

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K problematickým aspektům zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 1 zákoníku práce)

Zaměstnavatel nesmí ve smyslu ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 [1] do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance. [2]

Účelem této úpravy je, aby se zaměstnavatel nemohl vyhnout poskytování náhrady mzdy nebo jiného příjmu zaměstnanci za prvních čtrnáct dnů (čili za první až čtrnáctý den) resp. za prvních dvacet jedna (čili za první až jedenadvacátý den) karantény nebo za prvních čtrnáct dnů (čili za čtvrtý až čtrnáctý den) resp. za prvních dvacet jedna (čili za čtvrtý až jedenadvacátý den) dočasné pracovní neschopnosti tím, že by s ním zrušil pracovní poměr ve zkušební době. [3] Od 15. (22.) kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény, pokud trvají, je již zaměstnanec hmotně zabezpečen nemocenským, které mu při splnění stanovených podmínek poskytne příslušná správa sociálního zabezpečení. [4]

Jestliže zaměstnavatel projeví vůli zrušit pracovní poměr ve zkušební době, učiní a doručí příslušný právní úkon - oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době - zaměstnanci v situaci, kdy se nenachází v prvních 14 (21) kalendářních dnech (dočasné) pracovní neschopnosti nebo karantény, jsou-li jinak splněny další podmínky stanovené zákoníkem práce, nedochází k porušení zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době a pracovní poměr platně skončí, i když zaměstnanec případně následně ještě za trvání (před skončením) pracovního poměru bude uznán zpětně práce neschopným nebo mu bude uloženo karanténní opatření. Mám však za to, že i tehdy, pokud zaměstnavatel přistoupí ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době a doručí oznámení o zrušení pracovního poměru zaměstnanci v době prvních 14 (21) kalendářních dnů jeho pracovní neschopnosti nebo karantény, je rozvázání pracovního poměru za určitých okolností platné resp. soud by jej v případném sporu, v němž by se zaměstnanec domáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neshledal (resp. neměl shledat) neplatným.

Příklady a jejich řešení

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bude sjednána zkušební doba na 3 měsíce počínaje dnem 2. 1. 2012, přičemž zaměstnanec bude uznán práce neschopným na dobu od 9. 2. 2012 do 4. 4. 2012.

- Jestliže zaměstnavatel doručí zaměstnanci oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době 8. 2. 2012 s tím, že pracovní poměr končí (má skončit) 10. 2. 2012, jde o platné rozvázání pracovního poměru, který skončí 10. 2. 2012, přestože se tak stane v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, neboť oznámení o zrušení

pracovního poměru bude doručeno zaměstnanci (ještě) před uznáním zaměstnance dočasně práce neschopným. Mám za to, že totéž bude platit, i kdyby byl zaměstnanec uznán práce neschopným dne 9. 2. 2012 zpětně již od (ke dni) 8. 2. 2012.

- Jestliže zaměstnavatel doručí zaměstnanci oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době dne 10. 2. 2012 s tím, že právní účinky tohoto právního úkonu nastanou (mají nastat), tedy „*pracovní poměr končí (má skončit) první den následující po skončení pracovní neschopnosti nebo 22. kalendářní den pracovní neschopnosti, podle toho, která z uvedených skutečností nastane dříve,*“ domnívám, že i v tomto případě zřejmě půjde o platné rozvázání pracovního poměru, který skončí 1. 3. 2012, neboť oznámení o zrušení pracovního poměru bude sice doručeno zaměstnanci v době prvních 21 kalendářních dnů jeho pracovní neschopnosti, avšak pracovní poměr neskončí v době prvních 21 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti.

