

27. 3. 2014

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

Sjednání zkušební doby ve světle právní úpravy platné k 1. lednu 2014

Zkušební dobu ve smyslu § 35 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) bude i v roce 2014 možno sjednat na dobu tří měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru ve smyslu § 36 zákoníku práce nebo po dobu šesti měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců.

Rödl & Partner

Zkušební doba přitom umožňuje oběma stranám pracovního poměru ověření, zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá jejich představám; u zaměstnance zejména, zda mu vyhovuje druh a místo výkonu práce, mzdové a jiné pracovní podmínky; u zaměstnavatele zejména, zda zaměstnanec splňuje jeho očekávání a odpovídajícím způsobem přistupuje k plnění svých pracovních povinností.

Právní úprava zákoníku práce ani nový občanský zákoník (zákon č. [89/2012](#) Sb., dále i jen „NOZ“) účinný od 1. ledna 2014 v této souvislosti nepřináší pro aplikaci tohoto institutu žádné zásadní či převratné změny.

Sjednání zkušební doby

Zkušební doba je pravidelně uváděna v pracovních smlouvách, i když se nejedná o podstatnou či povinnou náležitost těchto smluv. Může být sjednána ovšem i v samostatné dohodě o zkušební době. Strany pracovního poměru si samozřejmě zkušební dobu nemusí sjednat vůbec.

Zkušební dobu lze ujednat nejpozději v den, který byl domluven jako den nástupu do práce nebo v den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Dodatečné sjednání zkušební doby je tedy v podstatě možné pouze v případech, kdy byla uzavřena pracovní smlouva dříve, než v den nástupu do práce (například s odloženým dnem nástupu do práce). Zpětné či dodatečné sjednání zkušební doby po dni vzniku pracovního poměru zákon nepřipouští. Zkušební doba musí být stvrzena nejen výslovně, ale pod sankcí neplatnosti i písemně.

Praktické dopady současné právní úpravy

a) Sjednávání a prodlužování zkušební doby

Při změně pracovní smlouvy či pracovního poměru (například z důvodu zahájení výkonu jiného druhu práce a/nebo „povýšení“ řadového zaměstnance na zaměstnance vedoucího) ovšem zkušební dobu s tímto zaměstnancem již sjednat nelze. Zkušební dobu v těchto případech by bylo možno sjednat pouze za předpokladu, že je pracovní poměr (například jmenováním) skutečně nově zakládán, nikoliv pouze měněn.

Ani prodlužování zkušební doby ujednáním stran pracovního poměru na výše uvedené maximálně časové období tří, respektive šesti měsíců není přípustné. K jejímu prodloužení může dojít pouze z důvodů stanovených zákonem, tedy ve smyslu § 35 odst. 4 zákoníku práce, a to o dobu **celodenních překážek v práci**, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a dále o dobu **celodenní dovolené**.

Dle názoru autorky je však (již) sjednanou zkušební dobu následně písemným dodatkem k pracovní smlouvě nebo jinou dohodou v zájmu zaměstnance zkrátit nebo dokonce zcela ukončit.

Protože nesmí být zkušební doba sjednaná delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru, § 35 odst. 5 zákoníku práce, může být například s vedoucím zaměstnancem, s nímž bude uzavřen pracovní poměr na dobu určitou jednoho roku, sjednána zkušební doba v délce šesti měsíců. U téhož zaměstnance by ovšem mohla činit zkušební doba pouze 3 měsíce, pokud by s ním byla ujednána pracovní smlouva na dobu určitou v délce šesti měsíců.

V případě, že by smluvní strany toto omezení nerespektovaly a domluvily si zkušební dobu delší, jednalo by se o ujednání neplatné.

b) Zkušební doba je skutečně doba

Od 1. ledna 2014 se právní úprava v oblasti pracovního práva vrátila ke klasickému počítání zkušební doby jako „doby“. Dle znění § 333 zákoníku práce „doba“ počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva. Je nutno si tedy uvědomit, že doba dle zákoníku práce je o jeden den kratší než dle § 605 NOZ.

