

5. 12. 2005

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

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době

Je možné ukončit pracovní poměr ve zkušební době „ze dne na den“? Slyšel jsem totiž, že mezi oznámením o skončení pracovního poměru ve zkušební době a jeho skutečným ukončením musí uplynout minimálně 3 dny. Musí zaměstnavatel uvést důvod skončení pracovního poměru ve zkušební době a den, ke kterému pracovní poměr končí?

Dle ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce (zákona č. [65/1965](#) Sb.) může ve zkušební době jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Ke zrušení pracovního poměru tímto způsobem je tedy třeba, aby ke skončení pracovního poměru došlo nejpozději v poslední den sjednané zkušební doby. Nejpozději v tento den proto musí být skončení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci oznámeno.

Zákoník práce v této souvislosti stanoví, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Vzhledem ale k tomu, že se jedná pouze o lhůtu pořádkovou, nemá její nedodržení za následek neplatnost takového skončení pracovního poměru. Navíc je nutné vzít v úvahu i tu skutečnost, že zákoník práce neoznačuje za neplatné ani zrušení pracovního poměru ve zkušební době, je-li učiněno ústně.

Z uvedeného proto plyne ten závěr, že zákoník práce skutečně připouští zrušení pracovního poměru ve zkušební době „ze dne na den“.

Pracovní poměr ve zkušební době končí obecně k tomu dni, který je uveden v oznámení o skončení pracovního poměru. Pakliže není tento termín v oznámení uveden, končí pracovní poměr dnem, kdy oznámení dojde svému adresátu. Z logiky věci vyplývá, že za den skončení pracovního poměru nelze označit den následující po uplynutí zkušební doby. Pokud by se tomu i přesto stalo, nebylo by dle mého názoru skončení pracovního poměru neplatné; ke skončení pracovního poměru by totiž došlo uplynutím zkušební doby.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)

- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)