



moderní HR manager

ČÍSLO 18 | KVĚTEN 2023 | 4. ROČNÍK

Velký seriál o novele zákoníku práce: Kdy můžeme očekávat účinnost?

Novela zákoníku práce, jež má přinést transpozici dvou nových směrnic EU, je na spadnutí. Na které změny byste se měli začít připravovat? A kdy můžete očekávat účinnost novely? Co překvapivého novela přinese? Přinášíme nový seriál, který postupně upozorní na největší změny novely.

Po mnoha měsících příprav bude zřejmě již v krátké době přijata novela zákoníku práce, jejímž základním cílem je provést transpozici dvou nových směrnic EU. Obsahu novely budeme věnovat sérii článků zaměřených na nejdůležitější změny. Hned v prvním díle se podíváme na předpokládanou účinnost i tzv. gentlemanskou dohodu, která byla ve vztahu k novele podepsána.

Stav projednávání a očekávaná účinnost změn

Návrh novely zákoníku práce schválila na začátku dubna tohoto roku vláda ČR a následně byl vládní návrh novely postoupen do Poslanecké sněmovny, kde je projednáván jako tisk č. 423.

Na následující schůzi sněmovny lze očekávat, že novela **projde prvním čtením**.

Novela by měla nabýt účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém



V některých zdrojích se objevila informace, podle níž má novela nabýt účinnosti 1. 7. tohoto roku. Vzhledem k době trvání standardního legislativního procesu v obou komorách Parlamentu ČR ovšem není uvedené datum realisticky očekávatelné. Lze spíše předpokládat, že novela vstoupí v účinnost až v některém podzimním měsíci tohoto roku.

bude schválené znění vyhlášeno ve Sbírce zákonů. Tato varianta účinnosti byla zvolena proto, aby novela **vstoupila v účinnost v nejbližším možném termínu**, a to i za cenu, že doba pro seznámení s finálním zněním změn může být i velmi krátká. Je nutné se připravit i na takovou variantu, že novela bude vyhlášena ve Sbírce zákonů například 29. dne v měsíci, a účinnost tak nastane jen dva nebo tři dny poté.

Jedna z důležitých změn bude spočívat v tom, že zaměstnavatelé budou muset i zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce **poskytovat dovolenou**. Vzhledem k silné vazbě dovolené na kalendářní rok bude ovšem účinnost této noviny-

ky vázána až na první den nového roku, s největší pravděpodobností tedy tato část novely nabude účinnosti 1. 1. 2024.

Gentlemanská dohoda ohledně obsahu novely

Připravovaná novela má do českého právního řádu zapracovat požadavky vycházející ze směrnic EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Obě tyto směrnice už měly být implementovány na začátku srpna roku 2022, což znamená, že **se ČR ocitla ve významném prodlení**. Pro zaměstnavatele není tato skutečnost spojena s rizikem žádných sankcí. Z pohledu zákonodárce ovšem prodlení s transpozicí směrnice předznamenává, že by k přijetí novely mělo dojít co možná nejdříve.

V zájmu zajištění hladkého průběhu projednání novely zákoníku práce v Poslanecké sněmovně a následně v Senátu byla uzavřena tzv. **gentlemanská dohoda** mezi ministrem práce, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců. Tato dohoda zahrnuje závazek, podle kterého nebudou zástupci zaměstnanců ani zaměstnavatelů vyvíjet lobbistické aktivity za účelem prosaze-

ní jakýchkoli dalších změn nad rámec toho, jak byl vládní návrh novely zákoníku práce připraven. Snad lze tedy očekávat jednak to, že novela projde schvalovacím procesem relativně rychle, a jednak to, že se **nedočkáme žádných překvapení** v podobě poslaneckých pozměňovacích návrhů, které by mohly připravenou novelu změnit nebo doplnit o další, nečekané body.

Nejvýznamnější změny přinese novela do úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatelé budou muset i zaměstnancům pracujícím v těchto pracovních vztazích rozvrhovat pracovní dobu a plnit i některé další nové povinnosti. Nad rámec změn, které přímo vyžadují směrnice EU, obsahuje novela zajímavé novinky v oblasti **elektronizace personální agendy**, včetně doručování písemností do vlastních rukou. Úprav doznají i pravidla výkonu práce na dálku, ovšem nebude se rozhodně jednat o novinky tak ambiciózní, jak se mohlo zdát na základě prvního návrhu novely, který byl na podzim loňského roku zaslán do připomínkového řízení.



*JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.
Autor se věnuje pracovnímu právu
a přednáší na Masarykově univerzitě*



Poškození zdraví zaměstnance: Kdy se jedná o pracovní úraz?

V případě pracovního úrazu musíte jako zaměstnavatel tento pracovní úraz svému zaměstnanci odškodnit. Jak ale poznat, zda se opravdu jednalo o pracovní úraz? Co o pracovních úrazech říká zákon? V jakých případech naopak zaměstnance odškodnit nemusíte? A může se o pracovní úraz jednat v případě poškození duševního zdraví?

Ani při nejvyšší míře prevence a péče zaměstnavatele o bezpečnost práce nelze zcela vyloučit riziko vzniku pracovního úrazu. Jsou-li splněny stanovené podmínky, musí zaměstnavatel vzniklý pracovní úraz odškodnit. V první řadě ovšem musí být vždy posouzeno, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl, naplňuje zákonem stanovené definiční znaky pracovního úrazu.

Předpoklady vzniku povinnosti nahradit škodu

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu způsobenou pracovním úrazem představuje jeden z typů zákonem upravených povinností k náhradě škody. Jde o poměrně přísnou úpravu, jejímž cílem je odškodnit veškerou **majetkovou i nemajetkovou újmu**, kterou zaměstnanec utrpěl. Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu způsobenou pracovním úrazem i v případě, že se nedopustil žádného porušení nebo zanedbání povinnosti a k úrazu došlo třeba vlivem náhody. Na druhou stranu jsou zaměstnavate-

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu způsobenou pracovním úrazem i v případě, že se nedopustil žádného porušení nebo zanedbání povinnosti a k úrazu došlo třeba vlivem náhody.

lé pro případ povinnosti nahradit škodu vzniklou pracovním úrazem pojištění a jednotlivé náhrady nejdou na vrub zaměstnavatelových nákladů, protože je má zaměstnancům poskytovat pojišťovna.

Mezi definiční znaky pracovního úrazu nepatří zavinění zaměstnavatele.

Základními předpoklady pro vznik povinnosti k náhradě újmy jsou **pracovní úraz, vznik újmy a příčinná souvislost**.

Jsou-li tyto předpoklady splněny, vzniká zaměstnanci právo na náhradu nejen majetkové, nýbrž i nemajetkové újmy, kterou utrpěl.

Definice pracovního úrazu

Podle základní definice obsažené v § 271k odst. 1 zákoníku práce je pracovním úrazem **poškození zdraví nebo smrt zaměstnance**, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Z uvedené definice lze dovodit, že o pracovní úraz se jedná tehdy, pokud k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance došlo v přímé příčinné souvislosti s tzv. **úrazovým dějem**. Úrazový děj i poškození zdraví musely

navíc nastat při výkonu práce nebo v souvislosti s ním.

Mezi definiční znaky pracovního úrazu nepatří zavinění zaměstnavatele. Jde o projev koncepce tzv. **objektivní odpovědnosti**, z níž vyplývá, že zaměstnavatel je povinen nahradit škodu či nemajetkovou újmu, jež zaměstnanci prokazatelně vznikla, bez ohledu na to, zda ze strany zaměstnavatele došlo k zanedbání péče o bezpečné pracovní podmínky, nedodržení povinností, nebo zda bylo na straně zaměstnavatele dáno jakékoli zavinění. I když tedy k poškození zdraví dojde v důsledku nešťastné shody okolností nebo náhody, kterou zaměstnavatel nemohl ovlivnit, bude se při naplnění dalších stanovených znaků jednat o pracovní úraz a zaměstnanci vznikne právo na jeho odškodnění.

Úrazový děj

Jako úrazový děj se označuje impuls či spouštěč, tedy jev, který **zapříčinil poškození zdraví**. Aby se jednalo o pracovní úraz, muselo k němu dojít nezávisle na vůli zaměstnance následkem působení zevních vlivů, jež byly svou povahou náhlé, krátkodobé a násilné. Současně musí být prokázáno, že působení úrazového děje bylo podstatnou, důležitou a značnou příčinou poškození zdraví nebo smrti zaměstnance.

UPOZORNĚNÍ

Všechny definiční znaky pracovního úrazu musí být **naplněny současně**. Pokud by některý z nich chyběl, o pracovní úraz by se nejednalo. Neplatí tedy, že by každé poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí v pracovní době, mělo být automaticky považováno za pracovní úraz.

