7. 2. 2012

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

Zkušební doba v širším kontextu změn zákoníku práce – část 2. (Zrušení pracovního poměru)

Podmínkou platného zrušení pracovního poměru ve zkušební době je samosebou předchozí platné sjednání zkušební doby a správné stanovení její délky, došlo-li k jejímu prodloužení o celodenní překážky v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, nebo celodenní dovolenou zaměstnance, jež jsme přiblížili v předchozí – 1. části příspěvku.

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou podle ust. § 66 odst. 1 věty první zákoníku práce zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel podle ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce nesmí 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 (karantény) zaměstnance. 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) pracovní neschopnosti tím, že by s ním zrušil pracovní poměr ve zkušební době. (*Náhrada příjmu přísluší za prvé 3 dny karantény, nikoliv (ze zákona) za prvé 3 dny dočasné pracovní neschopnosti; náhradu za prvé 3 dny pracovní neschopnosti je možné dohodnout (a karenční dobu tak vyloučit) smluvně nebo stanovit vnitřním předpisem*.) 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. (*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 větě 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*.)[2]

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

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla sjednána zkušební doba od 3. 1. 2011 do 31. 3. 2011, přičemž zaměstnanec byl uznán práce neschopným na dobu od 9. 2. 2011 do 4. 4. 2011.

- Jestliže zaměstnavatel doručil zaměstnanci oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době 8. 2. 2011 s tím, že pracovní poměr končí (má skončit) 10. 2. 2011, jde o platné rozvázání pracovního poměru, který skončil 10. 2. 2011, přestože se tak stalo v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, neboť oznámení o zrušení pracovního poměru bylo doručeno zaměstnanci (ještě) před uznáním zaměstnance dočasně práce neschopným. Mám za to, že totéž by platilo, i kdyby byl zaměstnanec uznán práce neschopným dne 9. 2. 2011 zpětně již od (ke dni) 8. 2. 2011. [3]
- Jestliže zaměstnavatel doručil zaměstnanci oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době dne 10. 2. 2011 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 šlo o platné rozvázání pracovního poměru, který skončil 2. 3. 2011, neboť oznámení o zrušení pracovního poměru bylo sice doručeno zaměstnanci v době prvních 21 kalendářních dnů jeho pracovní neschopnosti, avšak pracovní poměr neskončil 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.

- Jestliže však zaměstnavatel doručil zaměstnanci oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době 14. 2. 2011 s tím, že pracovní poměr končí (má skončit) 16. 2. 2011, pak v tomto případě jde jednoznačně o neplatné rozvázání pracovního poměru, neboť oznámení o zrušení pracovního poměru bylo zaměstnanci doručeno v době prvních 21 kalendářních dnů jeho dočasné pracovní neschopnosti a pracovní poměr měl skončit dříve, než 22. kalendářní den dočasné pracovní neschopnosti. Pracovní poměr proto neskončil a (nedošlo-li k jeho rozvázání jiným – platným způsobem) trval či trvá nadále, pokud se zaměstnanec předepsaným způsobem dovolal (ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011) neplatnosti rozvázání pracovního poměru (popř. ještě vznese námitku neplatnosti),[4] oznámil zaměstnavateli písemně bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával [5] a neplatnost zrušení pracovního poměru uplatnil řádně a včas u soudu žalobou (ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce). [6] [7] [8]

Jakkoliv jsou záměrně, zejména kvůli příkladu třetímu, uvedeny příklady z r. 2011, to, co je v nich po výkladové stránce uvedeno, pakliže je autorův přístup správný, platí i v r. 2012, [9] tedy podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012, neboť příslušná novela zákoníku práce v tomto ohledu nic významně nového nepřináší.[10]

