



moderní HR manager

ČÍSLO 23 | ČERVENEC 2023 | 4. ROČNÍK

Seriál o novele ZP: Co říká zákon o sladování pracovního a rodinného života?

Věděli jste, že existuje směrnice EU, která se zabývá rovnováhou mezi pracovním a rodinným životem? Jak se její ustanovení promítnou do novely zákoníku práce? Co musí být nově uvedeno v žádosti o čerpání rodičovské dovolené? A jaký postup máte zvolit v případě, kdy vás zaměstnanec pečující o dítě požádá o kratší pracovní dobu?

Podle současného znění § 196 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci rodičovskou dovolenou, pokud o ni požádají. Zaměstnanci jsou oprávněni čerpat rodičovskou dovolenou v takovém rozsahu, o jaký požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Zákon **neupravuje formu ani obsah žádosti** o čerpání rodičovské dovolené. V zájmu vlastní právní jistoty by zaměstnanci měli zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené žádat prokazatelně. Často se tak ovšem neděje a lze se setkat s případy, kdy zaměstnankyně po

skončení mateřské dovolené ani výslovně nepožádala o čerpání rodičovské dovolené, a tak zaměstnavateli nezbyvá než z okolností dovozovat, že rodičovskou dovolenou čerpá, a odha-

Žádost o čerpání rodičovské dovolené bude třeba podat alespoň 30 dnů před nástupem.

doovat, kdy se vrátí zpět do práce. Takový stav je ovšem pro obě strany **na-prosto nevhodný**.

Novela doplní do § 196 zákoníku práce nový druhý odstavec. V něm bude v první řadě uvedeno, že žádost

o čerpání rodičovské dovolené má zaměstnanec podat **alespoň 30 dnů před nástupem** na rodičovskou dovolenou, ledaže by mu v tom bránily vážné důvody. Žádost o čerpání rodičovské dovolené musí být podle nové úpravy písemná.

V žádosti bude muset být nově uvedena také doba čerpání rodičovské dovolené, o kterou zaměstnanec žádá. Cílem této změny

je **posílení právní jistoty** obou smluvních stran. Mělo by být jasné, jak dlouho chce zaměstnanec na rodičovské dovolené být a na jak dlouhou dobu jeho nepřítomnosti se tedy zaměstnavatel má připravit. V zákoně bude také

výslovně uvedeno, že žádost o čerpání rodičovské dovolené lze podávat i opakovaně.

Žádost o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby

Už podle současné úpravy obsažené v § 241 zákoníku práce může těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanec pečující o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby, požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel je **povinen takové žádosti vyhovět**, ledaže by tomu bránily vážné provozní důvody. Znamená to, že zaměstnavatel nemusí takovéto žádosti vždy automaticky vyhovět. Jestliže se ale rozhodne žádost odmítnout, musí být připraven prokázat, jaké vážné provozní důvody mu v tom brání.

Novelou bude k tomuto pravidlu doplněno, že zaměstnavatel musí zaměstnanci případně odmítnutí žádosti **písemně odůvodnit**. Z povahy věci lze dovést, že toto odůvodnění bude muset obsahovat konkretizaci vážných provozních důvodů, pro které nebylo možné žádosti vyhovět. Je namístě upozornit, že existence vážných provozních důvodů může být v případě vzniku sporu **přezkoumatelná ze strany soudu**. Pokud by zaměstnava-

UPOZORNĚNÍ

30denní lhůtu pro podání žádosti o čerpání rodičovské dovolené nelze vnímat tak, že pokud ji zaměstnankyně nebo zaměstnanec nedodrží, může zaměstnavatel jejich žádost odmítnout. Na rodičovskou dovolenou má zaměstnanec v každém případě právo. Stanovená lhůta má spíše pořádkový charakter a měla by zaměstnance vést k tomu, aby si uvědomovali, že čerpání rodičovské dovolené představuje určitý zásah do organizace práce a jejího personálního zabezpečení. Proto je správné, aby zaměstnanci, je-li to s ohledem na jejich osobní a rodinné poměry možné, nepřekvapovali své zaměstnavatele žádostmi o čerpání rodičovské dovolené na poslední chvíli a nezpůsobovali jim tím zbytečné komplikace.