Pod působení zevních vlivů spadá zejména působení určitých **vnějších sil**, jako je například pád předmětu. V závislosti na okolnostech případu se však může jednat také o působení **vlastní tělesné síly** zaměstnance (například při jeho uklouznutí, zakopnutí či pádu).

Za poškození zdraví v důsledku násilného působení zevních vlivů je považováno také zranění zaměstnance při náhlém vzepětí sil, případně při vynakládání velké námahy či nezvyklého úsilí. To platí obzvláště v situacích, kdy prováděný **pracovní úkon přesahuje hranice** obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo pokud je sice konán v hranicích obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností (např. za vysoké teploty či vlhkosti ovzduší), anebo pohybuje-li se sice v hranicích obvyklé namáhavé práce, pro kterou však organismus zaměstnance není přizpůsoben nebo na kterou svými schopnostmi nestačí.

Existenci úrazového děje nevyplňuje běžná **neopatrnost či nešikovnost zaměstnance**. Jestliže zaměstnanec například v důsledku své nepozornosti uklouzl na schodišti v zaměstnavatelově objektu a při pádu si zlomil horní končetinu, může být toto poškození zdraví při splnění dalších podmínek posouzeno jako pracovní úraz.

Poškození zdraví

Důsledkem úrazového děje je ve sféře poškozeného zaměstnance vznik subjektivních zdravotních potíží, které jej buď **úplně vylučují z dalšího výkonu**



práce, nebo mu dovolují pokračovat v plnění úkolů **jen za zvýšeného úsilí**. Působení zevních vlivů se na zdraví zaměstnance nemusí vždy projevit bezprostředně. Tato skutečnost podtrhuje důležitost včasného a důsledného plnění ohlašovací povinnosti zaměstnance (povinnost ohlásit vedoucímu zaměstnanci pracovní úraz) i evidenční povinnosti zaměstnavatele. Ohlášení i zaznamenání musí proběhnout ve vztahu ke všem potenciálně nebezpečným událostem, i když se třeba nejeví s ohledem na přepokládané zdravotní následky nijak dramaticky.

Pečným událostem, i když se třeba nejeví s ohledem na přepokládané zdravotní následky nijak dramaticky.

Poškození zdraví ve smyslu zákonné definice pracovního úrazu nemusí mít výhradně povahu fyzického zranění, jakým je třeba otřes mozku nebo zlomenina končetiny. Může se jednat také o **poškození duševního zdraví**. Není stanoven žádný minimální vyžadovaný rozsah poškození zdraví zaměstnance.

UPOZORNĚNÍ

Je třeba důsledně odlišovat podmínky pro posouzení poškození zdraví jako pracovního úrazu od okolností, na jejichž základě se může zaměstnavatel zprostit své povinnosti nahradit újmu způsobenou pracovním úrazem. Mezi tyto tzv. **liberační důvody** patří i porušení povinností při zajišťování BOZP ze strany zaměstnance nebo hrubá lehkomyšlnost.

I když bude na základě naplnění podmínek konstatováno, že se jednalo o pracovní úraz, ještě může dojít k tomu, že se zaměstnavatel na základě naplnění některého z liberačních důvodů zproští povinnosti k náhradě škody. Zaměstnanec pak v takovém případě právo na náhradu škody buď nebude mít vůbec, nebo jen v poměrné části.

PŘÍKLAD

Pracovním úrazem může být i lehké zhmoždění prstu či namožení svalu, které zaměstnanci umožňuje bez obtíží pokračovat v plnění pracovních úkolů. Z hlediska vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy má ale určující význam to, zda pracovní úraz (poškození zdraví) způsobil zaměstnanci v určité relevantní míře zákonem předvídanou újmu. Jestliže zaměstnanec i s lehce zhmožděným prstem standardně pokračuje ve výkonu práce, přičemž se mu drobné zranění brzy zahojí, **nevznikla mu žádná újma**, kterou by zaměstnavatel musel kompenzovat.

UPOZORNĚNÍ

Lze se setkat s případy, kdy k poškození zdraví nedojde výlučně v důsledku působení vnějších vlivů, nýbrž také v souvislosti s **existujícími vnitřními předpoklady** (predispozicemi) zaměstnance k určitému typu poškození zdraví. I z výsledků soudní rozhodovací činnosti ovšem vyplývá, že samotná zvýšená vnitřní predispozice ještě nevyklučuje, aby poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním, bylo posouzeno jako pracovní úraz. Nastal-li totiž úrazový děj, není nezbytné, aby byl jedinou příčinou poškození zdraví. Stačí, pokud půjde o příčinu podstatnou a významnou.

