středověkem, přes první čelední smlouvy, Všeobecný občanský zákoník až po vydání prvního zákoníku práce v roce 1965. V druhé kapitole se práce zabývá úpravou zkušební doby po přijetí zákona 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti od 1. 1. 2007.

Ve třetí kapitole je stručný přehled délky zkušební doby v některých členských státech Evropské unie. Zrušením pracovního poměru ve zkušební době se věnuje pátá kapitola. Ne vždy lze za tři měsíce posoudit, zda zaměstnanec je vhodný pro danou pozici. Záleží samozřejmě již na výběru pracovníka a na adaptačním procesu. Zaměstnavatelé často zkušební dobu prodlužují uzavíráním pracovního poměru na dobu určitou a následným prodlužováním pracovního poměru. V době kdy vzniká tato práce, je v přípravě novela zákoníku práce od 1. 1. 2012. Změnám zákoníku práce po přijetí „velké“ novely je věnována poslední kapitola.

Zrušení pracovního poměru poskytuje zaměstnavateli a zaměstnanci možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu.

Jedná se o jednostranný právní úkon. Po uplynutí zkušební doby nemá zaměstnavatel již tolik možností ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který nesplňuje jeho očekávání.

Zda současná délka zkušební doby umožňuje oběma stranám pracovněprávního vztahu posoudit, jestli pracovní poměr splňuje jejich očekávání, se pokouší zodpovědět praktická část této práce. V současné době, kdy se stále zvyšuje složitost a náročnost práce, jeví se tříměsíční zkušební doba krátká pro všestranné posouzení, zda zaměstnanec zvládne nároky zaměstnavatele. Pro zaměstnance prodloužení zkušební doby znamená oslabení jistoty v trvání a stabilitě pracovního poměru. Součástí praktické části je vyhodnocení ankety, která byla zadána zaměstnancům Thomayerovy nemocnice. Byla stanovena hypotéza, že vedoucí zaměstnanci si budou přát prodloužení zkušební doby. U řadových zaměstnanců byla stanovena hypotéza, že současná délka zkušební doby bude vyhovovat.

1. VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA

1.1 Do roku 1966

Pracovní právo se vyvíjelo postupně s rozvojem společnosti a potřebou pracovních sil. S rozvojem pracovních vztahů, které musely být správně regulovány, se rozvíjí i pracovní právo. Další rozvoj pracovního práva je ovlivněn i s formováním moderního právního systému, jehož součástí je i právo obligační. Právní úpravu v podobě pracovní smlouvy přineslo právě obligační právo.

Již ve středověku se vyvíjely vztahy, které můžeme pokládat za předchůdce dnešních pracovních právních vztahů. Mezi ně patří i horní zákon Václava II., *Ius regale montanorum*, z let 1300 – 1305. Horní zákoník obsahuje předpisy, které zakazovaly nedovolené organizace horníků a některým kategoriím pracovníků (např. kovářům) zapovídají samostatné organizování úplně. Další předpisy měly zabránit libovůli podnikatelů a zajistit bezpečnost v dolech.¹

„Pracovněprávní smlouvy však mají počátek jinde. Hlavně ve smlouvách čeledních, tovaryšských a učednických. Čelední poměr nastoupil místo otroctví. Po celou dobu od 13. do 16. století jsou čeledí většinou lidé, kteří jsou v poddanském poměru a slouží u vrchnosti za oděv, stravu nebo mzdu. Čelední smlouvy se uzavíraly pravidelně na jeden rok. Byly pevně termínované, např. v Čechách začínaly a končily na sv. Martina. Znamením uzavření čelední smlouvy byl závdavek, který zaměstnavatel (vrchnost) čeledínovi nebo děvčeti dal. Mzda se vyplácela až po skončení pracovního období.“²

¹ ERĚNYI, T. a kol. *Základy pracovního práva*. Ostrava-Přívov: KEY Publishing s.r.o. ISBN 978-80-7418-032-3, str.11

² ERĚNYI, T. a kol. *Základy pracovního práva*. Ostrava-Přívov: KEY Publishing s.r.o. ISBN 978-80-7418-032-3, str.11

Řemeslníci se sdružovali v cechy a existovala jak smlouva čelední, tak i cechovní smlouva. Čelední řády, které byly tvořené a vyhlašované zemskými sněmy, se v Čechách objevují od 16. století. Čelední řády předepisovaly, že osoba, která se uchází o práci, se má vykazovat písemným povolením, tzv. fedrovním listem, své vrchnosti, tedy toho, jehož je poddaným.³

Podmínky pro vznik pracovního zákonodárství na našem dnešním území začaly vznikat na přelomu 18. a 19. století. Důležitým mezníkem bylo vydání Všeobecného zákoníku občanského AGBG (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie). Zákoník byl vydán jako císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s. ze dne 1. června 1811 a nabyl účinnosti 1. ledna 1812. Platil pro všechny země habsburské monarchie s výjimkou Uher. Na českém území platil AGBG až do 31. 12. 1950. Později zůstaly v platnosti pouze ustanovení týkající se služební smlouvy. Tyto byly zrušeny až přijetím nového zákoníku práce v roce 1965. Například v Jugoslávii platil AGBG do roku 1946, na území polské Haliče také do roku 1946, v Rakousku a Lichtenštejnsku platí stále.⁴ Smluvní volnost při uzavírání pracovních smluv byla zakotvená v § 1151 - § 1163. Zákoník vycházel z rovnosti obou stran.⁵ Například skončení služebního poměru v § 1158: „*Služební poměr končí se, uplyne-li doba, na kterou byl sjednán.*

Služební poměr smluvený na zkoušku nebo jen na dobu přechodné potřeby, může býti v prvním měsíci každou stranou rozvázán kdykoli.

Služební poměr smluvený na dobu života některé osoby, neb na dobu delší než pět let, může být rozvázán zaměstnancem po pěti letech výpovědi šestiměsíční.⁶

Dalším vývojem moderní ekonomiky a průmyslu již ustanovení občanského zákoníku nedostačují a proto se rodí nové právní předpisy – živnostenské právo.

³ ERĚNYI, T. a kol. *Základy pracovního práva*. Ostrava-Přívov: KEY Publishing s.r.o. ISBN 978-80-7418-032-3, str.11

⁴ *Iuridictum, Všeobecný zákoník občanský*[online] [cit. 12. 11. 2011]. Dostupný z WWW: <http://iuridictum.pecina.cz>

⁵ MALÝ, K.: *České právo v minulosti*, 1.vyd. Praha: Orac, 1995, str. 174, ISBN 80-85903-01-6

⁶ *Všeobecný zákoník občanský, díl druhý – o právu k věcem*, [online] [cit. 12. 11. 2011]. Dostupný z WWW: [http://www.kakanien.info/\(X\(1\)S\(oi3fvkrusmpxe455puewhnh](http://www.kakanien.info/(X(1)S(oi3fvkrusmpxe455puewhnh)

Živnostenský řád č. 227 z roku 1859 je postaven opět na smluvní svobodě, tedy dohodou mezi dělníkem a továrníkem. Ve skutečnosti je to spíš továrník, který si může vybírat, zda s dělníkem smlouvu sjedná. Živnostenský řád vychází z požadavků liberalismu. Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům byly omezeny na povinnost platit jim mzdu, jinak továrník nebyl vůbec ničím omezen a mohl je kdykoliv propustit.⁷

Důležitou byla i tzv. dělnická novela živnostenského řádu z roku 1885 (zákon č. 22/1885 ř. z.), vymezovala pojem a postavení pomocných pracovníků v živnostech, pod tento pojem spadali i tovární dělníci a učedníci. Zákon stanovil zásady péče o bezpečnost dělníků, režim pracovního dne, právo učedníků na vzdělání, upravil skončení pracovního poměru a odměňování.⁸

Třetí novela občanského zákoníku z roku 1916, která upravuje smlouvu služební, přinesla některá ustanovení kogentní povahy zaměřená na ochranu práv zaměstnanců.⁹ Zejména upravovala vyplácení mezd a náhrady mzdy v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele. Ve prospěch zaměstnance upravila výpovědní lhůty.¹⁰

Důležitým mezníkem ve vývoji byl i vznik samostatného Československého státu v roce 1918. Všeobecný zákoník občanský (ABGB) byl do československého práva přijat zákonem č.11/1918 Sb. tzv. recepční normou. Platil pouze pro české země, na Slovensku platilo zvykové uherské právo. Po celou dobu trvání Československé republiky se nepodařilo tento právní dualismus změnit a občanské právo pro celé území I. republiky sjednotit. Právní dualismus se podařilo změnit až po roce 1948 během tzv. Právnícké dvouletky.

⁷ MALÝ, K. a kolektiv: *Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945*, vyd. Praha: Linde, 1999, str. 242, ISBN 80-7201-167-7

⁸ ERĚNYI, T. a kol. *Základy pracovního práva*. Ostrava-Přívov: KEY Publishing s.r.o. ISBN 978-80-7418-032-3, str. 12

⁹ KALENSKÁ, M.K. vývoji pracovního práva, 1/2006, str. 10 [online] [cit. 12. 11. 2011]. Dostupný z WWW: www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf

¹⁰ ERĚNYI, T. a kol. *Základy pracovního práva*. Ostrava-Přívov: KEY Publishing s.r.o. ISBN 978-80-7418-032-3, str. 13

Byly zrušeny čelední a pracovní knížky a byla zavedena osmihodinová pracovní doba - Zákon č.91/1918, Sb. V roce 1931 Zákonem č.131/1931Sb., byly zřízeny pracovní soudy.

Dne 16. 3. 1939 zřídil Adolf Hitler Protektorát Čechy a Morava, na základě vládního nařízení č.193/1939 Sb. byly zřízeny pracovní úřady, také uzákoněna všeobecná pracovní povinnost a zavedeny pracovní knížky. Silně byl omezen vliv odborů, zakázány stávky a provedena restriktivní mzdová opatření.¹¹

Po roce 1945 kopíruje vývoj pracovního práva vývoj legislativní. Po osvobození byly předpisy z doby okupace zrušeny. Byl přijat např. Dekret o závodních a podnikových radách, zákon o jednotné odborové organizaci, zákon o dovolené na zotavenou, zákon o úpravě pracovní doby apod.¹²

V únoru 1948 se k moci dostává komunistická strana a byla nastolena totalitní vláda. Usnesení ÚV KSČ z prosince 1960 vytýčilo úkol přebudovat náš právní řád v souladu s novou ústavou, mimo jiné bylo uloženo připravit nový zákoník práce. Provedením pověřil ÚV KSČ Ústřední radu odborů. Jako základní prameny braly odborné komise v úvahu především úmluvy Mezinárodní organizace práce. *“ Začátkem roku 1963 byl návrh zákoníku práce předložen k veřejné diskusi. Této diskuse se zúčastnil asi 1 milion pracujících a bylo podáno téměř 22 000 připomínek. Poté byla připravena definitivní osnova zákoníku, který měl být vydán v r. 1964. S ohledem na připravovanou reformu řízení národního hospodářství bylo jeho vydání odloženo a byl ve Sbírce publikován až v r. 1965 pod č. 65 “.*¹³

¹¹ MALÝ, K. a kolektiv: *Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945*, vyd. Praha: Linde, 1999, str. 392, ISBN 80-7201-167-7

¹² KALENSKÁ, M.K. vývoji pracovního práva, 1/2006, str. 11 [online] [cit. 12. 11. 2011]. Dostupný z WWW: www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf

¹³ KALENSKÁ, M.K. vývoji pracovního práva, 1/2006, str. 12 [online] [cit. 12. 11. 2011]. Dostupný z WWW: www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf

1.2 Zákon č.65/1965 Sb.

Zákoník práce č.65/1965 Sb. nabyl účinnosti 1. 1. 1966. Upravoval pracovně právní vztahy v centrálně řízeném a plánovitém hospodářství. Byl postavený na zásadě „co není povoleno, je zakázáno“. Jeho výhodou byla jeho univerzálnost. Upravoval pracovně právní vztahy všech zaměstnanců, a to bez ohledu na jejich pracovní zařazení. Byl téměř čtyřicetkrát novelizován. Předností zákoníku byla jeho komplexní právní úprava a určitá srozumitelnost.¹⁴

Zkušební doba byla upravena § 31: „[1] *V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, jeden měsíc. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Nemůže-li však pracovník během zkušební doby pracovat pro překážky v práci celkem déle než šest pracovních dnů, nezapočítává se do zkušební doby trvání těchto překážek.*

*[2] Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné“.*¹⁵

Zákoník práce byl v platnosti přes čtyřicet let, během této doby byl často novelizován. Zkušební doby se týká změna provedená zákonem č.188/1988 Sb. Zákon upravuje délku zkušební doby a to z jednoho na tři měsíce.

§31 po úpravě: „[1] *V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, tři měsíce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.*

[2] Doba překážek v práci, pro které pracovník nemůže během zkušební doby konat práci, se započítávají do zkušební doby v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů.

[3] Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné.

¹⁴ ERĚNYI, T. a kol. *Základy pracovního práva*. Ostrava-Prívov: KEY Publishing s.r.o. ISBN 978-80-7418-032-3, str. 21

¹⁵ *Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce*

[4] Zkušební dobu nelze sjednat v případech kdy nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou“.¹⁶

Vláda České socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanovila, ve kterých případech se mohla sjednat doba určitá, kdy se mohla prodloužit, nebo kdy dobu určitou nešlo sjednat.

Zákon č.74/1994 Sb. úpravou §30 již přesně stanovil okruh zaměstnanců, s kterými nelze sjednat dobu určitou.

§30:., [2] *Pracovní poměr na dobu určitou nelze sjednat s:*

- a) absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci; absolventem se rozumí zaměstnanec, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby nahrazující tuto službu, doba mateřské a další mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnavatel podle § 127 odst. 2 omluvil nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek,*
- b) mladistvými,*
- c) zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva,*
- d) fyzickými osobami se ZPS a ZPS s TZP.*

[3] Zákaz podle odstavce 2 neplatí v případech, kdy fyzická osoba písemně požádá zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.“¹⁷

¹⁶ Zákon č.188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

¹⁷ Zákon č.74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákaz sjednat s fyzickými osobami se změněnou pracovní schopností (ZPS) a změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS s TZP)¹⁸ pracovní poměr na dobu určitou a tím i zkušební dobu zrušil až zákon č.167/2000 Sb., který písmeno d v §30 odst. 2 zrušil.

