

20. 8. 2009

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

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době - je to opravdu tak snadné ?

Zkušební doba je tradiční a osvědčený institut pracovního práva. Její právní úprava v zákoníku práce je však plná nejasností a způsobuje tak v praxi řadu problémů. Cílem tohoto článku je objasnit nejčastější otázky související se zkušební dobou, a to se zaměřením na zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Zkušební doba

Sjednání zkušební doby poskytuje účastníkům pracovního poměru možnost, aby si až do jejího uplynutí prakticky ověřili, zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali, zejména zda zaměstnanci vyhovuje druh práce, místo výkonu práce, mzdové a jiné pracovní podmínky a zároveň, zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností.

Zkušební doba může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána v pracovní smlouvě nebo i v jiné smlouvě (o sjednání zkušební doby, případně dalších podmínek výkonu pracovního poměru apod.). Pro sjednání zkušební doby stanoví zákoník práce písemnou formu pod sankcí neplatnosti. Zkušební doba může být sjednána na dobu nejdéle tři měsíců ode dne vzniku pracovního poměru (tj. ode dne sjednaného v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce) a nesmí být dodatečně prodloužována. K prodloužení zkušební doby však může dojít ze zákona, a to o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby (např. z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance atp.).

Zkušební doba může být sjednána na kratší dobu nebo si zkušební dobu nemusí účastníci sjednat vůbec. V případě, že bude sjednána zkušební doba delší než tři měsíce, je pracovní smlouva (nebo jiná smlouva, v níž byla zkušební doba sjednána) v této části neplatná a platí, že zkušební doba činí tři měsíce od vzniku pracovního poměru.

Zrušení pracovního poměru

Sjednání zkušební doby umožňuje velmi snadné rozvázání pracovního poměru v průběhu této doby oběma stranám pracovněprávního vztahu. Během zkušební doby může zaměstnavatel i zaměstnanec kdykoliv zrušit pracovní poměr, jakmile zjistí, že neodpovídá jejich očekávání, a to z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Vzhledem k tomu, že zkušební doba běží i po dobu trvání překážek v práci, např. po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance, je možné rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době i v době, kdy zaměstnanec pro překážku v práci nepracuje. Od 1. 1. 2009 však nově platí, že pracovní poměr ve zkušební době nesmí být zaměstnavatelem zrušen v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Zaměstnanci však nic nebrání, aby v této době pracovní poměr zrušil. Uvedená úprava navazuje na povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti náhradu mzdy (platu) místo nemocenského (dle nového zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, který nabyl účinnosti

dne 1. 1. 2009). Důvodem omezení možnosti zaměstnavatele zrušit v této době pracovní poměr je tedy znemožnit zaměstnavateli, aby se tímto způsobem vyhnul povinnosti k náhradě mzdy.

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou během zkušební doby rozvázat pracovní poměr rovněž jiným způsobem za splnění podmínek stanovených zákoníkem práce (dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru). V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem se nevyžaduje předchozí projednání s odborovou organizací.

Náležitosti oznámení o zrušení pracovního poměru

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zákoníkem práce stanovena písemná forma, jejíž nedodržení však nezpůsobuje neplatnost zrušovacího projevu. Pracovní poměr ve zkušební době může tedy skončit též na základě oznámení o zrušení pracovního poměru učiněného ústně. S ohledem na závažnost tohoto projevu vůle lze nicméně doporučit písemnou formu. Zaměstnavatel a zaměstnanec si také mohou v pracovní smlouvě dohodnout jako podmínku platného zrušení pracovního poměru ve zkušební době požadavek písemné formy zrušovacího projevu. V takovém případě by ústně učiněné zrušení pracovního poměru platné nebylo.

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době (dále jen „oznámení“) má být dle zákoníku práce zpravidla doručeno druhému účastníkovi alespoň tři dny přede dnem, v němž má pracovní poměr skončit. Toto ustanovení však nemá kogentní povahu (srov. slovo "zpravidla"). Zrušení pracovního poměru ve zkušební době proto není neplatným právním úkonem jen proto, že zrušovací projev byl druhému účastníkovi doručen později, než toto ustanovení předpokládá nebo že mu byl doručen v den předpokládaného skončení pracovního poměru, ledaže by předchozí oznámení bylo účastníky sjednáno jako podmínka pro rozvázání pracovního poměru (obdobně jako podmínka písemné formy oznámení).

