

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

# Sjednání zkušební doby v pracovním poměru na dobu určitou

Zkušební doba v pracovním poměru nesmí být podle ust. § 35 odst. 5 zákoníku práce sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. (Zkušební dobu lze samozřejmě dohodnout jak při uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou, tak při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.) Může vyvstat otázka, jak onu polovinu správně vymezit a zda počítání poloviny doby trvání pracovního poměru na dobu určitou pro tyto účely ovlivňuje způsob sjednání zkušební doby. (Zkušební doba nebývá zpravidla sjednávána ve dnech, ale v měsících – např. na 2 nebo 3 měsíce nebo také zcela konkrétně od určitého data do určitého data, např. "od 1. července 2012 do 30. září 2012".)

## Počítat v kalendářních dnech

Polovinu je třeba chápat v matematickém slova smyslu a plynutí doby jako čas počítaný obecně v kalendářních dnech. Na základě těchto předpokladů nezbyvá, než vymezenou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou vnímat jako určitý počet kalendářních dnů, jehož polovinu nesmí sjednaná délka zkušební doby přesáhnout (pokud bude tedy počet dnů trvání pracovního poměru lichý, půjde o „kratší polovinu“). Jestliže tedy pracovní poměr dvou zaměstnanců vznikne ke stejnému dni – 1. 8. 2012, ale s jedním z nich bude doba trvání pracovního poměru sjednána v délce 2 měsíců a s druhým bude doba trvání pracovního poměru vymezena konkrétním datem skončení pracovního poměru – 30. 9. 2012, tak v obou případech je nutno vyjít z toho, že tento pracovní poměr představuje celkem 61 kalendářních dnů (31 za srpen 2012 a 30 za září 2012). Zkušební doba proto nemůže být sjednána delší než právě a jen 30 kalendářních dnů.[1] Nebyl by proto správný postup, kdyby v prvním případě byl jako polovina dvouměsíčního pracovního poměru chápán a sjednán celý měsíc srpen 2012. Pokud by se tak stalo, neznamená to, že ujednání o delší zkušební době je neplatné jako celek, avšak šlo by o porušení zákonné povinnosti a pokud by jeden z účastníků pracovního poměru využil svého práva zrušit ho ve zkušební době a stalo se tak po uplynutí zákonem dovolené maximální délky zkušební doby, soud by v případném sporu zřejmě prohlásil dotčený zrušovací právní úkon za neplatný.[2]

I jindy platí, že pokud by byla sjednána zkušební doba delší, než je přípustné, nebylo by její sjednání neplatné, zkušební doba by však činila jen tolik, kolik je maximálně přípustné. Pokud účastníci pracovního poměru sjednají zkušební dobu, ale neurčí její délku, pak zkušební doba bude činit právě pouze přípustné maximum, a to 3 měsíce resp. 6 měsíců u vedoucího zaměstnance (neboť je-li sjednána zkušební doba, nesmí být podle ust. § 35 odst. 1 zákoníku práce delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance), samozřejmě pokud jiná – kratší zkušební doba nevyplývá z omezení dle ust. § 35 odst. 5 zákoníku práce stanovícího, že zkušební doba nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

## Příklady

Byl-li sjednán pracovní poměr, který vznikl dnem 1. července 2012, na dobu určitou 4 měsíců, může

být zkušební doba sjednána nejvýše na 61 kalendářních dnů (na „kratší polovinu“ ze 123 dnů doby trvání pracovního poměru), tedy do 30. srpna 2012 včetně, nikoliv na 2 měsíce (až do 31. srpna 2012), neboť prvé 2 měsíce trvání pracovního poměru mají dohromady 62 kalendářních dnů, což je více než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Naproti tomu bude-li sjednáván pracovní poměr tak, aby vznikl 1. ledna 2013, na dobu určitou 4 měsíců, tedy do 30. 4. 2013, může být zkušební doba sjednána i na dobu prvních 2 měsíců, neboť maximálně přípustnou délkou zkušební doby je 60 dnů (polovina ze 120 dnů doby trvání pracovního poměru), zatímco první 2 kalendářní měsíce r. 2013 mají dohromady jen 59 dnů, zkušební doba tak může být sjednána až do 1. března 2013.

## Závěr

Účastníkům pracovního poměru lze vždy a za všech okolností, ať už je pracovní poměr sjednán na dobu určitou nebo neurčitou, doporučit, aby z opatrnosti, jsou-li rozhodnutí rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době, s takovým ukončením pracovního poměru neotáleli a nenechávali je až na poslední den zkušební doby, jehož správné určení může být chybné.[3]

## Richard W. Fetter

-----  
[1] Příklad převzat ze stanoviska Kolegia expertů Asociace pro kolektivní vyjednávání ze dne 11. 4. 2012.

[2] Srovnej stanovisko Kolegia expertů Asociace pro kolektivní vyjednávání ze dne 11. 4. 2012.

[3] K počítání zkušební doby jako „doby“ viz ust. § 333 zákoníku práce, k tomu na [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) - k dispozici >>> [zde](#).

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

## 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](#)