

17. 12. 2018

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

Zkušební doba a tzv. neschopenka

Odborných článků, které popisují různá úskalí zkušební doby, bylo již napsáno nepřeberné množství. K těm nejdůležitějším poznatkům pak rozhodně patří, že:



- zkušební doba musí být zakotvena písemně (§ 35 odst. 6 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů, dále jen jako "ZP"),
- zkušební doba musí být sjednána nejpozději ke dni nástupu do práce (§ 35 odst. 3 ZP),
- zkušební doba může činit maximálně tři měsíce nebo polovinu délky pracovního poměru na dobu určitou (§ 35 odst. 1 a 5 ZP),
- zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována (§ 35 odst. 4 ZP),
- zkušební doba je dobou, nikoliv lhůtou. [1]

Výjimku z výše uvedeného pravidla o neprodlužování zkušební doby pak představuje § 35 odst. 4 ZP, který říká, že zkušební doba **se prodlužuje** o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a o dobu celodenní dovolené.

Pokud tak nastanou překážky v práci (§ 191 - 209 ZP), zkušební doba se prodlouží, ať už se jedná o překážky v práci na straně zaměstnance (dočasná pracovní neschopnost, tzv. neschopenka) nebo o překážky v práci na straně zaměstnavatele (např. proustoje). V případě jiných okolností, které nelze považovat za překážky v práci, jako jsou kupříkladu svátky, se zkušební doba neprodlužuje.

Výše uvedené pravidlo působí poměrně jednoznačně, ale i na různých specializovaných serverech se lze setkat s informacemi, které jsou přinejmenším zavádějící až klamavé. Jelikož smyslem a účelem zkušební doby jako takové je primárně vytvoření určitého časového prostoru, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou navzájem tzv. oťukat, je nutno toto pravidlo vykládat pouze ve vztahu ke dnům pracovním (ne kalendářním).

Vysvětleno na příkladu:

Zaměstnanec v průběhu zkušební doby onemocní, kdy do režimu dočasně práce neschopného nastoupí dne 5. 11. 2018 (pondělí) a nemocenskou mu lékař ukončí ke dni 11. 11. 2018 (neděle). V režimu dočasné pracovní neschopnosti byl zaměstnanec celkem 7 dní, nicméně zkušební doba se v takovém případě prodlouží pouze o 5 dní, neboť pouze pět dní bylo pro daného zaměstnance pracovních (pracovní doba rozvrhována od pondělí do pátku).

Pokud by tak ve výše nastíněném případě zaměstnanec počítal s tím, že se mu zkušební doba prodloužila o 7 dní, pak by při zrušení pracovního poměru ve zkušební době v poslední den takové zkušební doby mohl tvrdě narazit, neboť takové zrušení pracovního poměru by bylo vyhodnoceno jako neplatné a zaměstnanec by tak musel v pracovním poměru setrvat.

Závěrem tak lze doporučit, aby zaměstnanec, pokud si není jist, zda vypočetl konec zkušební doby správně, využil služeb advokáta nebo alespoň nenechával zrušení pracovního poměru ve zkušební době úplně na poslední chvíli.



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

[trvale spolupracující s ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 732 441 267
e-mail: oliva@arws.cz

[1] K dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)