

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

## **Možnosti a limity dodatečného sjednání a prodloužení zkušební doby**

Zkušební doba je pravidelnou součástí pracovních smluv - jednou z podmínek, nikoliv však podstatných (povinných) náležitostí, které mohou být sjednány v pracovní smlouvě, ale nejen v ní, před nástupem nebo při nástupu zaměstnance do pracovního poměru. Zkušební doba nevzniká automaticky (ze zákona) se vznikem pracovního poměru. Mají-li na ní účastníci pracovního poměru zájem, musejí ji mezi sebou vždy výslovně sjednat. Za jakých podmínek mohou smluvní strany sjednat zkušební dobu dodatečně, jestliže na ni původně nepamatovaly?

Zkušební dobu je možné podle ust. § 35 odst. 3 zákoníku práce sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Je možné sjednat zkušební dobu i dodatečně (např. v dodatku k pracovní smlouvě), ale jen, pokud byla pracovní smlouva uzavřena dříve, než v den nástupu do práce (s odloženým dnem nástupu do práce), a to nejpozději právě v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební doba nemůže být platně sjednána zpětně (dodatečně) po dni vzniku pracovního poměru.

Pokud je pracovní smlouva případně vyhotovena písemně později, než v den nástupu zaměstnance do práce, její účastníci tak ve smyslu ust. 20 odst. 1 zákoníku práce odstraňují jejím uzavřením dodatečně vadu spočívající v tom, že příslušný právní úkon - pracovní smlouva - nebyl učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon. (Nadto nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, tedy i pracovní smlouva, učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, tedy písemně, je možné se neplatnosti ve smyslu ust. § 20 odst. 2 zákoníku práce dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.) Pracovní smlouva tedy bude platná, ale nikoliv ujednání o zkušební době.

### **Jen při vzniku, ne změně pracovního poměru**

Zkušební dobu nelze platně sjednat při změně pracovního poměru, jak se mnozí zaměstnavatelé mylně domnívají. V souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance lze zkušební dobu sjednat pouze v případech, kdy je pracovní poměr jmenováním skutečně zakládán, nikoliv pouze měněn - např. jmenováním zaměstnance, který byl u dosavadního zaměstnavatele dosud zaměstnán na základě pracovní smlouvy, jde-li tedy v praxi např. o povýšení tzv. vnitropodnikovým jmenováním. Pokud by „řadový“ zaměstnanec byl po uplynutí, např. tříměsíční, zkušební doby „povýšen“ na vedoucí pracovní místo, není možno znovu sjednat zkušební dobu nebo ji prodloužit o další 3 měsíce.

Ostatně účastníci pracovního poměru svým ujednáním prodlužovat zkušební dobu dodatečně nemohou, k jejímu prodloužení dochází jen z důvodů stanovených zákonem, a to ve smyslu ust. § 35 odst. 4 zákoníku práce o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené. V témže pracovním poměru lze tedy sjednat zkušební dobu jen jednou. Nelze proto sjednat zkušební dobu např. jednoměsíční a pak ji prodloužit o další měsíc. (Mám však za to, že je možné původně sjednanou zkušební dobu prodloužit ještě v den, který byl sjednán jako den zaměstnancova nástupu do práce, jestliže předtím uzavřely smluvní strany

pracovní smlouvu s kratší zkušební dobou - analogicky ke shora popsanému sjednání zkušební doby v den nástupu zaměstnance do práce, ačkoliv pracovní smlouva byla uzavřena již před ním.) Naopak je ale samozřejmě možné (již) sjednanou zkušební dobu (následně písemnou dohodou nebo dodatkem k pracovní smlouvě nebo jiné dohodě) zkrátit resp. ukončit, pokud jsou jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec s podmínkami pracovního poměru spokojeni a chtějí mít jistotu dalšího trvání pracovního poměru.

**Richard W. Fetter**

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)