

PŘÍKLAD

Zaměstnanec má sjednanou zkušební dobu od 1. 1. 2012 do 31. 3. 2012. V únoru 2012 je v dočasné pracovní neschopnosti, která trvá od 5. 2. do 28. 2. V prvních 21 dnech této pracovní neschopnosti (od 5. 2. do 26. 2. platí pro zaměstnavatele záznam zrušení pracovního poměru).

O dobu této překážky v práci (23 dnů) se zkušební doba prodlužuje, a bude trvat až do 23. 4. 2012.

ZP nestanoví lhůtu, ve které by měl být pracovní poměr ve zkušební době zrušen. První smlouva § 66 odst. 2 ZP uvolní, že písemně oznámení o zrušení pracovního poměru by mělo být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny předem, kdy má pracovní poměr skončit. Pracovní poměr však skončí i v případech, kdyby tato lhůta nebyla dodržena. Novela ZP podobné ustanovení již neobsahuje.

Lhůta nebo doba?

V praxi dochází velmi často k pochybnostem, zda zkušební doba je lhůtou nebo dobou. ZP odkazuje v tomto směru na občanský zákoník. Ten uvažuje pouze se lhůtami, takže zkušební dobu považujeme do 1. 1. 2012 za lhůtu. Podle občanského zákoníku lhůta končí tím dnem, který byl rozhodující pro její počátek. Například zkušební doba sjednaná na dva měsíce, která začíná 1. října, končí 1. prosince. Poslední den této lhůty se číselně shoduje s jejím počátkem.

Novela ZP mění § 333, který v počítání času odkazoval na občanský zákoník (§ 122). Podle nového § 333 ZP práva a povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Například zkušební doba, která bude sjednaná od 1. února 2012 na tři měsíce, bude končit 30. dubna 2012, pokud nedojde k jejímu prodloužení pro překážky v práci nebo pro čerpání dovolené. Podle úpravy platné do 31. 12. 2011 by konec zkušební doby v uvedeném příkladu byl 1. 5. 2012.

§ 36

Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednan v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Komentář k § 36

Den nástupu do práce má význam pro vznik pracovního poměru. Může být označen v pracovní smlouvě nejen kalendářním dnem, ale jakýmkoli způsobem nezbyznujícím pochybnost o tom, o který den se jedná. Může být například, že zaměstnanec nastoupí „od dnešního dne za měsíc“, „dnem nástupu ženy na mateřskou dovolenou“ apod. Jako den vzniku pracovního poměru je možno sjednat v pracovní smlouvě i den pracovního klidu, například 1. ledna.

Podle § 36 ZP se za den vzniku pracovního poměru považuje den, jenž byl účastníky, to je zaměstnavatelem a zaměstnancem, sjednán jako den nástupu do práce. Od tohoto dne jsou oba účastníci povinni plnit všechny povinnosti vyplývající z pracovního poměru a mohou uplatňovat příslušná práva.

Znamená to, že pracovní poměr může vzniknout i v době pracovní neschopnosti.

Novela zrušila druhý odstavec § 36 a zadržela ho do § 34. Podle něho může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupil do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo do týdne neuvědomil zaměstnavatele o této překážce.

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

poměru

(1) Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nepozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

ky zaměstnanec nebo údaje o mzdě apod. Tomu má zabránit ustanovení § 37 ZP.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat o právech a povinnostech zaměstnanec vyplývajících z pracovního poměru, jestliže je pracovní smlouva neobsahuje.

Informace musí obsahovat například jméno zaměstnanec a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, nároky na dovolenou, údaje o mzdě a způsobu odměňování, stanovení týdenní pracovní doby a její rozvržení apod. Tato povinnost musí zaměstnavatel splnit nepozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, a to i v případě změn těchto údajů.

Písemnou informaci musí dát zaměstnavatel zaměstnanci i tehdy, nebyla-li pracovní smlouva vůbec sjednána, například, jestliže zaměstnanec jen podle ústního dojednání. Zaměstnavatel povinnost může splnit i tím, že odkáže zaměstnanec na příslušný právní předpis, ovšem jen v údajích, které se týkají dovolené, výpočtu doby, stanovení týdenní pracovní doby a jejího rozvržení. Tato povinnost nemá při sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc.

§ 38

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Od vzniku pracovního poměru je a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, plátnu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,

b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

(2) Pro pracovní poměr založený jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

(3) Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnu-

a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou;

b) bližší označení druhu a místa výkonu práce, c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,

d) údaj o výpovědních dobách,

e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,

f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu vyplavy mzdy nebo platu, místu a způsobu vypláčení mzdy nebo platu,

g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnanec, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnanec k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o méně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) d) a e) a v odstavci 2, týkající se mzdy, ve které bude zaměstnanec vyplácena mzda nebo plat, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

(4) Povinnosti písemně informovat zaměstnanec o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

Komentář k § 37

V praxi se často stává, že zaměstnavatel na některé své zákonné povinnosti „zapomene“. Například nevyhotoví pracovní smlouvu písemně, i když tuto formální povinnost má od 1. ledna 2007 ve všech případech, neuvědve v ní nitro-