

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**Fakulta právnická**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Zkušební doba**

Autor práce: Simona Benešová

Vedoucí práce: JUDr. Martin Janák

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Simona BENEŠOVÁ**  
Osobní číslo: **R21B0010P**  
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**  
Téma práce: **Zkušební doba**  
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení pracovního poměru a zkušební doby
  - 2.1. Sjednání zkušební doby
  - 2.2. Druhy zkušební doby
  - 2.3. Právní rámec zkušební doby
3. Výhody a nevýhody zkušební doby pro zaměstnavatele i zaměstnance
  - 3.1. Důvody a účel zavedení zkušební doby
  - 3.2. Délka zkušební doby
  - 3.3. Možnost prodloužení zkušební doby
  - 3.4. Důsledky porušení povinností během zkušební doby
  - 3.5. Ukončení pracovního poměru ve zkušební době
4. Právní úprava zkušební doby v České republice
  - 4.1. Zákoník práce a zkušební doba
  - 4.2. Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů během zkušební doby
5. Srovnání zkušební doby v mezinárodním kontextu
  - 5.1. Právní úprava zkušební doby ve vybraných zemích
  - 5.2. Porovnání délky zkušební doby a jejího významu v různých zemích
  - 5.3. Srovnání práv a ochrany zaměstnanců během zkušební doby v různých zemích
6. Návrhy de lege ferenda
  - 6.1. Zamezení zneužívání zkušební doby
  - 6.2. Povinnost písemného zdůvodnění
  - 6.3. Vymezení důvodů pro ukončení pracovního poměru během zkušební doby
7. Závěr a shrnutí práce

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí bakalářské práce:

**JUDr. Martin Janák**

Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **16. ledna 2023**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2024**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



---

**Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

## Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *Zkušební doba* zpracovala samostatně. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury“.

V Plzni dne 20. 3. 2024



.....

Simona Benešová

Anotace:

Tato bakalářská práce se věnuje tématu zkušební doby v rámci českého pracovního práva. V úvodu se věnuje definici pracovního práva, vysvětluje základní principy pracovního poměru. Dále práce prozkoumává právní úpravu zkušební doby, včetně definice, výhod a nevýhod pro zaměstnance a zaměstnavatele. Detailně se věnuje otázkám zrušení pracovního poměru ve zkušební době, včetně právních aspektů diskriminace a procesu doručování písemností. Součástí práce je také komparace české právní úpravy se zahraničními systémy a analýza aplikace zkušební doby v praxi. Závěrečná část předkládá návrhy de lege ferenda na zlepšení stávající legislativy v oblasti zkušební doby.

Klíčová slova: Zkušební doba, Pracovní právo, Pracovní poměr, Zrušení pracovního poměru ve zkušební době, Diskriminace, Právní úprava, Mezinárodní srovnání

Annotation:

This bachelor thesis delves into the topic of probationary period within Czech labor law. It starts with an introduction to labor law, elucidating the fundamental principles of the employment relationship. Furthermore, the thesis explores the legal regulation of probationary period, including their definition, advantages, and disadvantages for both employees and employers. It thoroughly examines issues related to the termination of employment during the probationary period, including legal aspects of discrimination and the process of document delivery. The work also includes a comparison of Czech legal regulations with foreign systems and an analysis of the application of probationary periods in practice. The final part proposes de lege ferenda suggestions for improving the current legislation on probationary period.

Keywords: Probationary period, Labor law, Employment relationship, Termination of employment during the probationary period, Discrimination, Legal regulation, International comparison

## Obsah

Úvod .....	1
1. Pracovní právo.....	2
1.1. Zákoník práce .....	3
2. Pracovní poměr .....	4
2.1. Vznik, průběh a zánik pracovního poměru.....	5
2.2. Doba trvání pracovního poměru .....	5
2.3. Pracovní smlouva .....	6
2.4. Zaměstnanec, zaměstnavatel a vedoucí zaměstnanec.....	7
2.4.1. Zaměstnanec .....	7
2.4.2. Zaměstnavatel .....	7
2.4.3. Vedoucí zaměstnanec .....	8
3. Zkušební doba v pracovním právu .....	9
3.1. Definice a právní úprava.....	9
3.2. Výhody a nevýhody zkušební doby pro zaměstnance i zaměstnavatele .....	10
3.3. Prodlužování a krácení zkušební doby .....	11
3.4. Omezená doba a delší zkušební doba dle zákona.....	12
4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	12
4.1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele .....	15
4.1.1. Zákaz diskriminace.....	16
4.1.2. Vzor - zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele .....	18
4.2. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance .....	19
4.2.1. Vzor - zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance.....	20