Zrušení musí být písemné

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být podle ust. § 66 odst. 2 zákoníku práce

provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Podle dosavadního znění příslušného ustanovení zákoníku práce má (mělo) být oznámení o zrušení pracovního poměru doručeno druhému účastníku pracovního poměru zpravidla alespoň 3 dny předem – přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. S nedodržením písemné formy zrušovacího projevu nebyla spojena neplatnost tohoto právního úkonu, platné proto bylo (je) i ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době, učiněné do 31. 12. 2011. V praxi tak dosud bylo možné třeba i rozvázání pracovního poměru jeho zrušením ve zkušební době po telefonu, pokud např. zaměstnanec telefonicky oznámil (sdělil) ve zkušební době, že pracovní poměr ruší. Ani nedodržení uvedené třídenní lhůty nemělo vliv na skončení pracovního poměru; jednalo pouze o lhůtu pořádkovou. Ust. § 66 odst. 2 zákoníku práce, v dosavadním znění, účinném do 31. 12. 2011, bylo pouze doporučující normou, za nedodržení lhůty 3 dnů nebyla stanovena žádná sankce. Pokud se však smluvní strany v pracovní smlouvě (nebo jiné písemné dohodě) výslovně dohodly, že oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být doručeno druhé straně nejpozději 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit, došlo tím k ujednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době a její nedodržení způsobilo neplatnost zrušení (rozvázání) pracovního poměru. (Srovnej rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, spis. zn. 6 Cdo 11/94.)[11] Nově je ust. § 66 odst. 2 zákoníku práce normou kogentní.

Kdy pracovní poměr skončí

Podle nové úpravy tedy oznámení o zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak je neplatné (ačkoliv dovětek „jinak je neplatné“ není součástí ust. § 66 odst. 2 zákoníku práce) [12]a je účinné ke dni doručení druhé straně, pokud v něm není uvedena pozdější doba skončení pracovního poměru ve zkušební době.

Pracovní poměr končí ke dni uvedenému v oznámení (tzv. zrušovacím projevu) o rozvázání pracovního poměru. Jako den skončení může být v písemném oznámení stanoven kterýkoliv den v průběhu zkušební doby, nemusí se jednat o poslední den zkušební doby. Není-li tento termín v oznámení uveden, končí pracovní poměr dnem, kdy je oznámení doručeno adresátovi - druhému účastníku pracovního poměru.

Během zkušební doby však nelze učinit zrušovací projev s tím, že jako den skončení pracovního poměru bude označen den následující po uplynutí zkušební doby. Jestliže je jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr skončí posledním dnem zkušební doby.

Ke zrušení pracovního poměru nemůže dojít ani zpětně. V případě, že je uplatněno zrušení pracovního poměru se zpětnými účinky ke dni předcházejícímu doručení zrušovacího projevu, zaniká pracovní poměr dnem, v němž zrušovací projev došel druhému účastníku, to samozřejmě za předpokladu, že je doručen ještě ve zkušební době. Právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí sjednané (případně o překážky v práci příslušným způsobem prodloužené) zkušební doby je neplatný.

Příklad

Zaměstnavatel vyhotoví písemnost obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době dne 5. 3. 2012 s tím, že pracovní poměr zrušuje ke dni 8. 3. 2012. Doručuje prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Na poště bude zásilka podána k přepravě ještě téhož dne, v němž byla vyhotovena. Zaměstnanec však nebude poštovním doručovatelem 6. 3. 2012 v místě pokusu o doručení zastižen a písemnost si převezme na poště v úložní lhůtě, ale až dne 14. 3. 2012. V takovém

případě dojde ke zrušení pracovního poměru dnem doručení. Původně zaměstnavatelem v oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době uvedené datum se stane obsoletním, protože příslušná písemnost bude doručena (a účinky zrušovacího projevu nastanou) později. Problém by vznikl pouze v případě, kdyby písemnost byla doručena až po uplynutí zkušební doby, pak by šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. [13]

Během zkušební doby nejde o jedinou možnost

Samotná existence zkušební doby neznamená, že by bylo možné v této době rozvázat pracovní poměr pouze podle ust. § 66 zákoníku práce a nikoliv jiným způsobem. Nicméně třeba volba rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením může v takovém případě přinést nepříjemné komplikace, v úvahu tak připadá nejspíš vedle zrušení ve zkušební době jen dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Richard W. Fetter

