

DALŠÍ VYBRANÉ ASPEKTY

S problematikou náhrad poskytovaných při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s následkem smrti je spojena řada aspektů:

Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání je zásadní právní úprava **tzv. liberace zaměstnavatele**, kdy se zaměstnavatel v určitých zákoníkem práce specifikovaných případech může své odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání (a tím tedy i povinnosti poskytnout uvedené náhrady) zprostit (viz § 270 a § 271 ZP).

Dalším zásadním aspektem je řádná spolupráce s pojišťovnou, u které je zaměstnavatel ze zákona pro případ pracovního úrazu či nemoci z povolání pojištěn (viz § 365 ZP). Zákonné pojištění se však nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení organizační složky státu.

S uvedenou problematikou je spojena celá řada dalších aspektů, např. otázka regresních nároků, promlčení či dopadů v oblasti zdravotního, nemocenského, sociálního pojištění nebo daní.

ZÁVĚR

Problematika náhrad při pracovních úrazech a nemocech z povolání je velmi komplexní. Při poskytování náhrad je třeba posoudit všechny okolnosti, které mohou mít na kompenzaci vzniklé újmy vliv. Obecně je však třeba vždy dbát na prevenci a snažit se pracovním úrazům a nemocem z povolání zejména předcházet.

JUDr. Kateřina DEMOVÁ, Ph.D.,

vedoucí advokátka v Aegis Law, advokátní kancelář, s. r. o.



SJEDNÁNÍ ZKUŠEBNÍ DOBY A SOUVISEJÍCÍ OTÁZKY

Zkušební doba je hojně využívaným právním institutem, umožňujícím zaměstnavateli i zaměstnanci zjistit, zda jim jejich pracovní poměr vyhovuje, a v případě nespokojenosti jej jednostranně zrušit v jejím průběhu. Pracovní poměr pak skončí dnem doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době druhé straně, není-li ve zrušení uveden pozdější den. Tomuto tématu byl věnován samostatný článek v jednom ze starších čísel časopisu¹⁾, na který

¹⁾ MARADA, Radim. Problematické aspekty zrušení pracovního poměru ve zkušební době. *Mzdová účetní*, 2022, č. 9, s. 20–31.

tímto čtenáře odkazujeme, neboť následující text se problematice zrušení pracovního poměru ve zkušební době věnovat nebude. Cílem tohoto článku je zodpovědět některé dílčí otázky, jež v praxi vyvstávají v souvislosti se sjednáním zkušební doby.

SMYSL A ÚČEL ZKUŠEBNÍ DOBY

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), je ve vztahu ke zkušební době poměrně stručný. Právní úprava zkušební doby je obsažena v § 35 ZP, zrušení pracovního poměru ve zkušební době upravuje § 66 ZP. Smysl a účel tohoto institutu ze zákona vyplývá poměrně jasně. Možnost sjednání zkušební doby je dána zaměstnavateli a zaměstnanci proto, aby si v období bezprostředně následujícím po vzniku pracovního poměru mohli **prakticky ověřit, zda pracovní poměr odpovídá představám, s nimiž do něj vstupovali**, týkajícím se zejména druhu vykonávané práce, místa výkonu práce, mzdových či platových a jiných pracovních podmínek a v neposlední řadě rovněž přístupu k plnění pracovních povinností zaměstnancem. To je realizováno možností obou stran pracovní poměr pružně zrušit.²⁾

SJEDNÁNÍ ZKUŠEBNÍ DOBY

Zkušební doba musí být sjednána vždy; ze zákona nevyplývá žádná skupina zaměstnanců, na něž by se zkušební doba vztahovala ex lege.

Zkušební doba může být sjednána přímo **v pracovní smlouvě**, což je běžnou praxí, ale i **v samostatné dohodě** (zkušební doba není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy). V případě zaměstnanců jmenovaných na vedoucí pracovní místo se zkušební doba sjednává zpravidla v dohodě o pracovních podmínkách v souvislosti se jmenováním (někdy nazývané „manažerská smlouva“) nebo jiné dohodě, neboť s těmito zaměstnanci se pracovní smlouva neuzavírá.