4.3. Pracovní neschopnost ve zkušební době .....	21
4.3.1. Vzor - zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele po nemoci zaměstnance .....	22
4.4. Konec pracovního poměru.....	23
4.5. Doručování písemností zaměstnavateli .....	24
4.6. Doručování písemností zaměstnanci .....	25
4.6.1. Vzor - zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele po dni doručení .....	27
5. Právní úprava zkušební doby v ČR a jiných zemích.....	28
5.1. Zkušební doba v Evropských zemích.....	28
5.2. Zkušební doba mimo Evropu.....	30
5.3. Srovnání právní úpravy ČR a ostatních zemí .....	34
6. Výzkum institutu zkušební doby v praxi.....	35
7. Návrhy de lege ferenda .....	39
Závěr.....	41
Resumé .....	42
Seznam použitých zdrojů .....	

# Úvod

V současné době se pracovní právo neustále vyvíjí, aby odráželo změny ve společnosti, ekonomice a technologiích, které formují pracovní trh. Tato bakalářská práce se zaměřuje na jednu z významných oblastí pracovního práva - zkušební dobu. Zkušební doba představuje zásadní institut pracovního práva, který ovlivňuje jak zaměstnavatele, tak zaměstnance, jelikož stanovuje dočasné období na začátku pracovního vztahu, během něhož mohou obě strany posoudit, zda jsou jejich očekávání a požadavky na pracovní pozici vzájemně kompatibilní.

Cílem této práce je prozkoumat různé aspekty zkušební doby, od její definice a právní úpravy až po praktické aplikace v rámci pracovního poměru. V první části se věnujeme obecnému přehledu pracovního práva a specifikacím pracovního poměru, které jsou základem pro pochopení zkušební doby. Následuje rozbor zkušební doby, kde jsou mimo jiné rozpracovány její výhody a nevýhody pro obě smluvní strany, a také jsou zkoumány možnosti jejího prodloužení, krácení a specifické situace, které mohou v tomto období nastat.

Důležitou částí práce je také zrušení pracovního poměru ve zkušební době, včetně právních aspektů týkajících se pracovní neschopnosti a doručování písemností. Speciální pozornost je věnována judikatuře a příkladům z praxe, které ilustrují, jak jsou principy zkušební doby aplikovány a interpretovány v rámci českého právního systému.

V další části práce se budeme věnovat srovnání zkušební doby v České republice a její úpravě v jiných zemích, jak v rámci Evropské unie, tak i mimo ni, což nám umožní nabídnout širší perspektivu na tento institut. Zvláštní kapitola je věnována výzkumu aplikace zkušební doby v praxi, který přináší užitečný náhled do reálných zkušeností, s nimiž se zaměstnavatelé a zaměstnanci setkávají.

Závěrečná část práce představuje návrhy de lege ferenda, které by mohly přispět k lepší regulaci a efektivnějšímu uplatňování zkušební doby v České republice.

Tato bakalářská práce si klade za cíl poskytnout komplexní přehled o institutu zkušební doby a přispět tak k lepšímu porozumění jeho důležitosti a funkci v rámci pracovního práva.



