

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

Zkušební doba v pracovním právu

Zkušební doba je zvláštní časové období, které trvá po vymezenou dobu. Jejím smyslem je poskytnutí možnosti oběma stranám, tedy zaměstnanci i zaměstnavateli, ověřit si do jaké míry jim sjednaný pracovní poměr vyhovuje.

Zkušební doba je zvláštní časové období, které trvá po vymezenou dobu. Jejím smyslem je poskytnutí možnosti oběma stranám, tedy zaměstnanci i zaměstnavateli, ověřit si do jaké míry jim sjednaný pracovní poměr vyhovuje. V případě, že jedna ze stran dospěje k závěru, že sjednaný pracovní poměr nesplňuje jejich představy a očekávání, je jí dána možnost pracovní poměr ve zkušební době ukončit jednostranným právním úkonem, a to velmi jednoduše a bez formálních náležitostí. Vzhledem k tomu, že v tomto zvláštním časovém období existuje značná nejistota ohledně dalšího trvání pracovního poměru, snažil se zákonodárce stanovit přísná pravidla pro sjednání pracovní doby. Zkušební doba může být sjednána pouze v jediném dokumentu, a to je pracovní smlouva. Musí být sjednána písemně a nejpozději při uzavírání pracovní smlouvy. Zkušební doba tedy nemůže být platně sjednána poté, co již vznikl pracovní poměr, nelze ji také sjednat se zaměstnanci, kterým vzniká pracovní poměr volbou nebo jmenováním, protože pracovní smlouva se v těchto případech neuzavírá.

Novela zákoníku práce zrušila institut zákazu sjednání zkušební doby, kterým zúžila ochranu určitých kategorií zaměstnanců před nejistotou pracovního poměru se zkušební dobou (šlo např. o absolventy škol, mladistvé, osoby se změněnou pracovní schopností aj.). Nyní lze zkušební dobu uzavřít i s těmito zaměstnanci (nemožnost uzavření pracovního poměru na dobu určitou s vymezenými kategoriemi zaměstnanců - dle § 30 odst.2 zákoníku práce - trvá!).

Zkušební doba může být sjednána maximálně na dobu tří měsíců. Pokud byla sjednána zkušební doba kratší, nelze ji dodatečně prodlužovat a to i přes fakt, že by se strany na tomto dohodly.

Ujednání o zkušební době je významné zejména z hlediska možnosti rozvázání pracovního poměru, kdy ve zkušební době může pracovní poměr zrušit jak zaměstnavatel tak zaměstnanec z jakéhokoli důvodu i bez uvedení úvodu. Někteří zaměstnavatelé uplatňují tu praxi, že se svými zaměstnanci zásadně opakovaně sjednávají pracovní poměr na dobu určitou vždy s tříměsíční zkušební dobou. Lze říci, že takto zneužívají svého silnějšího postavení v pracovněprávním vztahu. Jedná se nepochybně o obcházení zákona vzhledem k tomu, že opakované sjednávání zkušební doby mezi týměž zaměstnancem a zaměstnavatelem již nenaplnuje smysl předpokládaný zákonodárcem, ale jde o využívání slabší pozice zaměstnance, kterým si zaměstnavatel pojišťuje možnost snadného a neformálního poměru.

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](#)