

## Zvyšování flexibility pracovněprávních vztahů v nové úpravě zkušební doby<sup>1</sup>

### Increasing the Flexibility in Employment Relations in the New Legislation on Probationary Period

Tomáš Tintěra

**Abstract:** *The paper deals with the proposed changes to the Labour Code in the Czech Republic, which aim to increase the flexibility in labour relations and to ultimately promote sustainable economic growth. The analysis focuses on only one of the institutes affected by the proposed changes, the probation period. The author describes the proposed changes, in particular the extension of its possible duration and the conditions for extension during the probationary period, discusses them in the broader context of other legislation, the previous decision-making practice of courts, and considers the potential impacts from the perspective of the employees and the employers.*

**Key Words:** *Labour Law; Labour Code; Probationary Period; Employment Relationship; Flexicurity; the Czech Republic.*

**Abstrakt:** *Příspěvek se zabývá návrhem změn zákoníku práce v České republice, které mají za cíl zvýšit flexibilitu v pracovněprávních vztazích a v konečném důsledku podpořit trvale udržitelný ekonomický růst. Rozbor je zaměřen pouze na jeden z institutů dotčených navrhovanou změnou, kterým je zkušební doba. Autor popisuje navrhované změny, zejména rozšíření její možné délky a podmínek prodlužování za trvání zkušební doby, rozebírá je v širším kontextu jiných právních úprav, dosavadní rozhodovací praxe soudů a zvažuje možné dopady z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů.*

**Klíčová slova:** *Pracovní právo; zákoník práce; zkušební doba; pracovní poměr; flexicurita; Česká republika.*

<sup>1</sup> Příspěvek vznikl v rámci řešení projektu Grantové agentury České republiky reg. č. 21-30833S s názvem „Gig ekonomika a její normativní rozměr v oblasti pracovněprávních vztahů“.

## Úvod

Pokud v členských zemích Evropské unie dochází v posledních letech k zásadnějším změnám v zákonících práce (či obdobných předpisech), je důvodem a „hnacím motorem“ těchto změn především nutnost promítnutí legislativy Evropské unie do právních řádů členských zemí Evropské unie. V České republice posledním takovým počinem bylo zohlednění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. S ohledem na značné zpoždění při transpozici se změny do vnitrostátního práva promítly až s účinností od 1. 10. 2023. Další inovace pracovního práva se lze očekávat v důsledku směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.<sup>2</sup>

„Výchozí nastavení“ zákoníku práce v České republice<sup>3</sup> je poměrně výrazně zaměřeno na stabilitu pracovních vztahů a ochranu zaměstnanců a každá z transpozičních změn zákoníku práce znamená spíše posílení prvků *security* a zpravidla navýšení určité regulace, někdy i z pohledu zájmů zaměstnance a zaměstnavatele na principu *lose-lose*. Uvedený postup v tomto důsledku vede k tomu, že se postupem času stejný zákoník práce stává, vzato celkovým pohledem, stále více rigidnějším, než byl v letech předchozích. Při pohledu na zákoník práce v České republice a jeho vývoj v posledních letech lze jen obtížně hledat změny, které by znamenaly také podpoření prvků *flexibility* ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>4</sup>

Aktuálním tématem v odborné i politické diskuzi je určité hospodářské zaostávání a vyčerpání dosavadního ekonomického modelu České

<sup>2</sup> Uvedená směrnice má být dle článku 34 promítnuta do vnitrostátních předpisů členských států nejpozději do 7. června 2026.

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (není-li uvedeno jinak), dále jen „zákoník práce České republiky.“

<sup>4</sup> V tomto směru lze uvést například práci na dálku, která ale byla v zásadě možná i předtím, než tuto možnost podrobněji upravil zákoník práce České republiky (Domáčka práca a telepráca dle § 52 Zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce Slovenské republiky“).

republiky včetně postupné ztráty mnohých komparativních výhod. V tomto hraje roli celá řada vnitřních i vnějších faktorů, které z pozice národního zákonodárce ovlivnitelné nejsou vůbec, nebo až v dlouhodobém horizontu. V lednu letošního roku předložila Národní ekonomická rada vlády České republiky pracovní návrh 37 opatření pro podporu vyššího dlouhodobě udržitelného ekonomického růstu, která podle jejího názoru legislativními změnami je možné udělat, současně nejsou příliš nákladná či časově náročná. V bodu č. 10 nazvaném *Modernizace zákoníku práce jako hybatele pracovního trhu* je záměrem rozpohybování trhu práce. Národní ekonomická rada vlády České republiky zde akcentuje záměr modernizace zákoníku práce s ohledem na vyvíjející se potřeby trhu, a přitom klade důraz, mimo jiné, na pružnost v oblasti propouštění zaměstnanců. Konkrétně navrhuje opatření ve formě „*možnosti propuštění zaměstnance bez udání důvodu, v rozumné lhůtě s odstupným závislým například na výši odpracovaných let, a podobně.*“ Národní ekonomická rada vlády České republiky rovněž uvádí, že vzorem pro zavedení výše navrhovaných změn může posloužit dánský model *flexicurity*.<sup>5</sup>