# 1. Pracovní právo

Pracovní právo se zabývá úpravou právních vztahů v pracovním prostředí, zajišťuje ochranu zdraví pracovníků, upravuje právní vztahy ještě před vznikem pracovněprávních vazeb a řeší také vztahy kolektivního charakteru, které se týkají vykonávání pracovní činnosti. Mezi zásadní právní předpisy této oblasti patří zákoník práce<sup>1</sup>, zákon o kolektivním vyjednávání<sup>2</sup> a zákon o zaměstnanosti.<sup>3</sup>

Hlavní myšlenkou pracovního práva je, že je postaveno na obecně přijímaných zásadách, které formují právní vztahy na pracovišti a slouží k ochraně zaměstnanců. Zmíněné zásady poskytují pole pro utváření pracovních podmínek. Kromě toho slouží jako výkladová pravidla pro uplatňování zákonů, pokud zákon sám o sobě něco přímo nezakazuje ani nepřikazuje.<sup>4</sup>

Pracovní právo se opírá o několik zásadních principů, které jsou zakotveny v teoretickém základu a odrážejí se v právních normách, jež mají za úkol úpravu pracovněprávních vztahů. Tyto zásady představují rámec, podle kterého je třeba posuzovat právní předpisy, zároveň poskytují směrnice pro jejich interpretaci a aplikaci v konkrétních situacích. Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace zaměstnanců.

Zákony ve sféře pracovního práva se zabývají například ochranou práv zaměstnanců a zahrnují pojmy jako je rovnost stran, subsidiarita nebo princip "pacta sunt servanda" (smlouvy musí být dodržovány). Stanovují bezpečné pracovní podmínky, spravedlivé odměňování, ochranu před diskriminací či dodržování právních povinností. Zvláštní důraz je kladen na principy, které zaručují, že žádná práce není vykonávána pod nespravedlivými nebo

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>2</sup> Zákon č. 2/1991 Sb., Zákon o kolektivním vyjednávání

<sup>3</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

<sup>4</sup> JOUZA, Ladislav. Základy pracovního práva. Právo a management. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. ISBN 978-80-87974-19-3.

diskriminačními podmínkami. Veškeré zásady musí být chápány a uplatňovány s ohledem na to, aby neporušovaly základní práva a svobody.<sup>5</sup>

## 1.1. Zákoník práce

Zákoník práce, formálně Zákon č. 262/2006 Sb., představuje základní legislativní rámec regulující pracovněprávní vztahy v České republice. Tento zásadní právní předpis definuje a upravuje široké spektrum vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, včetně způsobu uzavírání, změn a ukončování pracovních poměrů, práv a povinností obou stran, pracovní doby, odpočinku a dovolených, mzdových podmínek, ochrany před diskriminací a mnoha dalších aspektů pracovního života. Zákoník práce vychází z principů pracovního práva, jako jsou principy rovného zacházení a nediskriminace, ochrana proti neoprávněnému ukončení pracovního poměru, důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zajištění dostatečného odpočinku a volného času pro zaměstnance. Kromě toho zákoník poskytuje určitou strukturu pro kolektivní vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a jejich zástupci, čímž podporuje komunikaci a spolupráci na pracovišti.

Zákoník práce prošel od svého přijetí v roce 2006 několika novelizacemi, které reflektovaly dynamický vývoj pracovněprávních vztahů, potřebu reagovat na nové výzvy moderního pracovního prostředí a harmonizaci s právními předpisy Evropské unie. Přijetím tohoto zákoníku došlo ke konsolidaci a modernizaci pracovního práva, která umožnila lepší adaptabilitu na měnící se podmínky trhu práce.

Jedním z fundamentálních aspektů, který zákoník upravuje, je uzavírání pracovních smluv, včetně definování náležitostí pracovní smlouvy a regulace zkušební doby. Zákoník jasně specifikuje, jaké informace musí pracovní smlouva obsahovat, aby byla platná, a stanovuje maximální délku zkušební doby, během které mohou obě strany lépe posoudit vhodnost pracovního poměru.

Dále zákoník práce detailně řeší práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, včetně pravidel pro pracovní dobu, přesčasy, noční práci,

---

<sup>5</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

odměňování, dovolenou a ochranu osobních údajů zaměstnanců. Zajišťuje také speciální ochranu pro určité skupiny zaměstnanců, jako jsou těhotné ženy, rodiče malých dětí a mladiství.