DOPORUČENÍ

Z pohledu zaměstnanců lze rozhodně doporučit, aby využili možnosti podat žádost o čerpání rodičovské dovolené opakovaně. Lze zcela pochopit, že pokud například zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené žádá o čerpání rodičovské dovolené, nedokáže přesně odhadnout, jak budou ekonomické i další poměry v její rodině vypadat za rok či dva. Často se lze setkat s případy, kdy zaměstnankyně požádala o čerpání rodičovské dovolené do tří let věku dítěte a následně žádá zaměstnavatele, aby jí umožnil dřívější návrat do práce. Pro zaměstnavatele je ovšem někdy obtížné takové žádosti vyhovět, pokud přijal opatření vycházející z toho, že zaměstnankyně bude na rodičovské dovolené po celou dobu, o niž požádala.

Pro obě strany bude vhodnější, pokud zaměstnankyně požádá zaměstnavatele třeba jen o jeden rok rodičovské dovolené s tím, že až se bude konec této doby blížit, včas zaměstnavatele informuje, zda se vrátí do práce, nebo zda si (opakovaně) požádá ještě o další dobu čerpání rodičovské dovolené.

telovo zdůvodnění nebylo dostatečně přesvědčivé, mohlo by dojít i k tomu, že soud označí odmítnutí žádosti za neoprávněné.

Žádal-li zaměstnanec o kratší pracovní dobu (tzv. kratší úvazek), což je v uvedených případech nejčastější, a zaměstnavatel jeho žádosti vyhověl, uzavřou spolu dohodu o kratší pracovní době podle § 80 zákoníku práce. Novelou bude do tohoto ustanovení doplněno, že dohoda o kratší pracovní době **vyžaduje písemnou formu**.

Zaměstnanci v uvedených případech nemusí zaměstnavatele žádat pouze o kratší pracovní dobu. Mohou mít zájem i o jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Taková úprava může spočívat především v rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec může **požádat například o individuální úpravu rozvrhu** (pozdější nebo dřívější začátek a konec směn), rozvrhování práce pouze v ranních směnách a podobně. Opět pak bude platit, že zaměstnavatel má povinnost takové žádosti vyho-





vět, ledaže tomu brání vážné provozní důvody.

Žádost o obnovení původního stavu

Podle nového § 241 odst. 3 zákoníku práce bude platit, že pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu bylo vyhověno, písemně požádá zaměstnavatele o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, **je povinen to písemně odůvodnit**.

DOPORUČENÍ

Smluvní strany by měly v písemné dohodě, kterou na základě zaměstnancovy žádosti uzavírají, uvést nejen to, že se dohodly na kratší pracovní době, nýbrž i konkretizovat, na jakou dobu byla kratší pracovní doba sjednána.

Má-li například zaměstnanec zájem na tom, aby mu zaměstnavatel umožnil pracovat v rozsahu kratší pracovní doby jen od poloviny března (kdy mu končí rodičovská dovolená) do začátku září (kdy dítě začne navštěvovat mateřskou školu), měl by výslovně uvést, že žádá o kratší pracovní dobu například v rozsahu 20 hodin týdně (tzv. poloviční úvazek) na dobu do 31. 8. V dohodě by potom právě toto mělo být sjednáno, případně ještě s doplněním, že od 1. 9. se obnovuje předchozí stav a zaměstnanec bude dále vykonávat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (na plný úvazek).

