

Zkrácení výpovědní doby? Personál to nepoškodí, říká šéf zaměstnavatelských svazů



Pavel Cechl

11

Tlačítkem Sledovat můžete odebírat oblíbené autory a témata. Články najdete v sekci [Moje sledované](#) a také vám pošleme upozornění do emailu.

Dnes 29. 4., 10:40

V chystané novele zákoníku práce se zkrátí výpovědní doba. Místo od prvního dne následujícího měsíce začne běžet okamžitě. Prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Jiří Horecký řekl Novinkám a Právu, že zaměstnancům to sice může zkrátit čas pro hledání nového místa, ale nijak výrazně.



Jiří Horecký

Zaměstnavatelé si v novele prosadili prodloužení zkušební lhůty u řadových zaměstnanců ze tří na čtyři měsíce a u vedoucích pracovníků ze šesti na osm. Proč?

Je to požadavek, který vychází z praxe. V některých profesích a v některých odvětvích je dosavadní doba příliš krátká. Ne všude a ne vždy se totiž daří v krátké době rozpoznat, zda je daný člověk na svou pozici vhodný a zda by tam měl zůstat, nebo nikoliv.

Je to opatření, které není nutné úplně u všech profesí a ve všech odvětvích, ale není možné v zákoníku práce rozlišovat, že některé náročnější profese z hlediska kvalifikace a kompetencí nebo odpovědnosti budou mít tu zkušební dobu delší a jiné kratší.

Ale to už tam je. Vedoucí pozice ji mají dvojnásobnou.

Seznam Advertorial

Pepa Libický doporučuje: Rigidní vinyl SPC podlahy můžete položit kamkoli



Ano, ale i tam vítáme, že to bude prodloužené. Není to koneckonců automatické, v některých případech se mohou zaměstnavatelé se zaměstnanci dohodnout na kratší zkušební době.

Seniory ve firmách drží zkušenosti, příjem i zkrácená doba

Domáci



Chápal bych to prodloužení třeba u vedoucích nebo výzkumných pracovníků, kde se výsledky práce projeví později. Ale co se má o měsíc déle testovat u prodavačky v supermarketu nebo u skladníka? Není to zbytečné?

Ano, to jsou přesně ty profese, kde je to zbytečné, protože se u nich prokáže možná už za měsíc, jestli je člověk na pozici vhodný, nebo ne. Ale pak jsou profese, kde je to potřeba. Můhou to být referenti finančních úřadů a městských úřadů, stavebních úřadů a podobně, kteří nemají vedoucí funkci.

Jejich práce je náročnější, složitější nebo rozmanitější. Některé úkoly začnou řešit ne po měsíci, ale dostanou se k nim třeba až za dva nebo tři měsíce, protože jejich frekvence je jiná.

Rovněž je třeba brát v úvahu dobu zaučení a zaškolení, kdy se vhodnost zaměstnance pozná až po jejím skončení. Takže jak říkáte, u některých méně kvalifikovaných profesí by to nemuselo být, ale pracovní svět je pestřejší.

Samozřejmě že budou zaměstnavatelé inklinovat k tomu, že automaticky dají delší dobu, protože to je pro ně větší jistota

A nedalo by se to v zákoníku nějak rozčlenit? Specifikovat to s tím, že delší zkušební lhůtu budou mít profese vykonávající nějakou náročnější činnost?

Šlo by to specifikovat tak, že by se to odkázalo třeba na zaručenou mzdu, jejíž skupiny se odvíjejí od odbornosti a složitosti práce, případně na platové tarify. Ale jednak by to byl konstrukt, který by byl legislativně složitý a nepřehledný, a zadruhé se pro zaměstnavatele v soukromé sféře budou úrovně zaručených mezd rušit. Není, jak to nastavit.

Ministr práce Marian Jurečka (KDU-ČSL) říká, že to nebude povinnost, ale možnost. Že se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou domluvit na kratší zkušební době. Nedovedu si představit, že to tak bude fungovat. Vy ano?