Zákoník práce tedy tvoří základní kámen právního řádu, který upravuje pracovní vztahy v České republice. Jeho cílem je zajistit spravedlivé, bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro všechny zaměstnance, zatímco současně poskytuje zaměstnavatelům potřebnou přizpůsobivost pro řízení jejich podnikání. Ačkoli je zákoník práce komplexní a obsáhlý předpis, jeho stálá adaptace na proměny pracovního světa a technologický pokrok je důležitá pro udržení jeho relevance a účinnosti v ochraně práv zaměstnanců a podpoře spravedlivých pracovních podmínek.<sup>6</sup>

## 2. Pracovní poměr

Pracovní poměr je specifický druh právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který je regulován pracovním právem. Tento vztah vzniká nejčastěji na základě pracovní smlouvy, v níž se zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele určitou práci dle jeho pokynů, v určené pracovní době a na určeném místě. Na oplátku se zaměstnavatel zavazuje vyplácet zaměstnanci mzdu nebo plat a zajistit mu pracovní podmínky stanovené zákoníkem práce, kolektivními smlouvami nebo interními předpisy.

Právní úprava pracovního poměru je primárně regulována zákoníkem práce, který stanovuje základní pravidla pro jeho vznik, průběh a zánik. Kromě zákoníku práce mohou na pracovní poměr mít vliv i další právní předpisy, včetně mezinárodních smluv a konvencí, které Česká republika ratifikovala.

Mezi základní prvky pracovního poměru patří podřízenost zaměstnance zaměstnavateli. Práce musí být vykonávána zaměstnancem osobně v dohodnutých časových intervalech a za vykonanou práci zaměstnanci náleží odměna.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> KOCOUREK, Jiří. Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář. Beckovy komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-809-2.

<sup>7</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §33

## **2.1. Vznik, průběh a zánik pracovního poměru**

Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy, která musí obsahovat minimálně tyto náležitosti: druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

Během trvání pracovního poměru mají vůči sobě zaměstnanec a zaměstnavatel řadu práv a povinností, včetně dodržování pracovní doby, vyplácení mezd, dodržování pracovní kázně a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pracovní poměr může zaniknout několika způsoby, mezi které patří: dohoda, výpověď ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době nebo uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán.<sup>8</sup>

## **2.2. Doba trvání pracovního poměru**

Pracovní poměr je možné uzavřít na dobu neurčitou, což znamená, že doba ukončení pracovního poměru není předem stanovena. V situaci, kdy dohoda o délce trvání pracovního poměru není explicitně vyjádřena v pracovní smlouvě, automaticky se předpokládá, že se jedná o pracovní poměr na neurčito.

Existuje však možnost sjednat pracovní poměr i na dobu určitou. Pracovní smlouva na dobu určitou nemůže být mezi stejnými stranami sjednána na déle než tři roky a lze ji od začátku pracovního poměru opakovat nanejvýše dvakrát opět v maximálním rozsahu tří let. Další pracovní poměr na dobu určitou mezi stejnými stranami je možné sjednat po tříleté pauze od ukončení předchozího poměru.

Zákoník práce umožňuje určité výjimky z těchto obecných pravidel, pokud existují vážné důvody související s provozem nebo specifickou povahou práce, které neumožňují zaměstnavateli navrhnout pracovní poměr na neurčito. V takovém případě může zaměstnavatel jednat podle pravidel uvedených ve smlouvě s odbory nebo dle interního předpisu, pokud odbory nejsou přítomny. Tato speciální pravidla musí obsahovat definici důvodů pro odlišný přístup,

---

<sup>8</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §33

způsob sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, dále také musí být určen okruh zaměstnanců, na které se daná pravidla vztahují.

V případě sporů o dodržení podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou může být věc předložena k soudu nejpozději do dvou měsíců od plánovaného ukončení poměru. Pokud ani jedna strana nezahájí soudní řízení a zaměstnanec oznámí svůj zájem pokračovat v práci, považuje se poměr za uzavřený na dobu neurčitou.<sup>9</sup>

### **2.3. Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva představuje základní právní dokument, dvoustranné právní jednání, které obsahuje shodně a souhlasně projev obou stran pracovněprávního vztahu a je nejčastějším způsobem založení pracovního poměru.

Tato smlouva formalizuje vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Podle zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat specifické náležitosti, které jsou nezbytné pro její platnost a právní účinnost.

