

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

## Zkušební doba známá i neznámá

Podle současné české právní úpravy může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen z důvodů uvedených v zákoníku práce.[1] To je bezpochyby nejdůležitější příčina toho, proč je v pracovních smlouvách zkušební doba tak často sjednávána. Ačkoli se jedná o institut poměrně dobře zažitý,[2] je třeba věnovat pozornost zejména některým méně známým otázkám se zkušební dobou spojeným.

# Rödl & Partner

### **Kdy lze zkušební dobu sjednat?**

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den nástupu do práce.[3] Vždy se tak ovšem musí stát písemně.[4] Nejčastěji bude ujednání o zkušební době obsaženo v pracovní smlouvě. Podstatné je, že sjednanou zkušební dobu nelze dodatečně dohodou prodloužovat.[5] O účelnosti tohoto zákazu lze pochybovat, protože není rozumný důvod stranám zapovídat možnost domluvit se před skončením sjednané zkušební doby na jejím prodloužení, není-li maximální délky zkušební doby ještě dosaženo. Zákon však hovoří jasně. I kdyby se tedy zaměstnavatel a zaměstnanec shodli na tom, že by jim vyhovovalo zkušební dobu prodloužit, platně učinit tak nemohou.

### **Existují skupiny zaměstnanců, u nichž je sjednání zkušební doby nepřípustné?**

Nikoli. Zkušební dobu lze sjednat i například s mladistvými zaměstnanci či s těhotnými zaměstnankyněmi. Připomínáme, že zkušební doba je institutem spjatým s pracovním poměrem. Pro právní vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zákon se zkušební dobou nepočítá. To však neznamená, že by si strany takové dohody nemohly sjednat možnost ukončení právního vztahu způsobem obdobným zrušení pracovního poměru ve zkušební době.[6]

### **Jak dlouhou zkušební dobu lze sjednat?**

Zkušební doba nesmí být, nejde-li o vedoucího zaměstnance, delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru.[7] U vedoucích zaměstnanců[8] připouští zákoník práce sjednat až šestiměsíční zkušební dobu. Důležité je nepřehlédnout zásadu, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.[9]

Zkušební doba se prodlužuje „o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené“.[10] Jedná se o rozumné pravidlo, které respektuje zřejmý účel zkušební doby, tedy umožnit zaměstnanci a zaměstnavateli vzájemně se poznat a zvážit zájem na dalším trvání pracovního poměru. Není proto vhodné sjednávat v pracovní či jiné smlouvě konkrétní den, kterým zkušební doba končí, či volit formulaci, že „zkušební doba končí uplynutím tří měsíců ode dne vzniku pracovního poměru“. Zákonné ustanovení o prodloužení zkušební doby by tím bylo zpochybněno a faktická délka trvání zkušební doby zřejmě zkrácena.

## Jak skončit pracovní poměr ve zkušební době?

Zákoník práce počítá se zvláštním způsobem rozvázání pracovního poměru, a to se zrušením pracovního poměru ve zkušební době.[11] Zrušit pracovní poměr ve zkušební době mohou jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel „z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu“.[12] V tom spočívá zásadní rozdíl mezi výpovědí danou zaměstnavatelem a zrušením pracovního poměru ve zkušební době.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma.[13]

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době lze druhému z účastníků pracovního poměru doručit zásadně kdykoli v průběhu zkušební doby. Neplatí tedy například omezení známá pro výpověď danou zaměstnavatelem zaměstnanci.[14] Zákon zde obsahuje pouze jediné, ovšem poměrně výrazné omezení: Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.[15] S tímto pravidlem je spojena sporná otázka, soudy, je-li autorovi tohoto článku známo, dosud nezodpovězená, tedy zda ve zmíněném čtrnáctidenním období zaměstnanci zrušení pracovního poměru sice lze doručit, ovšem s tím, že účinky takového zrušení ve zkušební době nastanou až po skončení dočasné pracovní neschopnosti respektive 15. dnem trvání této pracovní neschopnosti, či zda zaměstnanci zrušení ve zkušební v tomto období není možné vůbec doručit. Do té doby, než se zákon či judikatura k této záležitosti jasně vyjádří, bude nutné zaměstnavatelům doporučovat, aby z opatrnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručili zaměstnanci raději až po uplynutí ochranné čtrnáctidenní doby.

Při zrušení ve zkušební době skončí pracovní poměr dnem, kdy je zrušení doručeno druhému účastníkovi pracovního poměru, „*není-li v něm uveden den pozdější*“[16]. Zákon tak zjevně připouští, aby ten, kdo pracovní poměr ve zkušební době zrušuje, odložil účinnost tohoto zrušení na některý ze dnů následujícího po doručení. Z povahy věci je však zřejmé, že takto stanovený den účinnosti musí spadat do zkušební doby. Nebylo by tedy možné doručit zrušení ve zkušební době v průběhu zkušební doby a jako den účinnosti stanovit například až den odpovídající uplynutí jednoho roku ode dne nástupu do práce.

Praxe občas váhá, zda je možné ve zkušební době pracovní poměr rozvázat i jiným způsobem než zrušením ve zkušební době. Přípustné to samozřejmě je, ačkoli praktické to zřejmě bude málokdy.

## Neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pro neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době platí v zásadě též pravidla jako pro neplatnost jiných způsobů rozvázání pracovního poměru.[17]



**Mgr. Václav Vlk,**  
advokát / Associate Partner

Platnéřská 2  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111

Fax: +420 236 163 799

e-mail: [prag@roedl.cz](mailto:prag@roedl.cz)



---

[1] Srov. § 52 zákoníku práce

[2] Srov. již právní úpravu v § 31 dříve platného zákoníku práce z roku 1965

[3] Srov. § 35 odst. 3 zákoníku práce

[4] Srov. § 35 odst. 6 zákoníku práce

[5] Srov. § 35 odst. 4 věta první zákoníku práce

[6] Srov. § 77 odst. 4 zákoníku práce

[7] Srov. § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

[8] Kdo se rozumí vedoucím zaměstnancem, je upraveno v § 11 zákoníku práce

[9] Srov. § 35 odst. 5 zákoníku práce. K tomu je vhodné připomenout, že například při sjednání pracovního poměru na dobu 6 měsíců nemusí zkušební doba vymezená délkou „3 měsíce“ tomuto omezení vyhovovat. Bude třeba vždy přesně spočítat, o jaké konkrétní kalendářní měsíce se jedná.

[10] Srov. § 35 odst. 4 věta druhá zákoníku práce

[11] Srov. § 66 zákoníku práce

[12] Srov. § 66 odst. 1 věta první zákoníku práce

[13] Srov. § 66 odst. 2 věta první zákoníku práce

[14] Srov. § 53 a násl. zákoníku práce

[15] Srov. § 66 odst. 1 věta druhá zákoníku práce. V době od 01.01.2012 do 31.12.2013 se zákaz zrušení pracovního poměru ve zkušební době vztahoval na prvních 21 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti (karantény).

[16] Srov. § 66 odst. 1 in fine zákoník práce

[17] Srov. § 69 a násl. zákoníku práce

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)