---

[1] Odliš pro přesnost na straně jedné § 66 odst. 1 větu druhou zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, a čl. V bod 1. zákona č. 347/2010 Sb. („v období od 1. ledna 2011 do…“) a na straně druhé § 66 odst. 1 větu druhou zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, a čl. V bod 1. zákona č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí: „v období od 1. ledna 2012 do…“, jejichž rozdílné znění autor pro zjednodušení výkladu v textu nerozlišuje.
[2] Viz přechodné ustanovení v čl. VI. písm. b) zákona č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.
[3] Srovnej odlišný přístup k řešení problému J. Drexlerové, v „-Drex-„: Rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, Průvodce pracovně-právními předpisy č. 2/2009, BMSS-Start s.r.o., str. 25 – 27. Opačný přístup, než uvádím, by umožňoval zaměstnanci, aby účelovou pracovní neschopností – tzv. „hozením se marod“ - vyloučil resp. oddálil rozvázání pracovního poměru jeho zrušením zaměstnavatelem ve zkušební době.
[4] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 660/2009, ze dne 27. 7. 2010.
[5] Zrušil-li zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně pracovní poměr ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. (Viz ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.) Nepřehlédni v této souvislosti, že se do zákoníku práce v novém ust. § 69 odst. 2 vrací částečné moderační právo soudu, tedy možnost, aby soud na návrh zaměstnavatele snížil jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže přesahuje celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada, 6 měsíců, nikoliv však možnost, aby ji vůbec nepřiznal (což však zřejmě nevylučuje možnost, aby tato další náhrada, s výjimkou náhrady za dobu prvních 6 měsíců, byla případně přiznána jen v symbolické výši) – srovnej ust. § 61 odst. 2 zrušeného zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2006) a ust. § 69 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění od 1. 1. 2012. (Blíže k tomu ve stanovisku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. Cpjn 2004, ze dne 9. 6. 2004, k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 61 (tehdy platného) zákoníku práce.) Uvedené moderační právo soudu je však podle přechodného ust. čl. II bodu 7 novely možné uplatnit až na případy neplatného rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu, který byl učiněn nejdříve 1. 1. 2012.

[6] Neplatnost rozvázání pracovního poměru jeho zrušením ve zkušební době může podle ust. § 72 zákoníku práce účastník pracovního poměru uplatnit (napadnout) u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Tato dvouměsíční lhůta je prekluzivní (propadná) a její zmeškání nelze prominout. Nebyla-li žaloba do uvedeného dne podána (tedy doručena soudu, jen odeslání - podání k poštovní přepravě nestačí), skončil pracovní poměr mezi jeho účastníky na základě uvedeného oznámení zaměstnavatele zaměstnanci o zrušení jeho pracovního poměru ve zkušební době. Z judikatury: „Dvouměsíční lhůta podle ust. § 72 zákoníku práce je lhůtou prekluzívní (propadnou) a současně jde o lhůtu hmotněprávní. To znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den lhůty; na rozdíl od lhůt procesních tedy nepostačuje, aby žaloba byla v poslední den lhůty odevzdána orgánu, který má povinnost ji soudu doručit (například provozovateli poštovních služeb). Není-li nárok uplatněn včas, tedy alespoň v poslední den lhůty podle ust. § 72 zákoníku práce, právo na určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo neplatné, je účinné. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty se tedy soud již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1436/2001, ze dne 14. 5. 2002) Lhůta podle ust. § 72 zákoníku práce k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru je lhůtou určenou podle měsíců a začíná běžet dnem, kterým měl skončit pracovní poměr. V uvedeném případě tedy bylo třeba žalobu podat do 16. 4. 2011 (viz ust. § 122 odst. 2 občanského zákoníku) resp. do 18. 4. 2011 (s ohledem na to, že poslední den lhůty připadl na sobotu, je posledním dnem lhůty dle ust. 122 odst. 3 občanského zákoníku nejblíže následující pracovní den – pondělí).
[7] Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak (resp. od 1. 1. 2012: pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení), že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením ve zkušební době skončit; zaměstnanec má v tomto případě právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby (t.j. za dva měsíce). Viz ust. § 69 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, od 1. 1. 2012 ust. § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce.
[8] Zrušil-li neplatně pracovní poměr ve zkušební době zaměstnanec a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. (Viz ust. § 70 odst. 1 zákoníku práce.) Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak (od 1. 1. 2012: pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení), že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením ve zkušební době skončit. Zaměstnavatel pak nemůže (od 1. 1. 2012: nesmí) vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody. (Viz ust. § 70 odst. 2 písm. b) ve spojení s ust. § 70 odst. 3 zákoníku práce.)
[9] Laskavý čtenář nechť případně ve všech třech posledně uvedených příkladech a poznámkám k nim jen namísto r. „2011“ prostě dosadí r. „2012“, s výjimkou data skončení pracovního poměru v příkladu druhém (2. 3. 2011) – v r. 2012 by šlo o 1. 3. 2012, neboť únor 2012 má na rozdíl od února 2011 o 1 den kalendářní den navíc; poznámky č. 6 a v ní obsažené ilustrace aplikace § 122 odst. 3 občanského zákoníku (16. 4. 2012 je pondělí), a nadto nechť, pokud jde o příklad třetí, přihlédne ke změně úpravy neplatnosti pracovně-právních úkonů.
[10] V ust. § 66 odst. 1 věty první zákoníku práce se pouze slova „Zaměstnavatel však nemůže“ ve zkušební době zrušit pracovní poměr… nahrazují slovy „Zaměstnavatel nesmí“.