Tyto náležitosti zahrnují identifikaci obou smluvních stran, specifikaci druhu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a datum zahájení pracovní činnosti. Kromě těchto základních údajů může pracovní smlouva dále obsahovat informace o pracovní době, výše mzdy, sjednání zkušební doby či případných benefitech a dalších podmínkách pracovního poměru.

Pracovní smlouva má notný význam pro ochranu práv a zájmů jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, neboť stanovuje podmínky, za kterých bude práce vykonávána a poskytuje jasné vodítko pro řešení případných neshod nebo sporů. Písemná forma pracovní smlouvy a její náležitosti podporují jistotu v pracovněprávních vztazích, což je zásadní pro stabilní a spravedlivé pracovní prostředí.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §39

<sup>10</sup> HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1

## **2.4. Zaměstnanec, zaměstnavatel a vedoucí zaměstnanec**

### **2.4.1. Zaměstnanec**

Zákoník práce definuje pojem „zaměstnanec“ tímto způsobem:  
*“Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.”<sup>11</sup>*

Zaměstnanec je definován jako fyzická osoba, která na základě pracovní smlouvy vykonává práci pro zaměstnavatele pod jeho vedením, v určené pracovní době a na určeném místě, za mzdu nebo plat. Tato definice vychází z potřeby chránit osobu, která se nachází ve zranitelnější pozici ve vztahu k zaměstnavateli a zajišťuje tak rovnováhu v pracovněprávních vztazích.

Postava zaměstnance má v průběhu pracovního poměru řadu práv a povinností. Mezi základní práva zaměstnance patří právo na odměnu za vykonanou práci, právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí, právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací a právo na odpočinek a dovolenou. Z povinností zaměstnance vyplývá zejména povinnost vykonávat práci dle pokynů zaměstnavatele a dodržovat pracovní kázeň a pravidla bezpečnosti práce.

Zaměstnancem se stává fyzická osoba, která se zaváže k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. Způsobilost jednotlivce zavázat se v takovém vztahu je upravena občanským zákoníkem. Dle § 35 občanského zákoníku musí osoba<sup>12</sup>, která má zájem vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu splňovat dvě základní kritéria: dosažení minimálního věku 15 let a ukončení povinné školní docházky.<sup>13</sup>

### **2.4.2. Zaměstnavatel**

Pojem „zaměstnavatel“ je pak v zákoníku práce formulován následujícím způsobem: *“Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.”<sup>14</sup>*

---

<sup>11</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §6

<sup>12</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník §35

<sup>13</sup> KOCOUREK, Jiří. Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář. Beckovy komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-809-2.

<sup>14</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §7

Zaměstnavatel je klíčovou figurou v pracovněprávních vztazích, představující fyzickou nebo právnickou osobu, která na základě pracovní smlouvy zaměstnává zaměstnance k vykonávání práce pod svým vedením, v určené pracovní době a na určeném místě, za účelem dosažení ekonomických nebo jiných cílů. Zaměstnavatel má zásadní povinnosti vůči svým zaměstnancům, včetně zajištění bezpečných pracovních podmínek, vyplácení mzdy a respektování práv zaměstnanců, jak jsou definována zákoníkem práce a dalšími právními předpisy.<sup>15</sup> Dále je povinen dodržovat právní normy týkající se pracovního práva, včetně antidiskriminačních předpisů a předpisů týkajících se ochrany osobních údajů zaměstnanců. Role zaměstnavatele se neomezuje pouze na ekonomickou sféru podnikání, ale zahrnuje i sociální odpovědnost a etické jednání vůči zaměstnancům a společnosti.<sup>16</sup>

### 2.4.3. Vedoucí zaměstnanec

*„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.“<sup>17</sup>*

Vedoucí zaměstnanec zastává v pracovněprávních vztazích osobitou pozici, která je charakterizována rozšířenými pravomocemi a zodpovědnostmi ve srovnání s ostatními zaměstnanci. Jeho role je definována především výkonem funkce s rozhodovacími pravomocemi, řízením ostatních zaměstnanců nebo zastupováním zaměstnavatele v jeho vztazích s třetími stranami. Podle zákoníku práce<sup>18</sup> je vedoucí zaměstnanec často vyňat z některých ustanovení pracovněprávní ochrany, například v oblasti pracovní doby, což odráží jeho výjimečné postavení v rámci organizační struktury zaměstnavatele. V praxi se od vedoucích zaměstnanců očekává nejen schopnost efektivního vedení a motivace týmu, ale také schopnost samostatného rozhodování a zastupování zaměstnavatele. Tato specifická

---

<sup>15</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>16</sup> KOCOUREK, Jiří a DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní právo pro praxi. Právní praxe. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6.