Z ustanovení § 66 zákoníku práce vyplývá, že oznámení má obsahovat také určení dne, k němuž se pracovní poměr ruší. Nejde ovšem o podstatnou, ale jen o pravidelnou náležitost tohoto právního úkonu. Jestliže si účastníci nesjednali předchozí oznámení jako podmínku pro rozvázání pracovního poměru, není zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatným právním úkonem jen proto, že neobsahuje určení dne, k němuž má podle něj pracovní poměr skončit.

Zánik pracovního poměru

Pracovní poměr zaniká dnem, který zaměstnavatel nebo zaměstnanec označil ve svém zrušovacím projevu. Za den skončení pracovního poměru mohou určit nejdříve den, v němž druhému účastníkovi dojde zrušovací projev, a nejpozději poslední den zkušební doby. V případě, že ve svém zrušovacím projevu den rozvázání pracovního poměru neuvedou, nebo v případě že označí za den skončení pracovního poměru den, který následuje po uplynutí zkušební doby, zaniká pracovní poměr dnem, v němž druhému účastníkovi dojde zrušovací projev, případně posledním dnem zkušební doby.

Ke zrušení pracovního poměru může dojít kdykoliv během zkušební doby, t.j. od prvního do posledního dne jejího běhu; právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí sjednané zkušební doby je neplatný. Během zkušební doby nelze učinit zrušovací projev s tím, že jako den skončení pracovního poměru bude označen den následující po uplynutí zkušební doby. Ke zrušení pracovního poměru nemůže dojít ani zpětně. Zrušení pracovního poměru se zpětnou účinností ke dni předcházejícímu zrušovacímu projevu nemá právní účinky a pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem, v němž zrušovací projev došel druhému účastníkovi.

Určení dne následujícího po uplynutí zkušební doby nebo zpětné zrušení pracovního poměru je pro rozpor s obsahem a účelem zákona neplatné; protože se takový důvod neplatnosti vztahuje jen na část právního úkonu a tuto část lze oddělit od ostatního obsahu právního úkonu, není neplatný celý zrušovací projev, ale jen ta jeho část, která obsahuje označení dne skončení pracovního poměru. Obsahuje-li tedy zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě, že ve zrušovacím projevu vůbec nebyl označen den skončení pracovního poměru, pracovní poměr končí dnem doručení oznámení druhému účastníku pracovního poměru. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby (viz rozsudek Vrchního soudu v Praze spis. zn. 6 Cdo 11/94 ze dne 28. 4. 1995).

Doručení oznámení

Ústně učiněné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatele nebo zaměstnance je účinné, jakmile se o něm druhý účastník dozví. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době je účinné okamžikem, kdy je druhým účastníkem převzato. Zaměstnanec doručuje oznámení zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení oznámení písemně potvrdit.

Písemné oznámení zaměstnavatele musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou, a to na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (taková zpráva však musí být opatřena elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu ve smyslu ustanovení § 15 zákona č. [227/2000](#) Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších právních předpisů). Zaměstnanec si nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec převzít oznámení, které se mu zaměstnavatel pokusil osobně doručit, považuje se oznámení za doručené. Doručení, příp. odmítnutí převzetí oznámení, je v případě sporu povinen prokázat zaměstnavatel. Proto je vhodné, aby zaměstnavatel o doručení, příp. o odmítnutí převzetí učinil písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí převzetí nebo odmítnutí převzetí oznámení svým podpisem. Zaměstnavatel není z hlediska časového rozvržení osobního předání oznámení vázán stanovenou pracovní dobou a může písemnost doručit i mimo ni, tedy brzy ráno, večer, v dny nepřetržitého odpočinku v týdnu apod.

Teprve není-li možné doručit písemnost zaměstnanci jedním z výše uvedených způsobů, lze písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V praxi je toto zákonné pravidlo velmi často porušováno, a to v tom směru, že zaměstnavatel přikročí rovnou k doručení písemnosti poštou, aniž by vyvinul jakoukoliv snahu ji doručit zaměstnanci jedním z výše uvedených způsobů, které mají před doručením prostřednictvím provozovatele poštovních služeb přednost. Nicméně i v případě, že zaměstnavatel přikročí rovnou k doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jedná se o platné doručení (pokud zaměstnanec poštovní zásilku převzal).

Oznámení zaměstnavatel zasílá na poslední adresu zaměstnance, která mu je známa, bez ohledu na skutečnost, zda se zaměstnanec na této adrese zdržuje či nikoliv. Adresu se zaměstnavatel zpravidla dozví od zaměstnance. Pokud zaměstnavatel adresu zaměstnance zjistí jinak, smí z této informace vycházet jen tehdy, pokud se zaměstnanec na této adrese prokazatelně zdržuje. V případě, že se zaměstnanec na adrese, kterou zaměstnavateli dříve oznámil, nezdržuje a novou adresu zaměstnavateli neoznámil, považuje se oznámení za doručené dnem, kdy se provozovatel poštovních služeb pokusil zaměstnanci doručovanou zásilku odevzdat. Je tedy v samotném zájmu zaměstnance, aby zaměstnavateli hlásil veškeré změny týkající se jeho osoby, tedy i změnu adresy pro doručování.

