

## ~~PRÁVO NA DOVOLENOU PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI~~

~~Jak postupovat u výpočtu nároku na dovolenou u zaměstnance, který odešel k 31. březnu 2023 do důchodu? Máme nárok na 5 týdnů dovolené, 40hodinový pracovní týden. Zaměstnanec byl od 17. listopadu 2022 do 2. ledna 2023 a od 18. ledna 2023 do 31. března 2023 nemocný. Od 3. do 17. ledna 2023 odpracoval 88 hodin. Ze zákona vyplývá, že nárok na dovolenou nemá, protože neodpracoval 4násobek TPD, ale když pracuje jen poměrnou část roku a nemocenská se do určité doby považuje za odpracovanou dobu, nejsem si jistá, jestli jsem ho nepoškodila.~~

*J. J., Mikulčice*

~~V dotazovaném případě právo na dovolenou v roce 2023 zaměstnanci skutečně nevznikne, pokud jeho pracovní poměr končí 31. března 2023 a v I. čtvrtletí tohoto roku neodpracoval alespoň 4násobek své stanovené týdenní pracovní doby v délce 40 hodin – tedy alespoň 160 hodin.~~

~~Překážku v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (nebyla-li důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), která u zaměstnance nastala v průběhu tohoto období, nelze pro účely dovolené započítat jako výkon práce, neboť aby se tak stalo, musel by zaměstnanec mimo tuto limitovanou překážku v práci odpracovat alespoň 12násobek své TPD (čili 480 hodin).~~

~~Protože však zaměstnanec od 1. ledna do 31. března 2023 odpracoval pouze 88 hodin, nesplnil tak ani podmínku práva na dovolenou ani na zápočet překážky v práci jako doby odpracované.~~

~~Pokud má při skončení pracovního poměru zaměstnanec nevyčerpanou „starou“ dovolenou z doby před 1. lednem 2023, obdrží od zaměstnavatele náhradu mzdy za tuto nevyčerpanou dovolenou.~~

**Mgr. Zdeněk Schmieď**

## ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ V PRVNÍCH 14 DNECH DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

*Pokud posíláme zaměstnanci, který přestal ve zkušební době docházet do zaměstnání, výpověď ve zkušební době, on ji nepřevzme a dopis se nám vrátí, ale mezitím si nechá vystavit neschopenku, musíme mu poslat novou výpověď po 14 dnech nemoci, nebo můžeme počkat jen těch 14 dnů a pracovní poměr ukončit?*

*A. B., Nučice*

Úvodem odpovědi na tento dotaz předpokládám, že „výpovědi ve zkušební době“ rozumíme zrušení ve zkušební době podle § 66 zákoníku práce, tj. jednostranné rozvázání bez udání důvodu během zkušební doby. Odpověď na dotaz je tedy směřována na zákaz rozvázat tímto způsobem pracovní poměr se zaměstnancem v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény stanovený v § 66 odst. 1 zákoníku práce.

Z hlediska posouzení porušení tohoto zákazu je podstatné, zda se zaměstnanec v prvních 14 dnech této překážky v době doručení písemnosti se zrušením nacházel ve zkušební době. Pokud se vám „dopis vrátil“, tak to z hlediska doručení znamená, že se dopis považuje za doručенý posledním dnem úložní lhůty nebo dnem odmítnutí převzetí tohoto dopisu, což byste měli poznat ze záznamu na obálce s dopisem od doručovatele. K tomuto dni je poté potřeba z portálu ČSSZ ověřit, zda byl zaměstnanec v prvních 14 dnech dočasné pracovní

neschopnosti nebo karantény. Předpokladem tohoto postupu rovněž je, že jste dodrželi všechny podmínky doručení zrušení ve zkušební době poštou stanovené v § 336 zákoníku práce. V tomto směru zaměstnavatelé často pomíjí zejména povinnost zaměstnance poučit o následcích nevyzvednutí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti k doručení (jinak řečeno, zaměstnavatelé mnohdy nepoužívají obálky se správným textem poučení; běžně dostupné obálky na poště totiž neobsahují poučení podle zákoníku práce).

Pokud zjistíte, že v den doručení zrušení ve zkušební době se zaměstnanec nacházel v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti, pak je zrušení ve zkušební době neplatné. V takovém případě doporučuji je poslat znovu po uplynutí prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti.

V této souvislosti je nicméně potřeba uvést, že zaměstnanec může dočasnou pracovní neschopnost ukončit a vzápětí nastoupit na novou a může se tak stát, že bude neplatné i další zrušení ve zkušební době. Pokud k tomu dojde, je nutné doručení absolvovat i opakovaně s tím, že podle § 35 odst. 4 zákoníku práce platí, že zkušební doba je o celodenní překážky v práci (tedy i dočasnou pracovní neschopnost) prodlužována. Zároveň je možné se pokusit písemnost doručit i jiným způsobem dovoleným zákoníkem práce, a to zejména osobně na jiném místě (u zaměstnance doma, v restauraci či obecně na jakémkoliv jiném místě), ideálně za přítomnosti dvou svědků. Elektronické způsoby doručování obecně podléhají souhlasu zaměstnance, a proto je zde pro účely dalšího výkladu pomímám.

Zároveň při doručování poštou doporučuji formulovat zrušení ve zkušební době tak, aby pracovní poměr skončil dnem doručení (a nikoliv pozdějším dnem, což § 66 odst. 2 zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli uvést). Pro tyto případy je totiž z hlediska výše uvedeného zákazu sporné, zda roli hraje den doručení nebo pozdější den skončení pracovního poměru uvedený v písemnosti. Ačkoliv zastávám první výklad, odpověď na tuto otázku v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu chybí. Pokud by se přitom prosadil výklad druhý, mohl by zaměstnanec i po doručení písemnosti dosáhnout neplatnosti zrušení ve zkušební době tím, že si nechá v mezidobí od doručení písemnosti do dne uvedeného ve zrušení ve zkušební době neschopenku vystavit.

Závěrem tohoto dotazu pouze pro úplnost uvádím, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti je sice neplatné, ale zaměstnanec se této neplatnosti musí včas dovolat, respektive musí včas podat k soudu žalobu určení neplatnosti ve smyslu § 72 zákoníku práce. Bez ohledu na to, co zjistíte od ČSSZ, je tedy nutné zaměstnanci pracovní poměr ukončit ke dni doručení zrušení ve zkušební době nebo k případně pozdějšímu dni uvedenému ve zrušení ve zkušební době. Teprve pokud by pravomocným rozsudkem bylo rozhodnuto o neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době, je potřeba zaměstnance dodatečně zpětně přihlásit k sociálnímu a zdravotnímu pojištění a opravit mu výstupní dokumenty. Nebude-li žaloba včas podána, stane se i přes tuto vadu zrušení ve zkušební době definitivně nezpochybnitelným. S pracovním poměrem je prakticky třeba nakládat tak, že ke dni doručení zrušení ve zkušební době skončil, i když byl zaměstnanec v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti. Dále je třeba počkat na uplynutí lhůty k podání žaloby (lze ji podat do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, tj. zpravidla den doručení zrušení ve zkušební době), poté si ověřit, zda byla žaloba podána, a podle toho zvážit další postup.

**JUDr. Radim Marada**

## ~~NÁBOROVÝ PŘÍSPĚVEK A PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK~~

*Zaměstnancům nastupujícím na vybrané pozice budeme nabízet náborový příspěvek i ve výši statističů. Zahrnuje se tento příspěvek do průměrného výdělku pro náhradu dovolené atd.?*

*L. H., Kladno*