

Příklad č. 5

Zaměstnanec X.Y. uzavřel dne 1. 7. se zaměstnavatelem A pracovní smlouvu (se shodným dnem nástupu do práce – 1.7.), která obsahovala i ujednání o zkušební době v délce 3 měsíců. Zkušební doba tedy měla uplynout dne 30. 9. Dne 10. 7. zaměstnanec X.Y. onemocněl a jeho dočasná pracovní neschopnost trvala až do 12. 10. Po té nastoupil k výkonu práce. Jeho výsledky však během příštích 10 dnů zaměstnavatele neuspokojovaly, a proto se zaměstnancem X.Y. pracovní poměr ve zkušební době zrušil. Zaměstnanec X.Y. sdělil zaměstnavateli, že zrušení ve zkušební době je neplatné, protože podle jeho názoru již ve zkušební době nebyl.

- Je správná námitka zaměstnance X.Y.?
- Má význam uplatňovat neplatnost rozvázání pracovního poměru vůči zaměstnavateli?
- Změnila by něco na výše uvedeném příkladě skutečnost, že zkušební doba byla sjednána dodatečně písemnou dohodou (dodatkem k pracovní smlouvě) dne 2.7.?