V návaznosti na to tak v roce 2024 vznikl v České republice vládní návrh změny zákoníku práce, který se pokouší, slovy důvodové zprávy, „*zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců, a tím tak uvolnit v řadě případů příliš rigidní nastavení právní úpravy s cílem reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce.*“<sup>6</sup> Návrh nepředstavuje žádnou revoluci v pracovním právu, neobsahuje kontroverzní možnost výpovědi zaměstnanci bez uvedení důvodu s přiměřeně vysokým odstupným, ale spíše sérii drobnějších změn, někdy spíše parametrického charakteru, což usnadňuje širší konsensus na návrhu. V příspěvku představíme z navrhovaných změn ty, které mají dopad na institut zkušební doby, rozebereme možné přínosy a problematické aspekty zamýšlené úpravy. Ačkoliv účinnost byla navrhována od 1. ledna 2025, s ohledem na to, že schválení návrhu zákona oběma komorami Parlamentu České republiky se v roce 2024 nestihlo, lze případnou účinnost očekávat až v průběhu roku 2025.

<sup>5</sup> Návrhy NERV k vyššímu dlouhodobě udržitelnému ekonomickému růstu. In: *Vláda České republiky* [online]. 2024. 42 s. [cit. 2025-02-19]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/nerv/aktuality/narodni-ekonomicka-rada-vlady-pripravila-navrhy-prorustovych-opatreni-211585/>.

<sup>6</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, sněmovní tisk 775. Sněmovní tisk 775: *Novela zákona – zákoník práce – EU*. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2024-08-27 [cit. 2025-02-19]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.

## 1 Zkušební doba

Zkušební doba je tradiční institut pracovního práva<sup>7</sup> sloužící k tomu, aby v přiměřeném časovém úseku smluvní strany získaly představu o tom, zda se jejich další spolupráce ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel jeví jako vzájemně vyhovující a ověřili si vzájemná očekávání. „*Smyslem a účelem zkušební doby je poskytnout zaměstnanci i zaměstnavateli možnost poznat blíže zaměstnance, respektive zaměstnavatele, a zvážit, zda mají zájem na dalším trvání pracovního poměru.*“<sup>8</sup> Zájem na sjednání zkušební doby má obecně především zaměstnavatel, ale zkušební doba má nepochybně význam i pro zaměstnance. Počty zaměstnanců, kteří ukončí v současné době pracovní poměr ve zkušební době, nejsou výrazně disproporční, v porovnání s případy, kdy je iniciátorem skončení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatel, byť uvedené nelze podložit přesnými daty.

Porovnáme-li dopady transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a částečně rovněž směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU na právní úpravu související se zkušební dobou, zjistíme určité odlišnosti. Na Slovensku v případě zkušební doby došlo novelou, zákonem č. 350/2022 Z.z. s účinností od 1. 11. 2022, k několika změnám úpravy zkušební doby v zákoníku práce Slovenské republiky. Jde jednak o vložení nového odstavce 2 do § 45 ve znění: „*U zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru; ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté*“, což odpovídá znění § 35 odst. 5 zákoníku práce České republiky, a dále po novele č. 350/2022 Z.z. § 72 odstavec 1 věta druhá zní: „*Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.*“ Pro úplnost dodejme, že zku-

<sup>7</sup> Viz § 35 zákoníku práce České republiky a § 45 zákoníku práce Slovenské republiky.

<sup>8</sup> M. Bělina v BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 219. ISBN 978-80-7400-759-0.

šební doby se nepřímou týká danou novelou nově vložený § 49b zákoníku práce Slovenské republiky (prechod na inou formu zamestnania).<sup>9</sup> Česká úprava zkušební doby v zákoníku práce, naopak, zůstala touto „vlnou“ transpoziční legislativy k provedení směrnice č. 2019/1152 a č. 2019/1158 zcela nedotčena.

V tomto příspěvku rozebírána flexibilní novela zákoníku práce České republiky, jak jsme již v úvodu předestřeli, nemá za účel provádět či „opravovat“ transpozice směrnice Evropské unie, ale po dlouhých letech přináší změny vyvolané potřebou vycházející z vnitrostátního popudu, byť i zde nastavují směrnice Evropské unie určité mantinely. Podrobněji se zaměříme na čtyři oblasti, kde navrhované změny přinášejí do úpravy zkušební doby nové pojetí.

