

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

Zkušební doba v širším kontextu změn zákoníku práce - část 1. (Sjednání zkušební doby)

Zkušební doba je jednou z podmínek, nikoliv však podstatných (povinných) náležitostí, které mohou být sjednány v pracovní smlouvě, ale nejen v ní, před nástupem nebo při nástupu zaměstnance do pracovního poměru. Zkušební doba nevzniká automaticky (ze zákona) se vznikem pracovního poměru. Mají-li na ní účastníci pracovního poměru zájem, musejí ji mezi sebou vždy výslovně sjednat. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tedy zkušební doba může, ale nemusí být sjednána.

Zkušební dobu lze dohodnout se všemi zaměstnanci, i s mladistvými, tzv. čerstvými absolventy škol aj.

Sjednání zkušební doby umožňuje účastníkům pracovního poměru, aby si ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat. (Umožňuje zaměstnavateli posoudit schopnosti a výkonnost zaměstnance; zaměstnavateli také umožňuje případně přijmout i více zaměstnanců na stejnou práci a z nich si během zkušební doby vybrat toho, který se osvědčil nejlépe, a pracovní poměr ostatních snadno a rychle ukončit. Zaměstnanci zase zkušební doba dává možnost ověřit si, zda mu práce podle pracovní smlouvy vyhovuje, jak z hlediska jeho fyzických i duševních schopností a možností v porovnání s dosahovaným výdělkem, tak i z hlediska pracovního kolektivu, do něhož byl zařazen, přístupu nadřízených apod.) Pokud některá ze stran dospěje k závěru, že pracovní poměr nesplňuje její představy, může jej ve zkušební době, tedy v počátečním stadiu existence pracovního poměru, snadno zrušit. Někdy se proto v této souvislosti hovoří poněkud přepjatě a zavádějícím způsobem o "*pracovním poměru na zkoušku*" a po uplynutí zkušební doby, nedojde-li k rozvázání pracovního poměru, o již "*plnohodnotném pracovním poměru*". Ve zkušební době sice nemůže zaměstnavatel na rozdíl od zaměstnance zrušit pracovní poměr kdykoliv, ale může jej zrušit komukoliv - s kterýmkoliv zaměstnancem (kupř. i s těhotnou ženou, osobou se zdravotním postižením aj.), a to - stejně jako zaměstnanec - z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

Tradiční a osvědčený institut pracovního práva - hojně užívaný jako pravidelná součást pracovních smluv - zkušební doba prochází v poslední době poměrně častými změnami, které jdou na vrub především postupnému a ne vždy úspěšnému odstraňování chyb, nejasností v důsledku rozpaky budících formulací jednotlivých ustanovení zákoníku práce a vzájemných rozporů mezi nimi. Zmatek do věci vnesla a pro praxi celou řadu problémů přinesla nová úprava zkušební doby v novém zákoníku práce, který vstoupil v účinnost 1. ledna 2007. Lze s potěšením konstatovat, že zřejmě všechny nedostatky jsou již k 1. lednu 2012 konečně odstraněny, [1] 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 (21) kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Tuto novou úpravu zkušební doby a zrušení pracovního poměru během ní, jež by však už ani běžným účastníkům pracovních vztahů (rozuměj bez právního vzdělání), pakliže jí věnují dostatek pozornosti a budou postupovat pečlivě a uvážlivě, neměla činit problémy, si přiblížíme a upozorníme na odlišnosti od úpravy dosavadní.

Maximálně 3 měsíce, pro vedoucí zaměstnance až 6 měsíců

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být podle 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.

Současně zkušební doba nesmí být podle ust. § 35 odst. 5 zákoníku práce sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. [2] (Zkušební dobu lze samozřejmě dohodnout jak při uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou, tak při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.)

Od 1. 1. 2012 je tedy nově možno sjednat s vedoucími zaměstnanci [3] až šestiměsíční zkušební dobu, zatímco dosud bylo možno sjednat ve všech případech (se všemi zaměstnanci) zkušební dobu nejdéle na 3 měsíce. Nově je maximální délka zkušební doby omezena rovněž tak, že zkušební doba nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. To znamená, že zkušební doba vedoucího zaměstnance, s nímž bude uzavřen pracovní poměr na dobu určitou v délce jednoho roku, může být sjednána nejvýše na 6 měsíců, u téhož zaměstnance pokud s ním bude sjednán pracovní poměr na 8 měsíců, může činit maximální délka zkušební doby 4 měsíce. Pro „řadové“ zaměstnance zůstala zachována maximálně tříměsíční zkušební doba. [4] Bude-li sjednán s takovým zaměstnancem pracovní poměr na 4 měsíce, může zkušební doba činit nejvýše 2 měsíce. [5]

Pokud by byla sjednána zkušební doba delší, než je přípustné, nebylo by její sjednání neplatné, zkušební doba by však činila jen tolik, kolik je maximálně přípustné. Mám současně za to, že pokud účastníci pracovního poměru sjednají zkušební dobu, ale neurčí její délku, pak zkušební doba bude činit právě pouze přípustné maximum, tedy nově u vedoucího zaměstnance 6 měsíců. (Srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2001, spis. zn. 21 Cdo 127/2001.)