Nové pravidlo reaguje na případy, kdy se chce například zaměstnanec po určité době, kdy mu zaměstnavatel umožnil pracovat na kratší pracovní dobu, opět vrátit k výkonu práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (tzv. na plný úvazek). Je ovšem třeba upozornit na to, že případné rozhodnutí zaměstnavatele, že této žádosti nevyhoví, **není vázáno na vážné provozní důvody**. Zaměstnavateli bude pouze uložena povinnost odmítnutí žádosti odůvodnit, ovšem nebude specifikováno, v čem by takové odůvodnění mělo spočívat. Proto také uvedené

důvody nebudou přezkoumatelné soudem, zaměstnanec se tedy nebude moci domáhat, aby soud odmítnutí jeho žádosti posoudil jako protiprávní.

Žádost o práci na dálku

Podle nového § 241a zákoníku práce budou mít někteří zaměstnanci právo požádat zaměstnavatele o umožnění práce na dálku. Konkrétně půjde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni nebo zaměstnance pečující o dítě mladší devíti let nebo zaměstnance, jenž převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné osoby. Žádost bude muset být písemná.

Zaměstnavatelé by se v rámci snahy o umožnění lepšího sladění pracovního a rodinného života svých zaměstnanců **měli snažit těmto žádostem vyhovět**. Nová úprava jim ovšem neuloží tvrdou povinnost žádosti o práci na dálku vyhovět ani povinnost podložit případné odmítnutí žádosti vážnými provozními důvody. Zákon stanoví pouze tolik, že zaměstnavatel musí rozhodnutí o tom, že žádosti zaměstnance o práci na dálku nevyhoví, písemně odůvodnit. Stejně jako u žádosti podle § 241 odst. 3 zákoníku práce ale nebude stanoveno, v čem by takové odůvodnění mělo spočívat. Lze konstatovat, že zaměstnavatel může odmítnutí žádosti o práci na dálku zdůvodnit jakýmkoli způsobem.

Samozřejmě lze doporučit, aby se zaměstnavatelé i tak spíše snažili hledat cesty k tomu, aby zaměstnancům vykonávajícím práci, jejíž povaha uplatnění práce na dálku nevylučuje, možnost pracovat tímto způsobem **alespoň v určitém rozsahu umožnili**. Rozhodně ovšem nelze potvrdit, že by novela zákoníku práce některým skupinám zaměstnanců zakládala možnost se proti vůli zaměstnavatele domáhat práce na dálku.



JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.,
odborník na pracovní právo

Skrytá rizika zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době se může zdát jako bezproblémový způsob, jak skončit pracovní poměr. Opak je ale pravdou. Jaké potíže mohou nastat, doručujete-li zrušení pracovního poměru poštou? Platí ve zkušební době ochranná doba? A jak máte správně spočítat, kdy zaměstnanci zkušební doba skončí?

Sérii článků na témata spojená s rozvázáním pracovního poměru se zaměstnancem zakončíme speciálním případem, a to zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Ačkoli se může zdát, že jde o nejjednodušší způsob rozvázání pracovního poměru, ne vždy tomu tak je. I tento postup totiž může nést svá úskalí a vytvářet nejisté a nejednoznačné situace.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je upraveno v ustanovení § 66 zákoníku práce v pouhých několika větách. Zkušební dobu uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem zejména z důvodu ověření, že konkrétní pracovní vztah (případně konkrétní práce, její náplň či například platové ohodnocení) odpovídá představám a požadavkům dané strany pracovního vztahu. Tuto lze sjednat jen písemně, na omezený čas, a to maximálně tři nebo šest (jedná-li se o vedoucího zaměstnance) po sobě jdoucích měsících. Sjednaná zkušební doba také nesmí být delší než polovina sjednané doby pracovního poměru a **nesmí být dodatečně prodloužována**. Naopak musí být sjednána nejpozději v den nástupu do práce nebo jmenování na pracovní místo.