Poslední zákon, který upravil zkušební dobu, byl zákon č.155/2000 Sb., který zrušil v §31 odstavec 4.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době upravuje §58 zákoníku práce: „[1] *Ve zkušební době může jak organizace, tak pracovník zrušit pracovní poměr kdykoliv písemně bez uvedení důvodů.*

[2] Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.“¹⁹

Novely zákoníku práce §58 mnoho nezměnily, pouze pojem organizace byl nahrazen pojmem zaměstnavatel a pracovník nahrazen zaměstnancem. Pracovní poměr lze ve zkušební době zrušit z jakéhokoliv důvodu, nebo bez uvedení důvodu. Na zrušení pracovního poměru se nevztahovala žádná ochranná doba. Pracovní poměr mohl být zrušen se zaměstnancem, který byl uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, při onemocnění tuberkulózou, nebo byl zaměstnanec povolán ke službě v ozbrojených silách. Mohl být zrušen i se zaměstnancem dlouhodobě uvolněným pro výkon veřejné funkce i se zaměstnankyní v době, kdy je těhotná, nebo když čerpá mateřskou dovolenou.

Nedostatek písemné formy při oznámení zrušení pracovního poměru ve zkušební době není sankcionován. Proto je platné i ústní zrušení pracovního poměru.

Pokud není oznámení o zrušení pracovní doby doručeno druhé straně zpravidla tři dny předem, nemá tato skutečnost vliv na skončení pracovního poměru.

¹⁸ § 21 zákona č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti

¹⁹ Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce

Zákoník práce byl několikrát novelizován již za totality. Koncepce zákoníku práce byla prolomena teprve změnami po roce 1989. Postupně se uvolňovala kogentní ustanovení zákoníku práce. Zákoník se přizpůsoboval potřebám tržního hospodářství a soukromého podnikání, dochází k omezení působnosti státu do pracovně právních vztahů.

Ze zákoníku práce se vydělila oblast odměňování a to Zákonem č.1/1993 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a Zákonem č.143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Také úprava cestovních náhrad byla stanovena Zákonem č.119/1992 Sb.

I přes snahy zrušit zákoník práce a část týkající se pracovní smlouvy zařadit do připravovaného občanského zákoníku a zbývající část týkající se pracovních podmínek a kolektivních pracovněprávních vztahů upravit zvláštními zákony uznala vláda opodstatněnost zákoníku práce a uložila ministrovi práce a sociálních věcí připravit nový zákoník práce.²⁰

V roce 2002 byla sestavena expertní skupina a nový zákoník práce měl navazovat na nový občanský zákoník. Občanský zákoník však nebyl připraven ke schválení a tak bylo rozhodnuto o přijetí nového zákoníku práce nezávisle na novém občanském zákoníku.²¹

²⁰ KALENSKÁ,M.K vývoji pracovního práva, 1/2006,str. 15,16[online] [cit. 12. 11. 2011]. Dostupný z WWW: www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf

²¹ ERĚNYI,T. a kol. *Základy pracovního práva*. Ostrava-Přívov: KEY Publishing s.r.o. ISBN 978-80-7418-032-3, str. 26

2. ZÁKON Č. 261/2006 SB.

Schvalování nového zákoníku práce probíhalo ve vypjaté předvolební atmosféře. Zákon nebyl předkládán za shody, či alespoň na základě konstruktivní diskuse sociálních partnerů. Zaměstnavatelé nebyli spokojeni a vyčítali novému zákoníku, že je málo liberální, příliš ochránářský a zvýhodňuje pozici odborů. Zákoník práce nebyl schválen Senátem a jako nemoderní a málo liberální jej odmítl podepsat i prezident republiky. Nový zákoník práce byl přijat 21. 4. 2006 a vyhlášen ve Sbírce zákonů 7. 6. 2006, poté co Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky nejprve přehlasovala zamítavé usnesení Senátu Parlamentu České republiky a následně i vrácení zákona prezidentem republiky. Platit začal od 1. 1. 2007. I přesto, že nový zákoník práce byl přijat již v červnu 2006, až do konce roku probíhaly v parlamentu snahy o zvrácení účinnosti zákona a do posledních měsíců roku 2006 nebylo jisté, zda bude skutečně platit. Před účinností nového zákoníku práce podali poslanci a senátoři dvě ústavní stížnosti pro rozpor zákoníku práce s Ústavou.

Na rozdíl od předešlého zákoníku práce je nový zákoník postaven na principu „co není zakázáno, je povoleno“. Vychází z Listiny základních práv a svobod, Ústavy ČR a odpovídá požadavkům směrnic Evropské unie. Do zákoníku práce se v části šesté začlenilo odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovně právního vztahu a do části sedmé náhrady výdajů poskytovanými zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

2.1 Pracovní smlouva

Podle zákoníku práce §33 se zakládá pracovní poměr pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ve zvláštních a výjimečných případech vznikne pracovní poměr jmenováním nebo volbou (§ 33 odst. 2 a 3 zákoníku práce).

Pracovní poměr je základním pracovně právním vztahem, mezi další základní pracovně právní vztahy patří pracovně právní vztahy, vzniklé na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Pracovní smlouva nemůže být pouze jednostrannou záležitostí. Na formulování pracovní smlouvy by se měly podílet obě

strany a zaměstnavatel by měl respektovat právo zaměstnance vyjednávat. Při uzavírání pracovněprávního vztahu jde o soukromoprávní smluvní vztah, jde o svobodnou vůli zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít pracovněprávní vztah, ten je limitován sociální a ekonomickou nerovností smluvních partnerů.

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, musí mít písemnou formu a současně splňovat článek 9 Listiny základních práv a svobod – zákaz nucených prací a článek 26 Listiny základních práv a svobod- právo na svobodnou volbu povolání.²²

Jde o právní vztah mezi zaměstnavatelem jako subjektem, který bude přidělovat práci, a zaměstnancem jako subjektem, který bude podle jeho pokynů práci vykonávat.²³ Podle Koubka²⁴ vstupuje jedinec do určitého pracovního vztahu k organizaci v okamžiku, kdy se z něj stane uchazeč o zaměstnání. Tento vztah opravňuje potenciálního zaměstnance i potencionálního zaměstnavatele získávat a obdržet informace o druhém partnerovi a také povinnost je poskytnout v přiměřené míře.

Podle § 34 zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat:

1) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat

Zákoník práce dovoluje sjednat druh práce úžeji nebo šířeji. V organizacích bývá zvykem sjednávat druh práce spíše šířeji, zaměstnavateli to dává možnost se zaměstnancem manipulovat. Tento zvyk však může vést k nedorozumění, až ke konfliktům z různého výkladu jak na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Jasně stanovená odpovědnost předchází možným konfliktům z nejasných pravomocí zaměstnance. Příliš úzké vymezení druhu práce může činit potíže zaměstnavateli při změně činnosti. Sjednaný druh práce by se měl omezit na určitou profesi. Na sjednaném druhu práce je závislá pracovní náplň, kterou zaměstnavatel jednostranně určuje

²² Základní listina práv a svobod [online] [cit. 15. 9. 2011]. Dostupný z WWW: www.psp.cz/docs/laws/listina.html .

²³ SPIRIT, M., et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. 1.vyd. Praha: PROSPEKTRUM s.r.o., 1999. ISBN 80-7175-079-4, str. 58

²⁴ KOUBEK, J.. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2009. ISBN 978-80-7261.168-3, str. 328

zaměstnanci. U pracovní náplně jde o jednostranný příkaz zaměstnavatele, kterým zaměstnanci blíže určí úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může pracovní náplň jednostranně měnit, ale vždy v souladu se sjednaným druhem práce. Pouze pokud je v pracovní smlouvě uvedeno, že pracovní náplň je součástí pracovní smlouvy, musí při každé změně dojít k dohodě (změna pracovní smlouvy, dodatek k pracovní smlouvě). Druh práce může být uváděn i alternativně, pokud zaměstnanec ovládá více prací.

2) místo nebo místa výkonu práce

Místo výkonu práce by mělo být uvedeno v pracovní smlouvě přesně, stejně jako u druhu práce. Je významné zvláště tím, že určují rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele z hlediska výkonu práce. Výslovně by v pracovní smlouvě mělo být uvedeno, na které pracoviště bude zaměstnanec přijat, do které organizační jednotky. Zákoník práce umožňuje uvést místo výkonu širěji, např. Středočeský kraj. To je možné pouze pokud to vyžaduje charakter práce (zaměstnanci služeb, obchodní zástupci). U jakékoliv změny místa výkonu práce musí dojít ke změně pracovní smlouvy. Je možné uvést více než jedno místo výkonu práce.

Pro účely nároku na náhradu při pracovních cestách je nutné považovat za pravidelné pracoviště vždy jen jedno místo výkonu práce. Pokud je sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které se nejčastěji začínají pracovní cesty.

Pokud není v pracovní smlouvě místo výkonu práce sjednané, posuzuje se jako místo výkonu práce místo, ve kterém má zaměstnavatel provoz a má-li více provozů, pak se jako místo výkonu posuzuje místo, kde byl zaměstnanec přijat.

3) den nástupu do práce

Sjednaným dnem vzniká pracovní poměr. Zpravidla bývá den nástupu do práce sjednán jako přesné datum, zákoník práce umožňuje sjednat den nástupu do práce i jinak, např. splněním podmínky (ukončení studia). Pracovní poměr může vzniknout i v den pracovního klidu.

V pracovní smlouvě lze sjednat, zda se pracovní poměr sjednává na dobu určitou. Není-li však v pracovní smlouvě vysloveně stanoveno, že je pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, považuje se za pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně a jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je povinen předat zaměstnanci. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, není v zákoníku práce v § 34 stanovena žádná sankce neplatnosti ústně sjednané pracovní smlouvy. Pracovní poměr může tedy vzniknout i bez písemné pracovní smlouvy. Jedná se o tzv. faktický stav – zaměstnanec začne vykonávat práci a zaměstnavatel mu začne dávat dispozice k jejímu výkonu a tím tento stav připustí. Za sjednaný druh práce lze v tomto případě považovat ten druh práce, který začal zaměstnanec bez námitek a s vědomím zaměstnavatele vykonávat. Za sjednané místo výkonu práce se pak považuje pracoviště, kde začal zaměstnanec pracovat. Za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy začal zaměstnanec práci vykonávat. Oběma účastníkům vzniknou povinnosti posuzované podle zákoníku práce, zaměstnanec má nárok především na odměnu za vykonanou práci. Může však dojít ke sporu zda pro zaměstnance platí ustanovení o skončení pracovního poměru, délce výpovědních dob. Zaměstnanec má všechna práva, která vyplývají z pracovního poměru např. nárok na dovolenou.

Při posuzování ústního pracovního poměru měl zásadní vliv nálezn Ústavního soudu č.116/2008 Sb. s účinností od 14. dubna 2008. Před nálezem Ústavního soudu vycházel zákoník práce z tzv. relativní neplatnosti právního výkonu. To znamená, že se neplatnosti právního úkonu může dovolat jen ten, kdo je právním úkonem dotčen. U soudu se neplatnosti mohl dovolat pouze zaměstnavatel nebo zaměstnanec. Zaměstnavatel „pouze“ porušil právní povinnosti a může za to být sankcionován. Ústavní soud zrušil v § 20 zákoníku práce část věty za středníkem. Původní znění §20 zákoníku práce: *„Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo*

ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.²⁵

Ve svém nálezu Ústavní soud uvádí: „Je-li zákoník práce postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníků pracovněprávního vztahu, jestliže některé právní úkony jsou z obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou absolutní neplatnosti. Proto bylo nutné i zde ponechat neplatnost relativní. Ta na jedné straně umožní účastníkům dovolat se neplatnosti takového právního úkonu, na druhé straně však – není-li neplatnost uplatněna – existuje zde i přes vady právního úkonu základní pracovně právní vztah, který poskytuje jeho účastníkům dostatečnou právní ochranu.“²⁶

Po nálezu Ústavního soudu tedy platí, že pokud budou existovat důvody neplatnosti právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru, bude právní úkon platný v případě, že se neplatnosti zaměstnavatel nebo zaměstnanec nedovolá.

2.2 Zkušební doba

Zkušební dobu upravuje v zákonu č.262/2006 Sb., § 35:

„(1) Je-li před vznikem pracovního poměru sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí **po dni vzniku** pracovního poměru. Zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§33 odst. 3). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§33 odst. 3). Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

²⁵ Zákon 262/2006, Sb., zákoník práce, v platném znění

²⁶ Nález Ústavního soudu 116/2008 Sb., Sbíрка zákonů

(2) *Doba překážek, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se do zkušební nezapočítává.*

(3) *Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.*²⁷

Znění paragrafu 35 zákoníku práce však přinesl v praxi mnoho problémů. Nebylo zcela jasné, kdy začíná zkušební doba běžet. Zda ode dne vzniku pracovního poměru, nebo „*po dni vzniku pracovního poměru*“, tedy až od druhého dne. Tudiž byly problémy i s určením konce zkušební doby.

Podobně tomu bylo i u odstavce 2, nebylo zcela zřejmé, zda v době překážek v práci, pro které zaměstnanec práci nekoná, zkušební doba běží nebo neběží.

„Technická“ novela zákoníku práce provedená zákonem 362/2007 Sb., tyto problémy odstranila, a to tak, že v §35 odst. 1 bylo uvedeno „*Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§36 odst. 1).*“ A v § 35 odst. 2: „*O dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.*“

Nově umožnil sjednání zkušební doby i u zaměstnanců, kteří jsou jmenováni na pracovní místo. §33 odst. 3 přesně definuje, kdy se jmenováním na vedoucí pracovní místo zakládá pracovní poměr.

2.3 Délka zkušební doby

Nový zákoník práce převzal od svého předchůdce délku zkušební doby a to maximálně 3 měsíce po sobě jdoucí, v pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba kratší. Pokud již pracovní poměr vznikl, není možné zkušební dobu sjednat, pokud například je sjednána zkušební doba ústně a písemná pracovní smlouva by byla vyhotovena až následující den po sjednaném dni nástupu, je ujednání o zkušební době neplatné. Pracovní smlouva by však byla platná.

