

ZKUŠEBNÍ DOBA PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE

ANDREA HRDLIČKOVÁ
PEF MZLU

Abstrakt

Článek se zabývá institutem zkušební doby , jako jedním z institutů pracovního práva, jehož účelem je, aby zaměstnavatel mohl náležitě posoudit, zda zaměstnanec splňuje všechny předpoklady pro řádný výkon práce a aby zaměstnanec mohl uvážit, zda v novém pracovním poměru setrvá nebo zda ho bezprostředně skončí, neboť neodpovídá jeho představám.

Klíčová slova

Zkušební doba, novela, zákoník práce, trvání zkušební doby, zrušení ve zkušební době

Abstrakt

The article deals with the probation institute as one of the component part of the Czech labour law. The purpose of the probation is that the employer can thoroughly explore the potential and qualification for the work of the employee; and also it gives the employee the opportunity to reconsider whether to stay in the work or not.

Key words

The probation, amendment, labour law kodex, duration of the probation, dissolution in the probation

S institutem zkušební doby se zajisté setkal již každý z nás. Byť nepatří mezi povinné náležitosti pracovní smlouvy, je smluvními stranami při uzavírání pracovního poměru hojně užíván, neboť umožňuje oběma stranám, aby si v jejím průběhu ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat a v opačném případě , aby jim bylo umožněno rozvázání pracovního poměru bez větších průtahů.

Institut zkušební doby byl upraven i v zákoníku práce č. 65/ 1965 Sb. Není tedy institutem novým, nicméně ohledně právní úpravy se po účinnosti zákona č. 262 / 2006 Sb. vedou spory, přestože k žádným zásadním změnám nedošlo. Obecně řečeno, zkušební doba je

zákonem vymezený časová úsek určený k tomu, aby zaměstnavatel mohl náležitě posoudit, zda zaměstnanec splňuje všechny předpoklady pro řádný výkon práce, a aby zaměstnanec mohl uvážit, zda v novém pracovním poměru setrvá nebo zda ho bezprostředně – protože neodpovídá jeho očekávání – skončí.

Zákoník práce stanoví její délku, obligatorní formu a také způsob skončení pracovního poměru v průběhu této doby.

V úvodu bych ocitovala znění ustanovení o zkušební době v zákoně č. 65 / 1965 Sb. :

Ustanovení § 31 znělo :

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 zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se započítává do zkušební doby v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů.

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

Ustanovení § 58 – Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

1/ Ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení 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 má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

V novém zákoníku práce je zkušební doba uvedena v § 35 :

1/ Je-li před vznikem pracovního poměru sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne 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 možno sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

2/ Doba překážek v práci, po které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se do zkušební doby nezapočítává.

3/ Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.

Ustanovení § 66 – Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

1/ Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení 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.

Vydeme-li z výše uvedeného ustanovení § 35 platného do 31.12.2007 tak platí, že zkušební dobu lze sjednat již před vznikem pracovního poměru s podmínkou, že její trvání nesmí překročit tři měsíce po dni vzniku pracovního poměru. Takto koncipovaná norma způsobovala v praxi problémy. Dle § 333 ZP se počítání času řídí § 122 občanského zákoníku v platném znění. Pak tedy platí / neboť jde o lhůtu určenou podle dnů, tak lhůta začíná běžet dnem po události, jež je rozhodující pro její začátek /, že zkušební lhůta vlastně běží až den následující po dni vzniku pracovního poměru. Bude-li tento dne sobotou, nedělí či svátkem, bude posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. V tomto uvedeném případě by ale nebyla dodržena maximální délka zkušební doby.

Technická novela ZP účinná do 1.1.2008 upravila znění ZP tak, že se běh zkušební doby bude napříště počítat ode dne vzniku pracovního poměru.

Co se týká délky zkušební doby / § 35 odst.1/ věta třetí ZP / tak platí, že nesmí být dodatečně prodlužována a nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a musí být sjednána nejpozději v den nástupu do práce.

Budeme – li vycházet z výše uvedeného a současně z rozhodnutí R 6 / 1984 / byť je vydané za účinnosti dnes již neúčinného ZP č. 65 / 1965 Sb. / tak se zde jeví střet v tom, že pokud si sjednám pracovní smlouvu ústně a sepíši pracovní smlouvu písemně až v den nástupu do práce, pak ustanovení o zkušební době začíná platit až ode dne následujícího / § 333 ZP viz výše / a tedy ustanovení o zkušební lhůtě v takto uzavřené pracovní smlouvě je neplatné, neboť platí, že zkušební lhůtu není možné dohodnout se zpětnou platností / R 6 / 1984 / . Jestliže tedy byla pracovní smlouva vyhotovena písemně později než v den nástupu

zaměstnanec do práce, vznikl pracovní poměr na základě ústně sjednané pracovní smlouvy. Písemné vyhotovení má tedy ve svých důsledcích jen povahu písemného potvrzení obsahu ústně sjednané pracovní smlouvy s tím, že dle odst. 3 § 35 ZP platí, že ustanovení o zkušební době musí být písemné a zkušební doba nesmí být uzavírána pokud již pracovní poměr vznikl takže v tomto případě bude ustanovení o zkušební době neplatné.

