Sporů se zaměstnanci přibývá, problémem je i pracovní smlouva

Zákoník práce je podle podnikatelů i právníků měkký, změnit ho však není snadné. Pomohla by také digitalizace pracovněprávní dokumentace.

– TEXT – Josef Pravec – FOTO – Shutterstock

V pracovněprávních sporech v Česku jde nejčastěji o rozdílné názory firem a zaměstnanců na ukončení pracovního poměru výpovědí. Podle Šárky Kuchařové z advokátní kanceláře Eversheds Sutherland problémy často tkví ve znění pracovní smlouvy. Zaměstnavatelé to někdy podceňují, a jelikož se lidé už neostýchají jít do konfliktu se svou firmou, takových sporů stále přibývá. „Situace na pracovním trhu je z pohledu zaměstnanců již delší dobu dobrá, takže se nebojí své požadavky a skutečné či domnělé nároky vymáhat, a to buď soudně, nebo i mimosoudně, ovšem za asistence právníků,“ řekla týdeníku Ekonom.

Za další důvod toho, že počet sporů roste, považuje Jan Kubica z advokátní kanceláře Moore Legal CZ nízké procento oboustranně přijatelných dohod při alternativních mimosoudních jednáních. Situace se nemění navzdory tomu, že soudní řízení trvá dlouho – v roce 2020 podle statistiky v průměru 1753 dní.

Prevence pomůže

Pracovněprávní spory nejsou jen zdlouhavou, ale i nejistou záležitostí. Podle Kuchařové totiž nelze jednoduše stanovit částku, za jejíž hranicí se firmě vyplatí soudit se ohledně výpovědi z pracovního poměru. „V případě neúspěchu ve sporu jí hrozí, že bude muset nahradit ušlou mzdu, takže ani předem není zřejmé, o jakou sumu půjde,“ připomíná.

Proto je lepší nejdříve pečlivě analyzovat, zda ukončení pracovního poměru zaměstnance proběhlo v souladu se zákonem. A v případě, kdy o tom jsou od počátku pochybnosti, dobře zvážit, zda přece jen neuzavřít mimosoudní dohodu. „Pokud zaměstnavatel opravdu chce ukončit pracovní poměr výpovědí, doporučuji vždy předchozí konzultaci s právníkem,“ dodává Kuchařová z Eversheds Sutherland.

Drtivá většina firem se dohodnout chce. „Případný spor je pro ně nákladnou záležitostí, která odčerpává nejen finanční prostředky, ale i mnoho času, energie a práce při přípravě podkladů a důkazů. To je markantní zejména u menších firem, které nemají podnikového právníka,“ říká Pavla Břečková, místopředsedkyně Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR.

Základním preventivním krokem, jak předejít budoucím problémům, je dobře připravená pracovní smlouva. Firmy při jejich sjednávání kupodivu často chybují. Podle zákoníku práce je povinnou náležitostí smlouvy druh práce, místo jejího výkonu a den nástupu do práce. Pokud by obsahovala tyto povinné náležitosti, mohla by být stručná. Pokud je však pracovní poměr sjednán na dobu určitou, je třeba to ve smlouvě uvést, jinak jde automaticky o pracovní poměr na dobu neurčitou. Vhodné je sjednat i zkušební dobu, souhlas s vysíláním na pracovní cesty nebo povinnost mlčenlivosti. Další důležité informace, které ve smlouvě obsaženy být nemusí,

Pokud je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, je třeba to ve smlouvě uvést. Vhodné je smluvně sjednat i zkušební dobu, souhlas s vysíláním na pracovní cesty nebo povinnost mlčenlivosti.