²⁷ Zákon 262/2006, Sb., zákoník práce, v platném znění

Zákoník práce nedovoluje sjednání zkušební doby a současně i sjednání konkurenční doložky § 310 odst. 2 zákoníku práce.

Pokud by byla v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba delší, než stanoví zákoník práce, není ujednání o zkušební době neplatné, neplatné by bylo pouze ujednání o té části zkušební doby, která překračuje maximální hranici 3 měsíců.

2.4 Písemné sjednání zkušební doby

Zkušební doba musí být v pracovní smlouvě sjednána písemně, jinak je, na rozdíl od pracovní smlouvy sjednané ústně, neplatná.

Zajímavý je rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 C do 127/2011 (Sjednají-li účastníci zkušební dobu v rozporu s ustanovením §31 odst. 1 zákoníku práce delší než tři měsíce, nebo neurčí-li účastníci při sjednání zkušební doby její délku, činí zkušební doba tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru). Ústavní soud řešil spor, ve kterém dopisem ze dne 19. 4. 1996 žalovaná sdělila žalobci, že s ním ve smyslu ustanovení § 58 zákona 65/1965 Sb., ruší pracovní poměr ve zkušební době. Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené zrušení pracovního poměru je neplatné, a aby žalovaná bylo uloženo zaplatit náhradu mzdy poskytovanou při neplatném rozvázání pracovního poměru, kterou vyčíslil za dobu od 20. 4. do 31. 7. 1996. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že v pracovní smlouvě, kterou účastníci uzavřeli dne 1. 4. 1996, nebyla zkušební doba sjednána.

Okresní soud rozsudkem ze dne 25. 2. 1997, čj. 49 C 247/96-17, žalobě na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době vyhověl. Soud prvního stupně zjistil, že k uzavření pracovní smlouvy ze dne 1. 4. 1996 byl použit formulář, který rovněž obsahoval rubriku o možném sjednání zkušební doby, v níž měl být doplněn údaj o délce případně sjednané zkušební doby. Uvedený formulář zůstal v rubrice o možném sjednání zkušební doby nevyplněn; předložila-li žalovaná u soudu stejnopis pracovní smlouvy, v němž byla uvedena délka zkušební doby v trvání 3 měsíců, jde

podle soudu prvního stupně o údaj, který byl do pracovní smlouvy doplněn dodatečně „bez vědomí“ žalobce.

Na základě výsledků dokazování soud prvního stupně dovedl, že v pracovní smlouvě ze dne 1. 4. 1996 nebyla zkušební doba sjednána. Protože do formuláře pracovní smlouvy nebyl uveden údaj o délce zkušební doby, pak platí jen „ty body, resp. články smlouvy, které obsahují úplný text, neboť jedině „vyplnění“ údaje o délce zkušební doby „má smysl ve spojení s výchozím údajem“ a jedině tak je možno hovořit o tom, že smlouva ohledně tohoto bodu, byla sjednána“. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr se žalobcem rozvázala žalovaná neplatně, je povinna mu zaplatit náhradu mzdy za dobu od 7. 6. 1996, kdy ji žalobce oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, do 31. 7. 1996 (žalobce od 1. 8. 1996 nastoupil u žalované jako ředitel).

K odvolání žalované krajský soud rozsudkem ze dne 20. 6. 2000, čj. 21 CO 229/97-50, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době a ve výroku, kterým bylo žalované uloženo, aby zaplatila žalobci náhradu mzdy, změnil tak, že žalobu v tomto rozsahu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované náklady řízení před soudem prvního stupně a náklady odvolacího řízení a dospěl k závěru, že v pracovní smlouvě ze dne 1. 4. 1996 byla sjednána zkušební doba.

Odvolací soud na základě skutkových zjištění dovedl, že účastníci v pracovní smlouvě ze dne 1. 4. 1996 písemně sjednali zkušební dobu bez uvedení „časového údaje“. Nesjednání „časového údaje“ o délce zkušební doby nečiní tuto dohodu neplatnou, neboť podle ustanovení § 31 odst. 1 zákona 65/1965 platí, že zkušební doba činí 3 měsíce. V době od 1. 4. do 1. 7. 1996 mohl jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit písemně pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu, nebo bez udání důvodu. Pracovní poměr mezi účastníky byl rozvázán platně a žalobci nepřísluší ani požadovaná náhrada mzdy.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že formulář, který byl použit k uzavření pracovní smlouvy účastníků ze dne 1. 4. 1996, obsahuje bod č. 3 s předtištěným textem:“- se zkušební dobou3)...“, z textu je třeba

dovodit, že tato kolonka neobsahuje úplný text a že je určena k doplnění. Předmětný formulář pracovní smlouvy pak předpokládá, že mezi účastníky smlouvy budou „platná“ pouze ujednání, která budou obsahovat „úplný souvislý a gramaticky ukončený text“. Vzhledem k tomu, že bod 3 formuláře smlouvy zůstal nevyplněný, nelze dovozovat, že by mezi účastníky byla v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba. Úmysl sjednat zkušební dobu navíc nebyl podle názoru dovolatele za řízení prokázán, žalobce vypověděl, že takový záměr neměl, a žalovaná tím, že do stejnopisu smlouvy jednostranně doplnila údaj „tři měsíce“, potvrdila, že ani jejím úmyslem nebylo sjednat zkušební dobu v pracovní smlouvě.

Dovolatel dále nesouhlasí s názorem odvolacího soudu, že k platnému sjednání zkušební doby není potřebné v pracovní smlouvě vysloveně určit dobu jejího trvání. Ustanovení §31 odst. 1 zákona 65/1965 totiž stanoví „fikci zkušební doby v délce trvání tří měsíců“ pouze pro případ, že by byla sjednána doba delší, než zákon připouští; sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě bez uvedení délky jejího trvání je neplatné. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací věc projednal a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné. V závěru Nejvyšší soud mimo jiné uvádí, že k uzavření pracovní smlouvy ze dne 1. 4. 1996 byl použit formulář, v jehož bodě 3 je uveden v souvislosti se sjednáním pracovního poměru předtištěný text“- se zkušební dobou3)...“. Použitý formulář pracovní smlouvy k poznámce č. 3) mimo jiné uvádí “Škrtněte, co se nehodí“ a “V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, tři měsíce“. I když nebyl předtištěný text formuláře pracovní smlouvy v bodě 3 doplněn, jak předpokládá jeho vytečkovaná část (o sjednanou délku trvání zkušební doby), je pro posouzení obsahu pracovní smlouvy ze dne 1. 4. 1996 především významné nikoliv to, že bod 3 zůstal nevyplněný (jak se domnívá dovolatel), ale to, že nebyl při uzavření pracovní smlouvy škrtnut (jak účastníky smlouvy naváděla poznámka č. 3), kdyby tento bod nechtěli učinit součástí smlouvy), a co poznámka č. 3) uváděla o délce zkušební doby. Za této situace závěr odvolacího soudu o tom, že v pracovní smlouvě ze dne 1. 4. 1996 účastníci písemně

sjednali zkušební dobu bez uvedení „ časového údaje“, má oporu ve znění pracovní smlouvy ze dne 1. 4. 1996.²⁸

Výše uvedený náleží Ústavního soudu se sice týká bývalého zákoníku práce, ale v § 31 odst. 3 zákona 262/2006 Sb. je stejné ustanovení o tom, že zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.

2.5 Lhůta nebo doba

V praxi dochází často k špatnému stanovení začátku a konce zkušební doby. Zákoník práce z roku 1965 obsahoval pojmy „lhůta“ a „doba“. Podle právní úpravy se do 31. 12. 2006 jednalo o dobu. Nový zákoník práce odkazuje na občanský zákoník. Ten uvažuje pouze se lhůtami. Zkušební doba je tedy lhůta.²⁹ Lhůta je časový úsek, v němž musí být právo uplatněno, aby nedošlo k jeho promlčení nebo zániku. Doba je časový úsek, na který je omezeno trvání pracovního vztahu. Občanský zákoník pojem „doba“ v tomto smyslu nepoužívá. S výjimkou výpovědní doby se počítání času v novém zákoníku práce řídí ustanovením § 122 občanského zákoníku. Občanský zákoník a v důsledku toho i zákoník práce v § 329 až 333 oba pojmy zaměňují a to je příčinou nejednotného výkladu.³⁰ Podle této publikace³¹ je nutné posuzovat běh dob (s výjimkou výpovědní doby) uvedených v zákoníku práce jakoby šlo o lhůty. Přitom konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž se lhůta počítá. Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

„Poslední den zkušební doby stanovené v měsících (typicky např. na 3 měsíce) připadá na den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná (touto událostí není vznik pracovního poměru, ale vznik práva zrušit pracovní poměr ve zkušební době). Půjde tedy o stejně číselně označený den, jako první

²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

²⁹ Zákoník práce, Poradce 2009/1-2, ISSN 1211-2437, str. 63

³⁰ Abeceda mzdové účetní 2011, str. 36, Anag Praha 2011, ISBN 978-80-7263-635-8

³¹ Abeceda mzdové účetní 2011, str. 36, Anag Praha 2011, ISBN 978-80-7263-635-8

den běhu zkušební doby. Pokud by poslední den zkušební doby připadl na sobotu, neděli nebo svátek, bude jím nejbližší následující pracovní den.“³²

U pracovního poměru, který vznikl 1. 2. 2011 a ve kterém byla sjednána zkušební doba 3 měsíce, skončí zkušební doba 1. 5. 2011, protože je tento den svátek, skončí zkušební doba následující pracovní den tj. 2. 5. 2011.

2.6 Prodlužování zkušební doby

Na rozdíl od bývalého zákoníku práce nedefinuje přesně dobu překážek v práci, pro které nemůže zaměstnanec během zkušební doby konat práci a o kterou se zkušební doba prodlužuje (bývalý zákoník umožňoval započítávání do zkušební doby v rozsahu nejvýše 10 pracovních dnů, pokud byla překážka delší než 10 pracovních dnů, pak se o dobu těchto překážek, které přesáhly 10 pracovních dnů, prodlužovala zkušební doba). Podle nové úpravy se zkušební doba může prodloužit o dobu všech překážek v práci.

V případě, že by zaměstnavatel dodatečně prodloužil zkušební dobu, bylo by toto ujednání neplatné. § 18 zákoníku práce uvádí kromě § občanského zákoníku, podle nichž se řídí právní úkony i „*Smlouva podle §51 občanského zákoníku však nesmí odporovat obsahu nebo účelu tohoto zákona.*“³³ Zaměstnavatelé často sjednávají na sebe navazující pracovní smlouvy a v těchto smlouvách sjednají vždy zkušební dobu. V tomto případě jde o zneužívání a obcházení zákoníku práce. Zkušební smlouvu nelze sjednat ani v případě, že je zaměstnanec převeden na jiný druh práce. I v tomto případě je sjednání zkušební smlouvy neplatné, neboť není uzavřen nový pracovní poměr.

Jednou sjednaná zkušební doba nemůže být ani dohodou prodloužena, zkušební doba může být dohodou obou stran zkrácena.

Často dochází k uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, a pracovní poměr je prodlužován například po třech měsících, čímž si zaměstnavatel „prodlužuje“ zkušební dobu.

³² Abeceda mzdové účetní 2011, str. 45, Anag Praha 2011, ISBN 978-80-7263-635-8

³³ Zákon č. 262/2006 SB., v platném znění

3. ZKUŠEBNÍ DOBA V EU

Zkušební dobu nových pracovních poměrů v Německu činí maximálně 6 měsíců. Výpovědní doba během zkušební doby činí dva týdny. V Kolektivní smlouvě lze, ve prospěch zaměstnance, sjednat zkušební dobu delší.³⁴

V Estonsku je stanovena zkušební doba na maximálně 4 měsíce.

Zkušební doba v Irsku v rozsahu max. 2 měsíce je možné stanovit u pracovního poměru na dobu neurčitou nebo u pracovního poměru na dobu určitou, který trvá min. 2 roky. Pro pracovní poměry na dobu určitou s dobou trvání méně než 2 roky je možné stanovit zkušební dobu v max. rozsahu 1 měsíce.³⁵

V Polsku nesmí zkušební doba překročit 3 měsíce.³⁶

Delší zkušební doba a to maximálně 6 měsíců je stanovena ve Švédsku.³⁷

V Rakousku může být zkušební doba dohodnuta na dobu nejvýše jednoho měsíce (učni mají tříměsíční zkušební dobu). Během této doby může být pracovní poměr vypovězen s okamžitou platností bez udání důvodu.³⁸

Itálie - zkušební doba (periodo di prova) může být domluvena v rozsahu max. 6 měsíců, 3 měsíce pro pracovníky bez manažerských povinností.³⁹

Slovensko - zkušební dobu je možné stanovit maximálně na 3 měsíce, kromě případů zameškání práce ji není možné dodatečně prodloužit.⁴⁰

³⁴BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/prirucka-jak-podnikat-ger-pracovni-pravo/1000636/41718/#b3,

³⁵ BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.businessinfo.cz/cz/clanek/irsko/pravidla-pro-podnikani-v-irsku/1000785/42825/

³⁶ BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.businessinfo.cz/cz/clanek/polsko/pravidla-pro-podnikani-v-polsku/1000792/42839/

³⁷ BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.businessinfo.cz/cz/clanek/svedsko/pravidla-pro-podnikani-ve-svedsku/1000810/42848/

³⁸ BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.eures-by-cz.eu/index.php?id=241&L=1

³⁹BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.businessinfo.cz/cz/clanek/italie/pravidla-pro-podnikani-v-italii/1000683/42827/

V Rumunsku je délka zkušební doby pro pracovníky v provozu nesmí překročit 30 kalendářních dní, pro pracovníky v řídicích pozicích 90 kalendářních dní. Zkušební doba pro zaměstnance provádějící nekvalifikovanou práci je stanovena na 5 pracovních dní. Pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky může zkušební doba činit 3–6 měsíců.⁴¹

Na Kypru je zkušební doba stanovena na 26 týdnů, během kterých mohou jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec ukončit poměr okamžitě bez udání důvodu.⁴²

V Bulharsku je zkušební doba 6 měsíců.⁴³

⁴⁰BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.businessinfo.cz/cz/clanek/slovensko/pravidla-pro-podnikani-na-slovensku/1000797/42843/

⁴¹ BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.businessinfo.cz/cz/clanek/rumunsko/pravidla-pro-podnikani-v-rumunsku/1000686/51890

⁴² BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.businessinfo.cz/cz/clanek/kypr/pravidla-pro-podnikani-na-kypru/1001055/42829/

⁴³BusinessInfo.cz [on line].[cit.16.11.2011].Dostupný z WWW:
www.businessinfo.cz/cz/clanek/bulharsko/pravidla-podnikani-v-bulharsku/1000688/52060/

4. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době upravuje § 66 zákoníku práce:

(1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

(2) Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru podle odstavce 1 má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.⁴⁴

V souvislosti s přijetím zákona 347/2010, Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, dochází od 1. 1. 2011 i ke změně zákoníku práce. V § 66 odst. 1 se období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény), ve kterých nemůže zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době, mění na 21 kalendářních dní a to v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013. Uvedená změna má souvislost se změnou v zákonu o nemocenském pojištění a s vyplácením náhrady v prvních dnech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavatelem, od 1. 1. 2011 se náhrada vyplácí za prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény).