## 2 Rozšíření délky zkušební doby

Platná a účinná úprava v České republice stanoví délku zkušební doby nejvýše v délce 3 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucích zaměstnanců<sup>10</sup> je maximální délka šest měsíců.<sup>11</sup> Slovenská úprava je v tomto v základu shodná, jen prodlouženou zkušební dobu nejvíce 6 měsíců nemohou mít všichni vedoucí zaměstnanci,<sup>12</sup> ale jen vedoucí zaměstnanci v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, nebo jeho člena, a vedoucí zaměstnanci v přímé řídicí působnosti takového zaměstnance.<sup>13</sup>

Novela přináší prodloužení možnosti sjednávání zkušební doby až na 4 měsíce, a v případě vedoucích zaměstnanců nejvýše na délku 8 měsíců. Navržená maximální délka zkušební doby je stále nižší, než připouští směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20.

---

<sup>9</sup> V tomto směru nám úplně není jasné, proč je pro žádost zaměstnance podle § 49b zákoníku práce Slovenské republiky výslovně zdůrazněna potřeba uplynutí zkušební doby, když současně je nutné trvání pracovního poměru alespoň v délce 6 měsíců. Jako jediné vysvětlení nám napadá, aby zaměstnanec tuto svoji žádost nevznášel příliš předčasně, tj. více než 3 měsíce před uplynutím pracovního poměru na dobu určitou.

<sup>10</sup> Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí podle § 11 zákoníku práce České republiky 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.

<sup>11</sup> Viz § 35 odst. 1 zákoníku práce České republiky.

<sup>12</sup> Viz § 9 odst. 3 zákoníku práce Slovenské republiky.

<sup>13</sup> Viz § 45 odst. 1 zákoníku práce Slovenské republiky.

června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, která ve svém článku 8 umožňuje, aby členské státy měly v případě řadového zaměstnance maximální zkušební dobu stanovenou až v délce 6 měsíců.<sup>14</sup>

V právní praxi lze vysledovat, že ke sjednání zkušební doby (pokud je sjednána) zpravidla dochází v maximální možné zákonné míře, z důvodu jakési předběžné opatrnosti zaměstnavatele. Stane-li se tedy účinnou normou navrhované rozšíření, lze očekávat, že maximální zkušební doba čtyř, respektive osm měsíců bude do smluvních ujednání začleňována.

I v případě změny maximální délky zkušební doby na 4 měsíce se nic nebude měnit na závěrech dosavadní judikatury ke sjednání zkušební doby s absencí ujednání o její délce. „*Sjednají-li účastníci zkušební dobu [...] delší než tři měsíce, nebo neurčí-li účastníci při sjednání zkušební doby její délku, činí zkušební doba tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru.*“<sup>15</sup> Jen s tím rozdílem, že zkušební doba bude činit čtyři, respektive osm měsíců při jejím nesjednání nebo překročení.

Je na zvážení, zda uvedený náhled nemůže ve svém důsledku vést k tomu, že když se bude zkušební doba sjednávat například na dobu jednoho roku, tak „nepříznivý“ následek, který může nastat pro zaměstnavatele, je, že takto nepřiměřená zkušební doba bude zredukována na zákonnou délku. Je otázkou, zda platnost zachovávací redukce má mít ve smlouvách se slabším subjektem vždy své místo. Obecně platí, že platnost zachovávací redukce se neuplatní, pokud by v důsledku jejího uplatnění mělo dojít k obcházení účelu, který zákon sleduje. Příkladem jsou zákazy moderace zneužívajících ujednání ve smlouvách uzavíraných se spotřebitelem.<sup>16</sup> Je vhodné tak uvedené neaplikovat mechanicky, ale zvažovat, zda je rovněž v zájmu zaměstnance v konkrétním případě, aby byla zkušební doba v nějaké podobě (zákonného rozsahu) v pracovním poměru zachována. Pokud tomu tak není, bylo by na místě celé ujednání o zkušební době považovat za neplatné, pokud se této neplatnosti zaměstnanec dovolá, nikoliv jen redukovat nezákonnou dobu na zákonnou délku doby.

<sup>14</sup> V případě vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň je pak využito toho, že směrnice v článku 8 odst. 3 připouští stanovení maximální zkušební doby delší než 6 měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, což předvídá recitál č. 28 směrnice.

<sup>15</sup> *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.*

<sup>16</sup> Srovnej například *Case of Banco Español de Crédito, SA v. Joaquín Calderón Camino* [2012-06-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2012, C-618/10.

