

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Modelová situace

Základní škola Kamenice, příspěvková organizace sjednala s novou asistentkou pedagoga pracovní poměr na dobu určitou, na jeden školní rok, od 1. 9. do 31. 8. (následujícího kalendářního roku). Součástí pracovní smlouvy je ujednání o zkušební době v délce 3 měsíců (tj. do 30. 11.).

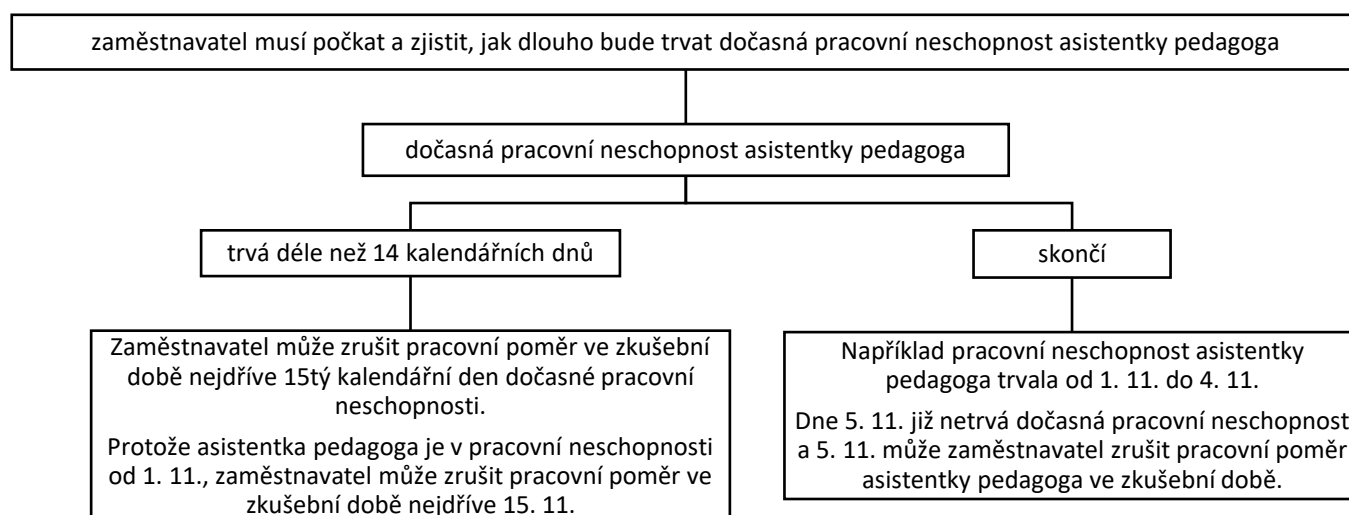
Již od začátku bylo jasné, že pro asistentku pedagoga se jedná o zcela novou práci. Asistentka pedagoga si „hledala cestu“ k dětem a jejich rodičům i k jiným zaměstnancům školy. Po dvou měsících však bylo zcela jasné, že asistentka pedagoga se na tuto práci „nehodí“.

Zaměstnavatel začal zvažovat zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Než však zaměstnavatel začal konat, asistentka pedagoga onemocněla. Asistentka pedagoga je v dočasné pracovní neschopnosti od 1. 11.

Jaké jsou v těchto podmínkách možnosti zaměstnavatele?

Prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance

Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance (§ 66 odst. 1 zákoníku práce).



Pokračování modelové situace 1

Pracovní neschopnost asistentky pedagoga trvala 4 pracovní dny (pondělí 1. 11., úterý 2. 11., středa 3. 11., čtvrtek 4. 11.). V pátek 5. 11. asistentka pedagoga nastoupila do práce. Zaměstnavateli sdělila, že je těhotná. Zaměstnavatel zjišťuje, zda může i v případě těhotné asistentky pedagoga zrušit pracovní poměr ve zkušební době.

Těhotenství zaměstnankyně a zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné i v ochranné době, během níž je zakázáno dát zaměstnanci výpověď (§ 53 a § 54 zákoníku práce). Proto je možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době s těhotnou asistentkou pedagoga.

Pokračování modelové situace 2

Kvůli nemoci ředitele a jeho pracovnímu vytížení se ředitel „dostal“ ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době asistentky pedagoga až 30. 11. Neví, zda má smysl se zrušením pracovního poměru ve zkušební době vůbec zabývat, protože daný den je asistentka pedagoga ve škole jen do 12 hodin. Do 12 hodin nestihne zrušení pracovního poměru ve zkušební době napsat a předat.