Pokud je v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, může zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr kdykoliv a bez udání důvodu. Zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr ve zkušební době i s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnancem v pracovní neschopnosti. Je-li však zaměstnanec uznán práce neschopným (popř. v karanténě), nemůže být ve zkušební době, tedy v době 14

⁴⁴ Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény), pracovní poměr zrušen.

Možnost zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu potvrzuje i rozsudek Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 2195/2008 ze dne 21. 4. 2009. I když se výše uvedený rozsudek vztahuje ještě k zákonu 65/1965 Sb., možnost zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu je uveden i v § 66 zákona 262/2006 Sb. Z odůvodnění vyplývá, že žalobce se domáhal u Okresního soudu, aby bylo určeno, že „rozházání pracovního poměru zrušením ve zkušební době datované a podepsané žalovaným dne 23. 11. 2006, je neplatné“. Žalobu odůvodnil zejména tím, že „z širších okolností, za nichž byl tento právní úkon učiněn, je zřejmé, že zrušení ve zkušební době bylo žalobci dáno z důvodu jeho zdravotního postižení, které utrpěl na pracovišti krátce po nástupu do pracovního poměru u žalovaného, a to v podobě alergie na impregnovaný oděv používaný při práci na pracovišti.“ Žalovaný měl podle žalobce prokazatelně možnost žalobce nepropouštět a převést na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce i sjednaného místa výkonu práce a nerozsvazovat s ním pracovní poměr, avšak „rozhodl se jednou pro vždy zbavit potencionálně nepohodlného, zdravotně postiženého zaměstnance, u kterého je podezření na onemocnění nemoci z povolání, užil přitom zakázaného diskriminačního kritéria“.

Okresní soud rozsudkem ze dne 23. 4. 2007, č. j. 7 C 23/2007 – 43 žalobu zamítl a rozhodl, že žalovanému se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že zrušení pracovního poměru žalovaného se žalobcem ve zkušební době je platným právním úkonem. Vyšel přitom z toho, že zrušit pracovní poměr ve zkušební době lze z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Dále zkušební doba byla sjednána na dobu tří měsíců a nebyla dodatečně prodloužena a ke zrušení pracovního poměru došlo písemně rozhodnutím ze dne 23. 1. 2006, které bylo žalobci doručeno 28. 11. 2006. Pracovní poměr toho dne také skončil. Zrušení pracovního poměru bylo provedeno bez uvedení důvodu.

Podle názoru soudu prvního stupně nelze považovat postup žalovaného za diskriminační či nemravný, neboť byl proveden zcela v souladu se zákonem. Nepřihlédl

k námitce žalobce, že kromě něj byly v srpnu 2006 přijímány na stejné pracoviště další tři noví zaměstnanci a že u nich žalovaný nevyužil svého práva zrušit pracovní poměr ve zkušební době, neboť „právě dikce zákona umožňuje zaměstnavateli rychlé a snadné rozvázání pracovního poměru ve zkušební době a je právem zaměstnavatele učinit výběr, koho chce nadále zaměstnávat po skončení zkušební doby.

K odvolání žalobce i žalovaného krajský soud rozsudkem ze dne 26. 6. 2007, č. j. 23 Co 277/2007, 23 Co 278/2007 - 87, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému náklady odvolacího řízení. Vyšel z toho, že sjednaná zkušební doba dává zaměstnavateli možnost vyzkoušet si nového zaměstnance zejména z hlediska jeho schopností, výkonnosti, spolehlivosti apod. Umožňuje také zaměstnavateli přijmout více zaměstnanců na stejnou práci a z nich si během zkušební doby vybrat toho, který se osvědčil nejlépe, a pracovní poměr ostatních zrušit. Zaměstnanci zase zkušební doba dává možnost ověřit si, zda mu práce podle pracovní smlouvy vyhovuje, jak z hlediska jeho fyzických i duševních schopností a možnosti v porovnání s dosahovaným výdělkem, tak i z hlediska pracovního kolektivu, do něhož byl zařazen, přístupu nadřízených apod. Na rozdíl od ostatních jednostranných způsobů skončení pracovního poměru (výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru) zákon v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době nijak nerozlišuje, zda k němu dojde ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance. Podmínky pro obě strany jsou nastaveny zásadně stejně. Ve vztahu k žalobcem tvrzené diskriminaci dovedl, že ani v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době nelze tolerovat otevřené zdůvodnění tohoto postupu některým z důvodů uvedených v ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce. Tak tomu však v daném případě nebylo, neboť žalovaný žádný důvod ve zrušení pracovního poměru neuvedl.

Nejvyšší soud jako soud odvolací po zjištění, že mimo jiné je dovolání přípustné, neboť otázka uplatnění pravidel zákazu diskriminace při zrušení pracovního poměru ve zkušební době dosud nebyla v judikatuře odvolacího soudu vyřešena, přezkoumal napadený rozsudek a dospěl k názoru, že dovolání není opodstatněné. Nejvyšší soud dospěl k názoru, že také zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel diskriminace.

Oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době má mít podle § 66 odst. 2 zákoníku práce písemnou formu, ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době je však také platné. Zákoník práce neobsahuje sankci neplatnosti za nedodržení písemné formy.

Podmínkou platnosti zrušení pracovního poměru není též písemné doručení oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, zákoník práce uvádí zpravidla 3 dny předem, kdy má pracovní poměr skončit. Jedná se však o lhůtu pořádkovou, a také její nedodržení nemá za následek neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

V pracovní smlouvě si však mohou účastníci sjednat konkrétní podmínky pro skončení pracovního poměru ve zkušební době, např. že oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době bude písemné a doručené druhému účastníku alespoň tři dny před skončením pracovního poměru. V tomto případě je nutné stanovené podmínky splnit, jinak je zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatné.

Ukončení pracovního poměru po uplynutí zkušební doby nebo zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době je neplatné. Jedná se o rozpor s obsahem a účelem zákona § 18 zákoníku práce.

V rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1846/2007 se praví: *„Jestliže ve zrušovacím projevu vůle učiněném během zkušební doby nebyl označen den skončení pracovního poměru nebo obsahuje-li zrušovací projev vůle zpětné datum zrušení pracovního poměru, skončí pracovní poměr dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního poměru druhému účastníku. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby.⁴⁵*

⁴⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1846/2007

5. NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE OD 1. 1. 2012

5.1 Projednávání novely

Komplexní novelu zákoníku práce přijala vláda České republiky v červnu 2011. Poslanecká sněmovna projednávala vládní návrh jako Sněmovní tisk 411. Novela obsahovala změny zákoníku práce směřující k jeho větší flexibilitě na základě Programového prohlášení vlády České republiky ze dne 4. 8. 2010.

V červnu 2011 Poslanecká sněmovna novelu přijala a návrh novely zákoníku práce byl předán k projednání horní komoře Parlamentu České republiky. Senát návrh v říjnu 2011 zamítl a vrátil zpět Poslanecké sněmovně. Novela vyvolala bouřlivé reakce, opozice argumentovala, že novela oslabuje postavení zaměstnanců a odborů a naopak posiluje postavení zaměstnavatelů.

Po velkých obstrukcích Sněmovna přehlasovala koaliční většinou veto Senátu a schválila vládní novelu zákoníku práce.

Prezident České republiky Václav Klaus podepsal novelu zákoníku práce 16. 11. 2011.

5.2 Sněmovní tisk 411

Mezi navrhovanými změnami bylo i zavedení pojmu „klíčový zaměstnanec“. V odůvodnění se uvádí zejména potřeba podnikatelské praxe vymezit zaměstnance, kteří svou prací podstatně ovlivňují rozhodování zaměstnavatele.

Novela navrhovala dvě varianty řešení, ponechat současnou právní úpravu, kde jsou zaměstnanci rozděleni podle toho, zda se jedná o vedoucí zaměstnance, kteří řídí, organizují a kontrolují práci podřízených zaměstnanců, anebo „řadoví“ zaměstnanci. V druhé variantě pak upravit zákonem postavení zaměstnanců zaměstnavatelů v podnikatelské sféře, kteří plní úkoly, podstatně ovlivňující chod zaměstnavatele. Pracovní místa, na kterých jsou tyto úkoly plněny, by měl zaměstnavatel vymezit podle svých konkrétních podmínek. Zaměstnanec by se měl stát klíčovým zaměstnancem na

základě ujednání v pracovní smlouvě. Zákon by stanovil některé specifické prvky jejich postavení, např. delší zkušební dobu. Změna by umožnila zaměstnavateli diferencovat zaměstnance podle významu úkolů. Nevýhodou byla zmíněna nemožnost bližšího rozlišení u zaměstnanců, kteří nejsou vedoucími zaměstnanci, avšak plní úkoly, které podstatně a zásadně ovlivňují činnost zaměstnavatele a chod jeho podnikání. Jako řešení byla navržena první varianta, ponechat současný stav.

V Programovém prohlášení vlády se uvádí, že bude zvážena úprava délky zkušební doby. Sdružení zaměstnavatelů v podnikatelské sféře požadovalo prodloužení zkušební doby, a to především u vedoucích a klíčových zaměstnanců. Vládní novela navrhovala tři varianty řešení.

První varianta – zachování současného stavu. V návrhu se konstatuje, že současná délka zkušební doby v zásadě postačuje svému účelu a umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli, aby si v jejím průběhu ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat, a pro případ, že by některému z nich nevyhovoval, co nejvíce usnadnit jeho rozvázání.

Jako nevýhodu uvádí, že zaměstnavatelé považují současnou délku zkušební doby za příliš krátkou. Zaměstnavatelé argumentují, že se zvyšuje složitost a náročnost práce, a v době nejvýše tří měsíců od nástupu zaměstnance do zaměstnání nelze vždy dostatečně prověřit, zda bude zaměstnanec sjednanou prací zvládat.

Druhá varianta připouští prodloužení zkušební doby o jeden měsíc, tuto úpravu konstruovat jako kogentní bez možnosti dalšího prodloužení. Navrhuje zavést omezující opatření, podle něhož nesmí být zkušební doba sjednána na dobu přesahující polovinu doby trvání pracovního poměru, je-li sjednán na dobu určitou. Výhodou tohoto návrhu je prodloužení zkušební doby na čtyři měsíce, tj. prodloužení doby, po kterou si smluvní strany mohou ověřit, zda jim bude vzniklý pracovní poměr vyhovovat. Omezení sjednání zkušební doby u pracovních poměrů na dobu určitou přispěje k větší stabilitě zaměstnání a znemožní zneužití zkušební doby u krátkodobých zaměstnání.

Větší výhoda na straně zaměstnavatele bude v případech, kdy na trhu práce vznikne přebytek zájemců o pracovní místa, v případě nedostatkových profesí, bude větší výhoda na straně zaměstnanců.

Za nevýhodu druhé varianty se uvádí, že ve zkušební době může zrušit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel z jakýchkoliv důvodů, nebo bez udání důvodu. I když tuto možnost mají oba účastníci pracovního poměru, může být vnímáno prodloužení zkušební doby především jako oslabení jistoty zaměstnance v trvání a stabilitě pracovního poměru. Zaměstnavatele může prodloužení zkušební doby motivovat k tomu, aby plnění svých úkolů zajišťovali, zvláště u méně kvalifikovaných prací, převážně nahodile získanými zaměstnanci ve zkušební době, s nimiž mohou kdykoliv snadno rozvázat pracovní poměr. Pokud na trhu práce nebude existovat dostatek vhodných pracovních míst, bude větší nevýhoda na straně zaměstnanců.

Ve třetí variantě je navrhováno prodloužit zkušební dobu u vedoucích zaměstnanců a u klíčových zaměstnanců, s ohledem na jejich zvláštní postavení u zaměstnavatele, na dobu nejdéle šesti měsíců.

V odůvodnění této varianty se uvádí, že při sjednání zkušební doby nejdéle na šest měsíců se vytvoří větší prostor pro všestranné posouzení, zda vedoucí zaměstnanec a klíčový zaměstnanec zvládne vyšší a další povinnosti stanovené mj. i zákoníkem práce. Jedná se především o samostatnou činnost, rozhodování a organizaci práce podřízených. Zaměstnanec bude moci lépe posoudit, zda mu bude pracovní poměr vyhovovat.

Nevýhodou je, že právní úprava maximální délky zkušební doby nebude zákonem stanovena jednotně, což může vést k vyšší administrativní náročnosti u zaměstnavatelů. U vedoucích a klíčových zaměstnanců může dlouhá zkušební doba způsobovat jejich neztotožnění se se zájmy zaměstnavatele po zkušební dobu.

V návrhu řešení je uvedena třetí varianta, tj. prodloužení maximální délky zkušební doby na nejdéle šest měsíců pro vedoucí zaměstnance.⁴⁶

5.3 Zákon 365/2011 Sb.

Novela zákoníku práce, provedená zákonem 365/2011 Sb., obsahuje 323 novelizačních bodů. Asi třetina obsahuje zásadní věcné změny dosavadního

⁴⁶ Sněmovní tisk Parlamentu České republiky č. 411

zákoníku práce. Naopak cílem ostatních změn je zvýraznění kogentní povahy dosavadních ustanovení, od nichž se účastníci pracovněprávních vztahů nesmí odchýlit.