<sup>17</sup> KOCOUREK, Jiří. Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář. Beckovy komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-809-2.

<sup>18</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §11

postavení vedoucích zaměstnanců vyžadují individuální přístup jak ve smlouvách, tak v aplikaci pracovních předpisů.

### **3. Zkušební doba v pracovním právu**

Zkušební doba představuje počáteční fázi pracovního poměru, během které mají jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec možnost ověřit si vzájemnou spokojenost s pracovním vztahem. Toto období umožňuje zaměstnavateli posoudit schopnosti, dovednosti a celkovou vhodnost zaměstnance pro danou pracovní pozici, zatímco zaměstnanec má možnost zjistit, zda mu pracovní prostředí, kolektiv a charakter práce vyhovuje. V právním smyslu je zkušební doba specificky regulovaným obdobím, které je podrobně definováno pracovním právem a je součástí pracovní smlouvy.

Jejím hlavním cílem je umožnit zaměstnavateli ověřit kvalifikaci, odbornost a pracovní nasazení nového zaměstnance. Současně dává zaměstnanci možnost seznámit se s pracovními podmínkami, firemní kulturou a požadavky dané pozice. Zkušební doba tak slouží jako vzájemná zkušební fáze, po které může dojít k pevnějšímu a dlouhodobějšímu pracovnímu vztahu.<sup>19</sup>

#### **3.1. Definice a právní úprava**

Institut zkušební doby je definován v §35 zákoníku práce.<sup>20</sup> Zkušební doba musí být sjednána písemnou formou, nejčastěji je dohodnuta přímo v pracovní smlouvě. Při vzájemné domluvě však nemusí být sjednána vůbec nebo se zúčastněné strany mohou domluvit na kratší zkušební době.

Pokud je zkušební doba sjednána, nesmí přesáhnout maximálně stanovenou délku dle platného právního řádu. V České republice je maximální délka zkušební doby omezena na tři měsíce pro většinu zaměstnanců a na šest měsíců pro vedoucí pracovníky. Zkušební doba musí být stejná pro obě strany, tzn. jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

---

<sup>19</sup> JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Právo a management. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. ISBN 978-80-87974-19-3.

<sup>20</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §35



U pracovních poměrů na dobu určitou není možné, aby zkušební doba přesáhla polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru.

Zkušební dobu je nutno sjednat písemně a to nejpozději v den nástupu do práce či v den jmenování na vedoucí pracovní místo, jinak nemůže být považována za platnou. Zkušební dobu nelze sjednat dodatečně, pokud pracovní poměr již vznikl.

Právní úprava zkušební doby je primárně obsažena v zákoníku práce, který stanovuje její maximální délku, podmínky pro její sjednání a důsledky, které z ní vyplývají. Zvláštní pozornost je věnována ochraně zaměstnanců, aby nebyli během zkušební doby neoprávněně zneužíváni.<sup>21</sup>

I přes určitou flexibilitu, kterou zkušební doba přináší, jsou zaměstnanci i zaměstnavatelé vázáni základními pracovněprávními povinnostmi a právy. Zaměstnanci mají právo na odměnu za práci, ochranu zdraví a bezpečnost na pracovišti a na dodržování pracovní doby. Zaměstnavatel nesmí zneužívat právo okamžitě ukončit pracovní poměr bez udání důvodu tak, aby to bylo v rozporu s dobrými mravy či dokonce na hranici diskriminace.

### **3.2. Výhody a nevýhody zkušební doby pro zaměstnance i zaměstnavatele**

Jak je již zmíněno výše, zkušební doba představuje dohodnuté období na počátku pracovního vztahu, během něhož mají obě strany - zaměstnavatel i zaměstnanec - možnost vzájemně se poznat a ověřit si, zda jsou jejich očekávání a požadavky na pracovní pozici a pracovní prostředí vzájemně kompatibilní.