### 3 Prodlužování zkušební doby za jejího trvání dohodou zaměstnance a zaměstnavatele

Současná platná a účinná právní úprava v § 35 odst. 4 zákoníku práce České republiky, a stejně tak v § 45 odst. 1 poslední věta zákoníku práce Slovenské republiky kogentně stanovují, že zkušební dobu není možné prodlužovat. Mezním okamžikem pro její prodloužení je okamžik, kdy ji je možné sjednat, tedy nejpozději v den nástupu do práce. Nemožnost prodlužování zkušební doby za dobu jejího trvání ale současně neznamená, že nemůže dojít k jejímu zkrácení, které s právní úpravou a pracovněprávními zásadami není nijak kolidující.<sup>17</sup> Možnost renegociace zkušební doby za trvání pracovního poměru je také otevřena v případech, „*kdy se razantním způsobem mění základní aspekty pracovního poměru, zejména druh práce, k jehož výkonu se zaměstnanec zavázal. Druh práce tvoří „tvrdé jádro“ obsahu pracovního poměru, a je tedy legitimní, aby strany měly znovu možnost otestovat, zda podstatná změna týkající se okruhu prací, které má zaměstnanec nově vykonávat, bude vyhovovat jejich potřebám a zájmům.*“<sup>18</sup>

Nejvyšší soud České republiky ale za důvod pro sjednání nové zkušební doby podrazuje případy, kdy stejný druh práce je vykonáván na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, na kterou bezprostředně navazuje práce vykonávaná v pracovním poměru. Pak je rovněž možné znovu sjednat zkušební dobu.<sup>19</sup> Uvedenou judikaturu kritizuje Petr Podrazil, když má za to, že „*závěry Nejvyššího soudu není možné proto přejímat paušálně na všechny typy případů časové posloupnosti více základních pracovněprávních vztahů, ale je nutné zkoumat individuálně jednotlivé okolnosti, za nichž je, či byla práce vykonávána (délka existence pracovněprávního vztahu, důvod volby smluvního typu včetně důvodu jeho změny, typ zaměstnance, druh práce, a podobně).*“<sup>20</sup> Důvody pro revizi uvedené judikatury spatřuje Jakub Hlavenka také ve změně zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023, která snížila flexibilitu u dohod o práci

<sup>17</sup> K tomu *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016.*

<sup>18</sup> PODRAZIL, P. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 21, s. 725. ISSN 1210-6410. K přípustnosti sjednání nové zkušební doby při změně druhu práce se Nejvyšší soud České republiky vyjádřil i ve svém rozsudku (*Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020*).

<sup>19</sup> *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.*

<sup>20</sup> PODRAZIL, P. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 21, s. 725-733. ISSN 1210-6410.

konané mimo pracovní poměr a přiblížila je obsahově více pracovnímu poměru.<sup>21</sup>

Jako možný další důvod připojujeme právě poukaz na novou možnost zaměstnanec si požádat o zaměstnání v méně překérním pracovním vztahu. Sjednáním zkušební doby se ale přechod do pracovního poměru méně překérním nestane. Formálně by takovému zaměstnanci – žadateli sice bylo vyhověno, aby se zaměstnavatel nemusel obávat potřeby vyhotovovat písemné odůvodnění negativního stanoviska, ale současně by pak pracovní poměr ukončil ve zkušební době (4 měsíců), aniž by se muselo takové rozhodnutí tentokrát jakkoliv formálně odůvodňovat, když tato povinnost v zákoníku práce České republiky není u žádné skupiny zaměstnanců či zaměstnankyň, a to ani k jejich výslovné žádosti.<sup>22</sup>

Navrhované pravidlo v § 35 odst. 4 zákoníku práce České republiky zní, že „zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena v mezích odstavců 2 a 3<sup>23</sup> písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.“ Nadále tak bude možné zkušební dobu prodlužovat, ale jen takovou, která již platně byla nejpozději při vzniku pracovního poměru sjednána.

Pokud si zaměstnanec a zaměstnavatel opakovaně sjednávali pracovní poměr na dobu určitou jednoho roku na totožné pracovní pozici, ujednání o tříměsíční zkušební době ve druhé pracovní smlouvě bylo neplatné a posoudit jako neplatné bylo možné i zrušení pracovního poměru ve zkušební době.<sup>24</sup> Právě sjednávání zkušební doby ve formálně odlišné pracovní smlouvě, ale fakticky obdobné a navazující, pokládáme za nejčastěji se vyskytující nesprávnost při sjednávání zkušební doby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> HLAVENKA, J. K nutnosti usměrnění judikatury Nejvyššího soudu v oblasti zkušební doby z důvodu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 11, s. 367-370. ISSN 1210-6410.

<sup>22</sup> Srovnej opačné pravidlo v § 72 odst. 1 zákoníku práce Slovenské republiky.

<sup>23</sup> Těmito mezemi je maximální délka, a pak pravidlo o polovině sjednané doby trvání při pracovním poměru na dobu určitou, shodné v § 45 odst. 2 zákoníku práce Slovenské republiky.

<sup>24</sup> *Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 3. 4. 2024, sp. zn. I. ÚS 3234/23.*

<sup>25</sup> Pro ilustraci například *Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 25. 7. 2023, sp. zn. 38 C 87/2023-49*, u zcela identických a navazujících pracovních smluv na dobu určitou.