V §2 se mění definice závislé práce:

„(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.⁴⁷

Pokud vykazuje práce fyzické osoby znaky závislé činnosti podle uvedeného paragrafu zákoníku práce, musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu (v pracovním poměru, na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Rozhodujícím ukazatelem, zda jde o závislou práci je, jestliže je práce vykonávána jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a na jeho právní a ekonomickou odpovědnost.

Jestliže bude práce fyzické osoby vykazovat znaky závislé práce podle zákoníku práce, ale bude vykonávána na základě živnostenského oprávnění nebo jiné smlouvy podle občanského zákoníku, bude se jednat o nelegální práci. Jedná se o snahu zabránit tzv. Švarcsystému, který připravuje státní pokladnu ročně o desítky miliard korun.

Novela zákoníku práce zásadně upravuje i použití občanského zákoníku. Po vyhlášení nálezu Ústavního soudu 116/2008 Sb. zůstala v zákoníku práce ustanovení, proti kterým nebyla podána ústavní stížnost. Novela ruší ustanovení zákoníku práce, která odkazují na použití ustanovení občanského zákoníku. Neznamená to nemožnost používání ustanovení občanského zákoníku na pracovně právní vztahy. V §4 novelizovaného zákoníku práce se jasně vymezuje princip podpůrné působnosti (subsidiarity) občanského zákoníku vůči zákoníku práce.

⁴⁷ Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

„Pracovně právní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“⁴⁸

Zároveň, ale v § 4 odst. a vylučuje použití občanského zákoníku v konkrétních případech.

„(1) Pro pracovně právní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.“

(2) Smluvní pokuta smí být dohodnuta je, stanoví-li to tento zákon.“⁴⁹

Uvedená úprava zákoníku práce znamená zjednodušení koncepce pracovního kodexu a vymezení podpůrné působnosti občanského zákoníku, ale pro personalisty, mzdové účetní a ostatní zaměstnance, kteří se zabývají personální činností, přináší horší orientaci a ztěžuje přehlednost při uplatňování ustanovení občanského zákoníku. U řady ustanovení zákoníku práce (právní postavení zaměstnavatelů, zjišťování způsobilosti k právním úkonům, počítání času a lhůt) se musí zaměstnavatelé bez odkazu v zákoníku práce orientovat v příslušných ustanovení občanského zákoníku.

5.3.1 Vedoucí zaměstnanec

Nově je důležité např. pro správné určení délky zkušební doby, sjednání paušálního příplatku za práci přesčas, správně určit vedoucího zaměstnance. Tato charakteristika je uvedena ve změněném § 11 zákoníku práce:

„Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých úrovních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim

⁴⁸ Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

⁴⁹ Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.⁵⁰

Toto ustanovení zákoníku práce je kogentní a není možno se od něj odchýlit.

5.3.2 Zkušební doba

Pravidla sjednání zkušební doby jsou uvedena opět v § 35 zákoníku práce:

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36), 6 měsíců po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.

Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 33 odst. 3).

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Zkušební doba musí být sjednána písemně.⁵¹

V ustanovení o zkušební době došlo k výrazným změnám.

Stále platí, že zkušební doba může být sjednána v pracovní smlouvě před nástupem nebo při nástupu do zaměstnání. Nevzniká automaticky se vznikem

⁵⁰ Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

⁵¹ Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

pracovního poměru. Zkušební doba mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tedy může, ale nemusí, být sjednána. Sjednat lze zkušební dobu se všemi zaměstnanci.

Zkušební dobu, je možné sjednat v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo na tomto ustanovení se nic od 1. 1. 2012, nezměnilo.

Sjednat zkušební dobu je možné nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Do 31. 12. 2011 bylo v textu § 35 odst. 1 v páté větě uvedeno „Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.“ Toto ustanovení již po novele v § 35 zákoníku práce není. Od 1. 1. 2012 je tedy možné sjednat zkušební dobu i dodatečně (např. v dodatku k pracovní smlouvě), ale pouze pokud byla pracovní smlouva uzavřena dříve, než v den nástupu do práce, ale nejpozději právě v den nástupu do práce.

Žádná změna není v pravidle, že pokud již pracovní poměr vznikl, není možné zkušební dobu sjednat, pokud například je sjednána zkušební doba ústně a písemná pracovní smlouva by byla vyhotovena až následující den po sjednaném dni nástupu, je ujednání o zkušební době neplatné. Pracovní smlouva by však byla platná, dovolat se neplatnosti pracovní smlouvy v tomto případě lze, jen nebylo-li již započato s plněním (§ 20 odst. 2 zákoníku práce).

Stejně tak se nic nemění v tom, že pokud by byla v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba delší, než stanoví zákoník práce, není ujednání o zkušební době neplatné. Neplatné by bylo pouze ujednání o té části zkušební doby, která překračuje maximální hranici 3 měsíců (u vedoucích zaměstnanců 6 měsíců).

Po novele zákoníku práce stále platí, že pokud účastníci pracovního poměru sjednají zkušební dobu, ale neurčí její délku, pak zkušební doba bude činit maximálně 3 měsíce, u vedoucích pracovníků nově 6 měsíců, (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2001, spis. zn. 21 Cdo 127/2011).

Ke změně dochází právě k možnosti sjednání zkušební doby v délce maximálně 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci jsou uvedeni v § 11 zákoníku práce. Vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec, kterému je podřízený alespoň jeden zaměstnanec.

Od 1. 1. 2012 je maximální délka zkušební doby rovněž omezena tak, že délka sjednané zkušební doby nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Vznikne-li pracovní poměr u vedoucího zaměstnance 1. 2. 2012 sjednaný na dobu určitou do 30. 9. 2012, zkušební doba může být sjednána maximálně na 4 měsíce.

Pokud je sjednán pracovní poměr u „řadového zaměstnance“ od 1. 2. 2012 na dobu určitou do 31. 5. 2012, nově může činit maximální délka zkušební doby pouze 2 měsíce.

Novela zákoníku práce nic nemění, ani na skutečnosti, že zkušební doba musí být sjednána písemně. Pouze v ustanovení § 35 odst. 6 zákoníku práce neobsahuje text zákona ustanovení „jinak je neplatná“, tak jak tomu bylo před 1. 1. 2012. S ohledem na novou koncepci a úpravu pracovněprávních úkonů se stala „tato slova“ nadbytečná a byla zrušena. Zkušební doba musí být vždy sjednána písemně, jinak je neplatná.

Změnou zákoníku práce je možné sjednat během zkušební doby konkurenční doložku.

5.3.2.1 Prodlužování zkušební doby

Ani po novele zákoníku práce nelze sjednanou délku zkušební doby dodatečně prodlužovat a to ani dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zkušební doba se ze zákona může prodloužit pouze v jediném případě, a to nemůže-li zaměstnanec během zkušební doby pracovat pro překážky v práci. Od 1. 1. 2012 zákoník práce pouze uvádí, že se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a o dobu celodenní dovolené. Zkušební doba může být prodloužena pouze o celodenní překážky v práci a o celodenní dovolené, nezapočítávají se překážky trvající pouze část směny.

Je však možné již sjednanou zkušební dobu zkrátit, nebo ukončit, pokud jsou obě strany s podmínkami pracovního poměru spokojeni a chtějí mít jistotu dalšího trvání pracovního poměru. Zkrácení, nebo ukončení zkušební doby je možné provést písemnou dohodou nebo dodatkem k pracovní smlouvě.

5.3.2.2 Změna v počítání zkušební doby

Podle zákona 65/1965 Sb., platném do 31. 12. 2006 se u zkušební doby jednalo o dobu. Pokud byl pracovní poměr uzavřen např. od 7. 8. 2006 a v pracovní smlouvě byla sjednána 3 měsíční zkušební doba, posledním dnem zkušební doby byl 6. 11. 2006.

Od 1. 1. 2007 zákon 262/2006 Sb., považuje zkušební dobu za lhůtu. Podle § 333 odst. 1 zákoníku práce se počítání času řídí § 122 občanského zákoníku. Vznikne-li pracovní poměr 1. 4. 2009 a v pracovní smlouvě byla sjednána zkušební doba tři měsíce, skončila zkušební doba 1. 7. 2009. Jak již bylo uvedeno v této práci: konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž se lhůta počítá. Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

Od 1. 1. 2012 se zákoník práce vrací k počítání zkušební doby jako „doby“, tzn. k úpravě platné do 31. 12. 2006. Novela zákoníku práce změnila § 333:

„Práva a povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. Doby se počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.“⁵²

Toto ustanovení zákoníku práce se však použije až na dobu, která začala plynout nejdříve od 1. 1. 2012. Zkušební doba, která byla sjednána do 31. 12. 2011, se musí

⁵² Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

posuzovat podle pravidel před novelou zákoníku práce. Pokud vznikl pracovní poměr 1. 11. 2011 a byla sjednána zkušební doba tři měsíce, končí zkušební doba 1. 2. 2012. Bude-li sjednán pracovní poměr např. 16. 2. 2012 a bude sjednána zkušební doba 3 měsíce, končí zkušební doba 15. 5. 2012.

5.3.3 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Po novele zákoníku práce zní § 66:

(1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

(2) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení; není-li v něm uveden den pozdější.⁵³

Oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být podle nové úpravy písemné, jinak je neplatné, i když dovětek „jinak je neplatné“ není součástí znění § 66 odst. 2 zákoníku práce. Oznámení je účinné ke dni doručení druhé straně, pokud v něm není uvedena pozdější doba skončení pracovního poměru.

Do 31. 12. 2011 nebylo dodržení písemné formy zrušovacího projevu spojeno s neplatností právního úkonu.

5.3.4 Novela zákoníku práce v praxi

Zjednodušení přinesla novela zákoníku práce v počítání zkušební doby. Zákoník práce se vrátil k původnímu počítání zkušební doby jako „doby“. I tak lze pro praxi

⁵³ Zákon 262/2006 Sb., v platném znění

doporučit konkrétní sjednání zkušební doby, např. od 1. června 2012 do 31. 8. 2012, s ohledem na maximální přípustnou délku zkušební doby.

Komplikaci pro praxi může přinést prodloužení zkušební doby na 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Zákoník práce však přesně definuje vedoucího zaměstnance a pro personalisty to bude znamenat spíše zvýšenou pozornost při uzavírání pracovních smluv pro vedoucí zaměstnance. Personalisté také musí po 1. 1. 2012 věnovat zvýšenou pozornost při uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a v případě kratších pracovních poměrů správně určit délku zkušební doby, tak aby zkušební doba nebyla delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Novela zákoníku práce také přesně stanovila, že do zkušební doby se započítávají jen překážky v práci, které trvají po celou pracovní směnu zaměstnance. Touto úpravou zákoníku práce končí různé výklady, zda započítávat i překážky v práci trvající pouze část pracovní směny.

Písemné zrušení pracovního poměru může v praxi činit problémy, pokud se se zrušením pracovního poměru bude otálet a bude se čekat na konec zkušební doby. Zákoník práce preferuje předávání písemností zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Pokud bude písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, musí být zaslána na poslední známou adresu zaměstnance a do vlastních rukou. Pokud není zaměstnanec, kterému má být písemné zrušení pracovního poměru doručeno, poštou zastížen, má 10 pracovních dnů na to, aby si písemnost na poště vyzvedl. Pokud tak neučiní, a písemnost si nevyzvedne, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.

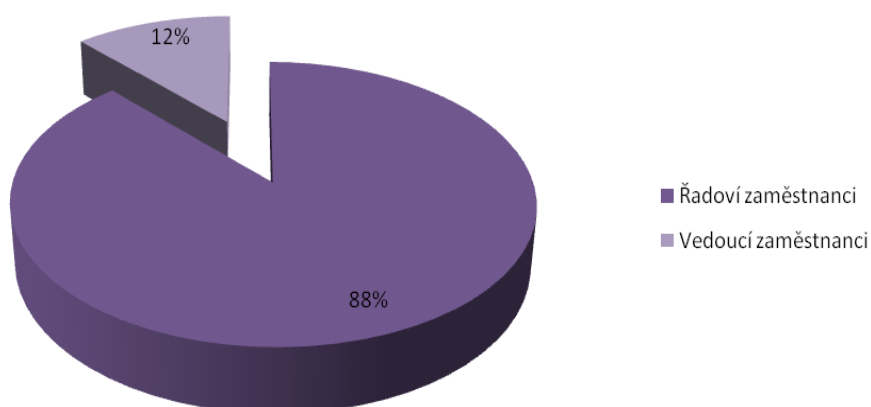
6. PRAKTICKÁ ČÁST

Praktickou část bakalářské práce tvoří vyhodnocení ankety, která byla zadána mezi zaměstnance Thomayerovy nemocnice v Praze.

Respondenty šetření jsou rozděleni do dvou skupin. Tou první jsou řadoví zaměstnanci nemocnice. Druhou kategorií tvoří vedoucí pracovníci.

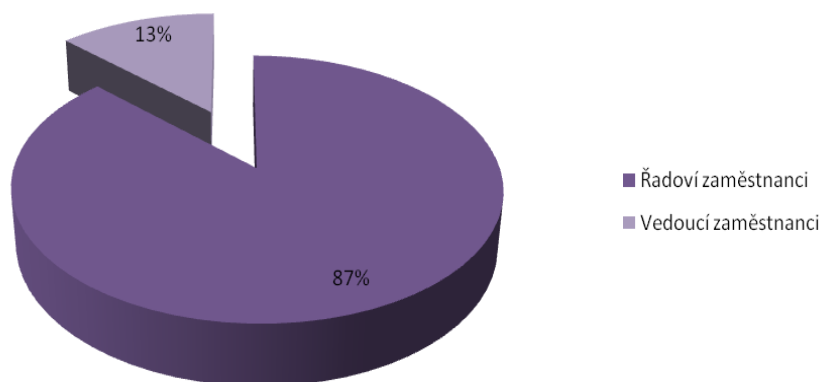
V Thomayerově nemocnici pracuje cca 2 350 zaměstnanců, z toho cca 278 pracovníků jsou vedoucí zaměstnanci. Jejich procentuální poměr vyjadřuje následující graf.