Zákoník práce nicméně ve všech případech vyžaduje **písemnou formu** (§ 35 odst. 6 ZP). Nedodržení tohoto požadavku má za následek **neplatnost** ujednání o zkušební době. Tento nedostatek lze zhojit postupem podle § 582 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), spočívajícím v následném vyhotovení dohody v písemné formě, avšak pouze za předpokladu, že byla zkušební doba sjednána (byť ústně) nejpozději v den nástupu do práce nebo v den jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo.³⁾

Podle § 35 odst. 3 ZP totiž platí, že zkušební doba musí být sjednána **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. Důsledkem nedodržení tohoto zákonného požadavku je neplatnost právního jednání, přičemž tuto vadu nelze následně zhojit. Zkušební dobu tak není možné sjednávat zpětně. Sluší se nicméně zdůraznit, že zkušební doba má být sjednána nejpozději v den, který byl v pracovní smlouvě uveden jako den nástupu do práce (příp. v den jmenování), a není přitom podstatné, zda zaměstnanec skutečně v tento den do práce nastoupil, či zda se jednalo o pracovní nebo nepracovní den (zda měl zaměstnanec na den nástupu do práce rozvrženou směnu). Zkušební doba může být sjednána i po dni uzavření pracovní smlouvy, je-li dodrženo shora uvedené pravidlo. Konečně v případě sjednání zkušební doby v den nástupu do práce je bez významu, zda faktický nástup do práce předcházel uzavření dohody o zkušební době, či naopak.

²⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

³⁾ JELÍNEK, Tomáš. § 35 [Zkušební doba]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik, a kol. *Zákoník práce*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 119, marg. č. 11.

Ze shora uvedeného vyplývá, že na zkušební době se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout **pouze při vzniku** pracovního poměru, **nikoliv v souvislosti s jeho změnami** spočívajícími např. ve změně druhu práce či prodloužení doby trvání pracovního poměru.

SJEDNÁNÍ ZKUŠEBNÍ DOBY U ZAMĚSTNANCE, KTERÝ BYL U ZAMĚSTNAVATELE DŘÍVE ZAMĚSTNÁN

V souvislosti s problematikou sjednávání zkušební doby vyvstaly v minulosti také některé otázky, s nimiž se musela vypořádat soudní praxe. V prvním případě se jednalo o zaměstnance, který u zaměstnavatele vykonával práci referenta v autoškolě na základě dohody o pracovní činnosti a který následně se stejným zaměstnavatelem uzavřel pracovní smlouvu, podle níž měl vykonávat opět stejný druh práce. Za těchto okolností bylo potřeba vypořádat se s otázkou, **zda je možné sjednat zkušební dobu, jestliže zaměstnanec dříve u téhož zaměstnavatele vykonával stejný druh práce na základě některé z dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejvyšší soud zde dospěl k závěru, že **zkušební dobu lze sjednat i v tomto případě**, protože obsah pracovního poměru a vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti je odlišný, přičemž tyto odlišnosti opodstatňují sjednání zkušební doby i za těchto okolností.⁴⁾

Ve druhém případě šlo o zaměstnankyni, která pro zaměstnavatele pracovala nejdříve jako uklízečka a poté jako lesní dělnice. Jednalo se o dva pracovní poměry založené samostatnými pracovními smlouvami. K otázce, zda je za těchto okolností možné sjednat pro druhý pracovní poměr u téhož zaměstnavatele zkušební dobu, Nejvyšší soud uvedl, že pokud lze sjednat zkušební dobu i v případě, že zaměstnanec vykonával dříve na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti u téhož zaměstnavatele stejný druh práce, tím spíše **je sjednání zkušební doby možné i pro nový pracovní poměr se sjednaným odlišným druhem práce, který navíc na předchozí pracovní poměr bezprostředně nenavazuje** (zde se jednalo o dvouměsíční prodlevu).⁵⁾

Ze shora uvedeného tedy jednoznačně vyplývá, že podle Nejvyššího soudu je možné sjednat zkušební dobu i se zaměstnanci, kteří před uzavřením pracovní smlouvy vykonávali pro téhož zaměstnavatele práci stejného druhu na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo práci jiného druhu v pracovním poměru, jestliže tyto pracovní poměry na sebe bezprostředně nenavazují. Přirozeně lze potom dospět k závěru o možnosti platného sjednání zkušební doby se zaměstnancem, jenž u zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru vykonával na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti práci jiného druhu.

