

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

Zkušební doba a dočasná pracovní neschopnost

Při sjednávání pracovní smlouvy je běžné, že zaměstnavatel trvá na tom, aby byla s novým zaměstnancem sjednána zkušební doba. Zkušební doba může být sjednána při uzavírání pracovní smlouvy, nejpozději však v den, který byl sjednán jako den nástupu zaměstnance do práce, či den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Zkušební doba dává možnost oběma stranám vyzkoušet, zda pracovní poměr má smysl, či nikoli. Zaměstnavateli dává možnost vyzkoušet si zaměstnance a zjistit, zda se na danou pracovní pozici hodí. Pro zaměstnance znamená možnost zjistit, zda mu práce či pracovní prostředí jako takové vyhovuje. V případě, že na straně zaměstnavatele či zaměstnance nastane v průběhu zkušební doby jakákoli pochybnost, mají možnost pracovní poměr zrušit poměrně rychle a bez jakékoli výpovědní doby.

Podmínky sjednání zkušební doby stanoví zákoník práce (zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů) v ust. § 35. Obecně nesmí být zkušební doba delší 3 po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru nebo 6 po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zkušební doba nemusí být sjednána pouze při přijímání nového zaměstnance, ale může být sjednána také u stávajícího zaměstnance v případě jeho jmenování na vedoucí pracovní místo.

Obecně platí, že zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. Zákon tím má na mysli zapovězení prodlužování zkušební doby projevem vůle účastníků pracovně právního poměru, tedy zaměstnance a zaměstnavatele. Nicméně k prodloužení zkušební doby může dojít v případech celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná v průběhu zkušební doby pro zaměstnavatele práci a dále v případech, kdy zaměstnanec čerpá celodenní dovolenou. V obou případech se v souladu s ust. § 35 odst. 4 zákoníku práce zkušební doba prodlužuje o dobu, po kterou zaměstnanec nekonal práci pro zaměstnavatele z výše uvedených důvodů.

Mezi překážky v práci, které jsou způsobilé prodloužit sjednanou zkušební dobu, se řadí i dočasná pracovní neschopnost zaměstnance (ať z důvodu nemoci, či jiných). V případě, že zaměstnanec se stane v průběhu zkušební doby dočasně práce neschopen, prodlužuje se trvání zkušební doby o dobu, po kterou byl zaměstnanec práce neschopen. Představa některých zaměstnanců o tom, že pokud budou v průběhu zkušební doby uznáni ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopnými, jim zajistí nemožnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, je lichá. Obecně sice platí, že ukončit pracovní poměr s dočasně práce neschopným zaměstnancem není jednoduché, resp. v některých případech i prakticky nemožné, nicméně to samo o sobě neznamená, že pokud bude zaměstnanec po dobu zkušební doby práce neschopen, nebude již možné jeho pracovní poměr ve zkušební době zrušit. O počet dní dočasné pracovní neschopnosti se zkušební doba prodlužuje, a to bez ohledu na to, jak dlouho dočasná pracovní neschopnost trvá.

Nad výše uvedené zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době pouze v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance (srov. § 66 odst. 1 zákoníku práce), tedy v době, kdy zaměstnanec nesplňuje podmínky pro čerpání dávek nemocenského pojištění. Jedná se o příklad ochrany zaměstnance, kterou pracovní právo poskytuje.

V praxi se lze setkat i s případy, kdy zaměstnavatel nejprve zruší se zaměstnancem pracovní poměr ve zkušební době, nicméně jako den skončení pracovního poměru je uveden poslední den sjednané zkušební doby či jiný den následující po doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V takovém případě je pak častou reakcí zaměstnance to, že krátce na to, co jim je doručeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době, oznámí zaměstnavateli, že se stali dočasně práce neschopní a spoléhají na to, že pokud bude dočasná pracovní neschopnost trvat i v poslední den sjednané zkušební doby (či v den, kdy má dojít ke skončení pracovního poměru dle sdělení zaměstnavatele), pominou účinky zrušení pracovního poměru ve zkušební době a jejich pracovní poměr u zaměstnavatele bude nadále trvat.

V takovém případě byl projev vůle zaměstnavatele skončit pracovní poměr ve zkušební době učiněn před samotným vznikem překážky v práci na straně zaměstnance (tj. dočasné pracovní neschopnosti) a tento projev vůle byl zaměstnanci doručen taktéž před vznikem této překážky. Ustanovení zákoníku práce o nemožnosti zrušení pracovního poměru v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (§ 66 odst. 1 věta druhá zákoníku práce) se zde neuplatní, neboť projev vůle směřující k zrušení pracovního poměru ve zkušební době byl učiněn a doručen svému adresátovi – zaměstnanci před vznikem této překážky. Pokud zaměstnavatel ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době uvedl datum pozdější, již není podstatné, zda k tomuto datu bude dočasná pracovní neschopnost zaměstnance trvat či nikoli, pracovní poměr k tomuto datu skončí.

Pro zajištění právní jistoty nejen zaměstnanců, ale ve shora popsáných případech zejména zaměstnavatelů, kteří pracovní poměr ve zkušební době hodlají zrušit, lze pouze doporučit, aby v takovém dokumentu uváděli jako den skončení pracovního poměru den, kdy budou zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci předávat osobě oproti podpisu zaměstnance. V případě, že bude zrušení pracovního poměru ve zkušební době zasíláno zaměstnanci poštou, uvést v něm jako den skončení pracovního poměru, den doručení. Tímto se může minimalizovat vznik následných sporů o to, zda pracovní poměr skončil ve zkušební době, zda vůbec skončil nebo zdali nadále trvá.



Mgr. Jana Žaková,
advokát



Mgr. JANA ŽAKOVÁ
Advokátní kancelář

[Mgr. Jana Žaková, advokátní kancelář](#)

Nádražní 1018, 373 41 Hluboká nad Vltavou

Tel.: +420 606 807 172

e-mail: zakova@advokatzakova.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](#)