#### 4 Prodlužování zkušební doby v důsledku nekonání práce zaměstnancem

Sjednaná zkušební doba se ze zákona prodlužuje podle dosavadní úpravy „o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.“<sup>26</sup> Prodlužování zkušební doby nastavuje § 45 odst. 3 zákoníku práce Slovenské republiky následovně: „Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.“ Flexibilní novela zákoníku práce České republiky toto zpřesňuje tak, že „zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.“

Navrhovaná česká úprava se tak dikcí přibližuje slovenskému znění, kdy pro prodloužení zkušební doby o další pracovní den postačí, že nedošlo k odpracování celé směny zaměstnance, nikoliv až tehdy, kdy překážka v práci trvala celý den. V případě, kdy zaměstnanec alespoň nějakou část směny odpracuje, k prodloužení zkušební doby nyní nedochází. Změna uvedeného pravidla o prodlužování zkušební doby díky překážkám ze strany zaměstnance ve svém důsledku také znamená prodloužení faktické délky jejího trvání, protože více skutečností nastalých v jejím průběhu bude vést k prodloužení o další pracovní den. Žádný konečný limit pro zkušební dobu prodlužovanou o překážky není nastaven a teoreticky tak její skutečný konec může nastat díky prodloužením až za několik měsíců i let od dne vzniku pracovního poměru. Posoudit, o jaké časové úseky se zkušební doba v případě konkrétního zaměstnance prodloužila, nemusí být vždy úplně jednoduché, jak lze vysledovat z rozhodovací praxe soudů,<sup>27</sup> a současně přitom vzniká i řada problematických situací.<sup>28</sup> Z těchto nyní ne úplně jasných otázek je navrhovanou úpravou vyjasněno, že se prodlužování děje o dny pracovní, nikoliv kalendářní. Jiné otázky ale mohou dále zůstat.

<sup>26</sup> Viz § 35 odst. 4 zákoníku práce České republiky v účinném znění.

<sup>27</sup> Srovnej například *Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 13. 4. 2022, sp. zn. 23 Co 47/2022-124*.

<sup>28</sup> K těmto podrobný rozbor v PODRAZIL, P. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 21, s. 729. ISSN 1210-6410.

## 5 Písemná forma sjednání zkušební doby a nový přestupek

Poslední navrhovaná změna u zkušební doby na první pohled změnou není. Kogentní pravidlo stanoví, stejně jako činilo dosavadní znění, že „zkušební doba musí být sjednána písemně.“ Požadavek na písemnou formu se propisuje do pravidel pro výklad ujednání o zkušební době, když „při výkladu tohoto právního úkonu přihlíží (soud) k vůli účastníků pouze, není-li v rozporu s tím, co plyne z jeho písemného vyjádření.“<sup>29</sup> S rozvojem elektronických právních jednání si již nelze vystačit s existencí písemnosti a podpisu, a je otevřená otázka, co vše a v jaké podobě, pokud jde o právní jednání činěna elektronickými prostředky, ještě lze považovat za zachovalou (prostou) písemnou formu a kdy takové jednání již bude mít co do formálních předpokladů určitý deficit.<sup>30</sup>

Spolu se změnou zákoníku práce České republiky se mění i zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kde je nově jako přestupek na úseku pracovního poměru v § 12 a § 25 klasifikováno porušení povinnosti stanovené v § 35 zákoníku práce České republiky. S ohledem na skutečnost, že v § 35 (v navrhovaném znění) není povinnost jediná, bude skutková podstata přestupku naplněna fyzickou, fyzickou podnikající či právnickou osobou v případech, kdy například zkušební dobu sjednají v den pozdější, než je vznik pracovního poměru, nebude dodržena písemná forma, zkušební doba bude sjednána ve větším rozsahu, bude přesahovat polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru, či bude sjednáno prodlužování zkušební doby nad rámec zákonných důvodů. Přestupku na úseku pracovního poměru se může teoreticky dopustit i zaměstnanec, pokud i tento nějakým způsobem zavíní porušení § 35 zákoníku práce České republiky. S ohledem na nové pojetí porušení pravidel u zkušební doby jako přestupku tak nepůjde jen o soukromoprávní důsledky spočívající zpravidla v relativní neplatnosti takového ujednání, ale je třeba nově brát v úvahu i správní trestání v oblasti zkušební doby sjednané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

<sup>29</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016.

<sup>30</sup> V tomto směru je třeba zvažovat změněné nařízení *Regulation (EU) 2024/1183 of the European Parliament and of the Council of 11 April 2024 amending Regulation (EU) No. 910/2014 as regards Establishing the European Digital Identity Framework*. OJ EU L, 2024/1183, 2024-04-30.

