

12. HLÍVA ÚSTRÍČNÁ

Paní Lenka nastoupila do zaměstnání jako prodavačka do prodejny se zdravou výživou, provozovanou společností Hlíva ústříčná s. r. o. S jednatelem společnosti panem Mochomůrkou uzavřela paní Lenka pracovní smlouvu následujícího znění:

Pracovní smlouva

Zaměstnavatel: Hlíva ústříčná s. r. o., se sídlem Olomouc, Tř. Svobody 4457, IČO: 758 68 758, zastoupená jednatelem Bc. Dalimilem Mochomůrkou

Zaměstnankyně: Lenka Ovesná, Na Splavu 45, Olomouc, nar. 4. 7. 1991

uzavírají tuto pracovní smlouvu podle zákoníku práce

1. Zaměstnankyně nastoupí do práce 1. 3. 2018 jako prodavačka.
2. Místem výkonu práce bude Olomouc.
3. Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou.
4. Pracovní poměr se sjednává se zkušební dobou 2 měsíce.
5. Zaměstnankyně souhlasí s tím, že bude v případě potřeby zaměstnavatele vyslána na pracovní cestu.
6. Smluvní strany si sjednávají, že zaměstnankyně je oprávněna práva a povinnosti z tohoto pracovního poměru dočasně postoupit na svoji sestru Kláru, která za ni v prodejně podle potřeby zaskočí, když zaměstnankyně nebude moci.
7. Práce se sjednává v rozsahu 40 hodin týdně.

V Olomouci dne 20. 2. 2018

.....
(podpis jednatele)
zaměstnavatel

.....
(podpis zaměstnankyně)
zaměstnankyně

OTÁZKY

1. Jednatel společnosti s prací Lenky nebyl spokojen. V pondělí 5. 3. 2018 jí na pracoviště osobně zanesl písemné oznámení o zrušení jejího pracovního poměru ve zkušební době. Lenka však zrovna měla přestávku na oběd, a tak jednatel listinu předal její kolegyni, prodavačce Ivetě, s tím,

- že má Lence po jejím návratu listinu předat. Když jí Iveta sdělila, jaké oznámení zde pro ni jednatel Mochomůrka zanechal, adresovala Lenka jednateli společnosti prostou e-mailovou zprávu, že s takovou výpovědí nesouhlasí, protože je zde teprve krátce a nemohla ještě předvést, co všechno umí, a že prvních 14 dní s ní takto pracovní poměr zrušit nemůže. Zhodnoťte jednání zaměstnavatele i zaměstnankyně Lenky.
2. Zaměstnankyně Lenka tušila, že se zaměstnavateli její práce na prodejně příliš nelíbí a že nejspíš nebude od května 2018 již zde dále pracovat. Rozhodla se tedy navštívit lékaře, který ji uznal dočasně práce neschopnou, a tato její pracovní neschopnost trvala od 15. 4. 2018 do 14. 5. 2018. Po jejím návratu z dočasné pracovní neschopnosti Lence zaměstnavatel předložil k podpisu dodatek, kterým se zkušební doba prodlužuje na 3 měsíce. Lenka sice ústně prohlásila, že souhlasí, ale dodatek podepsat odmítla. Dne 25. 5. 2018 jí zaměstnavatel řádně doručil zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Lenka nesouhlasí. Posudťe.
 3. Paní Lenka se objednala na lékařské vyšetření do Prahy (nijak nesouviselo s vykonávanou prací), kde návštěva lékaře bude trvat i s cestou celý pracovní den. Přitom vyšetření srovnatelné specializace mohla absolvovat i v místě výkonu své práce, kde by nutný čas nepřevyšoval 4 hodiny. Vše zaměstnavateli odůvodnila svými právy na svobodnou volbu zdravotnického zařízení. Posudťe, zda musí zaměstnavatel její nepřítomnost omluvit a zda má paní Lenka právo na náhradu mzdy po dobu takové nepřítomnosti.
 4. V jednom dubnovém týdnu roku 2018 nepřišla do zaměstnání paní Lenka, ale její sestra Klára, o čemž byl jednatel společnosti informován, ale jinak zaměstnavatel práci Kláry neřešil a neformalizoval. Klára v provozně místo Lenky dva dny prodávala a třetí den na ni spadl pytel naklíčeného obilí, který byl v prodejně umístěn, a způsobil jí pohmoždění levé ruky, které si žádalo ošetření a omezení v běžném způsobu života po dobu 6 týdnů. Uvedťe, podle jakého právního předpisu (popř. ustanovení) se bude nárok z újmy na zdraví Kláry vůči Hlíva ústřičná s. r. o. posuzovat, a odůvodněte.

