

## Zkušební doba v českém a německém pracovním právu

Michaela Valentová\*

Zkušební doba patří u nás i v SRN mezi nejčastější ujednání v pracovní smlouvě. Jedná se o zvláštní ohraničené období na počátku pracovního poměru, během něhož si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou ověřit, zda jim sjednaný pracovní poměr bude vyhovovat. Zaměstnanec během zkušební doby zjišťuje, zda druh práce a pracovní podmínky odpovídají jeho představám a možnostem, zaměstnavatel naproti tomu hodnotí konkrétní schopnosti, pracovní výkon a celkové vystupování zaměstnance a porovnává je se svými požadavky.<sup>1</sup> Pokud jedna nebo druhá strana dospěje k názoru, že pracovní poměr neodpovídá jejím představám, má sjednaná zkušební doba co nejvíce usnadnit jeho rozvázání. Zaměstnanec i zaměstnavatel tak mohou pracovní poměr v relativně krátké době ukončit jednostranným právním úkonem.<sup>2</sup>

### I. ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Česká právní úprava zkušební doby je obsažena v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Dle ustanovení § 31 téhož předpisu musí ujednání o zkušební době splňovat dvě základní podmínky: musí být sjednáno v pracovní smlouvě nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce, tedy ještě před vznikem pracovního poměru, a musí být písemné (§ 31 odst. 3 zákoníku práce). Písemná forma ujednání o zkušební době přitom musí být dodržena i tehdy, je-li pracovní smlouva uzavírána ústně.<sup>3</sup> Pokud tedy zaměstnavatel předloží zaměstnanci „pracovní smlouvu“ teprve několik dní po jeho nástupu do práce a tato smlouva obsahuje ujednání o zkušební době, je toto ujednání neplatné hned ze dvou důvodů. V první řadě nejde o uzavření pracovní smlouvy, ale pouze o písemné potvrzení obsahu pracovní smlouvy sjednané ústně v den nástupu zaměstnance do práce, neboť pracovní smlouvu lze platně uzavřít nejpozději na počátku tohoto dne. Zároveň je porušena i druhá podmínka, tj. není dodržena písemná forma, neboť skutečná pracovní smlouva včetně ujednání o zkušební době byla uzavřena ústně.

Dle ustanovení § 31 odst. 1 zákoníku práce nesmí být zkušební doba delší než tři měsíce. Zaměstnavatel a zaměstnanec mají možnost sjednat zkušební dobu kratší, tu však nelze dodatečně prodloužit. Pokud by byla sjednána zkušební doba delší, než umožňuje zákon, následkem není neplatnost celého ujednání o zkušební době, ale pouze té jeho části, která určuje délku zkušební doby. Zkušební doba tak zůstane zachována v zákonné délce tří měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Stejně tak tomu bude i v případě, kdy její délka není v pracovní smlouvě výslovně určena.<sup>4</sup>

Ve zkušební době mohou zaměstnanec i zaměstnavatel pracovní poměr ukončit jednostranným právním úkonem. Oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být doručeno druhé straně. Podmínkou jeho platnosti je to, aby obě relevantní skutečnosti, tj. právní úkon i jeho účinky, nastaly ve zkušební době. Zákoník práce v ustanovení § 58 odst. 1 stanoví pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době písemnou formu. Není zde však uvedena sankce za nedodržení této formy, pracovní poměr je tedy možné platně ukončit i ústně. Podle § 58 odst. 2 zákoníku práce má být oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručeno druhé straně alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Tato lhůta je však pouze pořádková, a proto ani ona není podmínkou platnosti právního úkonu. Pokud by však zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě sjednali, že oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být učiněno písemně a doručeno druhé straně alespoň tři dny předem, pak je nutné tyto smluvní podmínky dodržet.<sup>5</sup>

Pracovní poměr ve zkušební době lze zrušit z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru je tedy naprosto minimální. Zároveň je však nezbytné zachovat alespoň určitou míru právní jistoty – právní úprava ujednání o zkušební době je proto poměrně přísná (viz požadavek písemné formy a zákaz dodatečného prodlužování zkušební doby) a kompenzuje tak případné zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které samo o sobě je velmi jednoduché a neformální.

