

5. 1. 2017

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

Problematika délky zkušební doby

V praxi se lze často setkat s případy, kdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem není zkušební doba sjednána v souladu se zákoníkem práce. V takových případech pak samozřejmě vyvstává otázka, zda bude ustanovení o zkušební době neplatné a případně v jaké jeho části.



DOHNAL PERTOT SLANINA

advokátní kancelář

Judikatura se k této otázce staví poměrně jednoznačně, kdy platí, že pokud byla sjednána délka zkušební doby v rozporu se zákonem, pak se bude vždy jednat o zkušební dobu v délce tří měsíců či méně (s ohledem na délku pracovního poměru, k tomu viz dále). To stejné platí v případech, kdy ujednání o délce zkušební doby ve smlouvě chybí úplně.[1]

Výše uvedené však bude platit pouze v případech, kdy byla zkušební doba jako taková sjednána platně, tedy v písemné formě a nejpozději ke dni nástupu zaměstnance do práce.[2] Vždy je totiž nutné rozlišovat neplatnost zkušební doby jako takové a částečnou neplatnost ujednání o její délce.

Platnosti zkušební doby není ani na újmu, pokud byla sjednána v samostatném dokumentu, není tedy nutné, aby byla zkušební doba vtělena přímo do textu pracovní smlouvy, pokud budou dodrženy výše uvedené zákonné podmínky.

Příklad:

Mezi zaměstnavatelem a řadovým zaměstnancem byla sjednána zkušební doba v délce 5 měsíců. Zaměstnavatel zrušil se zaměstnancem pracovní poměr ve zkušební době v půlce čtvrtého měsíce zkušební doby. Zaměstnavatel tak rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr neplatně; byť byla zkušební doba sjednána platně, její délka přesahující tři měsíce je neplatná. Zaměstnavatel tak zrušil pracovní poměr až po skončení zkušební doby.

Pokud by ale zaměstnavatel ujednal se zaměstnancem zkušební dobu pouze ústně, jednalo by se o celkovou neplatnost takového právního jednání a zkušební doba by se mezi stranami neuplatnila vůbec.

Jiný příklad:

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovní smlouvu, kde bylo uvedeno: "Zkušební doba se sjednává ode dne nástupu do práce v délce", kdy text nebyl v důsledku nepozornosti smluvních

stran nijak doplněn. Zaměstnanec následně v průběhu třetího měsíce doručil zaměstnavateli zrušení ve zkušební době. Takové právní jednání zaměstnance by bylo zcela v souladu se zákonem, neboť chybějící údaj o délce zkušební doby pouze znamená, že byla sjednána zkušební doba tříměsíční.

V praxi však mohou nastávat i případy, kdy bude zkušební doba sjednána v rozporu s § 35 odst. 5 zákoníku práce. V takovém případě se za sjednanou zkušební dobu považuje doba rovnající se polovině doby pracovního poměru na dobu určitou.

Příklad:

Pan Novák uzavřel se svým zaměstnavatelem pracovní smlouvu na dobu určitou v délce čtyř měsíců, kdy zkušební doba byla sjednána na dobu tří měsíců. V takovém případě bude platit, že byla platně sjednána zkušební doba, ale její délka bude činit pouze dva měsíce (1/2 trvání pracovního poměru) a v této době lze pracovní poměr ve zkušební době ukončit. Zrušení pracovního poměru v průběhu třetího měsíce zkušební doby by bylo neplatné.

Jiný příklad:

Paní Čechová byla přijata na místo vedoucí výroby. Zkušební doba byla sjednána na dobu 6 měsíců a pracovní poměr měl trvat jeden rok. V průběhu čtvrtého měsíce trvání pracovního poměru byla p. Čechová z vedoucí pracovní pozice platně odvolána a o týden později s ní byl zrušen pracovní poměr ve zkušební době. Paní Čechová měla platně sjednanou zkušební dobu včetně její délky, neboť u vedoucích zaměstnanců zákon připouští až šestiměsíční zkušební dobu.

Pochybnosti však může vyvolávat skutečnost, kdy o svůj vedoucí post přišla a jako řádový zaměstnanec tak může mít pouze tříměsíční zkušební dobu. Pracovní poměr paní Čechové byl však rozvázán platně, neboť právní jednání je nutné posuzovat v okamžiku, kdy k němu skutečně došlo. V době uzavření pracovní smlouvy a sjednání zkušební doby byla paní Čechová vedoucím zaměstnancem, zkušební doba tak byla sjednána po právu a dodatečná ztráta vedoucího postu nemá na posouzení délky zkušební doby vliv.[3]

V případě, že by nastala situace zcela opačná, tedy řádový zaměstnanec by byl jmenován do vedoucí pozice a zaměstnavatel by trval na prodloužení zkušební doby, není o řešení takové situace sporu. Dle § 35 odst. 4 zákoníku práce totiž nesmí být sjednaná zkušební doba dodatečně prodloužována a to ani v případě, že dojde ke jmenování na vedoucí pracovní místo.

Nic však nebrání tomu, aby se smluvní strany ve výše uvedeném příkladě dohodly, že vzhledem k okolnostem případu bude zkušební doba zkrácena. Zákon totiž explicitně zakazuje pouze prodloužování zkušební doby, nikoliv její zkrácení při dodržení konsenzu zaměstnavatele a zaměstnance. Zákaz prodloužování pak platí pro jakékoliv prodloužení, tedy i dodatečné prodloužení nepřesahující maximální zákonnou délku zkušební doby.

V praxi je také velice důležité věnovat pozornost správnému počítání zkušební doby, která je dobou a nikoliv lhůtou, což má na její plynutí zásadní vliv (viz § 333 zákoníku práce). Při zrušení pracovního poměru ve zkušební době tak vždy doporučuji doručovat písemnost s dostatečným časovým předstihem a tak, aby se dostala do sféry adresáta nejpozději poslední den stanovené doby; v opačném případě riskujete neplatnost zrušení pracovního poměru.



Mgr. Jakub Oliva

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 31. 3. 1983, sp. zn. 6 Cz 12/83.

[3] BĚLINA, Miroslav. § 35 [Zkušební doba]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 223.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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 - judikатурní 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](#)