

18. 3. 2024

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

# Pracovně-právní legendy: Během zkušební doby se nesmí čerpat dovolená

Na úvod připomeňme, že zkušební doba může být maximálně tříměsíční u řadových zaměstnanců. Výjimka: u tzv. vedoucích je ji možné sjednat dokonce až na šest měsíců.[1]

Pozor, to zde není jediné legální omezení. Dále ex lege (tedy ze zákona) platí, že maximální délka zkušební doby nikdy nesmí překročit polovinu sjednané délky trvání pracovního poměru. [2]

Příklad - Jestliže je pracovní smlouva svobodně a vážně uzavřena na dobu určitou v délce tří měsíců, potom závazně platí, že maximální délka zkušební doby je zde měsíc a půl. A je zde lhostejno, zda se jedná o řadového „pracanta“ anebo o vedoucího. Výše zmíněný „algoritmus“, že krajní délka zkušební doby nikdy nesmí překročit polovinu, platí tedy pro všechny zaměstnance bez rozdílu. Ostatně případ, že by byl přijímán vedoucí zaměstnanec na dobu určitou kratší šesti měsíců je v praxi relativně vzácný.

## Kdy se sjednává?

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Důležité upozornění - sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. A to ani na základě oboustranné dohody smluvních stran.[3]

O dobu celodenních překážek v práci, pro které nekonáte práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se ale zkušební doba prodlužuje. Další omezení chrání zaměstnance - zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Možno sjednat zkušební dobu i ústně?

Nikoliv, v ČR musí být sjednána vždy písemně.[4] Je to tak v ČR uzákoněno v zájmu právní jistoty zaměstnavatele i vaší. Ústní forma je zde tedy absolutně neplatná, a pracovníka přirozeně k ničemu nezavazuje.

## Hlavní řešený problém - dovolená „ve zkušebce“

Nyní k avizovanému tématu dovolené.

In medias res: Je právním mýtem, že je zakázáno čerpat během zkušební doby dovolenou na zotavenou.

I během zkušební doby na ni má zaměstnanec nárok.

Zaměstnancům nárok na dovolenou vzniká po odpracování zákonem stanovené doby bez ohledu na to, jestli zrovna jsou nebo nejsou ve zkušební době.[5] Jak říkával legendární brněnský docent pracovního práva s opavskými kořeny Milan Galvas - *A hotovo dvacet.*

Nárok na dovolenou nového zaměstnanci vznikne, jestliže u nového zaměstnavatele odpracoval minimálně čtyřnásobek týdenní pracovní doby.

Ergo kladívko, na dovolenou ve zkušební době má nováček nárok, když má za sebou nepřetržitý pracovní poměr v délce minimálně čtyř týdnů.

Pozor, pakliže zaměstnavatel zaměstnanci umožní si dovolenou ve zkušební době vybrat, zaměstnanci se o dobu čerpání celodenní dovolené zkušební doba **prodlouží**. Což je naprosto logické, jelikož o dovolené vás zaměstnavatel pochopitelně nemůže „zkoušet“. A jak již sám název napovídá, to je hlavní účel této pracovním právem ošetřené doby.

Sečteno: Zákoník práce ani jiný právní předpis čerpání dovolené ve zkušební době nezakazuje.



**JUDr. Petr Kolman, Ph.D.,**  
právní pedagog

---

#### ***Prameny (primární i sekundární):***

[https://cs.wikipedia.org/wiki/Milan\\_Galvas](https://cs.wikipedia.org/wiki/Milan_Galvas)

<https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/jak-je-to-s-dovolenou-ve-zkusebni-dobe/>

<https://www.porovnej24.cz/clanky/dovolena-ve-zkusebni-dobe-kdo-na-ni-ma-narok-a-jaka-pravidla-pro-ni-plati>

<https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zkusebni-doba/>

<http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-2-hlava-2-paragraf-35>

Galvas, M a kol.: Pracovní právo, vyd. MU v Brně, 2018

Hůrka P. a kol. : Pracovní právo, vyd. Aleš Čeněk, 2023

---

[1] Viz § 35 odst. 1 zákoníku práce

[2] Viz § 35 odst. 5 zákoníku práce

[3] Viz § 35 odst. 4 zákoníku práce

[4] Viz § 35 odst. 6 zákoníku práce

[5] Viz § 212 a násl. zákoníku práce

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

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)