

8. 12. 2011

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

Zkušební doba a rozvázání pracovního poměru během ní - změny od 1. 1. 2012

Problematika sjednávání zkušební doby a případného rozvázání (zrušení) pracovního poměru během ní byla na těchto stránkách poměrně obsáhle rozebrána, [1] a proto postačí upozornit toliko na novinky od 1. 1. 2012. [2]

Maximálně 3 měsíce, pro vedoucí zaměstnance nově až 6 měsíců

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být podle nového ust. § 35 odst. 1 zákoníku práce delší než

- a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
- b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.[3]

Současně zkušební doba nesmí být podle ust. § 35 odst. 5 zákoníku práce sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

To tedy znamená, že zkušební doba vedoucího zaměstnance, s nímž bude sjednán pracovní poměr na 8 měsíců, může činit maximálně 4 měsíce. Bude-li sjednán pracovní poměr s „řadovým“ zaměstnancem na 4 měsíce, může zkušební doba činit nejvýše 2 měsíce.

Písemně, jinak je zkušební doba neplatná

Zkušební doba musí být podle ust. § 35 odst. 6 zákoníku práce sjednána písemně. Text zákona již od 1. 1. 2012 neobsahuje v příslušném ustanovení dovětek „jinak je neplatná“. Vypuštění dovětky „jinak je neplatná“ však vůbec neznamená, že by zkušební dobu bylo možno sjednávat ústně nebo mlčky, tzv. konkludentně. Pouze v souvislosti s novou koncepcí a úpravou neplatnosti pracovně-právních úkonů (viz ust. § 18, 19, 20, 21 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012) se i v jiných ustanoveních zákoníku práce, která dosud uvádějí, že určitý právní úkon nebo určité ujednání musí být písemné, jinak je neplatné, stala tato slova nadbytečná, a proto byla zrušena. Dohoda o zkušební době, která nebyla učiněna v předepsané formě, kterou vyžaduje zákon, tedy nebyla uzavřena písemně, je neplatná, její účastníci ani nemohou tuto vadu zhojit dodatečně ve smyslu ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce, leda by tak učinili nejpozději v den sjednaného nástupu zaměstnance do práce. [4]

Nejpozději v den vzniku pracovního poměru

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (viz nově formulované ust. § 35 odst. 3 zákoníku práce, do 31. 12. 2011 ust. § 35 odst. 1 věty čtvrté zákoníku práce). Součástí textu zákona už nebude od 1. 1. 2012 ustanovení (§ 35 odst. 1 věty páté zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011) o tom, že zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Je tedy možné sjednat zkušební dobu i dodatečně (např. v dodatku k pracovní

smlouvě), pokud byla pracovní smlouva sjednána dříve, než v den nástupu do práce (s odloženým dnem nástupu do práce), ale nejpozději právě v den nástupu do práce. Zkušební doba nemůže být platně sjednána zpětně (dodatečně) po dni vzniku pracovního poměru.

Pokud je pracovní smlouva případně vyhotovena písemně později, než v den nástupu zaměstnance do práce, její účastníci tak ve smyslu ust. 20 odst. 1 zákoníku práce odstraňují jejím uzavřením dodatečně vadu spočívající v tom, že příslušný právní úkon – pracovní smlouva - nebyl učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon. (Nadto nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, tedy i pracovní smlouva, učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, tedy písemně, je možné se neplatnosti ve smyslu ust. § 20 odst. 2 zákoníku práce dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.) Pracovní smlouva tedy bude platná, ale nikoliv ujednání o zkušební době.

Celodenní dovolená a překážky v práci zkušební dobu prodlužují

O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se ve smyslu nového ust. § 35 odst. 4 věty druhé zákoníku práce zkušební doba prodlužuje. Nově se tedy bude zkušební doba prodlužovat i o dovolenou čerpanou v celých dnech. Novou úpravou prodlužování zkušební doby ze zákona (smluvně účastníci pracovního poměru prodlužovat zkušební dobu nad zákonné maximum nemohou), je zodpovězena otázka, zda se počítají do zkušební doby jen překážky v práci trvající celou pracovní směnu zaměstnance nebo i překážky trvající pouze její část (určitý počet hodin); různé výklady mohly dosud komplikovat určení toho, kdy zkušební doba končí.)[5]