Příklad: *Bude-li sjednán jako den vzniku pracovního poměru a nástupu do práce 01.03.2014 s tříměsíční zkušební dobou, zkušební doba uplyne 31.05.2014 bez ohledu na to, zda tento den bude svátek nebo víkend (samozřejmě pokud nedojde ze zákonných důvodů k jejímu prodloužení).*

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době

Pokud byla zkušební doba platně sjednána, umožňuje oběma stranám pracovněprávního poměru jeho velmi snadné ukončení. Během zkušební doby mohou jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pouze u zaměstnavatele zákon stanoví, že nesmí v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance pracovní poměr zrušit (§ 66 odst. 1 věta druhá zákoníku práce).

Uvedená právní úprava navazuje na povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v době 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti náhradu mzdy (platu) místo nemocenského dle příslušného zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění.

Důvodem zákonného omezení možnosti zaměstnavatele zrušit v této době pracovní poměr je znemožnit zaměstnavateli, aby se tímto způsobem vyhnul povinnosti k náhradě mzdy.

Při analogické aplikaci rozsudku Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. Co 1807/2003, ze dne 29.01.2004, zabývajícího se problematikou prodloužení zkušební doby dle původního zákoníku práce, (zákona č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů) lze dle autorky i u současné právní úpravy dospět k názoru, že jestliže „již před uplynutím sjednané „původní“ zkušební doby dojde k jejímu prodloužení o dobu celodenní překážky v práci na straně zaměstnance a/nebo zaměstnavatele, nebo o dobu celodenní dovolené, může být pracovní poměr (s výjimkou doby prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance) platně zrušen dle § 66 odst. 1 zákoníku práce i v době po uplynutí „původní“ zkušební doby, kdy trvá překážka v práci, jestliže o ni

došlo k prodloužení zkušební doby dle § 35 odst. 4 zákoníku práce“.

Písemná forma zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zákoníkem práce nově stanovena písemná forma s tím, že při nedodržení této formy se k takovému zrušení nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Do 31. prosince 2011 existující zákonné doporučení, že má být písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručeno druhé straně pracovního poměru zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit, je napříště bezpředmětné. Jednalo se pouze o pořádkovou lhůtu a nedodržení uvedené třídní lhůty nemělo vliv na skončení pracovního poměru.

Závěr a doporučení

S účinností od 1. ledna 2014 nadále

- činí maximální délka zkušební doby u řadových zaměstnanců tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru; u vedoucích zaměstnanců šest měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru;
- nesmí být zkušební doba sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru;
- dochází k prodloužení sjednané zkušební doby jak o dobu celodenních překážek v práci, tak i o dobu celodenní dovolené;
- skončí pracovní poměr dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější (nejpozději však lze takto uvést poslední den zkušební doby);
- **a nově se pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží.**

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud se zaměstnavatel rozhodne zrušit se zaměstnancem pracovní poměr ve zkušební době, měl by tak učinit nejlépe osobním předáním písemného oznámení do vlastních rukou dotyčného zaměstnance na pracovišti, v jeho bytě, nebo kdekoli jinde.

Alternativně lze písemné oznámení dotyčnému zaměstnanci doručit prostřednictvím služby elektronických komunikací, nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V takových případech je ovšem třeba striktně dbát na dodržování pravidel takového doručování.

Nebude-li oznámení o zrušení pracovního poměru zaměstnanci předáno osobně, je třeba je odeslat s takovým časovým předstihem, aby bylo zaměstnanci doručeno (do vlastních rukou nebo pomocí fikce doručení) **nejpozději v poslední den zkušební doby**.

Pokud by bylo toto písemné oznámení doručeno zaměstnanci až po uplynutí zkušební doby, už by se k tomu nepřihlíželo a zaměstnavatel by měl pouze možnost pracovní poměr rozvázat a ukončit způsobem a z důvodů uvedených v zákoníku práce, například ve smyslu § 52 zákoníku práce. Lze proto doporučit, aby strana pracovního poměru, zamýšlející zrušit pracovní poměr ve zkušební době, s tímto krokem neotálela a nenechala ho až na poslední chvíli – zejména na poslední den zkušební doby, protože řádné a včasné doručení nemusí být jednoduché.

Samostatná existence zkušební doby ovšem neznamená, že by smluvní strany pracovního poměru nemohly v této době rozvázat a skončit pracovní poměr jiným v zákoně stanoveným způsobem, zejména tedy dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením.



Dr. Alena Klikar,
advokátka/senior associate

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 760

Fax: +420 236 163 799

e-mail: prag@roedl.cz



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