V pracovní nebo jiné smlouvě

Zkušební dobu je podle ust. § 35 odst. 2 zákoníku práce možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (na tom se od 1. 1. 2012 nic nezměnilo). Zkušební doba tedy nemusí být sjednána (jen) v pracovní smlouvě, může být dohodnuta i v jiné (samostatné) smlouvě (dohodě). Bude-li však pracovní poměr založen pracovní smlouvou, bude zkušební doba v drtivé většině případů sjednávána přímo v pracovní smlouvě. V případě založení pracovního poměru jmenováním by měla být sjednána zkušební doba v samostatném dokumentu – např. v „Dohodě, jíž se upravují pracovní podmínky zaměstnance jmenovaného na vedoucí pracovní místo“, tzv. manažerské smlouvě apod. Jmenovací dekret totiž jako jednostranný právní úkon vystavuje, podepisuje a vydává pouze zaměstnavatel (resp. fyzická osoba vykonávající funkci ke jmenování oprávněného orgánu), zatímco zaměstnanec svým případným podpisem stvrzuje toliko převzetí tohoto dokumentu; nejedná se tedy o písemnou dohodu (dvoustranný právní úkon).

Výčet případů, kdy se pracovní poměr zakládá jmenováním, je obsažen v ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce a je omezen na vedoucí funkce ve státní a veřejné správě a službách a státních podnicích.

Jen při vzniku, ne změně pracovního poměru

Zkušební dobu nelze platně sjednat při změně pracovního poměru, jak se mnozí zaměstnavatelé mylně domnívají. V souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance lze zkušební dobu sjednat pouze v případech, kdy je pracovní poměr jmenováním skutečně zakládán, nikoliv pouze měněn - např. jmenováním zaměstnance, který byl u dosavadního zaměstnavatele dosud zaměstnán na základě pracovní smlouvy, jde-li tedy v praxi např. o povýšení tzv. vnitropodnikovým jmenováním.

I ve zkušební době platí ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce [6] o tom, že odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, a proto je třeba pečlivě zvážit a přesně formulovat příslušný právní úkon, který může směřovat buď k rozvázání pracovního poměru jako takového („celého pracovního poměru“ - „pracovního poměru jako takového“) - zrušení ve zkušební době, nebo jen k ukončení výkonu vedoucí pozice zaměstnance - odvolání z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se této funkce.

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 pracovních 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, jež 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.[7]

Nejpozději v den vzniku pracovního poměru

Zkušební dobu je možné podle ust. § 35 odst. 3 zákoníku práce 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.

Součástí textu zákona už není 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 uzavřena 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 pracovníprávní 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.

Příklad

Dva zaměstnanci nastupují do pracovního poměru v pondělí 2. ledna 2012. První z nich téhož dne uzavře se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, v níž jako den nástupu do práce bude uveden 1. leden

2012 a současně bude sjednána zkušební doba. Pracovní smlouvu pro druhého ze zaměstnanců vyhotoví zaměstnavatel a sjedná se zaměstnancem až ve středu 4. ledna 2012, přičemž jako den nástupu bude rovněž uvedeno 1. 1. 2012 a také bude sjednána zkušební doba. Ani v jednom případě není zkušební doba sjednána platným způsobem, neboť nebude splněna podmínka, aby zkušební doba byla sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Pakliže si účastníci pracovního poměru přáli, aby pracovní poměr vznikl již 1. 1. 2012, [8] zatímco prvním pracovním dnem je až 2. 1. 2012, a současně měl být naplněn požadavek, aby byla i zkušební doba sjednána platně, bylo třeba sjednat pracovní smlouvu, včetně ujednání o zkušební době, jestliže ji není (nebylo) možno uzavřít 1. 1. 2012, což je neděle a současně státní svátek, ani v sobotu 31. 12. 2011, nejpozději poslední pracovní den předcházející dni vzniku pracovního poměru, tedy v pátek 30. 12. 2011. Jinak přicházelo v úvahu dne 2. 1. 2012 sjednat pracovní smlouvu, a v jejím rámci zkušební dobu, s dnem nástupu do práce (právě až) 2. 1. 2012.