Poměr řadových a vedoucích zaměstnanců v Thomayerově nemocnici



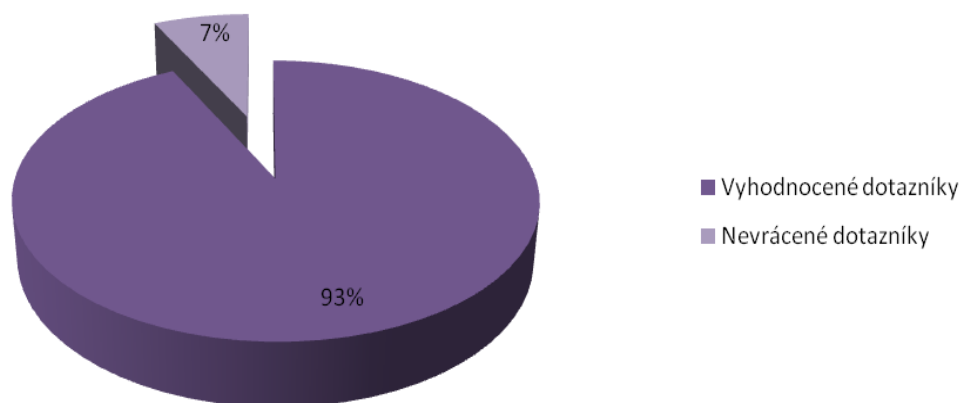
V šetření je v kategorii řadoví zaměstnanci 89 respondentů a v kategorii vedoucí zaměstnanci je 13 respondentů.

Poměr řadových a vedoucích zaměstnanců v anketním šetření



V celé nemocnici bylo rozdáno celkem 110 formulářů. Zpět k vyhodnocení se jich vrátilo 102.

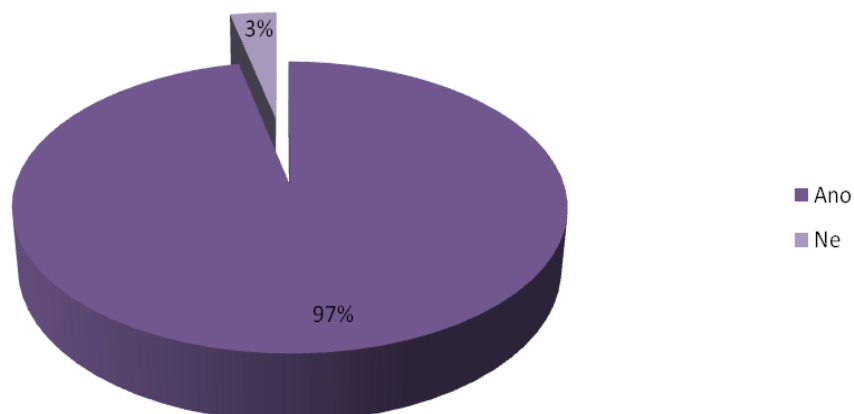
Poměr vyhodnocených a nevrácených anketních lístků



6.1 Řadoví zaměstnanci

Otázka č. 1: Víte, jaká je délka zkušební doby?

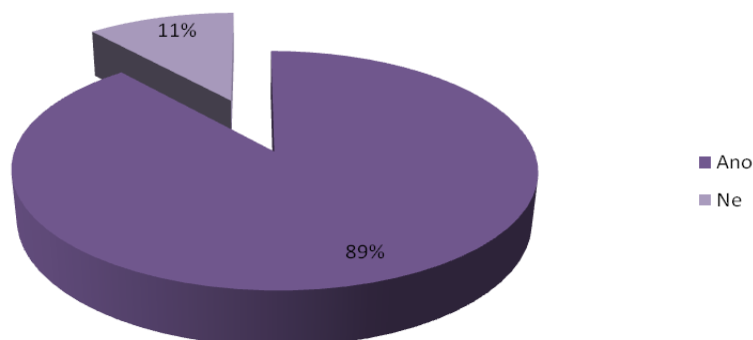
Víte jaká je délka zkušební doby?



Cílem této otázky bylo zjistit, zda respondenti vůbec vědí jak je dlouhá zkušební doba v zaměstnání. V této kategorii délku zkušební doby znalo 97 % z 89 dotazovaných. Záporně na tuto otázku odpověděla 3 %.

Otázka č. 2: Víte, kde najdete informace o zkušební době?

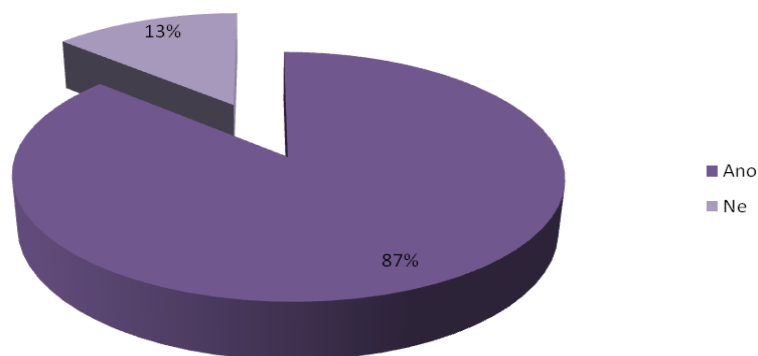
Víte kde najdete informace o zkušební době?



Velká většina respondentů této skupiny odpověděla tuto otázku kladně. Pouze 11 % dotazovaných nevědělo, kde informaci o délce zkušební doby najde.

Otázka č. 3: Lze během zkušební doby posoudit, zda vám zaměstnání vyhovuje?

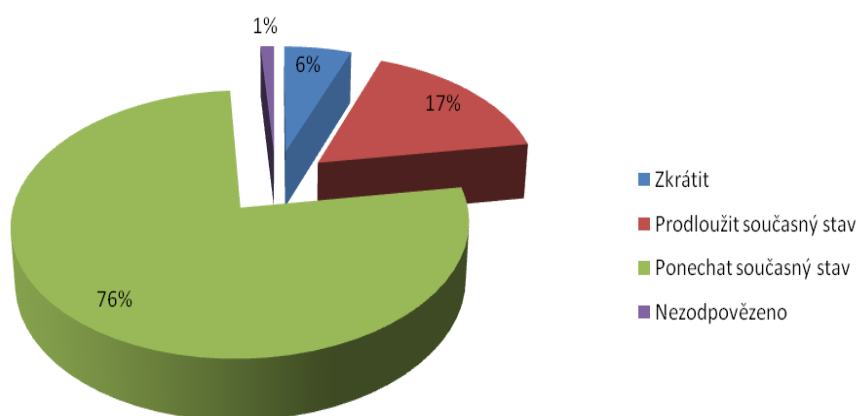
Lze během zkušební doby posoudit, zda vám zaměstnání vyhovuje?



87 % respondentů si myslí, že během zkušební doby lze posoudit uspokojivost své pracovní pozice. Jen 13 % si myslí, že na toto posouzení je zkušební doba krátká

Otázka č. 4: Délku zkušební doby doporučujete:

Délku zkušební doby doporučujete

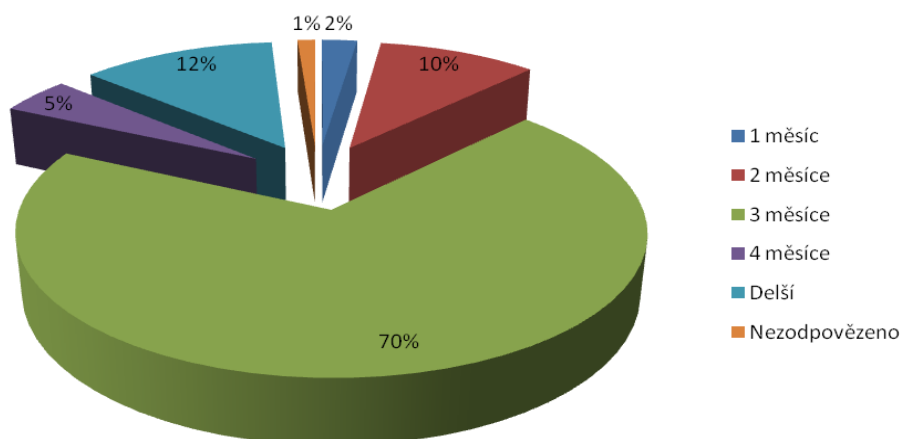


Cílem této otázky bylo zjistit, zda by respondenti délku zkušební doby nějak změnili, či zda jim současná délka vyhovuje. Z 89 respondentů by 6 % dotazovaných zkušební dobu zkrátilo a 17 % by ji prodloužilo. Většina řadových zaměstnanců (76 %) by délku zkušební doby ponechala beze změny. Na tuto otázku neodpovědělo 1 % dotazovaných.

Otázka č. 5: Jaká délka zkušební doby by vám vyhovovala?

Nejvíce respondentům (76 %) by vyhovovala stávající lhůta zkušební doby, tedy 3 měsíce. Na pomyslném druhém místě (12 %) skončil názor, že zkušební doba by měla být delší než 4 měsíce. Že zkušební doba by měla trvat 4 měsíce, to je názor 5 % respondentů z této kategorie a 2 % se domnívají, že zkušební doba by měla být o 1

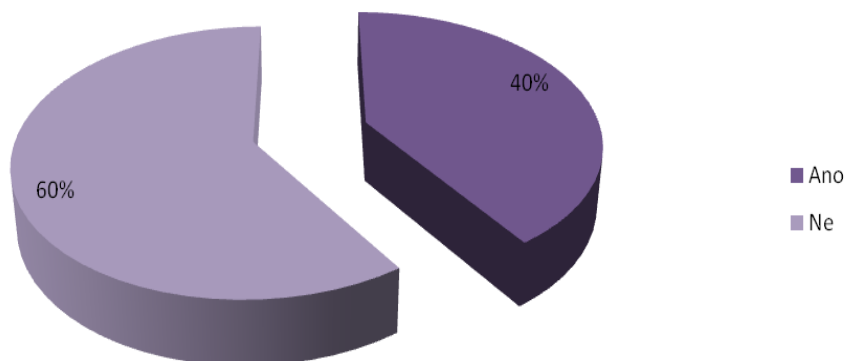
Jaká délka zkušební doby by vám vyhovovala?



měsíc kratší, tedy 2 měsíce. 1 % dotazovaných na tuto otázku neodpovědělo.

Otázka č. 6: Je/byla pro vás zkušební doba stresující?

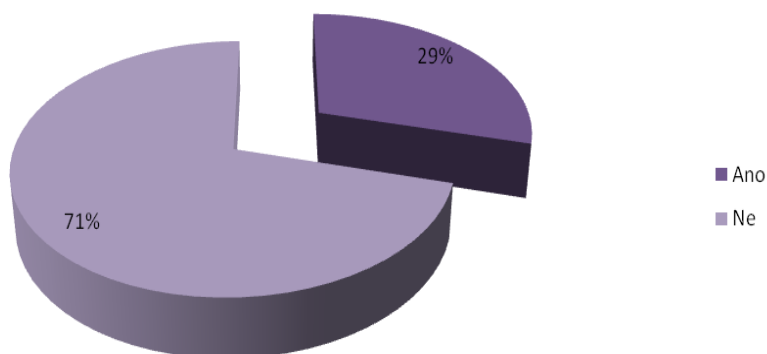
Je/byla pro vás zkušební doba stresující?



Pro 40 % respondentů byla zkušební doba stresující. Byli více ve stresu než 60 %, kteří mezi prací ve zkušební době a po ní nezaznamenali žádný rozdíl.

Otázka č. 7: Domníváte se, že jste se během zkušební doby chovali jinak?

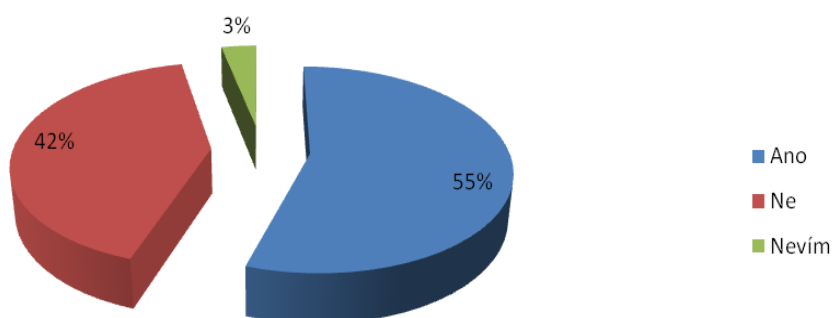
Domníváte se, že jste se běhe zkušební doby chovali jinak?



Chovali se respondenti během zkušební doby jinak? 29 % respondentů tvrdí, že ano. Naopak většina, 71 %, dotazovaných odpovědělo, že na chování v jejich zaměstnání neměla zkušební doba žádný vliv.

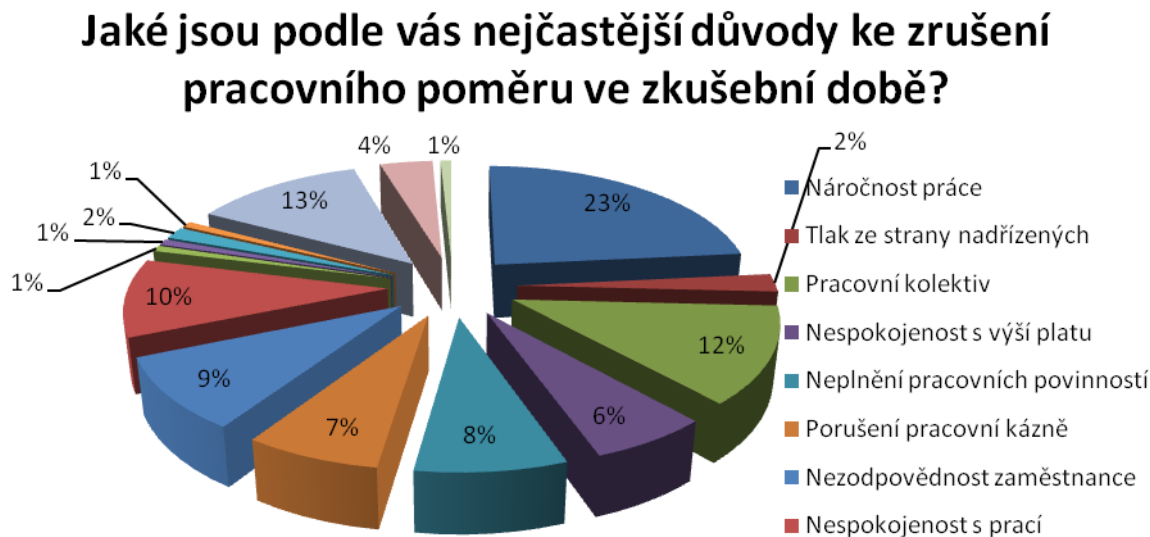
Otázka č. 8: Máte zkušenosti s tím, že se zaměstnanec po uplynutí zkušební doby chová jinak?