Samozřejmě že zaměstnavatelé budou inklinovat k tomu dát automaticky delší dobu, protože to je pro ně větší jistota. Pokud by k tomu někde nedocházelo, tak spíše tam, kde těžce hledají zaměstnance a kde nábor ztraktivní třeba tak, že zkrátí zkušební dobu.

Takže si dokážu představit, že například v prostředí informačních technologií bude situace jiná než u většiny společností. Na druhou stranu to může mít svůj smysl i pro zaměstnance, kteří třeba mají ve hře více pracovních nabídek.

Do práce na čtyři dny? Francie to chystá pro některé rodiče se střídavou péčí

Evropa



Většina lidí si během zkušební doby nebere dovolenou, a pokud ano, tak se jim o to prodlouží. Čtyři, respektive osm měsíců je dlouhá doba. Nepovede to ke zhoršení zdraví zaměstnanců?

Nemyslím si to. I z vlastní zkušenosti vím, že když nastupuje zaměstnanec a už má dovolenou zaplacenou, tak to avizuje zaměstnavateli a dohodnou se na ní. Podmínky na pracovním trhu jsou u nás nastaveny tak, že se zaměstnavatelé snaží vycházet zaměstnancům v otázce dovolené vstříc. Myslím si, že v tom problém nebude.

Ale nesmíme zapomínat na to, že zkušební doba není jenom na vyzkoušení nových zaměstnanců, ale i na jejich zaučení. Takže není úplně žádoucí, aby druhý měsíc nastoupili na dovolenou, pokud to není ten případ, kdy už to mají zaplacené a nedá se to zrušit. Za tím účelem se zkušební doba prodlužuje i o celodenní překážky v práci jako třeba o pracovní neschopnost.

Naopak dojde ke zkrácení výpovědní doby. U zaměstnanců, kteří pracovníně nějak pochybí, na jeden měsíc. Neměla by tato pochybení být v zákoně vyjmenována, aby nedošlo ke zneužití?

Pochybení je v podstatě závažné nebo méně závažné opakované porušení pracovní kázně. To není sice přesně definováno, ale v Česku už máme poměrně pestrou judikaturu týkající se neplatnosti výpovědí a výpovědních důvodů. Takže je těch příkladů už celkem dost.

Není to důvod ukončení pracovního poměru, který by byl nejasný. Navíc porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru už tam je nyní.

A pokud někdo opakovaně, to znamená třikrát a častěji, porušuje přes upozornění pracovní kázeň, tak je správné, aby měl pouze měsíční výpovědní dobu.

Výpověď bez udání důvodu jsme vnímali jako narovnání vztahu zaměstnavatel–zaměstnanec

U ostatních zaměstnanců dojde ke zkrácení, takže výpověď nebude platit až od prvního dne následujícího měsíce, ale okamžitě. Teoreticky tak bude výpovědní doba kratší až o měsíc. Je to opravdu nutné?

Vnímáme to jako jakousi nápravu, protože i u jiných časových podmínek ve smlouvách je běžné, že začínají platit od data doručení. V praxi se někdy stává,

že výpovědi se dávají poslední den v měsíci a zaměstnavatelé si tím pádem musejí zaměstnance držet o něco delší dobu, i když pro něj třeba nemají práci.

Domníváme se, že nové podmínky budou praktičtější a lepší.

Ale lidem, zvláště těm starším, to zkrátí dobu na hledání pracovního místa. Trh práce je sice napjatý, ale ani tak se jim nehledá snadno. Nebudou takto muset brát nevýhodné zaměstnání, aby neskončili na úřadu práce?

Ono jim to sice může zkrátit čas na hledání místa, ale ne nějak výrazně. Neznamená to totiž, že budou všechny výpovědi doručeny hned druhého dne v měsíci. To by takto potom platilo.