Celodenní dovolená a překážky v práci zkušební dobu prodlužují

Sjednaná zkušební doba nesmí být podle ust. § 35 odst. 4 věty první zákoníku práce dodatečně prodloužována. Smysl (účel) zkušební doby může být naplněn jen, jestliže účastníci pracovního poměru získají (mohou získat) poznatky k potřebné k rozhodnutí, zda budou chtít v pracovním poměru dále pokračovat, anebo zda jej ukončí; potřebné poznatky mohou získat jen tehdy, jestliže zaměstnanec bude po sjednanou zkušební dobu skutečně konat práci. Jestliže tedy zaměstnanci ve výkonu práce brání překážky, je důvodný požadavek, aby došlo k prodloužení zkušební doby, což akcentuje zákoník práce v ust. § 35 odst. 4 věty druhé zákoníku práce: O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje. Může přitom jít stejně jako dosud jak o překážky na straně zaměstnance (dočasná pracovní neschopnost, pracovní volno na svatbu resp. sňatek [9] aj.),[10] tak i překážky na straně zaměstnavatele (např. prostoj),[11] nově se počítá spolu s překážkami v práci i dovolená čerpaná v celých dnech.

Účastníci pracovního poměru tak svým ujednáním prodloužovat zkušební dobu nemohou, k jejímu prodloužení dochází jen z důvodů stanovených zákonem. V témže pracovním poměru lze tedy sjednat zkušební dobu jen jednou. Nelze proto sjednat zkušební dobu např. jednoměsíční a pak ji prodloužit o další měsíc. Naopak je ale samozřejmě možné (již) sjednanou zkušební dobu (následně písemnou dohodou nebo dodatkem k pracovní smlouvě nebo jiné dohodě) zkrátit resp. ukončit, pokud jsou jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec s podmínkami pracovního poměru spokojeni a chtějí mít jistotu dalšího trvání pracovního poměru.

Zkušební doba tedy může být vedle dovolené čerpané zaměstnancem v celých dnech [12] prodloužena o celodenní překážky v práci, a to jak těch, které nastaly na straně zaměstnance - např. dočasná pracovní neschopnost, tak i na straně zaměstnavatele. *(Od 1. 1. 2012 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.)*[13]

Nelehké a proměnlivé počítání zkušební doby

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),[14] nikoliv o lhůtu (viz ust. § 266 odst. 1, 2, 3 zrušeného zákoníku práce). Jestliže tedy např. pracovní poměr vznikl 4. září 2006 a v pracovní smlouvě byla sjednána zkušební doba 3 měsíce, posledním dnem zkušební doby byl 3. prosinec 2006, nikoliv 4. prosinec 2006.

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.

Jestliže tedy např. pracovní poměr vznikl 1. ledna 2007 a byla sjednána zkušební doba 3 měsíce, posledním dnem zkušební doby byl 1. duben 2007 (resp. 2. duben 2007, jestliže připustíme nebo přijmeme výklad, že zkušební doba nezačala plynout již 1. ledna, nýbrž až 2. ledna 2007). [15] Jestliže pracovní poměr vznikl například 10. března 2009 a byla sjednána zkušební doba 3 měsíce, potom zkušební doba skončila 10. června 2009.

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

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

Od 1. ledna 2012 se podle nového znění ust. § 333 zákoníku práce doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Právní úprava se tak vrací k tradičnímu počítání zkušební doby jako „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, [16] 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, [17] 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 skončí 8. června 2012. Pokud bude zaměstnanec v době od 14. do 29. května 2012 (tedy 16 kalendářních dnů) v pracovní neschopnosti, a zamešká tak 12 pracovních směn resp. pracovních dnů (vycházíme z převažujícího pravidelného rozvržení týdenní pracovní doby na kalendářní dny pondělí až pátek), zkušební doba se o tuto překážku v práci (o dobu této překážky v práci), po kterou zaměstnanec nekonal práci, prodlouží. Zkušební doba tak skončí 26. června 2012.

Chybný je, relativně často užívaný, postup, kdy je počítáno nikoliv po jednotlivých zameškaných pracovních směnách resp. pracovních dnech, nýbrž je započítávána celková doba trvání překážky v práci v kalendářních dnech. Při použití této metody by v posledně uvedeném příkladě skončila zkušební doba 24. června 2012. Zkušební dobu je třeba prodloužit o zameškané pracovní dny, v nichž měl mít zaměstnanec pracovní směnu.