Pokud strany pracovního vztahu zjistí, že jim uzavřený vztah nevyhovuje, mají možnost ho jednoduchým způsobem zrušit. Učinit tak může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a to s uvedením jakéhokoli dů-

vodu nebo i **bez uvedení důvodu**. Stejně jako při sjednání zkušební doby je i při zrušení pracovního poměru ve zkušební době třeba tento krok učinit písemně. Zrušení ústní formou by nevyvolávalo požadované účinky, a mohlo by tak v budoucnu způsobit nesrovnalosti ohledně trvání pracovního vztahu. V krajním důsledku by například mohlo vést až k povinnosti zaměstnavatele nahradit mzdu zaměstnanci z důvodu jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Důležité je doručování

Jsou-li dodrženy všechny formální náležitosti, skončí pracovní poměr dnem doručení zrušení, případně později v den, který je v doručeném zrušení uveden. Určit den pozdější nedoporučujeme v případě zrušení zasílaných prostřednictvím poštovní zásilky, kdy **okamžik doručení nelze garantovat**. K doručení tak může dojít později než

v den, který je v zaslaném zrušení určen. Opět tak hrozí vznik nejistoty, ke kterému dni pracovní poměr skutečně končí.

Nepříjemná situace může nastat také v případě, že mezi dobou od doručení zrušení a dnem zrušení pracovního poměru, který je v doručeném zrušení určen, své právo využije i druhá strana pracovního vztahu. Zaměstnavateli se tak například může stát, že o zaměstnance přijde **mnohem dříve, než prvotně předpokládal**.

Ani při doručování zrušení pracovního poměru ve zkušební době tedy věc není tak jednoduchá. U zkušební doby se nadto jedná o dobu, nikoli lhůtu. V takovém případě musí být zrušení pracovního poměru doručeno druhé straně ještě během zkušební doby. Nestáčí tedy listinu odeslat, ale tato musí být druhé straně pracovního vztahu během zkušební doby i doručena. Proto je třeba znát **přesné datum**,

NEZAPOMEŇTE NA SPRÁVNOU TERMINOLOGII

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jedním ze způsobů jeho rozvázání a skončení. K tomu může dále dojít dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, uplynutím sjednané doby pracovního poměru, smrtí zaměstnance a u cizinců i dalšími způsoby. Nezřídka se setkáváme s formulací „výpověď ve zkušební době“, která je zavádějící, jelikož spojuje dva rozdílné způsoby rozvázání pracovního poměru, a může tak způsobit nejistotu ohledně jeho dalšího trvání. Samotná existence ujednání o zkušební době totiž nevyklučuje užití jiného způsobu rozvázání pracovního poměru. Může jít například o jeho okamžité zrušení z důvodu zvláště hrubého porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci či již výše zmíněnou výpověď.



kdy zkušební doba končí. Hodí se například vědět, že o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje. Toto datum si zaměstnavatel musí náležitě pohlídat. S tím, že se jedná o dobu a nikoli lhůtu, souvisí i další fakt: pokud zkušební doba připadá na sobotu nebo neděli, neprodlužuje se a nekončí v nejbližší následující pracovní den. Chce-li strana pracovněprávního vztahu využít možnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době, musí se pokusit zastihnout druhou stranu nejpozději v sobotu nebo neděli, na kterou konec doby připadá. S ohledem na doručování dále velmi doporučujeme využívat služby, se kterými je spojen doklad o odeslání a o doručení, jímž lze později řádně rozvázání pracovního poměru prokázat.

Kdy tedy pracovněprávní vztah končí?

Jako mnohé další, i tento způsob rozvázání pracovního poměru má svá

daná pravidla. I zde platí tzv. **ochranná doba** (být velmi omezeně), během níž zaměstnavatel nesmí tímto způsobem zrušit pracovní poměr se zaměstnancem. V době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (případně karantény) zaměstnance nesmí být zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručeno

Sjednaná zkušební doba nesmí být delší než polovina sjednané doby pracovního poměru.

no. Respektive může (nelze-li jinak), ovšem nevyvolá zákonem předvídaný následek dnem doručení, ale případně až uplynutím doby prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Opět se tedy strany pracovněprávního vztahu mohou dostat do nejistoty ohledně přesného dne zrušení pracovního poměru.

