

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

Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele

Zaměstnavatelé si mohou od účinnosti tzv. flexinovele zákoníku práce[1], tj. od 1. 6. 2025, ujednat se zaměstnanci za trvání zkušební doby její prodloužení, a to v rámci jejích maximálních limitů (tj. 4 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, resp. 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců).[2]

Zkušební doba se vedle dohody prodlužuje i automaticky, pokud nastanou zákonem předvídané skutečnosti. Ze zákona se takto prodlužuje zkušební doba o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

I takto poměrně jasné zákonné ustanovení i nadále vyvolává některé praktické otázky, a muselo tak být podrobeno jak výkladu Nejvyššího soudu, tak stanoviskům expertů, z nichž některé rozebíráme dále.

Více směn v jeden den

Flexinovela přinesla poměrně zásadní legislativní upřesnění, když do ustanovení § 35 zákoníku práce doplnila, že se v případech zákonného prodloužení zkušební doby prodlužuje zkušební doba o *pracovní dny*, a zákonodárce tak snad provždy učinil přítrž debatám o tom, zda je zkušební doba prodlužována o dny kalendářní, nebo pracovní.

Nevyřešila se tím ale jiná otázka, jíž se už dříve zabývalo Kolegium expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů („AKV“). Konkrétně jde o případy, kdy zaměstnavatel rozvrhne zaměstnanci na konkrétní den 2 směny (například jednu brzy ráno a druhou večer), z nichž jednu zaměstnanec odpracuje, avšak druhou už ne (např. ji zmešká z důvodu dočasné pracovní neschopnosti). Vystává v této souvislosti otázka, co se považuje v daném případě za „pracovní den, ve kterém zaměstnanec neodpracoval celou směnu“. Postačí, když daný den zaměstnanec odpracuje alespoň jednu celou směnu, a zkušební doba se v takovém případě neprodlouží, nebo musí odpracovat všechny na ten den nařízené směny? A jde o kalendářní den, nebo (jakýchkoliv) 24 hodin po sobě jdoucích?

Kolegium expertů AKV došlo ve svém stanovisku[3] k závěru, že pro účely prodloužení zkušební doby se počítají jednotlivé směny zameškané zaměstnancem během zkušební doby a že „*zvolená formulace nevytváří žádný speciální časový rámec, ve kterém se má zameškání celé směny zaměstnancem posuzovat (kalendářní den nebo 24 hodin po sobě jdoucích), ale směřuje k počtu a povaze dnů, o které se zkušební doba prodlužuje.*“

Jinými slovy, kolik (celých) směn zaměstnanec zmešká, o tolik směn (resp. pracovních dnů) se prodlouží zkušební doba. Délka směny přitom nehraje roli – může se tak stát, že zaměstnanec zmešká směnu v délce 6 hodin, avšak zkušební doba mu bude prodloužena o pracovní den, ve kterém má odpracovat dvanáctihodinovou pracovní směnu.

Ve výše uvedeném případě by tak k prodloužení zkušební doby dojít mělo. Jednu směnu zaměstnanec

zmeškal, a proto by mělo dojít k prodloužení zkušební doby o jednu směnu (jeden celý pracovní den). Podmínkou ale je, že půjde o dvě samostatné směny, z nichž alespoň jednu zaměstnanec zmeškal celou. Pokud by šlo o jednu směnu (např. pouze přerušenou přestávkou v práci), k prodloužení zkušební doby by nedošlo, protože by nebyla splněna podmínka, že se zkušební doba prodlužuje pouze v případě zmeškání celé směny.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

K Nejvyššímu soudu se v nedávné době dostal případ^[4], ve kterém se řešila otázka překážek v práci na straně zaměstnavatele jako zákonného důvodu pro prodloužení zkušební doby. Se zaměstnankyní byla ujednána zkušební doba v délce tří měsíců, která běžela ode dne nástupu do práce dne 1. 9. 2023. Zaměstnankyně v průběhu zkušební doby čerpala dva dny dovolené. Zaměstnavatel následně 1. 12. 2023 vyhotovil písemné zrušení pracovního poměru ve zkušební době, avšak zaměstnankyni jej řádně nedoručil. Poté zaměstnavatel již nepřiděloval zaměstnankyni práci, neboť měl za to, že pracovní poměr zaměstnankyně skončil. Zaměstnankyně ale dne 18. 12. 2023 zaměstnavateli oznámila, že trvá na dalším zaměstnání. Zaměstnavatel následně vyzval zaměstnankyni k nástupu do práce a bezprostředně po nástupu, dne 22. 2. 2024, jí předal zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Nejvyšší soud se v této souvislosti zabýval otázkou, zda se zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě prodlužuje také o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnavatele spočívajících v tom, že zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci v důsledku svého (nesprávného) přesvědčení, že pracovní poměr již skončil.