\* Mgr. Michaela Valentová, absolventka Právnické fakulty Masarykovy univerzity

<sup>1</sup> BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. Praha: Práce, 1984, s. 79.

<sup>2</sup> GALVAS, M. a kolektiv. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 178–179.

<sup>3</sup> BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. Praha: Práce, 1984, s. 79.

<sup>4</sup> NS ČR, 21 Cdo 127/2001. In JAKUBKA, J. Zákoník práce pro praxi – od 1.10.2004. Praha: ANAG, 2004, s. 140.

<sup>5</sup> ZACHOVALOVÁ, J. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zdravotnické právo v praxi, 2004, č. 1, s. 19.

## II. NĚMECKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Německá právní úprava zkušební doby je obsažena v občanském zákoníku (*Bürgerliches Gesetzbuch*, dále jen BGB), v zákoně o práci na částečný úvazek a o pracovním poměru na dobu určitou (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*, dále jen TzBfG) a v zákoně o ochraně zaměstnanců před výpovědí (*Kündigungsschutzgesetz* dále jen KSchG). Při sjednávání pracovního poměru se zkušební dobou (*Probearbeitsverhältnis*) mohou zaměstnanec a zaměstnavatel volit ze dvou možností. První z nich je *Probezeit*, tj. zkušební doba tak, jak ji známe z českého pracovního práva. Druhou možností představuje *befristetes Probearbeitsverhältnis*, tj. pracovní poměr na dobu určitou za účelem zkoušky, který české pracovní právo nezná.<sup>6</sup> V obou případech musí být zkušební doba výslovně sjednána. Individuální ujednání v pracovní smlouvě je nezbytné i tehdy, je-li zkušební doba zakotvena v platné kolektivní smlouvě<sup>7</sup> nebo podnikové dohodě.<sup>8</sup>

Na počátku pracovního poměru může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ujednána zkušební doba (*Probezeit*). Její délka musí být přiměřená požadkům na konkrétní pracovní činnost a nesmí vzhledem k ustanovení § 1 odst. 1 KSchG přesáhnout šest měsíců. Délka tzv. čekací doby dle tohoto ustanovení se zároveň považuje za maximální zákonnou délku zkušební doby. Po jejím uplynutí se na zaměstnance vztahuje obecná i zvláštní ochrana před výpovědí dle KSchG a dalších předpisů.<sup>9</sup> Kolektivní smlouva nebo podniková dohoda však mohou stanovit zkušební dobu kratší nebo její existenci zcela vyloučit.

V průběhu zkušební doby mohou zaměstnanec i zaměstnavatel ukončit pracovní poměr v zákonné výpovědní době dvou týdnů (§ 622 odst. 3 BGB). Platná kolektivní smlouva může stanovit výpovědní dobu kratší (§ 622 odst. 4 BGB), prostřednictvím individuálního ujednání v pracovní smlouvě však výpovědní dobu zkrátit nelze. Zaměstnanec a zaměstnavatel naopak mohou sjednat výpovědní dobu delší, než stanoví zákon (§ 622 odst. 5 BGB).

Zaměstnanec a zaměstnavatel mají možnost sjednat také samostatný pracovní poměr na dobu určitou za účelem zkoušky (*befristetes Probearbeitsverhältnis*). Uzavírání takové pracovní smlouvy se řídí podle záko-

na o práci na částečný úvazek a o pracovním poměru na dobu určitou (TzBfG). Dle § 14 odst. 1 věty první tohoto zákona může být pracovní poměr na dobu určitou sjednán pouze z objektivního věcného důvodu, věta druhá téhož ustanovení pak obsahuje demonstrační výčet takových důvodů, např. dočasný zástup za jiného zaměstnance nebo přechodnou potřebu pracovních sil u zaměstnavatele. Jedním z nich je i uzavření pracovního poměru na dobu určitou za účelem zkoušky, přičemž tento účel musí být v pracovní smlouvě výslovně uveden. Další podmínkou platnosti ujednání o zkušebním pracovním poměru na dobu určitou je podle § 14 odst. 4 TzBfG jeho písemná forma, a to i tehdy, je-li pracovní smlouva uzavírána ústně. Zároveň je třeba zohlednit také ustanovení kolektivních smluv a podnikových dohod, která mohou uzavírání zkušebních pracovních poměrů na dobu určitou zcela vyloučit.