Pokud nelze zaručit okamžik doručení, je možné pro větší jistotu do písemného zrušení pracovního poměru ve zkušební době připojit formulaci:

„Bude-li toto zrušení doručeno v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, končí pracovní poměr ke dni ukončení tohoto režimu, respektive ke čtrnáctému dni trvání dočasné pracovní neschopnosti, pokud by tato trvala déle než 14 dnů.“ Jak již bylo uvedeno výše, vždy však záleží na okamžiku doručení zrušení zaměstnanci.

Je-li zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručeno přede dnem, kdy lékař rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, končí pracovní poměr

tímto dnem **nehledě na následnou pracovní neschopnost zaměstnance**. Pokud bylo zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručeno přede dnem, kdy lékař rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti, a je v něm navíc upraveno pozdější datum zrušení pracovního poměru připadající na dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, končí pracovní poměr k tomuto datu. Zde by trvání doby prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti také nehrálo roli.

KDY NELZE ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ POUŽÍT?

Situace je velmi jednoduchá zejména v případě, kdy zkušební doba mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vůbec nebyla sjednána. Takové právní jednání (zrušení pracovního poměru ve zkušební době) by nevyvolávalo žádné právní účinky. Tento způsob rozvázání pracovního poměru nelze použít ani po uplynutí zkušební doby, tím však nejsou vyloučeny jiné způsoby jeho rozvázání. Problémy mohou nastat též u neplatného či nicotného (k takovému jednání se nepřihlíží) sjednání zkušební doby. Neplatnost právního jednání však nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. V takovém případě by ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době mohlo dojít ze strany zaměstnance, nikoli však zaměstnavatele.

Neakceptovatelné důvody zrušení pracovního poměru

Již víme, že zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době lze z jakéhokoli důvodu či bez jeho uvedení. V této chvíli je třeba původní tvrzení opravit či spíše doplnit. Důvod, pro který je se zaměstnancem zrušen pracovní poměr ve zkušební době, **nesmí být zcela zjevně diskriminační**. Zaměstnavatel tak například nemůže zrušit pracovní poměr ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní v okamžiku, kdy se do-

zví, že má v úmyslu v brzké době nastoupit na mateřskou a později rodičovskou dovolenou.

Porušení zákazu diskriminace by mělo za následek nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale

Přesné datum skončení zkušební doby si zaměstnavatel musí náležitě pohlídat.

i možnost domáhat se ochrany před diskriminací podle § 10 diskriminačního zákona (srov. rozsudek Nejvyššího

soudu ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020). Zaměstnavatel tak může s těhotnou zaměstnankyní zrušit pracovní poměr ve zkušební době pouze z důvodu, který nesouvisí s jejím těhotenstvím. Může se zdát, že v případě neuvedení důvodu pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je důkazní situace zaměstnance (zde těhotné zaměstnankyně) ztížena. V takové situaci však soud zkoumá i okolnosti a časovou návaznost jednotlivých skutečností. **Diskriminační podtext** je tak možné pouze dovodit z podezřelých okolností a zjevné příčinné souvislosti mezi zjištěním dané informace a rozvázáním pracovního poměru, pokud zaměstnavatel neuvede jiný akceptovatelný důvod pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Jak řešit odchod ihned po nástupu?

Není zcela vyloučenou situací, že si zaměstnanec výkon práce u zaměstnavatele rozmyslí v tentýž den, kdy nastoupil. Tehdy je opravdu **nejjednodušším způsobem** doručit zaměstnavateli zrušení pracovního poměru ve zkušební době (pokud byla platně sjednána). Nebude-li tak učiněno, mohou být samozřejmě užity jiné způsoby rozvázání pracovního poměru. Kdyby však zaměstnanec nedoručil do práce a pracovněprávní vztah stále trval, vystavuje se tím hrozbě odpovědnosti za škodu vůči zaměstnavateli. Stejně tak zaměstnavatel nepřidělující zaměstnanci práci by byl povinen po dobu platně uzavřeného pracovněprávního vztahu k náhradě mzdy zaměstnanci. Je-li tak dána tato možnost, nic nebrání využít její rozsáhlé flexibility a ukončit pracovní poměr co nejdříve, jestliže na jeho existenci dále není zájem.