V zákoně č. 65 / 1965 Sb. bylo stanoveno / § 31 odst. 2 /, že doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se započítává do zkušební doby v rozsahu nejvýše 10 pracovních dnů. V zákoně č. 262 / 2006 Sb., v § 35 odst. 2, že o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se do zkušební doby nezapočítává, technickou novelou bylo upřesněno, že o tu dobu, kdy trvají překážky v práci, se zkušební doba prodlužuje. Stavím se za názor, že takováto úprava vyjasnila situaci a předešla různým sporům. Vyjasnit zůstává otázka, zda-li je možné ukončit pracovní poměr zrušením ve zkušební době v případě trvání překážek v práci. Vzhledem k tomu, že zákon nezná přerušení zkušební lhůty, domnívám se, že zkušební lhůta stále běží i když trvají překážky v práci, a proto je možné učinit zrušení ve zkušební době učinit. To, že ve zkušební době lze zrušit pracovní poměr i v době překážek v práci na straně zaměstnance např. v jeho pracovní neschopnosti, vyplývá i ze soudní judikatury :

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 29.1.2004, č.j. 21 Cdo 1807 / 2003 :

V rozsudku je mimo jiné uvedeno : „ Za této situace může být pracovní poměr platně zrušen podle ustanovení § 58 odst. 1 zák.práce i v době po uplynutí původní zkušební doby, kdy trvá překážka v práci na straně zaměstnance, jestliže o ni došlo k prodloužení zkušební doby podle ustanovení § 31 odst. 2 zákoníku práce

Rozsudek Vrchního soudu ze den 28.4.1995 sp.zn. 6 Cdo 11 / 94

Právní názor se týká platnosti sjednávání zkušební doby a její délky. *Je uvedeno : „ Právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí sjednané zkušební doby je neplatný. Během zkušební doby nelze učinit zrušovací projev s tím, že jako den skončení pracovního poměru bude označen den následující po uplynutí zkušební doby, ani ke zrušení nemůže dojít zpětně. Určení dne následujícího po uplynutí zkušební doby anebo zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době je pro rozpor s obsahem a účelem zákona neplatné / § 242 odst. 1.písm.a/ ZP /.Obsahuje-li zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě , že ve zrušovacím projevu vůbec nebyl označen den skončení*

pracovního poměru, pracovní poměr skončí 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. “

Z výše uvedených citovaných rozsudků jasně vyplývá, že ve zkušební době lze zrušit pracovní poměr i v době překážek v práci na straně zaměstnance. Domnívám se, že by bylo možno tento problém odstranit změnou právní úpravy v § 66 zákoníku práce, kdy by bylo uvést jednoznačné vymezení o tom, že pracovní poměr lze ve zkušební době zrušit i v době překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Jak je výše uvedeno, nový zákoník práce umožnil sjednat zkušební dobu také u pracovního poměru založeného jmenováním. Tato možnost výslovně v předchozí právní úpravě nebyla, a tak zde existovaly dva právní názory – jeden z nich se stavěl na názor, že lze platně sjednat zkušební dobu s odůvodněním na § 68 zákoníku práce, kde byl uvedeno, že pro pracovní poměry založené volbou a jmenováním platí jinak ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou. Druhý názor tvrdil, že zkušební dobu není možno sjednat, protože možnost sjednání byla dána pouze u pracovní smlouvy. Vyjasnění těchto oponentních názorů jednoznačným vymezením v textu zákona lze hodnotit pouze pozitivně.

S § 35 souvisí samozřejmě i § 66 zákoníku práce o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zde platí zásada, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru dle § 66 odst.1 má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Samotné toto ustanovení o stanovení lhůty 3 dny má pouze pořádkový charakter a její nedodržení nezpůsobuje neplatnost takového právního úkonu. Je nutno mít ale na paměti, že toto by neplatilo v případě, že by přímo v pracovní smlouvě u ustanovení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době byla dohodnuta podmínka doručení nejméně 3 dny předem. Pak by došlo ke změně ze lhůty pořádkové ve lhůtu hmotně právní jejíž nedodržení by způsobilo neplatnost právního úkonu.

Co se týká podmínky uvedení dne, kdy má pracovní poměr zrušený ve zkušební době skončit, tak platí, že nemusí být konkrétní den uveden. V takovém případě dochází ke skončení pracovního poměru dnem doručení resp. oznámení této skutečnosti druhému účastníku. V případě, že je uveden přesné datum skončení pracovního poměru, nesmí být uveden den, který již uběhl popř. nesmí být uveden den, kdy zkušební doba již netrvá. V případě označení

dne následujícího po uplynutí zkušební doby, skončí pracovní poměr posledním dnem zkušební doby.

Co říci závěrem ?

Institut zkušební doby má v pracovním právu svém pozitivní opodstatněné místo. Umožňuje totiž svojí podstatou reagovat nejpružněji na potřeby pracovního trhu v České republice ze všech právních institutů, které má pracovní právo, v oblasti vzniku a skončení pracovního poměru, k dispozici . Otázkou k diskusi zůstává , jestli 3 měsíční lhůta je lhůtou dostatečně dlouhou k poznání nového prostředí pro jednu i druhou stranu a jestli určité navazování opakujících se pracovních poměrů mezi týmiž účastníky smluvního vztahu nevede k obcházení zákona a tím i k znevažování zamýšlenému účelu zkušební doby. Možná by bylo řešením, kdyby zákonodárce kromě nemožnosti dodatečného prodloužení zkušební doby, zakázal i možnost opakovaného sjednání zkušební doby v případě navazujících pracovních poměrů.

Literatura :

- 1/ Doležilek J : Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru , ASPI , 2005 , str. 16 – 19 , ISBN 80-7357-048-3
- 2/ Jakubka J. : Zákoník práce s promítnutím nálezu Ústavního soudu k návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce , ANAG , 2008 , ISBN 978-80-7263-449-1
- 3/ Jakubka J.: Zákoník práce s komentářem, Olomouc , ANAG, 2007
- 4/ Zákoník práce 2007 , SAGIT , ISBN 80-7208-574-3 , číslo: 568
- 5/ Zrútský J : Zkušební doba , Právní rádce , 8 / 2007 , str. 32 – 36

Kontaktní údaje na autora :

hrdlicko@node.mendelu.cz