## 6 Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Při rozšíření časového intervalu, kdy lze skončit pracovní poměr ve zkušební době jednostranným sdělením ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, ale schází jakákoliv úprava toho, jakým způsobem skončení může proběhnout. Pracovní poměr tak bude možné i po více jak sedmi měsících jeho trvání skončit ze strany zaměstnance či zaměstnavatele ze dne na den, v extrémních případech i z hodiny na hodinu. Zákoník práce v České republice neobsahuje v tomto ani podpůrné pravidlo, jaké zná § 72 odst. 2 zákoníku práce Slovenské republiky o doručení oznámení druhému z účastníků pracovního poměru alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr ve zkušební době skončit, které bylo součástí právní úpravy České republiky v době před 1. 1. 2007. Smluvním stranám obecně nic nebrání, aby takové ujednání do pracovní smlouvy při sjednávání zkušební doby ale začlenily. Judikatura Nejvyššího soudu České republiky takové ujednání pokládá za podmínku ve smyslu § 548 občanského zákoníku České republiky,<sup>31</sup> když teprve jejím naplněním by nastal zánik pracovního poměru.<sup>32</sup>

Za vzor flexibilní úpravy pracovního práva je v odkazovaných materiálech Národní ekonomické rady vlády České republiky považováno Dánsko. V tomto směru je proto zajímavé, že v dánské úpravě při zkušební době v délce trvání nejvýše tři měsíce musí zaměstnavatel zrušení tohoto pracovního poměru oznámit nejméně 14 dní předem.<sup>33</sup> Pokud je ve zkušební době (a současně do tří měsíců od vzniku pracovního poměru) tento zrušen ze strany zaměstnance, žádná „výpovědní doba“ se na tento případ nevztahuje. Písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je sice možné zakotvit povinnost oznámit takové zrušení pracovního poměru ve zkušební době v určitém předstihu, to ale jen za podmínky, že se současně prodlouží i „výpovědní doba“ v případech zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V případech, kdy pracovní poměr ale netrvá déle než jeden měsíc, nejsou stanoveny žádné časové úseky mezi dojitím zrušujícího úkonu zaměstnavatele a skončením

<sup>31</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Obdobné pravidlo o podmínce v § 36 Zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>32</sup> Srovnej k tomu Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010.

<sup>33</sup> *Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer nr. 1002 [2017-08-24]* [Dánský zákon č. 1002, o právních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci], § 2 odst. 5. Jen pro úplnost dodejme, že daný předpis se sice vztahuje jen na zaměstnance známé jako „bílé límečky“ (viz výčet v § 1 odst. 1), ale i pro ostatní zaměstnance zpravidla platí obdobná pravidla na základě uzavřených kolektivních smluv.

pracovněprávního vztahu. Za inspirativní v tomto ohledu je považováno právě určité odstupňování, kdy, jestliže zaměstnavatel zjistí po odpracování dvou směn, že nový zaměstnanec zcela nesplňuje požadavky na řádný výkon smlouvené práce, je zbytečné čekat na zánik daného pracovního poměru 14 dní; i tři další dny se mohou jevit jako zbytečně dlouhé. Ale na pracovní poměr trvajícím téměř čtyři či osm měsíců by právě mohla dopadat více předvídatelnější pravidla pro jeho zrušení ve zkušební době. Při srovnání s novou právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr musí zaměstnavatel zaměstnanci pracujícím „na dohodu“ práci rozvrhovat nejméně tři dny před začátkem směny,<sup>34</sup> a v případě skončení pracovněprávních vztahů některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zakotvena výpovědní lhůta 15 dnů.<sup>35</sup> Švýcarská úprava rovněž předvídá při zrušení pracovního poměru některou ze stran ve zkušební době notifikační lhůtu 7 dní předem,<sup>36</sup> pokud si strany nedohodnou jinak.

Nejvyšší soud České republiky konstatoval, že je možné zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ve zkušební době, neboť § 53 odst. 1 zákoníku práce České republiky o zákazu výpovědi zaměstnavatelem v ochranné době se na zrušení pracovního poměru ve zkušební době nevztahuje, nicméně i toto jednání je potřeba posuzovat z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je tedy možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní, ale pouze v případech, že se tak stane z důvodů nesouvisejících s jejím těhotenstvím.<sup>37</sup> Zatímco uvedené je vyjádřeno jen v judikatuře Nejvyššího soudu České republiky, výslovné pravidlo obsahuje v § 72 odst. 1 od věty druhé zákoník práce Slovenské republiky: *„Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.“*<sup>38</sup> S ohledem na to, že písemné odůvodnění skončení pracovního poměru ve zkušební době se

<sup>34</sup> Viz § 74 odst. 2 zákoníku práce České republiky (od 1. 10. 2023).

<sup>35</sup> Viz § 77 odst. 5 písm. b) zákoníku práce České republiky (od 1. 10. 2023).

<sup>36</sup> Článek 335b Obligationenrecht. HONSELL, H., N. P. VOGT a W. WIEGAND, Hrsg. *Obligationenrecht I: Art. 1 – 529 OR.* 5. Aufl. Basel: Helbing Lichtenhahn, 2011. 3289 s. Basler Kommentar. ISBN 978-3-7190-2951-7.