Mezi hlavní výhody zkušební doby patří flexibilita v podobě rychlého zrušení pracovního poměru bez nutnosti uvedení důvodu a snížené riziko pro obě strany. Zaměstnavatel má možnost posoudit pracovní výkon, dovednosti a adaptabilitu zaměstnance, zatímco zaměstnanec může zjistit, zda mu pracovní podmínky, firemní kultura a charakter práce vyhovují.

---

<sup>21</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

Na druhou stranu, nevýhody zkušební doby mohou zahrnovat pocit nejistoty a potenciální stres pro zaměstnance, kteří se mohou cítit pod tlakem, aby prokázali svou hodnotu v omezeném časovém rámci. Pro zaměstnavatele může být nevýhodou nedostatečná doba k úplnému posouzení zaměstnance, zejména v případech, kdy je pro danou pozici vyžadována delší doba adaptace a zaškolení. Navíc časté změny zaměstnanců během zkušební doby mohou vést k nestabilitě týmu a zvyšovat náklady spojené s náborem a zaškolováním nových pracovníků.<sup>22</sup>

### **3.3. Prodloužování a krácení zkušební doby**

Prodloužení nebo krácení zkušební doby odráží pružnost pracovních vztahů. Zákoník práce umožňuje zkušební dobu dohodnout s ohledem na potřeby a požadavky obou stran pracovního poměru, avšak vždy v rámci zákonných limitů. Podle právních předpisů (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)<sup>23</sup> nesmí zkušební doba přesáhnout tři měsíce u běžných pracovních poměrů a šest měsíců u vedoucích pracovníků. Prodloužení zkušební doby je možné pouze v mimořádných případech, jako je například dlouhodobá nemoc zaměstnance, která by zabránila efektivnímu hodnocení jeho výkonu. Ze zákona se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci nebo při čerpání celodenní dovolené. (Př. Pokud bude zaměstnanec čerpat ve zkušební době dovolenou, o tuto dobu se pak zkušební doba prodlužuje.)

Naopak krácení zkušební doby je zákonem přípustné, může tak nastat dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud obě strany vzájemně dospějí k závěru, že další hodnocení či poznávání není potřebné, mohou zkušební dobu v jejím průběhu smluvně zkrátit. Jakékoliv změny v délce zkušební doby však musí být vždy pečlivě zdokumentovány a vzájemně dohodnuty, aby se předešlo právním nejasnostem a byla zajištěna právní jistota pro obě strany.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> KUBEŠOVÁ, Andrea. Zkušební doba: Jaké jsou její výhody a nevýhody [online]. 2020. VimVic.cz. [cit. 2024-02-01].

<sup>23</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>24</sup> JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Právo a management. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. ISBN 978-80-87974-19-3.

### 3.4. Omezená doba a delší zkušební doba dle zákona

*„Zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.“<sup>25</sup>*

Př. Pracovní poměr na pozici vedoucího zaměstnance byl sjednán na dobu určitou a to na dobu jednoho roku. Zkušební doba tak může být ve standardním rozsahu pro výkon vedoucího zaměstnance, což je 6 měsíců, neboť délka zkušební doby nepřesahuje polovinu sjednaného pracovního poměru.

Pokud je pracovní poměr sjednán na čtyři měsíce pro zaměstnance, který není na vedoucí pozici, může zkušební doba být nejvýše dva měsíce. Zkušební doba musí být uzavřena písemně a nejpozději v den nástupu zaměstnance do pracovního poměru, jinak je neplatná.