Není-li v pracovní smlouvě nebo platné kolektivní smlouvě ujednáno jinak, je v průběhu pracovního poměru na dobu určitou za účelem zkoušky řádná výpověď vyloučena (§ 15 odst. 3 TzBfG). Má se za to, že smluvní strany považují ujednanou zkušební dobu nejen za dostatečnou, ale zároveň také za nezbytnou k posouzení pracovních podmínek a výkonu zaměstnance. Zkušební pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán, lze jej však za účelem dalšího vyzkoušení také prodloužit. Po skončení zkušebního pracovního poměru na dobu určitou spolu zaměstnavatel a zaměstnanec mohou uzavřít nový pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnanec však nemá nárok na to, být znovu zaměstnán, a to ani tehdy, jestliže se předtím v práci osvědčil.<sup>10</sup> Pro zaměstnance je tedy výhodnější uzavírat pracovní poměr na dobu neurčitou se sjednanou zkušební dobou (*Probezeit*). V takovém případě totiž bude mít jistotu, že pokud ve zkušební době obstojí, pracovní poměr bude dále pokračovat.

## III. ZÁVĚR

Zkušební doba v české a německé právní úpravě má mnohé společné rysy. To je dáno nejen společnými kořeny a značnou blízkostí obou právních úprav, ale pře-

<sup>6</sup> PULTE, P. Individualarbeitsrecht. Köln: Fortis Verlag, 1999, s. 61.

<sup>7</sup> Kolektivní smlouva podle německé právní úpravy je bezprostředně závazná pro každého zaměstnance, který je členem odborové organizace, jež kolektivní smlouvu uzavřela, a pro zaměstnavatele, který buď kolektivní smlouvu sám uzavřel, nebo je členem svazu zaměstnavatelů, který kolektivní smlouvu sjednal (§ 2 odst. 1 a § 3 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání – *Tarifvertragsgesetz*). Kromě toho mohou zaměstnavatel a zaměstnanec aplikaci kolektivní smlouvy individuálně dohodnout, nebo v pracovní smlouvě odkázat na její jednotlivá ustanovení.

<sup>8</sup> Podniková dohoda, uzavřená mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou, je bezprostředně závazná pro zaměstnavatele a všechny zaměstnance daného podniku (§ 77 zákona o organizaci pracovních vztahů v podniku – *Betriebsverfassungsgesetz*). Tím se liší od kolektivní smlouvy, která zavazuje pouze ty zaměstnance, kteří jsou členy odborové organizace, jež kolektivní smlouvu uzavřela. Závaznost podnikové dohody se tedy neodvíjí od členství v odborové organizaci, ale pouze od příslušnosti zaměstnance k určitému podniku.

<sup>9</sup> JUNKER, A. Grundkurs Arbeitsrecht. 4. Auflage, München: C. H. Beck, 2004, s. 205; dále TILSCH, H., ARLOTH, F. Deutsches Rechts-Lexikon. 3. Auflage, München: C. H. Beck, 2001, s. 3371–2.

<sup>10</sup> TILSCH, H., ARLOTH, F. Deutsches Rechts-Lexikon. 3. Auflage. München: C. H. Beck, 2001, s. 3371.

devším stejným účelem, který tento institut v rámci pracovního práva plní. V obou případech je tato problematika upravena na úrovni zákona. Zatímco česká právní úprava zkušební doby je vcelku logicky soustředěna v jediném ustanovení zákoníku práce, německá právní úprava zkušební doby a pracovního poměru na dobu určitou za účelem zkoušky je rozptýlena do několika zákonů a na první pohled je tedy poněkud nepřehledná.