<sup>37</sup> *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020.*

<sup>38</sup> Viz § 72 odst. 1 věta druhá an. zákoníku práce Slovenské republiky.

do české transpoziční novely nepromítlo,<sup>39</sup> povede takové skončení pracovního poměru k neplatnosti jen v případech, kdy ke zrušení ve zkušební době dojde skutečně z důvodu souvisejícího s těhotenstvím či mateřstvím zaměstnankyně, nikoliv jako „sankční“ následek toho, že zaměstnavatel svůj postup písemně náležitě neodůvodnil. Ve srovnání s požadavky na odůvodňování rozhodnutí stojí za pozornost skutečnost, že v případech, kde povinnost zaměstnavatele nově stanoví zákoník práce České republiky, činí tak zaměstnavatel zpravidla až na žádost zaměstnance.<sup>40</sup> Dikce § 72 odst. 1 zákoníku práce Slovenské republiky je poměrně přísná v tom smyslu, že zaměstnavatel musí odůvodňovat své rozhodnutí automaticky; předpokládali bychom, že současně s tím, kdy skončení pracovního poměru ve zkušební době učiní, nikoliv až dodatečně. Postavení zaměstnance v takovém případě je silnější.

## Závěr

Zkušební doba je významné ujednání v pracovněprávních vztazích, nejen při sjednávání pracovního poměru, ale i při vykonávání závislé práce na základě dohod mimo pracovní poměr, kde ale praktické využití nebude příliš časté. S ohledem na to, že právní řády České republiky a Slovenské republiky neumožňují výkon závislé práce „na zkoušku“ bez vzniku pracovního poměru, aniž by šlo o nelegální práci, je právě možnost sjednání realizace zrušení pracovního poměru ve zkušební době významné oprávnění pro zaměstnavatele i zaměstnance. V příspěvku byly představeny čtyři základní navrhované změny v úpravě zkušební doby, jež jsou součástí rozsáhlejšího návrhu změn zákoníku práce České republiky směrem k jeho větší flexibilitě, mezi něž patří dále například změna běhu

---

<sup>39</sup> Srovnej například *Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 7. 5. 2024, sp. zn. 49 C 22/2024-67*: „Rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době podle ustanovení § 66 zákoníku práce může být učiněno z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu. Žádný z účastníků tak není povinen své rozhodnutí nepokračovat v pracovním poměru zdůvodňovat. [...] Namítal-li žalobce, že zrušení pracovního poměru bylo v rozporu s dobrými mravy, či že nebylo poctivé, takové námitce přisvědčit nelze. Na postupu žalovaného soud nic nepoctivého ani nemravného neshledal. Žalovaný realizoval své právo rozvázat pracovní poměr postupem podle ustanovení § 66 zákoníku práce, což samo o sobě není ani nemravné, ani nepoctivé. [...] Namítal-li žalobce, že žalovaný nepostupoval dostatečně opatrně a profesionálně, když přijal do zaměstnání žalobce a následně rozhodl o restrukturalizaci, která vedla, mimo jiné, k rozvázání pracovního poměru se žalobcem, taková námitka naprosto nemá vliv na rozhodnutí ve věci.“

<sup>40</sup> Podrobněji TINTĚRA, T. Odpověď zaměstnavatele na žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 23-24, s. 838-842. ISSN 1210-6410.

výpovědní doby a její zkrácení ve vybraných případech, možnost vyplácení mzdy nebo platu v cizí měně či možnost výkonu práce i pro zaměstnance mladší 15 let bez dokončení povinné školní docházky v době letních prázdnin.

Rozšíření maximální možné délky zkušební doby lze jistě přivítat jako rozšíření možnosti autonomie vůle ve vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. I když navýšení se na první pohled může jevit jako nevýznamné, v některých případech, s ohledem na povahu práce, může i další jeden či dva měsíce „navíc“ znamenat ucelenější představu o naplnění či nenaplnění očekávání ohledně daného pracovního poměru. Současně máme za to, že by bylo žádoucí u pracovních poměrů, které již trvají více než jeden měsíc, posílit větší předvídatelnost ohledně jejich jednostranného zrušení některou ze smluvních stran, jak lze vysledovat v jiných právních rádech.