PŘÍKLAD

O plnění pracovních úkolů se jedná i v případě činnosti, která se na první pohled nemusí jevit jako výkon práce, ovšem i tak platí, že si zaměstnanec počíná **v souladu s pokynem zaměstnavatele** a jeho činnost má vnitřní účelový vztah k plnění pracovních úkolů. Může jít třeba o činnost, kterou zaměstnanec provádí v rámci zaměstnavatelem řízené teambuildingové aktivity organizované za účelem utužení pracovního kolektivu a dosažení lepší úrovně komunikace a spolupráce zaměstnanců.

Příčinná souvislost

Dalším předpokladem toho, aby poškození zdraví bylo pracovním úrazem, je existující **vztah příčiny a následku** mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví či smrtí zaměstnance. K poškození zdraví došlo v příčinné souvislosti s úrazovým dějem tehdy, pokud bylo bezprostředně způsobeno úrazovým dějem. Musí platit, že kdyby k náhlému, násilnému a krátkodobému působení zevních vlivů nedošlo, poškození zdraví by nenastalo tak, jak nastalo. V případě každého poškození zdraví tak musí být předmětem pečlivého zkoumání, zda k poškození zdraví zaměstnance došlo v důsledku úrazového děje, nebo z jiných příčin, které za úrazový děj označit nelze.

Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Další část definice pracovního úrazu vyžaduje pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy, aby k úrazovému ději došlo **při plnění pracovních úkolů** nebo při činnosti přímo související s plněním pracovních úkolů. Ani sebezávažnější poškození zdra-

ví tak nemůže být posouzeno a kompenzováno jako následek pracovního úrazu, pokud k němu došlo při činnosti nesouvisející s výkonem závislé práce pro zaměstnavatele, například pokud poškozený zaměstnanec vybočil z plnění pracovních úkolů.

Kromě samotného výkonu pracovních povinností vyplývajících přímo ze základního pracovněprávního vztahu se za plnění pracovních úkolů považuje i **jiná činnost konaná na podnět zaměstnavatele**, na podnět některé-

ho ze zástupců zaměstnanců nebo i z vlastní zaměstnancovy iniciativy, jestliže k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění, jímž nedisponuje, a jestliže zaměstnanec nedostal jasný a výslovný pokyn, že tuto činnost nemá vykonávat. Jestliže tedy zaměstnanec například z vlastní iniciativy přidrží dveře stěhovákům, kteří mu z kanceláře odnášejí starý pracovní stůl, a přitom mu tento stůl upadne na nohu, půjde při splnění dalších podmínek o pracovní úraz, i když zaměstnanec nemá ve své pracovní náplni to, že by měl spolupracovat při stěhování nábytku.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou **úkony potřebné k výkonu práce** a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. ●●●

*JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.
Autor se věnuje pracovnímu právu a přednáší na Masarykově univerzitě*



Jaké jsou vaše páky na zaměstnance-potížiště?

Problémový zaměstnanec dokáže HR oddělení pořádně zatopit. Co dělat, když domluva nestačí? Jaké zbraně vám dává do rukou zákoník práce? Jaké kroky musíte udělat před propuštěním nebo vymáháním škody bez riskování pokut a soudu? A existuje nějaký štít, který vás ochrání před všetečným zaměstnancem, který se vyžívá v hledání chyb na straně zaměstnavatele?

Problémy se zaměstnanci mohou pramenit z různých důvodů. Tyto důvody mohou být v řadě případů objektivní a mají právní řešení, ale často dochází ke konfliktům se zaměstnanci i ze zcela subjektivních důvodů, které mají sice také zásadní dopady do chodu vaší organizace, ale řešit tyto problémy po právní stránce už není tak jednoduché.