Mgr. Michaela Konečná,
Advokátní kancelář Škára & Partners
www.akskara.cz



Práce na zkoušku: Zakázaná praktika, nebo tolerovaná praxe?

Víte, co se skrývá pod pojmem faktický pracovní poměr? Může pro vás zaměstnanec vykonávat práci nejprve na zkoušku, než se rozhodnete uzavřít s ním řádnou pracovní smlouvu? A je takový postup po právní stránce v pořádku, nebo se již ocitáte za hranicí zákona?

Ačkoli se může na první pohled zdát, že výkon práce bez uzavřené písemné pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je reliktdob dávno minulých, stále se tento fenomén v různých odvětvích více či méně častěji objevuje.

V praxi má faktický pracovní poměr většinou podobu práce na zkoušku, kdy se uchazeč o zaměstnání musí svému zaměstnavateli nejdříve **bez nároku na odměnu** „předvést“, aby mohl zaměstnavatel posoudit, zda s takovým uchazečem uzavřít pracovní smlouvu. Jindy se jedná o situace, kdy zaměstnanec absoluuje u zaměstnavatele typicky **bezplatnou stáž** či pro něho vykonává jiné neformálně ujednané práce.

Takový výkon práce, tedy výkon práce bez řádné písemné pracovní smlouvy, je však **v rozporu se zákoníkem práce** a dalšími pracovní právními předpisy. Ačkoli se ovšem jedná o výkon práce zakázaný, může být zaměstnavatel překvapen tím, že i v takovém případě mohou zaměstnanci pracujícím „bez smlouvy“ vzniknout vůči zaměstnavateli **oprávněné pracovní právní nároky**, jako by byla smlouva standardně uzavřena.

Cílem tohoto článku je seznámit čtenáře s právním pojmem „faktického pracovního poměru“ a popsat, jaké má neuzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných

mimo pracovní poměr důsledky pro účastníky pracovní právních vztahů.

Faktický pracovní poměr

Podle § 5 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovní právním vztahu (není-li upravena zvláštními právními předpisy). Základními pracovní právními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztah založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní smlouva musí být **uzavřena písemně** (viz § 34 odst. 2 zákoníku práce). Stejně tak musejí být uzavřeny písemně i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz § 77 odst. 1 zákoníku v práci). Pokud pracovní smlouva nebo dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr nebyly uzavřeny v písemné formě, ale zaměstnanec již pro zaměstnavatele

ká osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoli mezi nimi nevznikl platný pracovní právní vztah (nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr). Nejedná se o pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právně neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovní právními předpisy.“ (viz nálezu Ústavního soudu ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17)

Jinými slovy, faktický pracovní poměr je takový vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v rámci něhož mezi nimi není uzavřena pracovní smlouva ani dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr a zároveň zaměstnanec koná pro zaměstnavatele s jeho vědomím a podle jeho pokynů **závislou práci**.

Podstatným znakem faktického pracovního poměru je skutečnost, že zaměstnanec koná práci **s vědomím zaměstnavatele**. Naplnění předpokladu vzniku tzv. faktického pracovního poměru spočívajícího ve výkonu práce „s vědomím zaměstnavatele“ nelze spojovat jen se samotnou vědomostí zaměstnavatele, která představuje objektivní stav, jenž odráží, že se zaměstnavateli dostalo informace o určité skutečnosti (o tom, že fyzická osoba, se kterou neuzavřel

Pracovní právní nároky mohou zaměstnanci vzniknout i tehdy, pracuje-li pro zaměstnavatele bez smlouvy.

zahájil výkon práce, nebude se zaměstnavatel moci této neplatnosti dovolat (viz § 20 zákoníku práce).