V tomto směru nejde jen o ochranu zaměstnance, ale rovněž zaměstnavatele, když není nijak raritní situace, že po dvou měsících přijde večer SMS zpráva či zpráva přes jinou komunikační aplikaci, s tím, že zaměstnanec již druhý den do práce nepřijde a končí, což není mezi řadou zaměstnanců zejména z generace Z neobvyklý způsob skončení pracovního poměru ve zkušební době, ačkoliv jistě není na místě jakkoliv generalizovat. A občas i bez ohledu na to, zda zkušební doba je vůbec sjednána. Pokud u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s garantovaným nulovým počtem hodin má zaměstnanec právo vědět svůj rozvrh pracovní doby nejméně tři dny předem, pokud si strany nesjednají jinak, tím spíše by představu měl mít, za běžného chodu věcí, zaměstnavatel i zaměstnanec ve zkušební době. Prodlužování zkušební doby za jejího trvání je rovněž rozumným opatřením, které předpokládá shodnou vůli obou stran pracovního vztahu, nikoliv jen rozhodnutí jedné z nich. Není proto zásadní důvod mu bránit. Pokud by došlo ke zrušení pracovního poměru ve sjednané (kratší) zkušební době zaměstnavatelem z důvodu, že zaměstnanec odmítl uzavřít dohodu o dodatečném prodloužení zkušební doby, mohlo by takové zrušení pracovního poměru být i neplatné, pokud pro takový postup není spravedlivý důvod. Zpřesňujícím způsobem vymezené nové prodlužování zkušební doby o neodpracovanou směnu přiblíží českou úpravu platné úpravě slovenské a může přinést usnadnění při stanovení dnů, o které se bude zkušební doba prodlužovat. Nakonec, je zavádějící pokládat navrhovanou novelu pouze za posilující flexibilitu zkušební doby, protože porušení zákonných limitů v oblasti sjednávání zkušební doby bude nově přestupkem s možným uložením

pokuty až do výše 2 milionů Kč, když nyní má nezákonnost při sjednávání zkušební doby jen soukromoprávní dopady, bez možnosti uvedené dále postihovat inspekci práce.

Na případě zkušební doby lze demonstrovat v základu přínosnou možnou dílčí změnu zákoníku práce České republiky směrem k větší flexibilitě. Současně je ale vhodné nezapomínat, že i stabilita právního prostředí je pro ekonomický růst dobrým předpokladem, a je třeba rovněž pečlivě zvažovat, zda přínosy změn skutečně přinesou i adresátům pracovněprávních norem určitou předvídatelnost a transparentnost legislativně nastavených podmínek, bez nutnosti být každý rok konfrontováni se stálými změnami pracovněprávních předpisů a související agendy v oblasti sociálního zabezpečení či daňového práva,<sup>41</sup> obtížných zejména pro mikropodniky.

### Seznam bibliografických odkazů

*Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer nr. 1002* [2017-08-24] [Dánský zákon č. 1002, o právních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci].

BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

*Case of Banco Español de Crédito, SA v. Joaquín Calderón Camino* [2012-06-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2012, C-618/10.

*Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*. OJ EU L 186, 2019-07-11, s. 105-121.

*Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-life Balance for Parents and Carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. OJ EU L 188, 2019-07-12, s. 79-93.

*Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value between Men and Women*

---

<sup>41</sup> Odstrašujícím příkladem v tomto směru je permanentní ohlašování a následné rušení změn v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v České republice v letech 2023 – 2025.

- through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms.* OJ EU L 132, 2023-05-17, s. 21-44.
- HLAVENKA, J. K nutnosti usměrnění judikatury Nejvyššího soudu v oblasti zkušební doby z důvodu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy.* 2024, roč. 32, č. 11, s. 367-370. ISSN 1210-6410.
- HONSELL, H., N. P. VOGT a W. WIEGAND, Hrsg. *Obligationenrecht I: Art. 1 – 529 OR.* 5. Aufl. Basel: Helbing Lichtenhahn, 2011. 3289 s. Basler Kommentar. ISBN 978-3-7190-2951-7.
- Návrhy NERV k vyššímu dlouhodobě udržitelnému ekonomickému růstu. In: *Vláda České republiky* [online]. 2024. 42 s. [cit. 2025-02-19]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/nerv/aktuality/narodni-ekonomicka-rada-vlady-pripravila-navrhy-prorustovych-opatreni-211585/>.
- PODRAZIL, P. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy.* 2023, roč. 31, č. 21, s. 725-733. ISSN 1210-6410.
- Regulation (EU) 2024/1183 of the European Parliament and of the Council of 11 April 2024 amending Regulation (EU) No. 910/2014 as regards Establishing the European Digital Identity Framework.* OJ EU L, 2024/1183, 2024-04-30.
- Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 7. 5. 2024, sp. zn. 49 C 22/2024-67.*
- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 13. 4. 2022, sp. zn. 23 Co 47/2022-124.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016.*



Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020.

Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 25. 7. 2023, sp. zn. 38 C 87/2023-49.

Sněmovní tisk 775: Novela zákona – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2024-08-27 [cit. 2025-02-19]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.

TINTĚRA, T. Odpověď zaměstnavatele na žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 23-24, s. 838-842. ISSN 1210-6410.

Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 3. 4. 2024, sp. zn. I. ÚS 3234/23.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.


Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 350/2022 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

JUDr. Tomáš Tintěra, Ph.D.

Právnická fakulta  
Univerzita Palackého v Olomouci  
Třída 17. listopadu 8  
771 11 Olomouc  
Česká republika  
[tomas.tintera@upol.cz](mailto:tomas.tintera@upol.cz)

 <https://orcid.org/0000-0002-8389-1958>

