

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Manažeři a zkušební doba ve světle judikatury Nejvyššího soudu

V nedávné době bylo publikováno rozhodnutí Nejvyššího soudu, v rámci kterého Nejvyšší soud mimo jiné uzavřel, že zkušební doba nemůže být platně sjednána v jiném smluvním dokumentu, než je pracovní smlouva a že vzhledem k této skutečnosti nelze zkušební dobu sjednat se zaměstnanci, kterým vzniká pracovní poměr volbou nebo jmenováním. Tento rozsudek vyřešil jeden ze sporů právní teorie o tom, zda je možné u jmenovaných zaměstnanců sjednávat zkušební dobu či nikoli; otázkou však zůstává, zda je toto řešení šťastné.

Na úvod jen stručně zopakujeme, kterým zaměstnancům vzniká pracovní poměr jmenováním: jsou to (i) vedoucí zaměstnanci (tj. je jim podřízen alespoň jeden další zaměstnanec), kteří jsou podřízeni přímo statutárnímu orgánu (tzv. první řídicí úroveň) a (ii) vedoucí zaměstnanci podřízení zaměstnancům první řídicí úrovně (tzv. druhá řídicí úroveň) - ti však pouze za předpokladu, že je jim podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Proč u těchto zaměstnanců není možné sjednat zkušební dobu? Nejvyšší soud se v tomto směru striktně drží zákoníku práce, který v § 31 odst. 1 stanoví, že zkušební doba může být sjednána v pracovní smlouvě, a gramatickým výkladem dovozuje, že sjednat zkušební dobu v jiném smluvním dokumentu není možné. V rámci svého odůvodnění se však Nejvyšší soud nevypořádal s § 68 zákoníku práce, podle kterého pro pracovní poměry založené jmenováním platí jinak ustanovení o pracovním poměru založeném pracovní smlouvou.

Nepřesvědčivě vyznívá i jiný argument zastánců nemožnosti sjednání zkušební doby u jmenovaných zaměstnanců - jmenovaného zaměstnance je dle jejich argumentace vždy možné z funkce odvolat, a proto považují možnost sjednat s takovým zaměstnancem zkušební dobu za nadbytečnou. Ano, odvolat ho jistě možné je a kdykoli, jenže odvoláním jeho pracovní poměr nekončí a před zaměstnavatelem se rázem rozprostírá martyrium ukončování pracovního poměru, byť u jmenovaných zaměstnanců poněkud zjednodušené.

Jak situaci za tohoto přístupu Nejvyššího soudu řešit? Je jasné, že i při přijímání nových manažerů první a druhé řídicí úrovně mají obě smluvní strany zájem svého partnera poznat a potvrdit si, zda jejich vzájemné představy o práci, pracovních podmínkách, schopnostech a zkušenostech zaměstnance odpovídají. Za dané situace se nabízí několik alternativních způsobů - přijímat manažery nejprve na zkušební dobu na jinou než první nebo druhou řídicí úroveň a až po uplynutí zkušební doby je jmenovat do zamýšlené funkce, nebo sjednat se jmenovaným zaměstnancem nejprve pracovní poměr na dobu určitou a teprve poté, osvědčí-li se, sjednat pracovní poměr na dobu neurčitou. Praxe pravděpodobně najde způsoby řešení, avšak je škoda, že Nejvyšší soud svým rozhodnutím odepřel řešení, které by bylo nejjednodušší a ke kterému by se logickým výkladem zákona dalo též dospět.



Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)