Zkušební doba je znovu dobou a už ne lhůtou - staronový postup

V případě zkušební doby se do 31. 12. 2006 jednalo o dobu (viz ust. § 266 odst. 5 ve spojení s ust. 258 zrušeného zákoníku práce), nikoliv o lhůtu (viz ust. § 266 odst. 1, 2, 3 zrušeného zákoníku práce). Podle právní úpravy nového zákoníku práce účinné od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 (viz ust. § 333 odst. 1 zákoníku práce a ust. § 122 občanského zákoníku) bylo třeba počítat zkušební dobu jako lhůtu. [6]Od 1. ledna 2012 se právní úprava vrací k tradičnímu počítání zkušební doby jako „doby“. Podle nového znění ust. § 333 zákoníku práce doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Ust. § 333 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012, se však použije až na doby, které začaly plynout nejdříve od 1. 1. 2012, [7] a proto je třeba počítat délku zkušební doby sjednané před 1. 1. 2012 podle dosavadních pravidel. Jestliže pracovní poměr vznikl např. 1. prosince 2011 a byla sjednána zkušební doba 3 měsíce, pak zkušební doba (počítaná dosud jako lhůta), nedojde-li k jejímu prodloužení o stanovené překážky v práci a dovolenou, [8] skončí až 1. března 2012, nikoliv již 29. února 2012. Jestliže pracovní poměr vznikne například 9. března 2012 a bude sjednána zkušební doba 3 měsíce, potom zkušební doba, nedojde-li k jejímu prodloužení o stanovené překážky v práci a dovolenou, skončí 8. června 2012.

Zrušení musí být rovněž výhradně písemné

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být podle nově formulovaného ust. § 66 odst. 2 zákoníku práce provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Podle dosavadního znění příslušného ustanovení zákoníku práce má (mělo) být oznámení o zrušení pracovního poměru doručeno druhému účastníku pracovního poměru zpravidla alespoň 3 dny předem – přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. S nedodržením písemné formy zrušovacího projevu nebyla spojena neplatnost tohoto právního úkonu, platné proto bylo (je) i ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době, učiněné do 31. 12. 2011. Ani nedodržení uvedené třídní lhůty nemělo vliv na skončení pracovního poměru; jednalo pouze o lhůtu pořádkovou. Dosavadní

znění ust. § 66 odst. 2 zákoníku práce bylo pouze doporučující normou, za nedodržení lhůty 3 dnů nebyla stanovena žádná sankce.

Podle nové úpravy tedy oznámení o zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak je neplatné (ačkoliv dovětek „jinak je neplatné“ není součástí ust. § 66 odst. 2 zákoníku práce) a je účinné ke dni doručení druhé straně, pokud v něm není uvedena pozdější doba skončení pracovního poměru ve zkušební době.

Závěr

Lze s potěšením konstatovat, že zřejmě všechny nedostatky právní úpravy zkušební doby v pracovním poměru, které přinesl zákoník práce od 1. ledna 2007, jsou již k 1. lednu 2012 konečně odstraněny, alespoň autor tohoto příspěvku si momentálně žádné neuvědomuje, s výjimkou možných interpretačních a aplikačních obtíží spojených se zákazem zrušení pracovního poměru v době prvních 14 a v období do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance dle ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce. [9]

Richard W. Fetter

[1] Herdová, E., Gajdarus, J.: 57748. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době - je to opravdu tak snadné?, www.epravo.cz, 20. 8. 2009; >>> [zde](#).

[2] Příspěvek stručně popisuje změny, jež přináší (vládní) návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk č. 411 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny), jenž byl schválen Poslaneckou sněmovnou 9. 9. 2011, posléze zamítnut Senátem. Opětovné schválení příslušné novely, a to i přes případné veto prezidenta republiky, které se nepředpokládá, je s ohledem na rozložení sil - spolehlivou většinu vládní koalice v Poslanecké sněmovně - natolik pravděpodobné, že limitně hraničí s jistotou.

K průběhu legislativního procesu viz:>>> [zde](#).

[3] Definici vedoucího zaměstnance viz v nově formulovaném ust. § 11 zákoníku práce: „Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“

[4] Srovnej Mojžíš, M.: Co nového přinese novela zákoníku práce (1/3), epravo.cz, 14. 10. 2011; >>> [zde](#), jakož i případné budoucí podrobnější výklady k otázkám neplatnosti pracovně-právních úkonů, jimiž není třeba se pro účely tohoto stručného pojednání dále zabývat.

[5] Dikce přechodného ust. čl. II bodu 3 novely nasvědčuje spíše tomu, že do 31. 12. 2011 měly být počítány i kratší, než jen celodenní překážky v práci.

[6] Při počítání zkušební doby však nebylo vyloučeno postupovat ani podle ust. § 578 občanského zákoníku o uplynutí doby; situace nebyla zcela jasná, a proto lze velmi přivítat návrat osvědčené úpravy.

[7] Viz přechodné ust. čl. II bodu 11 novely.

[8] Prodloužit zkušební dobu lze až o celodenní dovolenou, čerpanou od 1. 1. 2012. Viz přechodné ust. čl. II bodu 3 novely.

[9] Ale o tom třeba zase někdy příště, v nějakém samostatném pojednání...

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](#)