Ačkoliv zaměstnavatel zpravidla zakotví tuto povinnost zaměstnanců v pracovním řádu, není zaměstnanci často řádně plněna.

Oznámení musí být zasláno jako doporučená zásilka s poznámkou „do vlastních rukou“. V případě, že by zásilka byla vydána jiné osobě než adresátovi, účinky doručení nenastanou. Doručení oznámení doručovaného prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení (tzv. „dodejkou“ či „doručenkou“). Kromě zaměstnance samotného smí oznámení určené do vlastních rukou převzít jen ten, koho zaměstnanec k přijetí oznámení zmocnil písemnou plnou mocí s úředně ověřeným podpisem zaměstnance. V případě, že zaměstnanec nebyl zastížen, uloží se písemnost zpravidla u provozovatele poštovních služeb. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením, aby si zásilku vyzvedl do 10 pracovních dnů. V písemném oznámení je zaměstnanci sděleno kde, od kterého dne a ve kterou dobu si může písemnost vyzvednout a současně musí být též poučen, že v případě odmítnutí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti, se písemnost považuje za doručenu dnem, kdy k takovému znemožnění doručení došlo. Nevyzvedne-li si zaměstnanec uloženou poštovní zásilku do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu desátým pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla písemnost připravena k vyzvednutí (tzv. fikce doručení). Nevyzvednutá nebo odmítnutá písemnost se vrátí zaměstnavateli.

Závěr

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud se zaměstnavatel rozhodne zrušit se zaměstnancem pracovní poměr ve zkušební době, učiní tak v první řadě osobním předáním písemného oznámení do vlastních rukou zaměstnance na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv ho zastihne anebo prostřednictvím služby elektronických komunikací.

Není-li žádný z výše uvedených způsobů doručení možný, může zaměstnavatel zaslat zaměstnanci oznámení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Oznámení by měl zaměstnavatel odeslat s takovým časovým předstihem, aby bylo zaměstnanci doručeno (do vlastních rukou či pomocí fikce doručení) nejpozději v poslední den zkušební doby a současně alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Nicméně pokud tato lhůta nebude dodržena a oznámení bude zaměstnanci doručeno až po skončení zkušební doby (aniž by před tím zaměstnavatel učinil nejpozději v poslední den zkušební doby projev směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době vůči zaměstnanci ústně), považuje se za den skončení pracovního poměru poslední den zkušební doby. Jinak skončí zkušební doba v den, který je uveden v oznámení, a není-li v něm datum skončení pracovního poměru uvedeno nebo v případě, že uvedený den již nastal nebo má nastat až po skončení zkušební doby (za předpokladu včasného oznámení), skončí pracovní poměr posledním dnem zkušební doby.

Navrhované změny týkající se právní úpravy zkušební doby

V současné době se vláda zabývá návrhem Ministerstva práce a sociálních věcí na změnu zákoníku práce (tzv. koncepční novela), jejímž hlavním cílem je zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů a usnadnění přijímání i propouštění zaměstnanců, a která obsahuje mimo jiné i změnu délky zkušební doby. Tříměsíční zkušební doba totiž není dle autorů návrhu dostatečná k tomu, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dostatečně poznali. Je tedy navrhováno prodloužení zkušební doby na 4 měsíce, u vedoucích zaměstnanců a klíčových zaměstnanců (tj. zaměstnanců soustavně plnících pracovní úkoly, které svým významem podstatně ovlivňují důležitá rozhodnutí zaměstnavatele) až na 6 měsíců. Aby však při kratších pracovních poměrech na dobu určitou nedocházelo k případům, kdy většinu takového poměru bude tvořit zkušební doba, navrhuje se od určité hranice odstupňovat její délku. Sjednání delší než zákonem povolené zkušební doby nebude - stejně jako dosud - neplatné,

pouze se k části nad maximální povolenou délku nebude přihlížet.



JUDr. Eva Herdová,
advokátní koncipientka



JUDr. Jiří Gajdarus,
advokát



HÁJEK ZRZAVECKÝ

[HÁJEK ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Revoluční 3
110 00 Praha 1

tel.: +420 227 629 700

fax: +420 221 803 384

e-mail: info@hajekzrzavecky.cz

© 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](#)