[11] Příklad: Účastníci pracovního poměru sjednali v pracovní smlouvě zkušební dobu, a to včetně závazné lhůty pro doručení písemnosti obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době, když učinili součástí pracovní smlouvy toto ujednání, které opakuje text ust. § 66 odst. 2 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, ale výraz „má být“ je nahrazen slovy „musí být“: „Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být druhému účastníku pracovního poměru doručeno alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.“ Zaměstnanec doručil v pátek 19. 2. 2010 zaměstnavateli písemné zrušení pracovního poměru ve zkušební době a jako poslední den trvání pracovního poměru uvedl pondělí 22. 2. 2010. A to není správný postup. Den 19. 2. 2010 se nebere v úvahu, neboť lhůta určená podle dní počíná ve smyslu ust. § 122 odst. 1 občanského zákoníku (až) dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek. Den 20. 2. je proto prvním dnem příslušné lhůty, 21. 2. druhým dnem a 22. 2. třetím dnem. Vzhledem k tomu, že se má jednat o 3 dny přede dnem skončení pracovního poměru („3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit“), předmětným (prvním) dnem, k němuž mohl být pracovní poměr (při dodržení sjednané podmínky pro platné resp. účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době) zrušen je resp. bylo (až) úterý 23. 2. 2010.
[12] Stejně jako není součástí ust. § 35 odst. 6 zákoníku práce. Viz předchozí stručné informace o změně koncepce a úpravy neplatnosti pracovně-právních úkonů od 1. 1. 2012. Srovnej však též ust. § 20 odst. 3 zákoníku práce (ve znění od 1. 1. 2012): „Jednostranné právní úkony… jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.“ a ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce (ve znění do 31. 12. 2011): „Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá.“ a nezměněné ust. § 72 zákoníku práce! Zrušení pracovního poměru ve zkušební době v nikoliv písemné formě tedy nově zřejmě je (bude) absolutně neplatným právním úkonem (viz slova „vždy neplatné“), nicméně postup ve smyslu ust. § 72, tedy nutnost uplatnění neplatnosti příslušného právního úkonu u soudu ve 2 měsíční prekluzivní lhůtě, tím není nijak dotčen.
[13] Podrobnějio doručování však až ve 3. části tohoto příspěvku.

Zkušební doba v širším kontextu změn zákoníku práce – část 1. (Sjednání zkušební doby) - k dispozici >>> zde

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?