Problematictější je však posouzení platnosti ujednání o zkušební době v případě na sebe bezprostředně navazujících pracovních poměrů. Má-li být v novém pracovním poměru vykonáván skutečně rozdílný druh práce, bylo by možné argumentovat shora popsaným smyslem a účelem zkušební doby, spočívajícím v možnosti zaměstnavatele a zaměstnance prakticky si ověřit, zda pracovní vztah odpovídá představám, s nimiž do něj vstupovali, týkajícím se mimo jiné také druhu práce, a dospět tak k závěru o možnosti platného sjednání zkušební doby i v případě, že na sebe pracovní poměry navazují, byť je tento závěr přirozeně kontroverzní. Jedná-li se však o stejný nebo podobný druh práce, je podle našeho názoru velmi pravděpodobné, že by ujednání o zkušební době bylo za těchto okolností vyhodnoceno jako neplatné, neboť by zřejmě směřovalo k nepřipustnému opakování zkušební doby, přičemž smysl právní úpravy by zde nebyl naplněn.

⁴⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. února 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.

⁵⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020.

DÉLKA ZKUŠEBNÍ DOBY

Další omezení při sjednávání zkušební doby jsou stanovena ve vztahu k její délce. Zákon zde rozlišuje mezi vedoucími zaměstnanci a ostatními „řadovými“ zaměstnanci, když podle § 35 odst. 1 ZP platí, že **zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru **nebo u vedoucích zaměstnanců 6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. K definici vedoucího zaměstnance odkazujeme na § 11 ZP – delší zkušební doba může být sjednána s každým vedoucím zaměstnancem, nikoliv jen s „vrcholovým vedením“ zaměstnavatele.

Zkušební doba nadto nesmí být **delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru** (§ 35 odst. 5 ZP). V případě pracovních poměrů na dobu určitou, kdy je doba určitá sjednána v řádu měsíců, je tak třeba vždy ověřit, zda délka zkušební doby odpovídá i tomuto pravidlu. Konkrétní výpočet se pak provádí tak, že se sečte počet kalendářních dní, po něž má trvat pracovní poměr, výsledek se vydělí dvěma a zaokrouhlí na nejbližší celé číslo dolů. Toto číslo pak vyjadřuje počet kalendářních dní, po něž smí trvat zkušební doba tak, aby nebyla delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Možná maximální délka zkušební doby se přitom posuzuje vždy podle okolností, které jsou dány v době jejího sjednání.⁶⁾ Je-li tedy např. pracovní smlouvou založen pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání 4 měsíců a zaměstnavatel a zaměstnanec se současně dohodnou na zkušební době v délce poloviny sjednané doby trvání pracovního poměru, a následně dojde k uzavření dodatku k pracovní smlouvě, podle kterého bude tento pracovní poměr trvat po dobu neurčitou, zkušební doba bude stále činit jen polovinu z původně sjednané doby trvání pracovního poměru. Obdobně je tomu v případě změn v postavení vedoucího zaměstnance. Pokud tedy např. vedoucí zaměstnanec se sjednanou zkušební dobou v délce 6 měsíců toto postavení v průběhu zkušební doby ztratí, bude zkušební doba přesto trvat 6 měsíců.

Důsledkem nedodržení shora uvedených pravidel o přípustné délce zkušební doby je **částečná neplatnost** právního jednání, tedy neplatnost části ujednání o zkušební době týkající se délky zkušební doby, a v takovém případě činí zkušební doba 3 měsíce. Tyto závěry vyplývají ze starší judikatury Nejvyššího soudu⁷⁾, odborná literatura⁸⁾ je však vnímá jako použitelné i v poměrech současného zákoníku práce, s čímž souhlasíme. Pokud by však byla zkušební doba sjednána s vedoucím zaměstnancem v délce přesahující 6 měsíců, domníváme se, že by zkušební doba činila 6 měsíců, a to s ohledem na projevenou vůli stran směřující k co nejdélejší zkušební době.