Máte zkušenosti s tím, že se zaměstnanec po uplynutí doby chová jinak?



Nadpoloviční většina respondentů 55 % se domnívá, že zaměstnanci po uplynutí zkušební doby změní své chování v zaměstnání. Opačnou zkušenost má 42 % dotazovaných. Otázku nezodpověděla 3 % dotazovaných.

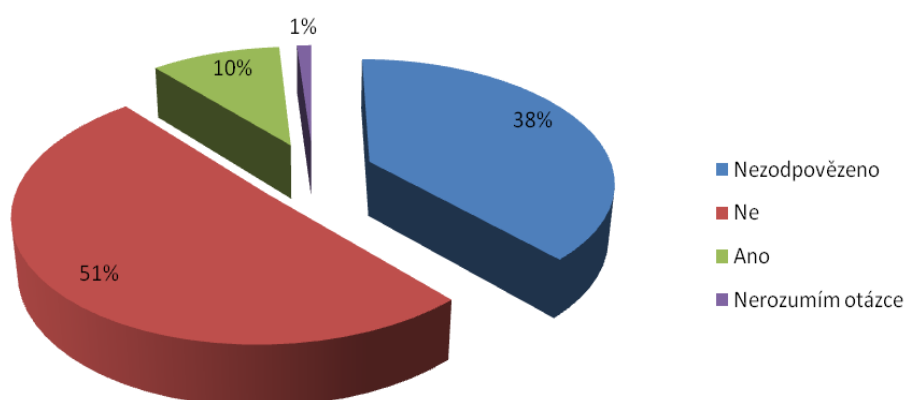
Otázka č. 9: Jaké jsou podle vás nejčastější důvody ke zrušení pracovního poměru nezkušební době?



Nejvíce procent respondentů (23 %) si myslí, že nejčastějším důvodem pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je neočekávaná náročnost vykonávané práce. Dalším důvodem pro ukončení pracovního poměru ve 12 % odpovědí neshody s pracovním kolektivem nebo nevyhovující pracovní kolektiv. 10 % by ve zkušební době ukončilo pracovní poměr, kdyby nebylo spokojeno s prací a 10 % dotazovaných by ukončilo pracovní poměr, kdyby jejich podřízení neplnili své pracovní povinnosti. V 9 % by byl ukončen pracovní poměr kvůli nezodpovědnosti zaměstnance a kvůli porušení pracovní kázně (7 %). Dalším důvodem pro ukončení pracovního poměru ve zkušební době je nespokojenost s výší platu (6 %). Z důvodu tlaku na zaměstnance ze strany nadřízených by dalo výpověď 2 % z 89 dotazovaných. Stejně procento (1 %) odpovědí na tuto otázku bylo, že lidé by pracovní poměr ve zkušební době kvůli jinému pracovnímu místu nebo kvůli nedostatku motivace v zaměstnání. Zaměstnání by také mohlo být ukončen pracovní poměr z toho důvodu, že s ním (jeho výkonem) není jeho nadřízený spokojen (1 %). V odpovědích na tuto otázku se jako důvod pro odchod ve zkušební době objevil bossing nebo sexuální obtěžování (2 %). Na tuto otázku neopovědělo 13 % respondentů, 5 % neznalo odpověď a 1% dotazovaných nerozumělo otázce.

Otázka č. 10: Máte nějaké osobní zkušenosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době? Pokud ano, napište prosím jaké.

Máte nějaké osobní zkušenosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době?



Tato otázka zůstala nezodpovězena ve 38 %, 1 % nerozumělo otázce a 51 % respondentů nemá se zrušením pracovního poměru ve zkušební době žádné osobní zkušenosti. Z toho vyplývá, že 10 % řadových zaměstnanců s tímto osobní zkušeností má. Pracovní poměr byl ve zkušební době rozvázán například kvůli nespokojenosti, nedodržení pracovní doby, nezvládnutí pracovní náplně, nedodržení pracovních postupů, nespolehlivosti, časté absenci, neshodám s nadřízenými nebo kvůli novému pracovnímu místu.

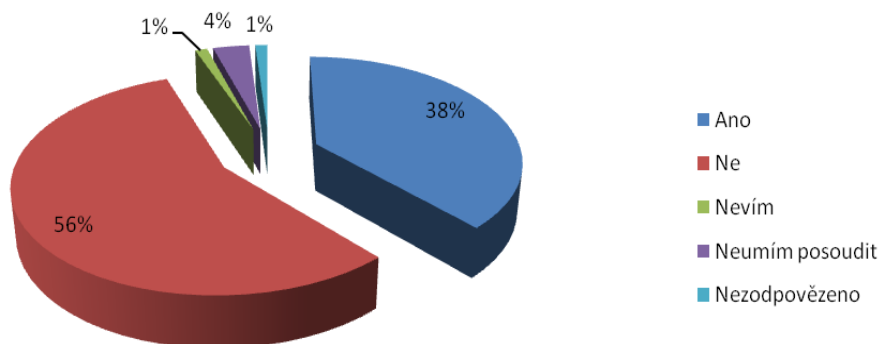
Otázka č. 11: Vyhovuje vám prodloužení zkušební doby o překážky v práci?



Téměř polovině dotazovaných (48 %) prodloužení zkušební doby o překážky v práci nevádí. S prodloužením o tyto překážky není spokojeno 45 %. Na tuto otázku neznaly odpověď 4 %, 1 % dotazovaných otázce nerozumělo a 2 % respondentů otázku nezodpovědělo.

Otázka č. 12: Domníváte se, že zaměstnavatel preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím „prodlužuje zkušební dobu“?

Domníváte se, že zaměstnavatel preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím "prodlužuje zkušební dobu?"



56 % respondentů si myslí, že zaměstnavatel neprodlužuje zkušební dobu tím, že by uzavíral pracovní poměr na dobu určitou. S otázkou souhlasí 38 % z dotázaných. Odpověď na tuto otázku nezodpovědělo 1 % a stejné procento na tuto otázku nezná odpověď. 4 % respondentů neumí odpověď posoudit.

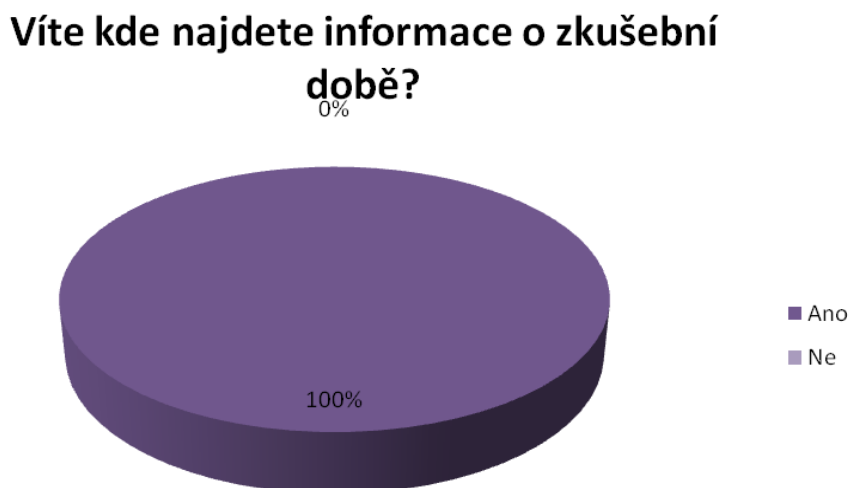
6.2 Vedoucí zaměstnanci

Otázka č. 1: Víte, jaká je délka zkušební doby?



Na rozdíl od předešlé kategorie na tuto otázku plných 100 % respondentů odpovědělo kladně. Záporně tedy neodpověděl nikdo.

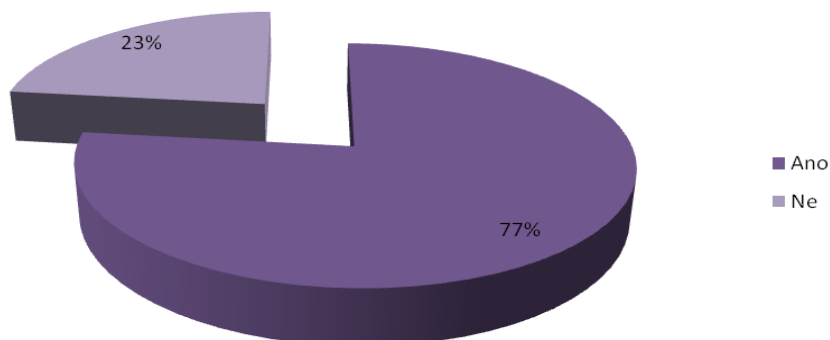
Otázka č. 2: Víte, kde najdete informaci o zkušební lhůtě?



Stejně jako v předešlé otázce všichni dotazovaní v této kategorii věděli, kde informace o délce zkušební doby naleznou. Opět tedy nikdo na tuto otázku neodpověděl záporně.

Otázka č. 3: Lze během zkušební doby posoudit, zda vám zaměstnání vyhovuje?

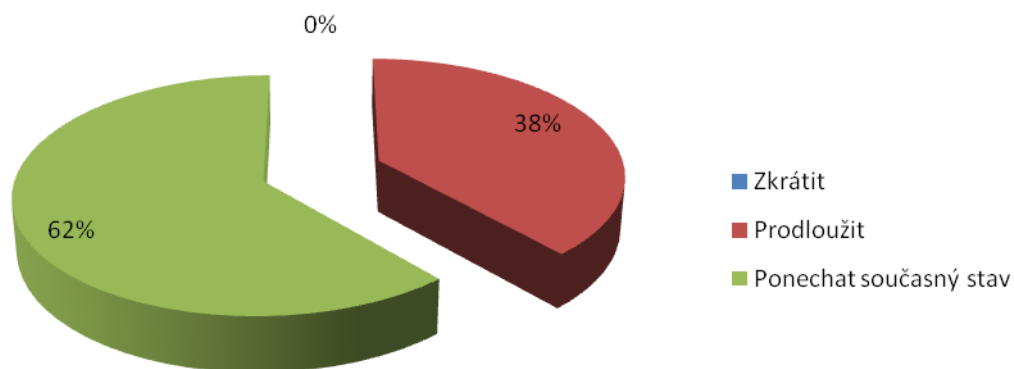
Lze během zkušební doby posoudit, zda vám zaměstnání vyhovuje?



Nadpoloviční většina respondentů (77 %) odpovědělo, že během zkušební doby lze posoudit, zda jim jejich zaměstnání vyhovuje. 23 % vedoucích zaměstnanců, kteří se tohoto dotazníkového šetření zúčastnili, má opačný názor. Zkušební doba se jim zdá na posouzení zaměstnání krátká.

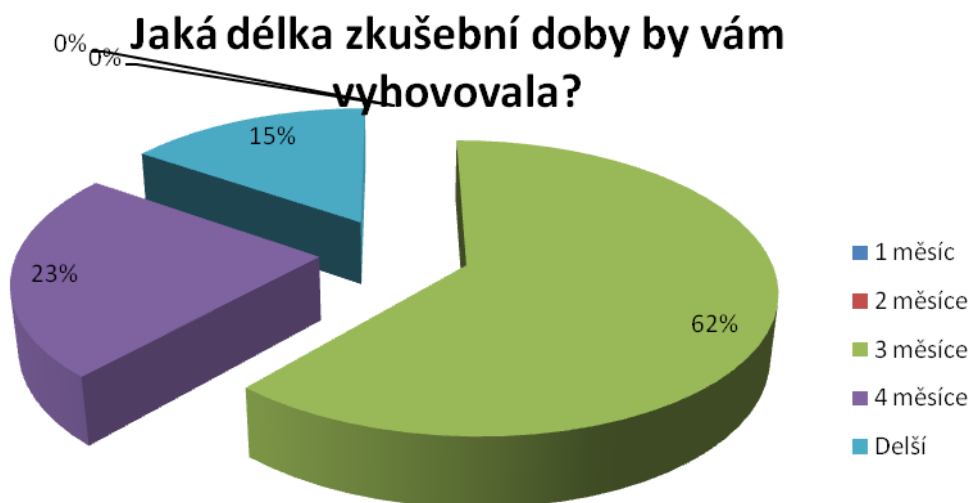
Otázka č. 4: Délku zkušební doporučujete:

Délku zkušební doby doporučujete



62 % dotazovaných respondentů by ponechalo současnou délku zkušební doby. Naopak 38 % by její délku prodloužilo. Nikdo z odpovídajících vedoucích zaměstnanců by zkušební dobu nezkrátil.

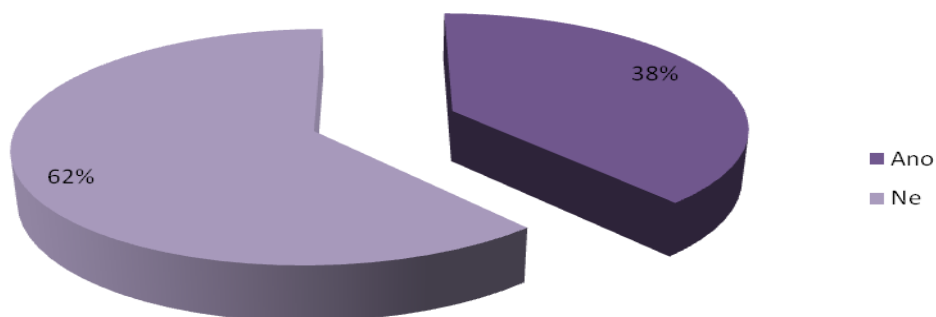
Otázka č. 5: Jaká délka zkušební doby by vám vyhovovala?