Vymezení tzv. faktického pracovního poměru nenalezneme v zákoníku práce, ale je třeba nahlédnout do **významných soudních rozhodnutí** (judikatury). Ta vymezují faktický pracovní poměr jako stav, kdy: „Fyzic-

platnou pracovní smlouvu, popřípadě dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, pro něj vykonává práci). K naplnění tohoto předpokladu faktického pracovního poměru je totiž navíc vyžadováno, aby byl zaměstnavatel s touto informací (vědomostí) srozuměn, tedy aby s ní souhlasil.

Projevem tohoto souhlasu zpravidla bude, že zaměstnavatel umožní fyzické osobě vstup na pracoviště, kde mu přidělí práci, k jejímuž výkonu mu poskytne pracovní prostředky a uděluje pokyny. Není přitom nezbytné, aby práce byla konána přímo **s vědomím zaměstnavatele**, který je fyzickou osobou, nebo s vědomím statutárního orgánu zaměstnavatele, který je právnickou osobou. Stačí, je-li práce konána i jen s vědomím vedoucího zaměstnance, jenž je na daném pracovišti oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné po-

kyny, nebo **s vědomím jiné fyzické osoby**, jež není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci.

Závěr o tom, zda fyzická osoba konala pro zaměstnavatele práci s jeho vědomím, se bude v každém jednotlivém případě odvíjet od skut-

Faktický pracovní poměr je pouze „nouzovým režimem“ a poskytuje zaměstnancům alespoň minimální ochranu.

kových zjištění o konkrétních okolnostech, za nichž k výkonu práce došlo (jakým způsobem byl této fyzické osobě umožněn vstup na pracoviště, zda a kdo jí přidělil práci, udělil pracovní pokyny a poskytl pracovní prostředky nezbytné k výkonu práce, zda a jakým způsobem se zapojila do spolupráce s ostatními zaměstnanci nebo jinými fyzickými osobami pracujícími na pracovišti apod.). Povinnost tvrdit a prokazovat skutečnosti, z nichž vy-

plyvá, že práce byla vykonávaná s vědomím zaměstnavatele, má vždy žalobce, který nárok z tzv. faktického pracovního poměru uplatnil (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016).

Právní důsledky faktického pracovního poměru

Ačkoli k výkonu práce na základě faktického pracovního poměru dochází bez uzavření jakékoli pracovní smlouvy či dohody, nejedná se o vztah zcela neregulovaný. Soudy totiž konstatovaly, že ačkoli řádný pracovní poměr v případě faktického pracovního poměru platně nevznikl, je faktický pracovní poměr **vztahem pracovněprávním**, a řídí se proto (v určitém rozsahu) zákoníkem práce. Takovému zaměstnanci proto (s výjimkou případů, při nichž si neplatnost řádného pracovního poměru způsobil sám) náleží stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v platném pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu. Zaměstna-





nec v tzv. faktickém poměru má zejména právo na mzdu podle fakticky vykonané práce, právo na dovolenou, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, právo na náhradu škody, za niž odpovídá zaměstnavatel (včetně odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), povinnost nahradit škodu, kterou způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi a podobně (viz náleží Ústavního soudu ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17).

V případě faktického pracovního poměru se naopak nepoužijí pravidla týkající se skončení pracovního poměru, délky výpovědních dob a další (viz náleží Ústavního soudu ze dne 8. 3. 2016).

Zaměstnanci současně logicky **nemohou vzniknout nároky** z neplatně

ukončeného pracovního poměru, tedy zejména nárok zaměstnance na zaplacení náhrady mzdy nebo platu za dobu, kdy pro daného zaměstnavatele kvůli neplatnému ukončení pracovního poměru nepracoval.

Postihy za výkon práce ve faktickém pracovním poměru

I když se může zdát, že výkon práce ve faktickém pracovním poměru nemůže ničemu vadit či překážet, neboť se pro něj uplatní podobná pravidla jako pro řádný pracovní poměr, není tomu tak. Faktický pracovní poměr je pouze „**nouzovým režimem**“, který dovedla soudní judikatura a který poskytuje zaměstnancům alespoň minimální ochranu. Zaměstnanci naopak chybí jistota představovaná pracovní smlouvou

nebo jiným pracovněprávním dokumentem, o němž by mohl vůči zaměstnavateli své případné nároky opřít. Proto je uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr naprosto nezbytné.

