

16. 3. 2004

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

Zkušební doba

Pokud je pracovní smlouva vyhotovena písemně později než v den nástupu zaměstnance do práce, vznikl již pracovní poměr na základě ústně sjednané pracovní smlouvy. Dodatečné písemné vyhotovení pracovní smlouvy má pak už jen povahu písemného potvrzení o obsahu ústně uzavřené pracovní smlouvy, v níž nemohlo pro nedostatek písemné formy dojít k platnému sjednání zkušební doby.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,
- místo výkonu práce
- den nástupu do práce.

Mimo to lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají její účastníci zájem. Jednou z takových podmínek je zkušební doba. Sjednání zkušební doby účastníkům umožňuje, aby si ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat; zaměstnanci podmínky výkonu práce a zaměstnavateli schopnosti pracovníka. Pokud by některá ze stran dospěla k názoru, že sjednaný pracovní poměr nesplňuje její představy, může jej snadno zrušit ve zkušební době, tedy v počátečním stadiu existence pracovního poměru.

Zkušební doba musí být sjednána písemně v pracovní smlouvě, jinak je její sjednání neplatné. Musí být dohodnuta nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce a kterým vzniká pracovní poměr. Pokud je pracovní smlouva vyhotovena písemně později než v den nástupu zaměstnance do práce, vznikl již pracovní poměr na základě ústně sjednané pracovní smlouvy. Dodatečné písemné vyhotovení pracovní smlouvy má pak už jen povahu písemného potvrzení o obsahu ústně uzavřené pracovní smlouvy, v níž nemohlo pro nedostatek písemné formy dojít k platnému sjednání zkušební doby. Zkušební doba nemůže být platně sjednána zpětně poté, co již vznikl pracovní poměr, nebo v jeho průběhu.

Zkušební doba nemůže být tedy sjednána ani v dodatku k pracovní smlouvě; a to ani kdyby tento dodatek byl sjednán ještě před vznikem pracovního poměru. (Kupř. když zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou 1. listopadu pracovní smlouvu, v níž je jako den nástupu do práce uveden 11. listopad, nelze zkušební dobu platně sjednat ani v den nástupu do práce, ani v mezidobí mezi dnem uzavření smlouvy a sjednaným dnem nástupu do práce, protože účastníci se již shodli na obsahu pracovní smlouvy, a jsou jím vázáni. Dodatek k pracovní smlouvě už je změnou pracovní smlouvy, nikoliv pracovní smlouvou.)

Z toho, že zákoník práce stanoví, že ujednání o zkušební době může být učiněno v pracovní smlouvě, vyplývá, že zkušební dobu nelze sjednat u (zpravidla vedoucích) zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vzniká volbou nebo jmenováním, neboť s těmito zaměstnanci se pracovní smlouva neuzavírá.

Zkušební doba činí, pokud není dohodnuta zkušební doba kratší, 3 měsíce. Jednou sjednaná zkušební

doba nemůže být dodatečně prodlužována. Pokud by byla sjednána zkušební doba delší než 3 měsíce, nebylo by její sjednání neplatné, zkušební doba by však činila jen 3 měsíce.

Doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se započítává do zkušební doby v rozsahu nejvýše 10 pracovních dnů. Pokud je doba překážek v práci delší než 10 pracovních dnů, pak se o dobu těchto překážek (přesahujících 10 dnů) prodlužuje zkušební doba. Překážky v práci v délce celkem do 10 dnů nemají na zkušební dobu vliv.

Zkušební dobu lze sjednat i při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou.

Ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. S nedodržením písemné formy zrušovacího projevu není spojena neplatnost tohoto právního úkonu, platné je proto i ústní skončení pracovního poměru ve zkušební době. Ani nedodržení uvedené třídní lhůty nemá vliv na skončení pracovního poměru; jde pouze o lhůtu pořádkovou.

Pokud by se však smluvní strany v písemné pracovní smlouvě explicitně dohodly, že oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být doručeno druhé straně nejpozději 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit, došlo by tím k ujednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době a její nedodržení by způsobilo neplatnost zrušení pracovního poměru.

Pro rozvázání pracovního poměru ve zkušební době neplatí pro zaměstnavatele žádná omezení jako je tomu v případě výpovědi. Lze tedy zrušit pracovní poměr např. s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnancem v pracovní neschopnosti. Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době však nikdy nemůže dojít zpětně.

Richard W. FETTER (autor je právník)

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

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)