ŘEŠENÍ

Ad 1.

V pracovní smlouvě byla sjednána zkušební doba v délce dvou měsíců. Ujednání vyhovuje zákonným požadavkům podle § 35 ZP týkající se formy, délky a doby jednání o zkušební době a ze zadání neplynou žádné okolnosti, ze kterých bychom mohli dovozovat, že byla sjednána vadně. Zaměstnavatel má právo zrušit pracovní poměr ve zkušební době z libovolného důvodu nebo bez jeho uvedení (§ 66 odst. 1 ZP), jediné omezení spočívá v zákazu diskriminace zaměstnance.

Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době prvních čtrnáct dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, nikoliv obecně prvních čtrnáct dnů trvání pracovního poměru, byť povrchní čtení části § 66 odst. 1 ZP by snad k takovému závěru mohlo svádět, význam ustanovení je v jeho celém kontextu nepochybný. Argumentace Lenky je tedy v tomto směru nesprávná a nemá žádný zákonný ani judikatorní podklad.

V situaci popsané v zadání se předávaná písemnost týká skončení pracovního poměru, a proto je třeba ji primárně doručit zaměstnanci zaměstnavatelem na pracovišti, a to do vlastních rukou (§ 334 odst. 1 ZP). Předat písemnost týkající se skončení pracovního poměru jinému zaměstnanci není obecně možné, když ze zadání neplyne, že by zaměstnankyně Iveta byla k přebírání písemností zaměstnankyní Lenkou zmocněna plnou mocí s úředně ověřeným podpisem či se jednalo o nadřízeného zaměstnance, který by sám teprve následně prováděl doručovací úkon. Zrušení pracovního poměru jakožto jednostranné jednání nebylo řádně doručeno, tedy nevyvolává vůči zaměstnankyni žádné účinky.

Na uvedeném závěru by nic neměnila ani skutečnost, pokud by se prokázalo, že Iveta Lence listinu následně skutečně předala či se Lenka s jejím obsahem nějak seznámila, což ale ze zadání dále neplyne.

Závěr:

Zrušení pracovního poměru Lenky nebylo vůči ní dosud účinné. Její pracovní poměr trvá dál. Prvních čtrnáct dní trvání pracovního poměru a zkušební doby právo stran tento pracovní poměr ve zkušební době zrušit nijak obecně nevylučuje.

Ad 2.

V pracovní smlouvě byla sjednána zkušební doba v délce dvou měsíců. Ujednání vyhovuje zákonným požadavkům podle § 35 ZP týkající se formy, délky a doby ujednání o zkušební době a ze zadání neplynou žádné okolnosti, ze kterých bychom mohli dovozovat, že byla sjednána vadně. Zaměstnavatel má právo zrušit pracovní poměr ve zkušební době z libovolného důvodu nebo bez jeho uvedení (§ 66 odst. 1 ZP). I když by v daném případě mohla být zkušební doba sjednána až na tři měsíce, zkušební doba nesmí být po nástupu do práce dále dodatečně prodlužována (§ 35 odst. 4 věta první ZP). Ujednání o prodloužení zkušební doby by bylo neplatné, i kdyby souhlas Lenky byl vyjádřen v požadované formě (§ 35 odst. 6 ZP).

V dané situaci ale v důsledku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnankyně Lenky, jakožto celodenní překážky v práci, se zkušební doba o dobu těchto překážek prodlužuje (§ 35 odst. 4 ZP). Dne 25. 5. 2018, kdy Lence zaměstnavatel řádně doručil zrušení pracovního poměru ve zkušební době, tak zkušební doba stále ještě trvala.