Uzavření některého z těchto pracovněprávních dokumentů je nezbytné i tehdy, pokud zaměstnanec pracuje „na zkoušku“ nebo pokud vykonává stáž, a to za předpokladu, že v jejich rámci vykonává tzv. **závislou práci**. Závislou prací je práce, jež je prováděna ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně, přičemž 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 (§ 2 zákoníku práce). V obou případech musí tedy zaměstnanec dostat i náležitou mzdu nebo plat, což rovněž **není v praxi zcela obvyklé**.

V případě, že zaměstnavatel neuzavře se zaměstnancem pracovní

Lze tedy shrnout, že faktický pracovní poměr je pracovněprávním vztahem, a řídí se proto zákoníkem práce. Pokud si zaměstnanec nezpůsobil neplatnost pracovního poměru sám, náleží mu prakticky **stejná práva a povinnosti** jako zaměstnancům v pracovním poměru (typicky právo na mzdu, na dovolenou či na náhradu újmy způsobené pracovním úrazem apod.). Naopak se u faktického pracovního poměru neuplatní pravidla pro ukončení pracovního poměru, délky výpovědních dob a podobně.

smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti písemně, **dopouští se přestupku** podle § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za který je možné uložit pokutu až do výše 10 milionů Kč.

Pamatujte

Faktický pracovní poměr je takový vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v rámci něhož mezi nimi není uzavřena pracovní smlouva ani dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr a zároveň zaměstnanec koná pro zaměstnavatele s jeho

vědomím a podle jeho pokynů závislou práci.

Jedná se o pracovněprávní vztah, který se **řídí zákoníkem práce**. Pokud si zaměstnanec nezpůsobil neplatnost pracovního poměru sám, náleží mu prakticky stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v pracovním poměru (typicky právo na mzdu, na dovolenou či na náhradu újmy způsobené pracovním úrazem a další). Naopak se u faktického pracovního poměru neuplatní pravidla pro ukončení pracovního poměru, délky výpovědních dob a podobně.

Jakmile proto dochází mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k výkonu tzv. závislé práce, vzniká zaměstnavateli **povinnost uzavřít písemnou pracovní smlouvu** nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Porušením této povinnosti se zaměstnavatel dopouští přestupku, za který mu může být uložena pokuta až do výše 10 milionů Kč.



JUDr. Martin Horvát, LL.M.
advokátní koncipient

Přichází čas dovolených. Kdy si může její čerpání určit sám zaměstnanec?

Je tu období letních prázdnin, tedy čas, ve kterém **nejvíce zaměstnanců čerpá dovolenou**. Víte, za jakých okolností si může čerpání dovolené určit sám zaměstnanec, **aniž by k tomu potřeboval souhlas zaměstnavatele**? A jaká další pravidla předepisuje pro čerpání dovolené zákoník práce?

Pozor na dovolenou z minulého roku

Za běžných okolností určuje zaměstnanci čerpání dovolené vždy zaměstnavatel. Toto obecné pravidlo má však v zákoníku práce **jednu výjimku**. Pokud ji vztáhneme na konkrétní příklad, platí, že neurčil-li zaměstnavatel zaměstnanci čerpání dovolené za rok 2022 **nejpozději do 30. června 2023**, může si zaměstnanec podle ustanovení **§ 218 odst. 4 zákoníku práce**, určit čerpání takové dovolené sám, aniž by k tomu potřeboval zaměstnavatelův souhlas. Zaměstnanec má pouze povinnost čerpání této dovolené zaměstnavateli písemně oznámit **minimálně 14 dnů předem**, nedohodně-li se se zaměstnavatelem na jiné době.

Toto zákonné pravidlo se aplikuje vždy, není-li čerpání dovolené zaměstnavatelem určeno v roce, za který dovolená náleží, ani v první polovině roku následujícího (tj. vždy nejpozději do 30. června).