V této otázce vedoucí zaměstnanci odpovídali, o jaký časový úsek by zkušební dobu prodloužili, či naopak zkrátili. Jak již vyplývá z předchozího grafu, nikdo z respondentů by zkušební dobu nijak nezkracoval. Nadpoloviční většina (61 %) by délku zkušební doby ponechal v současném stavu. Na 4 měsíce by ji prodloužilo 23 % respondentů a 15 % dotazovaných by ji chtělo delší než 4 měsíce.

Otázka č. 6: Je/byla pro vás zkušební doba stresující?

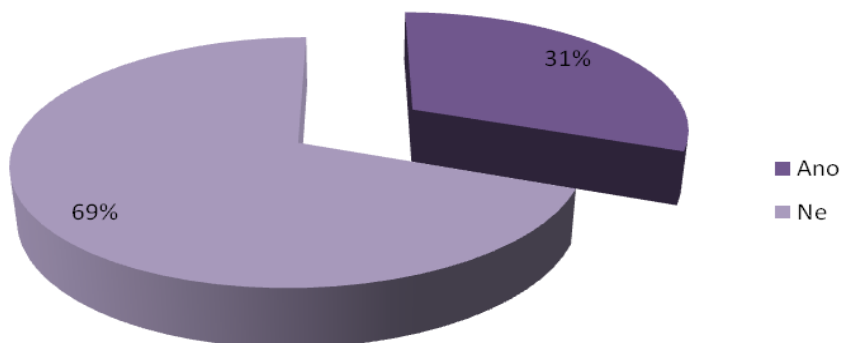
Je/byla pro vás zkušební doba stresující?



V této otázce je poměr respondentů, kteří cítili ve zkušební době stres a mezi těmi, kdo žádný rozdíl mezi prací ve zkušební době a po jejím zkončení nevidí, téměř nepatrný. Ano na tuto otázku odpovědělo 38 % a zápornou odpověď označilo 62 % dotazovaných.

Otázka č. 7: Domníváte se, že jste se během zkušební doby chovali jinak?

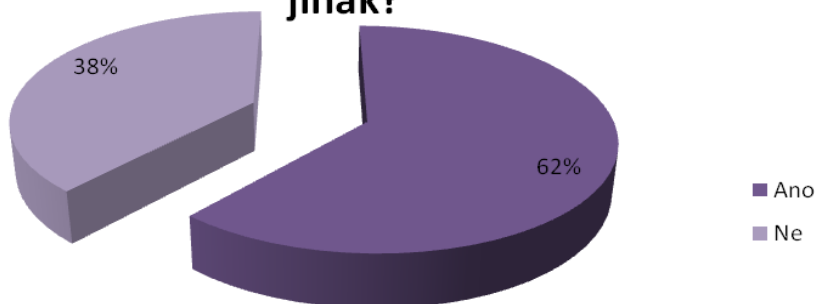
Domníváte se, že jste se během zkušební doby chovali jinak?



Téměř tři čtvrtiny respondentů (69 %) si nemyslí, že by se během zkušební doby chovali jinak, než po jejím zkončení. 31 % dotazovaných se domnívá, že své chování po uplynutí zkušební doby změnili.

Otázka č. 8: Máte zkušenosti s tím, že se zaměstnanec po uplynutí zkušební doby chová jinak?

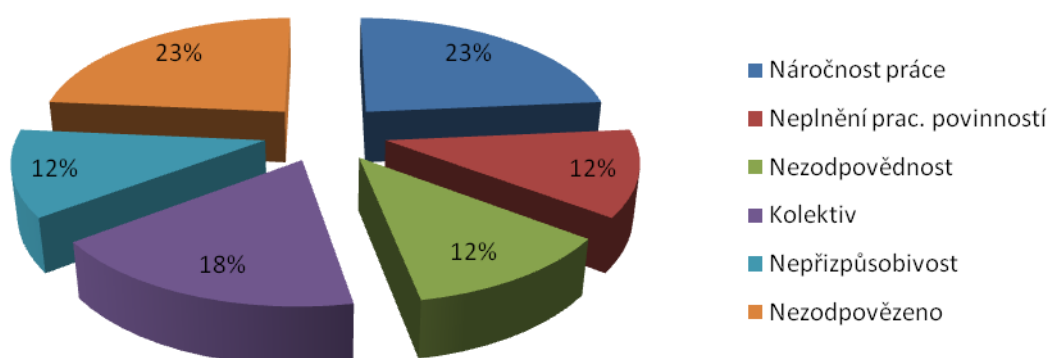
Máte zkušenosti s tím, že se zaměstnanec po uplynutí doby chová jinak?



Nadpoloviční většina vedoucích zaměstnanců (61 %) má zkušenost s tím, že zaměstnanec po uplynutí zkušební doby své chování změnil. Záporně odpověděl 38 % respondentů.

Otázka č. 9: Jaké jsou podle vás nejčastější důvody ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době?

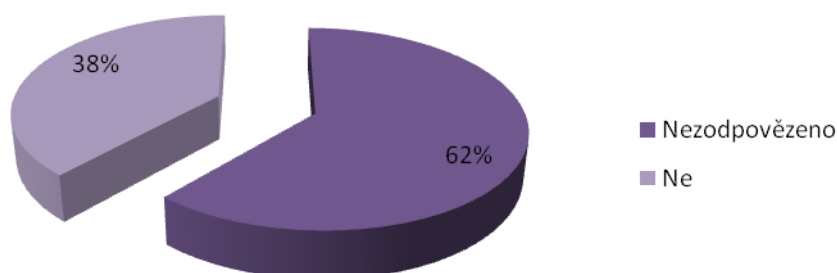
Jaké jsou podle vás nejčastější důvody ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době?



Podle vedoucích zaměstnanců je nečastějším důvodem ukončení pracovního poměru ve zkušební době náročnost práce (23 %). Kvůli špatnému kolektivu by pracovní poměr rozevázalo 18 % respondentů. Dalším důvodem může být také nezodpovědnost zaměstnance (12 %), neplnění pracovních povinností (12 %) a nepřizpůsobivost zaměstnance (12 %). Na tuto otázku neodpovědělo 23 % dotazovaných vedoucích zaměstnanců.

Otázka č.10: Máte nějaké osobní zkušenosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době? Pokud ano, napište prosím jaké.

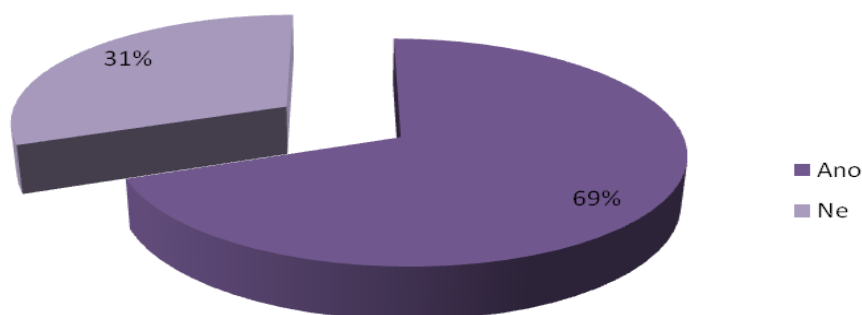
Máte nějaké osobní zkušenosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době?



Nikdo z vedoucích zaměstnanců nemá osobní zkušenosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Záporně na tuto otázku odpovědělo 38 % a 62 % respondentů nechalo tuto otázku nevyplněnou.

Otázka č. 11: Vyhovuje vám prodloužení zkušební doby o překážky v práci?

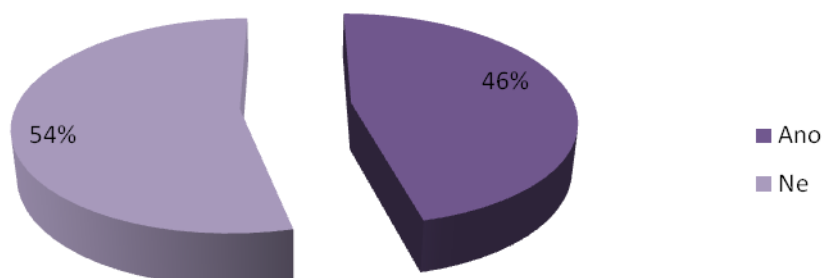
Vyhovuje vám prodloužení zkušební doby o překážky v práci?



Prodloužení zkušební doby o překážky v práci vyhovuje 69 % dotazovaných. S tímto prodloužením zkušební doby nesouhlasí 31 % respondentů.

Otázka č. 12: Domníváte se, že zaměstnavatel preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím „prodlužuje zkušební dobu“?

Domníváte se, že zaměstnavatel preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím "prodlužuje zkušební dobu"?



Téměř polovina vedoucích zaměstnanců (46 %) se domnívá, že zaměstnavatel prodlužuje zkušební dobu tím, že uzavírá pracovní poměr na dobu určitou. 54 % dotazovaných je opačného názoru.

ZÁVĚR

Ujednání o zkušební době v zákoníku práce se vlivem měnících se podmínek, ať společenských, ekonomických i politických, prošlo významnými změnami. Pro sjednání zkušební doby platí kogentní ustanovení zákoníku práce, od kterých se nelze odchýlit, počínaje sjednáním zkušební doby nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo den který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Délka zkušební doby se prodloužila z jednoho měsíce na tři a po poslední úpravě na šest měsíců pro vedoucí zaměstnance.

Novelou zákoníku práce, která byla schválena v průběhu psaní na této bakalářské práce, se ze stavu současného stavu stala historie. Již nyní, pár dnů od účinnosti zákona 365/2011 Sb., kterým se mění zákon 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, se v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku, který byl již schválen Parlamentem i Senátem České republiky a čeká na podpis prezidenta ČR, začíná hovořit o přepracování zákoníku práce, nebo přímo o vypracování nového, štíhlejšího zákoníku práce.

Předpoklad, že tříměsíční zkušební doba nepostačuje k posouzení schopností zaměstnance a pro posouzení, zda práce vyhovuje zaměstnanci, se v šetření mezi zaměstnanci nemocnice nepotvrdil. Zaměstnanci i vedoucí zaměstnanci se téměř stejně shodují, že délka zkušební doby je vyhovující. Pouze čtvrtina vedoucích zaměstnanců by zkušební dobu prodloužila na čtyři měsíce, u zaměstnanců je to pouze o 6% méně dotázaných.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J. *Quo vadis, personalistiko?*. 1.vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, s.r.o., 2010. ISBN 978-80-87197-35-6.

BARTÁK, J. *Personální řízení: Současnost a trendy*. 1.vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-020-4.

ERĚNYI, T. et al. *Základy pracovního práva*. Ostrava-Přívoz: KEY Publishing s.r.o. ISBN 978-80-7418-032-3

FOOT, M., HOOK, C. *Personalistika*. 1.vyd. Praha: Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-515-6.

GALVAS, M. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1.vyd. Brno: Computer Press, a.s., 2007. ISBN 978-80-251-1872-6.

JAKUBKA, J. *Zákoník práce*. 7.vyd. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-626-6.

JAKUBKA, J. et al. *Zákoník práce*. 8.vyd. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-709-6.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2009. ISBN 978-80-7261.168-3, str. 328

MALÝ, K., et al. *Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945*. 2.vyd. Praha: Linde Praha, a.s., 1999. ISBN 80-7201-167-7.

MALÝ, K. *České právo v minulosti*. 1.vyd. Praha: Orac, 1995. ISBN 80-85903-01-6.

PETR, P. *Advokát do kapsy*. 1.vyd. Brno: Institut vzdělání Sokrates, s.r.o., 2005. ISBN 80-86572-19-6.

Poradce 2012/6 - 7: *Zákoník práce*. Český Těšín: Poradce s. r. o., 2012. ISSN 12112437

SPIRIT, M., et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. 1.vyd. Praha: PROSPEKTRUM s.r.o., 1999. ISBN 80-7175-079-4.

Průvodce 1/2012: *Časopis pro mzdové účetní a vedení firem*. Praha: BMSS - START, spol. s. r. o., 2012. ISSN 1214-5025.

ŠUBRT, B., et al. *Abeceda mzdové účetní*. 1.vyd. Olomouc: ANAG, 2011. ISBN 978-80-7263-635-8.

TURECKIOVÁ, M. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-80-8.

Portál určený na podporu podnikání a exportu dostupný z www.businessinfo.cz

Projekt Kakanien dostupný z www.kakanien.info

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR dostupná z www.psp.cz

Vědecký a odborný právnícký časopis dostupný z www.aplikovanepravo.cz

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A - Anketa	I
--------------------------	---

PŘÍLOHA A - Anketa

ANKETA

Vážení respondenti,

ráda bych vás požádala o vyplnění této anonymní ankety. Pracuji na bakalářské práci s názvem: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Výsledky tohoto šetření budou použity jen pro mou potřebu. Předem děkuji.

Zaměstnanec

Vedoucí zaměstnanec

1) Víte, jaká je délka zkušební doby?

Ano

Ne

2) Víte, kde najdete informace o zkušební době?

Ano

Ne

3) Lze během zkušební doby posoudit, zda vám zaměstnání vyhovuje?

Ano

Ne

4) Délku zkušební doby doporučujete

a) zkrátit

b) prodloužit

c) ponechat současný stav

5) Jaká délka zkušební doby by vám vyhovovala?

1 měsíc

2 měsíce

3 měsíce

4 měsíce

delší

6) Je/byla pro vás zkušební doba stresující?

Ano

Ne

7) Domníváte se, že jste se během zkušební doby chovali jinak?

Ano

Ne

8) Máte zkušenosti, s tím, že se zaměstnanec po uplynutí zkušební doby chová jinak?

Ano

Ne

9) Jaké jsou podle vás nejčastější důvody ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době?

10) Máte nějaké osobní zkušenosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době? Pokud ano napište prosím jaké.

11) Vyhovuje Vám prodloužení zkušební doby o překážky v práci?

Ano

Ne

12) Domníváte se, že zaměstnavatel preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím „prodlužuje zkušební dobu“?

Ano

Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jaroslava Barková

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 59

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů české literatury a pramenů: 18

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

Vedoucí práce: JUDr. Lenka Papíková