Ale někde výpověď dostanou třeba až v polovině nebo ke konci měsíce. Potom může zkrácení trvat jenom týden nebo dva. A i tak je ta výpovědní doba poměrně dlouhá, dvouměsíční.

Ideální doba pro změnu práce už byla

Finance



A to nemluvím o tom, co jsem zmiňoval, totiž že zaměstnanci nyní často dostávají výpovědi až ke konci měsíce. Tudíž se toho pro ně příliš nezmění, budou na to mít v podstatě stejný čas.

Navíc v Česku se práce dá sehnat. Samozřejmě je jiná situace u lidí starších 55 let. Ale to týden nebo tři týdny navíc nevyřeší. Tam je řešení spíš v rekvalifikacích než ve výpovědní době.

Změny zákoníku jsou odůvodněny tak, že zaměstnavatelům chybějí zaměstnanci a jeho zpružnění rozpohybuje pracovní trh. Ale jak tomu napomohou tato dvě opatření?

Jsou tam některé návrhy, které jsou spíš technického charakteru. Reagují na současnou praxi, třeba zrušení sdíleného místa, když není využíváno. Ale pak jsou tam věci, které opravdu pracovnímu trhu pomohou.

Například možnost čtrnáctiletých přivydělat si během velkých prázdnin, i když nemají dokončenou základní školní docházku. Oni si tak vydělají na věci, které potřebují, a rozšíří se množství lidí na letní brigády.

Nebo si rodiče budou moci během rodičovské přivydělávat na dohodu na stejném místě, ze kterého odešli na tuto rodičovskou. Já jsem to řešil ve společnosti, kterou řídím.

Jedna maminka se chtěla během ní vrátit na dohodu o provedení práce zpátky a pracovat pár hodin v týdnu. A nebylo to možné, protože se chtěla vrátit na činnost, kterou vykonávala před odchodem na mateřskou.

To jsou věci, které umožní lidem více se zapojit do pracovního procesu.

Zaměstnavatelé nyní musí držet konkrétní místo jen po výrazně kratší dobu, během mateřské. Najít náhradu za daného zaměstnance tedy pro ně bude složitější.

Ptal jsem se na tu zkušební lhůtu a výpovědní dobu.

Ta opatření nelze z pohledu zpružnění trhu práce soudit jednotlivě, ale jako celek.

Když už mluvíme o rodičovské, tak zaměstnavatelé lidem na ní nově budou muset držet až do dvou let věku dítěte to místo, ze kterého odešli. Nyní je musí jen zaměstnat na odpovídající pozici. To se prý zaměstnavatelům příliš nelíbí. Proč ne?

Toto je přesně ukázka toho, že novela není celá psaná jen podle potřeb zaměstnavatelů. Tady se flexibilita z jejich pohledu sníží a naopak to povede k většímu „bezpečí“ zaměstnanců. Zaměstnavatelé nyní musí držet konkrétní místo jen po výrazně kratší dobu, během mateřské.

Najít náhradu za daného zaměstnance tedy pro ně bude složitější. Nyní ho mohou hledat na dobu neurčitou nebo na tři roky, pokud sami chtěli danou zaměstnankyni nebo zaměstnance vrátit na původní pozici. Na pouhé dva roky se jim bude náhrada hledat hůře.

Na druhou stranu chápu, že to je možnost flexibilního rozhodování pro maminky, aby nemusely do práce chvátat hned po mateřské, ale mohly s dítětem být doma déle. Takto po tak krátké době s návratem až na výjimky nepočítají. Takže my jako zaměstnavatelé jsme tuto změnu nerozporovali.

Jinak musím zdůraznit, že firmy budou i nadále držet místo lidem na rodičovské podle jejich kvalifikace až do tří let věku dítěte. Jen už to nad ty dva roky nebude původní pozice.

V Rusku by se mělo pracovat i v sobotu, navrhují vlastenečtí podnikatelé

Evropa



Lidé si budou moci po dohodě se zaměstnavatelem sami rozvrhnout směny. U kterých pozic to bude možné a jak by to v praxi vypadalo?