Závěr:

Dne 25. 5. 2018 byla zaměstnankyně stále ještě v původně sjednané zkušební době prodloužená v důsledku celodenních překážek v práci na straně zaměstnance dle § 35 odst. 4 ZP. Jednání o prodloužení zkušební doby není platné, ale na skončení ze strany zaměstnavatele nemá vliv.

Ad 3.

Návštěva vyšetření u lékaře je jinou důležitou osobní překážkou v práci podle § 199 ZP. Tyto překážky dále upravuje nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Základním pravidlem je, že vyšetření a ošetření ve zdravotnickém zařízení si má zaměstnanec vyřídit mimo svoji pravidelnou pracovní dobu. Nelze-li vyšetření absolvovat mimo pracovní dobu, potom v nezbytném rozsahu za tímto účelem poskytne zaměstnavatel Lence pracovní volno.

Náhrada mzdy jí však přísluší pouze v rozsahu, v jakém by bylo možné vyšetření provést v nejbližším zdravotnickém zařízení podle bydliště nebo pracoviště, které také má smluvní vztah s pojišťovnou zaměstnance, tedy nejvýše za 4 hodiny, které by zaměstnankyně potřebovala na vyšetření v místě svého pracoviště. Podmínkou pro to, aby se určité zdravotnické zařízení posoudi-

lo jako nejbližší, je, že je fakticky schopné dané potřebné vyšetření či ošetření zaměstnance poskytnout. Ve zbývajícím rozsahu zaměstnavatel poskytne Lence pracovní volno bez náhrady mzdy.

Ad 4.

Zastupování zaměstnankyně jinou osobu při výkonu práce je sice předvídáno již v samotné pracovní smlouvě, ale takové ujednání není možné. Zaměstnanec má povinnost práci vykonávat osobně a postoupit práva a povinnosti z pracovního vztahu je v rozporu s § 346d ZP. Činnost Kláry tak obecně nebude mít vliv na práva a povinnosti z pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a Lenkou.

Pokud ale Klára začala s vědomím zaměstnavatele vykonávat pro něj práci v jeho provozovně, vznikl jí tzv. faktický pracovní poměr, ačkoliv s ní zaměstnavatel neuzavřel pracovní smlouvu či dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. *„Tzv. faktickým pracovním poměrem se rozumí v judikatuře soudů právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci ve smyslu ustanovení § 2 odst. 4 a 5 zák. práce), ačkoliv mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr“* (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2017 sp. zn. 21 Cdo 6014/2016, dále např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003 sp. zn. 21 Cdo 2287/2002 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2029/2009).

Zde musíme posoudit, zda byl s její pracovní činností zaměstnavatel srozuměn, souhlasil s ní. Objektivně byl Kláře umožněn vstup na pracoviště, byla jí přidělována práce, vykonávala ji již třetí den, zaměstnavatel o její práci věděl. Mlčel, ač mluvit či jinak zasáhnout měl a mohl, proto jeho následný distanc od činnosti, kterou pro něj Klára daný týden vykonávala v jeho provozovně, by byl v rozporu s principem poctivosti § 7 OZ. Navíc tento postup, byť neplatně, předvídala pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a Lenkou. Vznik tzv. faktického pracovního poměru ale bude muset v případném soudním sporu tvrdit a prokazovat především osoba, která pro zaměstnavatele fakticky pracovala.

Ke vzniku tzv. faktického pracovního poměru a odpovědnostního vztahu za újmu způsobenou takovému „zaměstnanci“ se vyslovil Nejvyšší soud ČR například v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 6014/2016 ze dne 19. 12. 2017. V tzv. faktickém pracovním poměru má fyzická osoba (případně její pozús-

talí) stejné právo na náhradu škody jako zaměstnanec (jeho pozůstalí) v platném pracovním poměru.

Závěr:

Nárok Kláry vůči Hlíva ústříčná s. r. o. na náhradu újmy na zdraví se bude řídit zákoníkem práce shodně, jako by se jednalo o újmu způsobenou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 269 a násl. ZP). Bude se jednat o pracovní úraz.