Když zaměstnanec porušuje pracovní povinnosti

Velmi často problémy se zaměstnanci souvisí s **porušováním pracovních povinností** ze strany těchto zaměstnanců nebo s **nedostatečnou kvalitou jejich práce**. S těmito případy zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) počítá a nabízí řešení. Nicméně právní úprava je v této oblasti poměrně vágní a pro právního laika ne zcela pochopitelná. Pro podrobná vysvětlení a postupy je tak nutné znát nejen příslušné paragrafy, ale i **soudní rozhodnutí**, která sice nejsou pramenem práva jako zákony, ale rozhodnutí vyšších soudů mají být v obdobných případech následována v rozhodovací praxi nižších soudů. To se ale v praxi ne vždy stává. Soudní judikatura je v této oblasti poměrně bohatá a pro správné právní kroky v řešení problematických zaměstnanců je nutné ji pravidelně sledovat.

Firemní postupy v hledáčku zaměstnance

Mezi další problémové zaměstnance mohou patřit ti, kteří se neustále hlásí o svá práva a za tímto účelem žádají vysvětlení například pro jakékoli změny v zaběhlém chodu na pracovišti nebo podávají pravidelně stížnosti, jakmile není vše přesně podle předpisů. V těchto případech si musí zaměstnavatel dávat pozor, protože zaměstnanec má **právo na projednání svých stížností** a zaměstnavatel takového zaměstnance nesmí žádným způsobem postihovat nebo znevýhodňovat. Všechno má ovšem své meze, takže

Aby byla zkušební doba platná, musí být sjednána nejpozději v den, který byl sjednán dnem nástupu do práce.

pokud se chování takového zaměstnance přehoupne do neustálé kritiky zaměstnavatele a podřívání jeho autority mezi zaměstnanci nebo veřejností, může dojít k **porušení principu loajality**, který vyvodila soudní judikatura ze základní povinnosti zaměstnanců nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele uvedené v § 301 písm. d) zákoníku práce. V těchto situacích už zaměstnavatel může jednání zaměstnance považovat za porušování jeho pracovních po-

vinností a řešit danou záležitost právními postupy. Jenže hranice mezi oprávněnou kritikou zaměstnavatele, která se opírá o základní svobodu slova, a porušováním principu loajality není zcela ostrá, takže by se měl zaměstnavatel v těchto případech vždy **poradit s odborníkem**.

Konflikty na pracovišti

Ve velkém množství případů problémy se zaměstnanci vyvěrají ze **vztahových problémů**, ať už jde o zaměstnance, který svou svéráznou nebo uzavřenou povahou úplně nezapadá do pracovního kolektivu, nebo o situace, kdy se vzájemná nesympatie promítá do vztahů mezi nadřízeným a podřízeným. Ačkoli tyto problémy nemají často právní řešení (alespoň z počátku), je nutné je nepřehlížet a využívat jiné prostředky k je-

jich řešení. Velmi důležitá je komunikace, vzájemná diskuze, nezávislé posuzování dané situace a diskretnost a přijetí opatření, které je přijatelné pro obě strany sporu. V případě odkládání řešení těchto problémů může dojít k **naprostému rozkladu v pracovním kolektivu** nebo k vyhoceným sporům, které mohou velmi negativně ovlivnit fungování celé organizace. Vztahové problémy na pracovišti mohou také přerůst v **šikanu**, která není sice v zákoníku práce výslovně definována



a upravena, ale je rozhodně **porušením pracovních povinností**, ať už se odehrává mezi kolegy (tzv. **mobbing**), nebo ze strany nadřízeného vůči podřízenému (tzv. **bossing**) či naopak (tzv. **staffing**). Šikana může mít mnoho podob, od přetěžování zaměstnance, po jeho zesměšňování nebo pomlouvání až po psychické, sexuální nebo jiné fyzické obtěžování a týrání. V praxi je však často těžké šikanu na pracovišti odhalit, protože se děje za zavřenými dveřmi, zaměstnanci mají strach s ní vyjít na světlo nebo se za to stydí, případně nemají žádné hmatatelné důkazy. Na druhou stranu se nezřídka objevují stížnosti na šikanu tam, kde to absolutně není na místě (např. zaměstnavatel vyžaduje důsledné dodržování pracovních povinností, dbá na kvalitu odevzdávané práce a zaměstnanci poskytují zpětnou vazbu, pokud není něco v pořádku). Zaměstnavateli lze v této oblasti doporučit velkou obezřetnost a nepodceňování jakéhokoli náznaku šikany, nebo naopak křivého obviňování, neboť tyto problémy mohou mít nezodpovědné následky, za které může nést zaměstnavatel odpovědnost (např. zaměstnanec se psychicky zhroutí a po-

dá žalobu proti zaměstnavateli na odškodnění této zdravotní újmy).

Jak předcházet problémům se zaměstnanci?

