

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

Zkušební doba v judikatuře Nejvyššího soudu ČR

Zkušební doba je standardní součástí pracovních smluv. Smyslem ujednání o zkušební době je zejména posouzení schopností nového zaměstnance s ohledem na další pokračování v pracovním poměru. I zkušební doba je přitom předmětem častého rozhodování Nejvyššího soudu ČR. V tomto článku se zaměříme na judikaturu využitelnou pro praxi.

Úvodem připomínáme, že zkušební doba není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. V drtivé většině pracovních smluv se však přesto strany na jejím sjednání dohodnou. Smyslem (účelem) sjednání zkušební doby přitom je, aby zaměstnavatel mohl náležitě posoudit, zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností a zda splňuje předpoklady pro řádný výkon práce, a aby zaměstnanec mohl uvážit, zda mu vyhovují druh práce, místo výkonu práce, mzdové nebo jiné podmínky a zda v novém pracovním poměru setrvá nebo zda ho skončí.

Zkušební dobu lze ujednat na dobu maximálně 3 měsíců (6 měsíců u vedoucích zaměstnanců), nejdéle však polovinu trvání pracovního poměru u pracovního poměru na dobu určitou. Zkušební dobu je možné písemně 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.

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Zkušební doba u zaměstnance předtím pracujícího na základě DPP/DPČ

Nejvyšší soud ČR se ve své rozhodovací praxi zabýval mimo jiné i otázkou, zda lze platně sjednat zkušební dobu u zaměstnance, který předtím u stejného zaměstnavatele pracoval jako zaměstnanec podle dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jako argument pro nemožnost sjednání zkušební doby se nabízí skutečnost, že zaměstnavatel měl možnost se se zaměstnancem a jeho přístupem k práci již seznámit. Nejvyšší soud ČR se však k otázce přípustnosti sjednání zkušební doby v této situaci postavil kladně[1].

Podle závěrů Nejvyššího soudu se předmětné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní poměr liší vymezením práv a povinností stran, tyto odlišnosti tedy opodstatňují sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě i v případě, kdy jejímu uzavření předcházela pracovní právní vztah podle DPP či DPČ ohledně stejného druhu práce.

Zkušební doba u změny druhu práce

Jak je to ale v situaci, kdy je již pracovní smlouva uzavřena, zkušební doba byla sjednána, a dokonce již uplynula. Existují situace, kdy je možné zkušební dobu opět platně sjednat?

Nejvyšší soud na tuto otázku odpověděl kladně v jednom ze svých posledních rozhodnutí, kdy připustil, že lze zkušební dobu sjednat v situaci, kdy došlo ke změně druhu práce[2].

V předmětné věci sice nový pracovní poměr na původní bezprostředně nenavazoval, nicméně předmětné rozhodnutí vykládáme tak, že zkušební dobu lze ujednat i při pouhé změně druhu práce v rámci stejného pracovního poměru, a to zejména pokud se původní a nový druh práce od sebe podstatně odlišují.

Zrušení skutečně z jakéhokoliv důvodu?

Podle výše uvedeného platí, že pracovní poměr lze ve zkušební době zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Jak to však už v právu chodí, uvedené neplatí bez dalšího. Důvodem pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době nemůže být diskriminace, v takovém případě by bylo zrušení pracovního poměru neplatné.

Nejvyšší soud ČR tedy ve svých rozhodnutích potvrdil[3] [4], že pokud je důvodem zrušení pracovního poměru např. těhotenství zaměstnankyně nebo zdravotní postižení zaměstnance, jde o jednání diskriminační a zrušení je v takovém případě neplatné. To automaticky neznamená, že nelze například platně zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ve zkušební době, důvodem zrušení však mohou být pouze důvody nesouvisející s těhotenstvím zaměstnankyně. V případném sporu o platnost takového zrušení se uplatní tzv. přenesené důkazní břemeno podle § 133a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanského soudního řádu.

Mgr. Matej Mihálik

GLATZOVA & Co.

[GLATZOVA & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. února 2017 sp. zn. 21 Cdo 3480/2016

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. března 2021 sp. zn. 21 Cdo 2410/2020

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. března 2021 sp. zn. 21 Cdo 2410/2020

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)