Nejvyšší soud v tomto ohledu zdůraznil, že zkušební doba se prodlužuje jak o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnance (§ 191–205 zák. práce), tak o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 207–210 zák. práce), přičemž takovou překážkou na straně zaměstnavatele je i situace, kdy zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Podle Nejvyššího soudu *„o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případné zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam).“*

Nejvyšší soud se tak přiklonil k jazykovému výkladu ustanovení § 35 zákoníku práce v tom smyslu, že prodloužení zkušební doby způsobí jakákoliv překážka v práci, ať už na straně zaměstnance či zaměstnavatele, a není proto důvod jeho obsah vykládat restriktivně nebo ve prospěch pouze jedné strany pracovněprávního vztahu. Zvláště když v průběhu takové překážky v práci v podobě nepřidělování práce nedochází k naplnění účelu zkušební doby, tj. k oboustrannému ověření, zda výkon práce ve sjednaném pracovním poměru stranám vyhovuje. V posuzovaném případě tak Nejvyšší soud uzavřel, že k prodloužení zkušební doby došlo a zrušení pracovního poměru ve zkušební době tak zaměstnavatel předal zaměstnankyni včas.

Na druhou stranu je otázkou, zda by Nejvyšší soud posoudil případ stejně, kdyby se ukázalo, že zaměstnavatel nebyl v dobré víře, že pracovní poměr již skončil, či pokud by dokonce záměrně využíval nepřidělování práce k „umělému“ prodlužování zkušební doby. V takovém případě by mohlo jít o zneužití práva, kterému by nemusela být poskytnuta stejná ochrana, a výsledek takového případu by mohl vyznít ve prospěch zaměstnance.

Uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu logicky navazuje na dlouhodobě zastávaný názor Kolegia expertů AKV. To už ve stanovisku z března roku 2025^[5] vyslovalo názor, že právní úprava prodloužení zkušební doby dopadá i na (celodenní) neplacené volno. Jde totiž o nepojmenovanou jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance dle ustanovení § 199 zákoníku práce,

příčemž pokud z důvodu takové překážky zaměstnanec zamešká v práci celou směnu, dojde ze zákona k prodloužení zkušební doby.

Počítání běhu zkušební doby

Závěrem připomeňme, že běh zkušební doby se řídí speciálními pravidly obsaženými v zákoníku práce, na což se v praxi často zapomíná. Podle § 605 zák. č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, začíná doba běžet dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její začátek, a je-li určena podle týdnů, měsíců nebo let, tak končí dnem, který se s takovým počátečním dnem shoduje. Před tímto ustanovením má ale v pracovněprávních vztazích přednost speciální ustanovení § 333 zákoníku práce, podle něhož běh doby začíná už prvním dnem sjednané doby. Je-li tedy například ujednána čtyřměsíční zkušební doba běžící ode dne nástupu 1. března (a nedojde-li v průběhu zkušební doby k jejímu prodloužení), bude posledním dnem zkušební doby 30. června. U běhu (nejen) zkušební doby navíc neplatí pravidlo, které § 607 občanského zákoníku stanoví pro běh lhůt, tj. že případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty až nejbližší pracovní den. Oproti tomu (zkušební) doba může o víkendu nebo ve svátek skončit a uvedeným způsobem se neprodlužuje. Pokud by například připadl konec zkušební doby na neděli a zaměstnavatel předal zrušení pracovního poměru zaměstnanci ve zkušební době druhý den v pondělí, bylo by takové zrušení pracovního poměru neplatné.

Mgr. Martin Jirsa,
advokát

LEGALITÉ
LAWYERS

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

[1] zákon č. [150/2025](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

[2] Srov. § 35 odst. 4 zákoníku práce

[3] Srov. Výkladové stanovisko XXXVI./3. Způsob prodloužení zkušební doby (po flexinovele) přijaté na jednání Kolegia expertů AKV v Mladé Boleslavi dne 10. 3. 2025

[4] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2026, sp. zn. 21 Cdo 18/2026

[5] Srov. Výkladové stanovisko XXXVI./2. Prodloužení zkušební doby a neplacené volno přijaté na jednání Kolegia expertů AKV v Mladé Boleslavi dne 10. 3. 2025

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele](#)
- [Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d\) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi](#)
- [K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování](#)
- [Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovele?](#)
- [Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci](#)
- [Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznamená stejnou práci](#)
- [Výpověď pro nadbytečnost](#)
- [Distributoři léčiv jako subjekty kritické infrastruktury: Nový regulační režim a praktické dopady](#)
- [Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele](#)
- [ESOP, phantom shares či přímá účast: Jak dnes v Česku nastavit zaměstnaneckou účast ve společnosti?](#)
- [Transparentní odměňování: Mají zaměstnavatelé důvod obávat se nových pravidel?](#)