Sluší se také připomenout, že při počítání zkušební doby je třeba vycházet z § 333 ZP, podle kterého doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne sjednané doby. Zkušební doba začíná plynout ode dne vzniku pracovního poměru; prvním dnem zkušební doby je tedy den, jenž byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Byla-li např. v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba v délce 3 měsíců a jako den nástupu do práce byl ujednán 1. březen 2024, pak posledním dnem zkušební doby byl 31. květen 2024 a ode dne 1. června 2024 se již zaměstnanec ve zkušební době nenachází (nedošlo-li k prodloužení zkušební doby – viz výklad dále).

⁶⁾ BĚLINA, Miroslav. § 35 [Zkušební doba]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 221, marg. č. 11.

⁷⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.

⁸⁾ JELÍNEK, Tomáš. § 35 [Zkušební doba]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 118, marg. č. 5.

ZMĚNA DÉLKY ZKUŠEBNÍ DOBY

Délku sjednané zkušební doby **lze následně měnit jen omezeně**. Podle § 35 odst. 4 ZP totiž platí, že sjednaná zkušební doba **nesmí být dodatečně prodlužována**, a to ani v případě, kdy při sjednávání zkušební doby nebylo využito její maximální přípustné délky. Taková dohoda by byla neplatná. Zkušební dobu **lze však písemnou dohodou stran** (např. dodatkem k pracovní smlouvě) **zkrátit**.⁹⁾ Ze shora citovaného ustanovení je totiž zřejmý úmysl zákonodárce zakázat pouze prodlužování zkušební doby.

Ačkoliv nelze zkušební dobu prodloužit dohodou, dochází k jejímu **prodloužení v některých případech ze zákona**. Podle § 35 odst. 4 ZP se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby (lhostejno zda na straně zaměstnavatele, či zaměstnance), a o dobu celodenní dovolené (nikoliv tedy např. o dobu neomluvené absence). Kratší než celodenní překážky v práci (např. vyšetření u lékaře) či dovolená nemají na délku zkušební doby vliv. Tyto kratší úseky ani nelze sčítat a následně o ně zkušební dobu prodlužovat.

Není zřejmé, zda se zkušební doba prodlužuje o kalendářní, nebo pracovní dny. Vzhledem ke shora popsanému smyslu a účelu zkušební doby se však domníváme, že by se zkušební doba měla podle § 35 odst. 4 ZP prodlužovat o pracovní dny, tj. o směny, které zaměstnanec neodpracoval v důsledku celodenních překážek v práci či celodenní dovolené.

SJEDNÁNÍ ZKUŠEBNÍ DOBY V PRÁVNÍCH VZTAZÍCH ZALOŽENÝCH DOHODAMI O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Shora popsaná pravidla sjednání zkušební doby uvádí zákoník práce ve vztahu k pracovnímu poměru, aniž by stanovil, zda lze sjednat zkušební dobu i pro právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti či dohodou o provedení práce. Z § 77 odst. 5 ZP nicméně vyplývá možnost sjednat i jiný než tam uvedený způsob zrušení právních vztahů založených dohodami. Domníváme se proto, že **zkušební dobu lze sjednat i pro tyto pracovní-právní vztahy**.

Vzhledem k tomu, že zákon zkušební dobu ve vztahu k dohodě o pracovní činnosti a dohodě o provedení práce neupravuje, doporučujeme zkušební dobu v případě potřeby sjednat **analogicky, tedy za použití shora uvedených pravidel sjednání zkušební doby zaměstnance v pracovním poměru a její délky**. Je nicméně otázkou, do jaké míry zde ujednání o zkušební době dává smysl, když výpověď v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze dát i bez uvedení důvodu, výpovědní doba činí podle § 77 odst. 5 písm. b) ZP jen 15 dní.

Současně s doručením výpovědi může zaměstnavatel také seznámit zaměstnance se změnou v písemném rozvrhu pracovní doby spočívající v tom, že zaměstnanci nejsou na zbývajícím dobu trvání základního pracovněprávního vztahu rozvrženy žádné směny. Zde nicméně upozorňujeme na § 74 odst. 2 ZP, podle kterého musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti s rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, ledaže se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na jiné době seznámení. Chybí-li tedy taková dohoda, nelze zaměstnanci takto zrušit směny rozvržené na první 3 dny výpovědní doby.

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,

advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

⁹⁾ BĚLINA, Miroslav. § 35 [Zkušební doba]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 221, marg. č. 11.