Má ředitel reálnou možnost legálně zrušit pracovní poměr ve zkušební době?

Prodloužení zkušební doby ze zákona

Ředitel takovou možnost má, a proto má smysl se snažit o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Důvod spočívá v tom, že v případě asistentky pedagoga došlo k prodloužení zkušební doby ze zákona (tj. ze zákoníku práce).

Podle § 35 odst. 4 zákoníku práce se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci (§ 191 až § 209 zákoníku práce), pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.

Pracovní neschopnost je důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance (§ 191 zákoníku práce).

Pracovní neschopnost asistentky pedagoga trvala 4 pracovní dny. Proto se zkušební doba prodlužuje o 4 pracovní dny, které se počítají od 1. 12. Pokud je například den 30. 11. čtvrtek, zkušební doba se prodlouží o pátek 1. 12. (první pracovní den), pondělí 4. 12. (druhý pracovní den), úterý 5. 12. (třetí pracovní den) a středu 6. 12. (čtvrtý pracovní den).

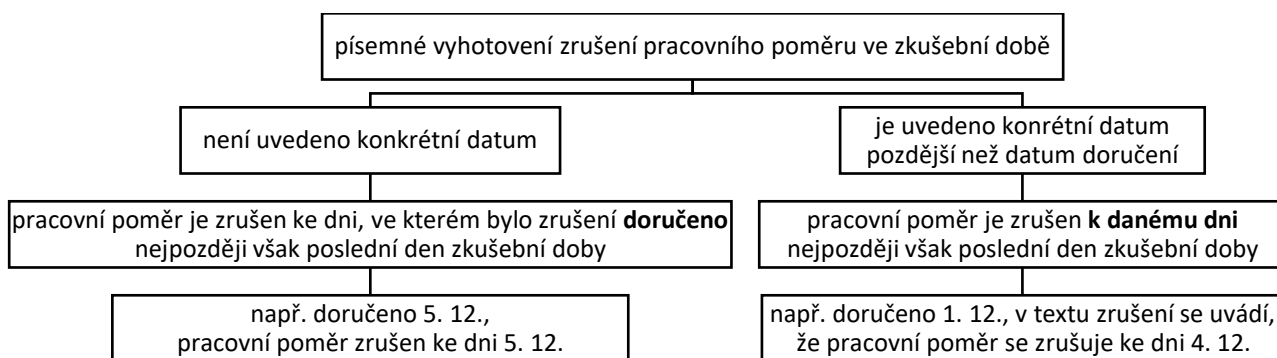
Pokračování modelové situace 3

Ředitel se rozhodl, že zruší pracovní poměr ve zkušební době, která je prodloužena ze zákona. Neví, zda může asistentce pedagoga předat zrušení pracovního poměru ve zkušební době (tj. doručit do vlastních rukou) v pátek 1. 12., pokud chce zrušit pracovní poměr ve zkušební době ke dni 4. 12.

Vymezení okamžiku zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pokud ředitel plánuje, že doručí do vlastních rukou zrušení pracovního poměru ve zkušební době v pátek 1. 12., je to v pořádku, i kdyby měl být pracovní poměr zrušen ke dni 4. 12. V takovém případě musí být datum 4. 12. uvedeno v textu zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnavatel si může ověřit správnost svého postupu díky následující „poučce“: *Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější* (§ 66 odst. 2 zákoníku práce).

Jednoduše řečeno, v textu zrušení pracovního poměru ve zkušební době je uveden den zrušení pracovního poměru jako den 4. 12. Den 4. 12. je „pozdější den“ než den 1. 12. (tj. den doručení). Pracovní poměr je zrušen ve zkušební době ke dni 4. 12.



5 důležitých tipů

- 1) Zaměstnavatel přesně ví, na který den připadá poslední den trvání zkušební doby. Díky tomu doručí do vlastních rukou zrušení pracovního poměru ve zkušební době nejpozději v poslední den trvání zkušební doby.
- 2) Zaměstnavatel přesně ví, ke kterému dni má být pracovní poměr zrušen. Díky tomu správně zformuluje text zrušení pracovního poměru ve zkušební době.
- 3) Zaměstnavatel ví, kolik kalendářních dnů trvá dočasná pracovní neschopnost zaměstnance. Díky tomu neporuší zákaz zrušení pracovního poměru ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.
- 4) Zaměstnavatel nezaměňuje zrušení pracovního poměru ve zkušební době s výpovědí z pracovního poměru.
- 5) Zaměstnavatel si ověřuje informace pomocí § 35 a § 66 zákoníku práce.