Z hlediska obsahu jsou si obě právní úpravy poměrně blízké. Zkušební doba podle českého práva je kratší (3 měsíce) a zákon výslovně stanoví, že nesmí být dodatečně prodlužována. Zároveň však poskytuje oběma stranám větší volnost ke skončení pracovního poměru – zrušení pracovního poměru ve zkušební době v českém pracovním právu je velmi jednoduché a neformální. Německá zkušební doba je naproti tomu delší (6 měsíců) a tomu pak odpovídá i delší výpovědní doba a přísnější podmínky skončení pracovního poměru. Z výše uvedeného srovnání je patrné, že je třeba vždy zachovávat určitou rovnováhu a nezbytnou míru právní jistoty. Institut zkušební doby má sice sloužit oběma stranám, tj. zaměstnavateli i zaměstnanci stejnou měrou, skutečnost v praxi je ale taková, že sjednání zkušební doby je především v zájmu zaměstnavatele a na jeho popud je také do pracovní smlouvy vkládáno. Zaměstnanec proto musí být odpovídajícím způsobem chráněn. Není možné udržovat zaměstnance po dobu šesti měsíců či delší v nejistotě, kdy pracovní poměr může skončit prakticky ze dne na den. Taková situace však za určitých okolností může být nepříznivá i pro zaměstnavatele, který např. několik měsíců zapracovává a školí nového zaměstnance. Proto platí, že čím delší je zákonná zkušební doba, tím delší musí být i doba výpovědní a naopak.

Vedle klasické zkušební doby upravuje německé pracovní právo také institut pracovního poměru na dobu určitou za účelem zkoušky, který se zpravidla uzavírá na dobu delší než 6 měsíců. Není-li v pracovní smlouvě nebo platné kolektivní smlouvě ujednáno jinak, je během jeho trvání vyloučena možnost řádné výpovědi. Obě strany mají díky tomu možnost hodnotit průběh pracovního poměru za delší časové období a dojít tak k objektivním závěrům. Pro zaměstnavatele však může být toto ujednání nevýhodné tehdy, pokud již během několika prvních týdnů zjistí, že zaměstnanec není pro danou práci dostatečně způsobilý.

Naproti tomu zaměstnanec má možnost lépe poznat pracovní prostředí a v průběhu času zlepšovat svůj pracovní výkon. Toto delší zkušební období je vhodné především pro určité specifické profese, na které jsou kladeny vysoké kvalifikační požadavky a kde delší zkušební doba odpovídá nezbytnému zapracování zaměstnance. Jedná se zejména o lékaře, vědecké pracovníky a další.

Jako již bylo uvedeno, české pracovní právo zkušební pracovní poměr na dobu určitou jako takový nezná, ustanovení § 30 zákoníku práce však umožňuje uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nejvýše na dva roky bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoli důvodu, tedy i za účelem „vyzkoušení“ nového zaměstnance. Na takový pracovní poměr se pak vztahuje obecná právní úprava skončení pracovního poměru dle ustanovení § 42 a následujících zákoníku práce, kdy nejkratší řádná výpovědní doba představuje dva měsíce.

## LITERATURA

- Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin, 2004
- Bernard, F., Pavlátová, J.: Vznik, změny a skončení pracovního poměru, Práce, Praha, 1984
- Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, Masarykova univerzita v Brně, Brno 2001
- Jakubka, J.: Zákoník práce pro praxi – od 1. 10. 2004, ANAG, Praha, 2004
- Junker, A. Grundkurs Arbeitsrecht. 4. Auflage, C. H. Beck, München, 2004
- Píchová, I.: K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru. Masarykova univerzita v Brně, Brno, 1998
- Pulte, P.: Individualarbeitsrecht, Fortis Verlag, Köln, 1999
- Tilsch, H., Arloth, F.: Deutsches Rechts-Lexikon, Band 2, C.H.Beck, München, 2001
- Zachovalová, J.: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době, Zdravotnické právo v praxi 1/2004, s. 19–20