To je částečně reakce na zpřísnění u dohod o provedení práce a o pracovní činnosti. Od ledna se na ně vztahuje dovolená, příplatky za práci o víkendu a v noci a povinnost zaměstnavatelů stanovit jim s předstihem tři dnů pracovní dobu.

My jsme k tomu namítali, že někde to není problém, ale v řadě případů ano, protože výkon práce je závislý na řadě věcí typu počasí a podobně. A že je účelné, aby si někde tu pracovní dobu zaměstnanec rozvrhl sám.

Bude to možnost, ne povinnost a zaměstnavatel jen určí rámec pro její rozvržení.

Takže to nemá být tak, že někdo třeba nebude chtít z nějakého důvodu pracovat třeba ve středu, a bude si moci směny psát na jiné dny?

Ne. Jednak to nebude právo zaměstnance, půjde o dohodu obou stran. Navíc když to je takto pravidelně, není k tomu důvod. Zaměstnanec se zaměstnavatelem si to mohou někde určit už nyní.

Jde o například o to, že má někdo dohodu o provedení práce na úklid sněhu, což může dělat, až nasněží. Takže si tu pracovní dobu rozvrhne podle toho, jestli nastaly okolnosti pro výkon té dané práce.

Anebo některé umělecké profese, třeba hráči v orchestrech, mají v pracovní smlouvě, že musí cvičit hru na hudební nástroj. A tam je účelné, aby si to rozvrhli podle svého uvážení.

Bude se to tedy týkat jen některých profesí a pozic.

Každý zaměstnavatel ví, že jestli si chce kvalitního pracovníka udržet, musí se k němu nějak chovat, platit mu odpovídající mzdu a poskytovat mu podmínky pro výkon práce

V novele nebude mediálně diskutovaná možnost výpovědi bez udání důvodu. Budete se ji snažit prosadit jinak, třeba formou pozměňovacího návrhu ve Sněmovně přes spřízněné poslance?

Mrzí nás, že to tam není. Ale není to tak, že bychom to chtěli masivně využívat, jak se nám podsouvá.

Mezi variantami byla například dvouměsíční výpovědní doba a šest měsíců odstupného. Taky se diskutovalo, že by to bylo dva plus osm. A to je hodně peněz. Každý by si rozmyslel, jestli tento nástroj použít nebo ukončit pracovní poměr jinými způsoby.

Ale vnímali jsme to jako narovnání vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec. Každý zaměstnavatel ví, že jestli si chce kvalitního pracovníka udržet, musí se k němu nějak chovat, platit mu odpovídající mzdu a poskytovat mu podmínky pro výkon práce.

A mělo by to fungovat i opačně. I zaměstnanec by si měl uvědomovat, že když nebude pracovat kvalitně, může s ním pracovní vztah skončit.

A budete tedy usilovat o ten pozměňovací návrh?

Máme nějaké signály, že se debata na půdě Sněmovny otevře. Tedy ne že by měl někdo napsaný pozměňovací návrh, ale že se o tom bude diskutovat.

Zaznamenal jsem v médiích, že ODS na tom trvá a že to tam chce dostat. Pokud bude pozměňovací návrh načen, my ho určitě podpoříme.

A je nám skoro jedno, jestli to odstupné bude za šest nebo osm měsíců a jak velká bude ochrana zaměstnanců, protože to vnímáme jako narovnání vztahů.

Jiří Horecký

Vystudoval Trent Nottingham University, Českou zemědělskou univerzitu, Vysokou školu finanční a správní a Newton University v Praze. Byl ředitelem Farní charity v Táboře a G-centra Tábor. Od roku 2007 je prezidentem Asociace poskytovatelů sociálních služeb a od roku 2013 prezidentem Unie zaměstnavatelských svazů ČR. Od letošního roku vede i Konfederaci podnikatelských a zaměstnavatelských svazů.