Svůj názor v obou uvedených případech, zvláště pak v příkladě druhém, opírám m.j. o teleologický výklad ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce; zaměstnavatel zejména nejednal s úmyslem vyhnout se zrušením pracovního poměru povinnosti poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy (platu) v době prvních 21 kalendářních dnů jeho dočasné kalendářní neschopnosti. *Jiný přístup by v určitých situacích umožňoval zaměstnanci, aby účelovou pracovní neschopností - tzv. „hozením se marod“ - vyloučil resp. oddálil rozvázání pracovního poměru jeho zrušením zaměstnavatelem ve zkušební době.*

- Jestliže však zaměstnavatel doručil zaměstnanci oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době 14. 2. 2012 s tím, že pracovní poměr končí (má skončit) 16. 2. 2012, pak v tomto případě půjde jednoznačně o neplatné rozvázání pracovního poměru, neboť oznámení o zrušení pracovního poměru bude zaměstnanci doručeno v době prvních 21 kalendářních dnů jeho dočasné pracovní neschopnosti, a pracovní poměr tak má skončit dříve, než 22. kalendářní den dočasné pracovní neschopnosti.

Navazující pracovní neschopnosti

V praxi může dojít také k tomu, že pracovní neschopnost zaměstnance bude trvat přesně 14 (21) kalendářních dnů, skončí tedy 14. resp. 21. kalendářní den, avšak následující kalendářní den bude zaměstnanec opět uznán dočasně práce neschopným. I když fakticky půjde o novou dočasnou pracovní neschopnost, tato skutečnost nepovede k tomu, že by se doba, po kterou je zaměstnavateli zakázáno zrušit pracovní poměr ve zkušební době, počítala znovu. Navazující dočasná pracovní neschopnost bude ve smyslu ust. § 55 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění [5] považována za pokračování předcházející dočasné pracovní neschopnosti. To má dopad nejenom na otázku hmotného zabezpečení zaměstnance, tedy na poskytování náhrady mzdy nebo platu (po dobu druhé dočasné pracovní neschopnosti bude zaměstnanec dostávat už nikoli náhradu od zaměstnavatele, ale nemocenské od příslušné správy sociálního zabezpečení), ale též na omezení možnosti zaměstnavatele zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Jestliže by však pracovní neschopnosti na sebe bezprostředně nenavazovaly, znovu - i během další pracovní neschopnosti - by se uplatnil zákaz zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce. [6]

Richard W. Fetter

[1] Odliš však pro přesnost na straně jedné ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, a ust. čl. V bodu 1. zákona č. [347/2010](#) Sb. („v období od 1. ledna 2011 do...“) a na

straně druhé ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, a ust. čl. V bodu 1. přijatého (schváleného), ale v době sestavení příspěvku a jeho odevzdání redakci dosud ve Sbírce zákonů nevyhlášeného, zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (sněmovní tisk č. 315 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny): „v období od 1. ledna 2012 do...“.

[2] Uvedená problematika zákazu rozvázání pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele nebyla rozebrána ani v poměrně obsáhlém příspěvku Herdová, E., Gajdarus, J.: 57748. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době - je to opravdu tak snadné?, www.epravo.cz, 20. 8. 2009; >>> [zde](#), ani v nedávném příspěvku Fetter, R. W.: 78518. Zkušební doba a rozvázání pracovního poměru během ní - změny od 1. 1. 2012, 8. 12. 2011, www.epravo.cz; >>> [zde](#).

[3] Náhrada příjmu přísluší za prvé 3 dny karantény, nikoliv (ze zákona) za prvé 3 dny pracovní neschopnosti; náhradu za prvé 3 dny pracovní neschopnosti je možné dohodnout (a karenční dobu tak vyloučit) smluvně nebo stanovit vnitřním předpisem.

[4] Jestliže dočasná pracovní neschopnost vznikne nebo karanténa bude nařízena před 1. lednem 2014 a bude trvat ještě v roce 2014, délka doby 21 kalendářních dnů uvedená v ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, ve znění, v jakém bude zákoník práce účinný ke dni 31. prosince 2013, zůstane zachována - zákaz zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době tedy bude platit pro prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance i po 31. 12. 2013. Viz přechodné ust. čl. VI. písm. b) přijatého (schváleného), ale v době sestavení příspěvku a jeho odevzdání redakci dosud ve Sbírce zákonů nevyhlášeného, zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (sněmovní tisk č. 315 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny).

[5] Zákon č. [187/2006](#) Sb., v platném znění.

[6] Srovnej Bukovjan, P.: Znovu ke zkušební době, Práce a mzda č. 12/2009, Wolters Kluwer ČR a.s.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)