Vždy je lepší problémům předcházet, než je pak řešit, i když obojí vyžaduje čas, finance a odborné znalosti nejenom na poli právním.

Výběrová řízení

Řadu problémů si lze ušetřit již tím, že do pracovního kolektivu jsou přijímáni kvalitní a kompetentní lidé. Je jasné, že tato podmínka je velmi ovlivněna tím, co v dané době nabízí trh práce, ale i tak je možné některé problémy eliminovat kvalitní přípravou výběrového řízení, jasnou představou o nezbytných požadavcích na danou pracovní pozici (nejenom zákonných, ale i požadovaných ze strany zaměstnavatele) a případně získáním relevantních referencí z legálních zdrojů (např. od bývalého zaměstnavatele, nikoli screeningem všech sociálních sítí).

V případě výběru vhodného kandidáta by měl zaměstnavatel **vždy v pracovní smlouvě sjednat zkušební dobu** a případně využít i možnost pracovního poměru na dobu určitou,

protože během výběrového řízení lze uchazeče prozkoumat ve všech oblastech.

Zkušební doba

Účelem zkušební doby je poznání vzájemného očekávání, náplně práce i stran navzájem. V rámci této doby se mohou strany svobodně rozhodnout, zda v této spolupráci chtějí pokračovat i nadále, nebo ji ukončit.

Ve většině případů bývá zkušební doba součástí pracovní smlouvy, **nejedná se ale o zákonnou podmínku**, a tak ji lze sjednat i v jiné zvláštní podobě.

Ujednání o zkušební době musí být vždy v **písemné formě**. Pokud tato podmínka není splněna, je toto ujednání neplatné. Aby bylo ujednání o zkušební době platné, musí být dohoda uzavřena nejpozději v ten den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Je proto nutné dbát na to, aby pracovní smlouvy byly se zaměstnancem uzavřeny **nejpozději v den nástupu do práce**. Pokud je tímto dnem sobota, neděle nebo svátek, kdy zaměstnanec fakticky do práce nenastupuje, musí být pracovní smlouva uzavřena ještě před nástupem do práce, jinak bude ujednání o zkušební době neplatné a obě strany ztratí výhodu pro rychlé a snadné rozvázání pracovního poměru, pokud jim vzájemná spolupráce nebude vyhovovat.

Délka zkušební doby je stanovena zákonem, a to tak, že u řadových zaměstnanců může být maximálně **tříměsíční** a u vedoucích zaměstnanců (tj. zaměstnanec, který má alespoň jednoho podřízeného zaměstnance) nejdéle **šestiměsíční**. Nesmí však být ujednána delší, než je **polovina sjed-**

Pokud zaměstnanec po týdnu práce v novém zaměstnání onemocní a marodí po dobu jednoho týdne, zkušební doba se pak o pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti automaticky prodlouží.

nané doby trvání pracovního poměru. Pokud by tedy byl pracovní poměr sjednán pouze na dobu jednoho měsíce, může být zkušební doba u jakéhokoli zaměstnance nejdéle čtrnáctidenní.

Zkušební doba **nesmí být dodatečně prodlužována.** Jestli je tedy od počátku ujednána na dobu například dvou měsíců, nemůže být dodatečně prodloužena na měsíce tři. Výjimku tvoří celodenní překážky v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele a celodenní dovolená, o které se pak zkušební doba prodlužuje automaticky. Zaměstnanec například po týdnu práce v novém zaměstnání onemocní a marodí po dobu jednoho týdne. Zkušební doba se pak o pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti automaticky prodlouží, takže neskončí v původně sjednaný den, ale nadále pokračuje podle délky předchozí překážky v práci.

Zkušební dobu by měl zaměstnavatel v maximální míře využít, a to i fakticky. Během zkušební doby je dobré nového zaměstnance více pozorovat, zjišťovat si na něj **zpětnou vazbu z různých zdrojů**, poskytnout mu oporu nějakého zkušenějšího zaměstnance a snažit se získat i zpětnou vazbu od samotného zaměstnance, aby zaměstnavatel na konci zkušební doby věděl, jestli obě strany mají zájem o trvání jejich vzájemné spolupráce.

Pokud zde tento zájem není, je zrušení pracovního poměru ve zkušební době poměrně jednoduché, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Oba mohou pracovní poměr v této době zrušit z jakéhokoliv důvodu (důvod ale nesmí být diskri-



minační – např. důvodem bude pouze těhotenství nové zaměstnankyně), dokonce i **bez uvedení důvodu.** Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení druhé straně, pokud v něm není uveden pozdější den.