Zkušební doba nebývá zpravidla sjednávána v pracovních dnech, ale v měsících – např. na 2 nebo 3 měsíce. Mohu i nadále doporučit, aby byla zkušební doba sjednávána zcela konkrétně – např. "od 1. července 2012 do 30. září 2012", nebo "od 3. listopadu 2012 do 2. února 2013" (samozřejmě vždy v rámci maximálně přípustné délky zkušební doby). Dojde-li ovšem k prodloužení zkušební doby o překážky v práci, pro které zaměstnanec v průběhu zkušební doby nekoná práci, nemusí ani to pomoci odstranit pro každého nejistotu ohledně správného určení konce zkušební doby. Každopádně lze účastníkům pracovního poměru poradit, což bylo možno doporučit vždy (bez ohledu na to, jaká byla platná a účinná právní úprava), jsou-li rozhodnutí rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době, aby s takovým ukončením pracovního poměru neotáleli a nenechávali je až na závěrečné dny nebo dokonce poslední den zkušební doby, jehož správné určení může být chybné. [18]

Závěrečné shrnutí nejdůležitějších novinek

S účinností od 1. 1. 2012:

- maximální délka zkušební doby u vedoucích zaměstnanců může činit až 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru,
- může být zkušební doba sjednána maximálně v délce poloviny sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou,
- dochází k prodlužování sjednané zkušební doby jen o dobu celodenních překážek v práci a nově též o dobu celodenní dovolené.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je od 1. 1. 2012 výslovně předepsána písemná forma a stanoveno pravidlo, že pracovní poměr skončí dnem doručení tohoto zrušení, není-li v něm uveden den pozdější (ale o tom zase až příště v rámci pojednání o zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

Richard W. Fetter

[1] Příspěvek popisuje změny, jež přináší zákon č. [365/2011](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; dále též jen „novela“.

[2] Nepřehlédni v této souvislosti novou úpravu pracovního poměru na dobu určitou v ust. § 39 zákoníku práce.

[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] Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce, k nimž Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR předčasem iniciovalo veřejnou debatu o budoucích změnách zákoníku práce, včetně změn úpravy zkušební doby, obsahoval i záměr prodloužit maximální délku zkušební doby i pro „řadové“, tedy nejen vedoucí zaměstnance, a to ze 3 na 4 měsíce. Viz >>> [zde](#) .

[5] Nebude tak již možná praxe, kdy zaměstnavatel opakovaně předkládal zaměstnanci návrh na uzavření pracovního poměru na dobu určitou (například na 3 měsíce) a v rámci pracovní smlouvy hodlal vždy sjednat zkušební dobu v zákonem maximálně dovolené délce, kterou již nyní bylo možno beztak shledat v rozporu s dobrými mravy. (Srovnej Bukovjan, P.: Zkušební doba, Práce a mzda č. 8/2007, Wolters Kluwer ČR a.s.) V krajním případě tak vlastně v konečném důsledku mohl zaměstnavatel přimět zaměstnance ke sjednání „až dvouleté zkušební doby“...

[6] Pokud jde o právní úpravu účinnou do 31. 12. 2011, viz ust. § 73 odst. 6 zákoníku práce.

[7] Uvedený příklad je poněkud absurdní, ale nikoliv nereálný...

[8] Kupř. proto, aby zaměstnanec event. nebyl poškozen na svém právu na dovolenou, a leden tak mohl být započítán jako celý měsíc trvání pracovního poměru pro nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část (viz ust. § 212 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

[9] Srovnej terminologii (dále v textu zmiňovaného) nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb. a zákona č. [94/1963](#) Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.

[10] Viz zejména ust. § 191 a násl. zákoníku práce.

[11] Viz ust. § 207 a násl. zákoníku práce.

[12] Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru (viz ust. § 217 odst. 2 zákoníku práce), nehledě na to, že zvláště v případě vedoucích zaměstnanců, pokud s nimi bude dohodnuta

zkušební doba v maximální možné délce, ale i u „běžných“ zaměstnanců, zejména pokud dojde k prodloužení zkušební doby o stanovené překážky v práci, nebude resp. není čerpání dovolené již během zkušební doby ničím výjimečným.

[13] Díkce 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.

[14] Zákon č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[15] Podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007 totiž nebylo jasné, kdy vlastně zkušební doba začíná (zda začínala běžet již ode dne vzniku pracovního poměru, což by bylo logické, anebo až „po dni vzniku pracovního poměru“, tedy od jeho druhého dne trvání), tudíž nebylo vždy zřejmé ani, kdy končí, výkladový problém odstranila až novela zákoníku práce – zákon č.

[362/2007](#) Sb. s účinností od 1. 1. 2008.

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

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

[18] O zrušení pracovního poměru ve zkušební době však až ve 2. části příspěvku.

© EPRAVO.CZ – Sbírka 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](#)