Zrušení pracovního poměru je omezeno pouze třemi podmínkami:

- pracovní poměr musí být zrušen **v době, kdy zkušební doba trvá** (písemný dokument tedy musí být druhé straně doručen během zkušební doby),
- musí být **vždy zachována písemná forma zrušení**, jinak se k němu vůbec nepřihlíží a není nutné zrušení napadnout u soudu (tj. pracovní poměr bez dalšího nadále trvá),
- **omezení na straně zaměstnavatele**, který zaměstnanci nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době během prvních čtrnácti kalendářních dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti či karantény, a to proto, aby zaměstnanec nepřišel v této době

o náhradu mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet. Pokud je pracovní poměr zaměstnance zrušen během této doby, je zrušení neplatné a zaměstnanec musí zaměstnavateli tuto skutečnost písemně oznámit a trvat na tom, aby ho dále zaměstnával. Zaměstnanec dále musí neplatnost zrušení pracovního poměru napadnout žalobou u soudu, a to ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit na základě tohoto zrušení (tj. pokud měl pracovní poměr skončit dne 30. 4. 2023, musí být žaloba již u soudu nejpozději dne 30. 6. 2023). Pokud zaměstnanec žalobu ve stanovené lhůtě nepodá, jeho pracovní poměr skončí, i když způsob zrušení byl v rozporu se zákoníkem práce. Jestliže je však zaměstnanec v pracovní neschopnosti déle než čtrnáct dní, pak už zaměstnavatel není nijak omezen a může zaměstnanci zrušení ve zkušební době doručit, i když je nemocný.

Ze zákazu řetězení upraveného v zákoníku práce existují výjimky:

- vážné provozní důvody** na straně zaměstnavatele; nebo
- zvláštní povaha práce zaměstnance**, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby uzavřel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu neurčitou. Za tímto účelem musí být uzavřena písemná dohoda s odborovou organizací, která může být nahrazena vnitřním předpisem zaměstnavatele, pokud u něj nepůsobí odbory.

Pracovní poměr na dobu určitou

Pokud pro otestování zaměstnance délka zkušební doby nepostačuje, je možné využít ještě další možnosti v podobě pracovního poměru na dobu určitou. V praxi se tato možnost nejčastěji využívá u prvního pracovního poměru, a pokud je zaměstnavatel se zaměstnancem spokojen a zaměstnanec

NEDODRŽENÍ PRAVIDEL PRO OMEZENÍ ŘETĚZENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

V případě, že nebudou dodržena pravidla pro omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, může dojít k jeho přeměně na dobu neurčitou, ale musí být splněny **následující podmínky**:

- zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a
- podle Nejvyššího soudu musí být dále zaměstnavatelem nebo zaměstnancem podána žaloba ohledně (ne)splnění podmínek pro pracovní poměr na dobu určitou, a to do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. V případě, že soud potvrdí, že tyto podmínky splněny nebyly, dojde k přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou. Podle Ústavního soudu stačí splnění pouze první podmínky, a pokud se zaměstnavatel nebrání výše uvedenou žalobou, dojde ke změně na pracovní poměr na dobu neurčitou. Vzhledem k těmto rozporům v judikatuře je pro obě strany jistější raději podat příslušnou žalobu.

má zájem na prodloužení pracovního poměru, přechází se na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Doba určitá musí být se zaměstnancem **výslovně sjednána**, a to nejčastěji přímo v pracovní smlouvě.

V případě uzavření smlouvy na dobu určitou platí pravidlo „třikrát a dost“. Minimální délka pracovního poměru na dobu určitou není omezena a maximální délka jednoho pracovního poměru může činit **až tři roky**. Celkem tedy pracovní poměr na dobu určitou může trvat **až devět let** (na základě jeho prodloužení nebo opakování), což se v praxi ale nevyužívá. Pokud uplyne od posledního pracovního poměru na dobu určitou doba tří let, tak se k poslednímu pracovnímu poměru na dobu určitou již nepřihlíží a může dojít opět k řetězení pracovních poměrů na dobu určitou podle uvedených pravidel.

Pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím doby (pokud není dříve rozváznán jinými způsoby upravenými zákoníkem práce, např. výpovědí) a není nutné před tím zaměstnance na toto skončení předběžně upozorňovat (ledaže byl zaměstnanec přijat na dobu trvání určitých prací, kdy není z ujednání zřejmé, kdy přesně dané práce skončí). Je samozřejmě vhodné

se zaměstnancem předběžně projednat možnosti dalšího zaměstnávání, ale načasování takového jednání je vhodné promyslet ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, aby v případě nepokračování pracovního poměru daný zaměstnanec nepůsobil ve zbývající době zaměstnavateli další problémy (např. rezignace na kvalitní výkon práce, ignorace pokynů zaměstnavatele). Při skončení pracovního poměru musí zaměstnavatel dohlédnout na to, aby zaměstnanec skutečně skončil poslední den trvání tohoto pracovního poměru. Pokud by totiž zaměstnanec po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru s vědomím jeho nadřazeného pokračoval ve výkonu práce,

pracovní poměr by se automaticky změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Péče o zaměstnance

Velmi důležitým faktorem pro udržení spokojenosti u zaměstnanců a předcházení problémům na pracovišti je náležitý **zájem o zaměstnance**, který nespočívá jen v rutinním plnění povinností zaměstnavatele, kterých je samozřejmě více než dost, ale také ve vyznávání a praktikování základních lidských hodnot na pracovišti.

Zaměstnavatel by se měl snažit vytvářet a udržovat příjemné pracovní prostředí a přátelskou atmosféru na jedné straně, ale zároveň uplatňovat **přirozenou autoritu s důrazem na „fair play“**.

Mezi nástroje k dosažení tohoto cíle patří zejména transparentní komunikace, pravidelné hodnocení zaměstnanců, spravedlivé odměňování, zájem na rozvoji zaměstnanců, oceňování jejich vlastní iniciativy a poskytování atraktivních benefitů.

V příštím čísle se budeme věnovat řešení vzniklých problémů, zejména se zaměříme na **problematiku výtek** a správného postupu při rozvázání pracovního poměru s problematickým zaměstnancem. ●●●

*Mgr. Klára Valentová
Autorka je advokátkou
se specializací na pracovní právo
a ochranu osobních údajů*



Další změny slev na pojistném zaměstnanců na zkrácený úvazek

Teprve od února platí zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který zavedl **5% slevu na pojistném u zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek**. Tři měsíce od účinnosti zákona je nyní na obzoru jeho novela. Co všechno má změnit?

Zákon č. 216/2022 Sb., který nabyl účinnosti 1. 2. tohoto roku, byl přijímán ve stavu legislativní nouze, a připomínkové řízení k němu tak trvalo jen tři dny. Není proto divu, že je **v tomto zákoně celá řada chyb**. Ty má chystaná novela nyní opravit. V drtivé většině případů však půjde spíše o technické opravy. Novelou se mají do zákona výslovně zakotvit postupy, které v zavedené praxi většinou již fungují. Právní úprava se tak pouze zpřesňuje a odstraňuje se z ní některé mezery a nejasnosti způsobené zrychleným legislativním procesem.

Stručný přehled chystaných změn

- Úprava věkových kategorií.
- Zaměstnanec se podle novely považuje za **osobu starší 55 let již v den svých 55. narozenin**. (Zákon v současnosti žádné výkladové ustanovení ohledně věku neuvádí.)
- **Sleva na studenta má být podmíněna tím, že je student mladší 26 let**. (Tato podmínka ze zákona vypadla. Aktuálně je tak za splnění ostatních podmínek teoreticky možné uplatnit slevu na studenta bez věkového omezení.)
- **Výjimka z limitu 138 hodin vykonávané práce v měsíci pro zaměstnance mladší 21 let**. (Jedná se o nápravu aktuálního rozporu mezi právní úpravou v tomto zákoně a v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení. V praxi však ČSSZ již nyní splnění dané podmínky nevyžaduje.)
- Doplnění chybějící úpravy **postupu při uplatnění slevy na pojistném v případě, kdy zaměstnání skončilo v průběhu měsíce**.
- Ujasnění **způsobu zaokrouhlování** a zpřesnění některých pojmů v situaci, kdy zaměstnavatel v konkrétním měsíci **nemůže uplatnit slevu na pojistném**.

Chystaná novela by měla **nabýt účinnosti již v polovině tohoto roku**. V plánu je její spojení se zavedením slevy na pojistném pro pracující důchodce, kterou Ministerstvo práce a sociálních věcí v současnosti rovněž připravuje.