*„Jestliže si účastníci písemně sjednali zkušební dobu delší než tři měsíce, je právně účinná jen zkušební doba tříměsíční, pokud se nejednalo o vedoucího zaměstnance. V témže pracovním poměru ji lze sjednat pouze jednou.“<sup>26</sup>*

Př. Se zaměstnancem byl sjednán pracovní poměr se zkušební dobou v trvání jednoho měsíce, po třech letech nepřetržitého trvání pracovního poměru došlo se souhlasem obou stran k převedení zaměstnance na jiný druh práce, po uzavření nové pracovní smlouvy má následovat tříměsíční zkušební doba. Obě strany uzavřou dohodu o změně druhu práce se sjednanou tříměsíční zkušební dobou. Sjednání zkušební doby však v takových případech není platné, jelikož se nejedná o uzavření nového pracovního poměru, ale pouze o jeho změnu, ta musí být uvedena v dohodě o změně obsahu pracovní smlouvy, nikoliv v její nové podobě. Sjednaná tříměsíční zkušební doba tak není platná, jelikož se nejedná o uzavření nového pracovního poměru, ale jen o změnu stávající smlouvy.

## 4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Obecně může být pracovní poměr rozvázán hned několika způsoby: dvoustrannou dohodou o rozvázání pracovního poměru, jednostranně

---

<sup>25</sup> JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Právo a management. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. ISBN 978-80-87974-19-3.

<sup>26</sup> JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Právo a management. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. ISBN 978-80-87974-19-3.

zaměstnancem nebo zaměstnavatelem a to výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době, které je rozhodující pro tuto práci a níže mu bude věnována širší pozornost.

Pracovní poměr také může skončit na základě právní události. Tedy pracovní poměr, který byl sjednán na dobu určitou, končí uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr dále zaniká smrtí zaměstnance. U cizinců končí pracovní poměr soudním rozhodnutím.<sup>27</sup>

Korektně sjednaná zkušební doba poskytuje oběma stranám možnost rozvázat pracovní poměr z libovolného důvodu nebo i bez specifikace tohoto důvodu. Ukončení pracovního poměru ve zkušební době umožňuje jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům rychle reagovat na situace, kdy se ukáže, že pracovní vztah není pro jednu či obě strany vhodný.

*„Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.“<sup>28</sup>*

Základní podmínkou pro ukončení pracovního poměru během zkušební doby je řádně ujednaná zkušební doba, což znamená, že musí být sepsána písemnou formou nejpozději v den zahájení pracovního vztahu. Toto období dává jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci možnost ukončit pracovní vztah z libovolného důvodu nebo dokonce bez udání konkrétního důvodu, aniž by byla uplatněna běžná ochrana zaměstnance. Významnou výjimkou z této praxe je omezení pro zaměstnavatele, které zakazuje rozvázání pracovního poměru během prvních 14 dnů zaměstnancovi pracovní neschopnosti nebo během období nařízené karantény.

Tento postup je navázán na zákonnou povinnost zaměstnavatele, který je v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance povinen vyplácet mu náhradu mzdy (dále jen "nemocenské") podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, místo standardní nemocenské dávky. Omezení, které brání zaměstnavatelům v ukončení pracovního poměru v tomto období, má za cíl

---

<sup>27</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>28</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §66

předejít situacím, kdy by zaměstnavatel mohl tuto povinnost obcházet ukončením pracovního poměru. Navíc pokud dojde k pracovní neschopnosti během zkušební doby, doba zkušebního období se automaticky prodlužuje o počet dnů, kdy byl zaměstnanec neschopen pracovat.<sup>29</sup>

*„Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.“<sup>30</sup>*

Pro platnost ukončení pracovního poměru během zkušební doby je vyžadována písemná forma. Pokud tento požadavek není splněn, je takové ukončení považováno za právně neúčinné, jako by k němu vůbec nedošlo. Datum ukončení pracovněprávního vztahu nastává v okamžiku, kdy je oznámení o ukončení doručeno druhé straně, pokud v oznámení není specifikováno jiné, pozdější datum.<sup>31</sup>

Zrušení pracovního poměru během zkušební doby vyžaduje pečlivou úvahu v kontextu pravidel proti diskriminaci. I když může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr ve zkušební době bez nutnosti uvádět důvod, neznamená to automaticky osvobození od odpovědnosti za diskriminační jednání.

Diskriminace v jakékoli formě je v pracovněprávních vztazích zakázána. Například, pracovní poměr může být zrušen s těhotnou zaměstnankyní, pokud důvody pro zrušení nejsou spojeny s jejím těhotenstvím. V případě, že by byl pracovní poměr ukončen z důvodů těhotenství, jedná se o zakázanou diskriminaci. Takové ukončení pracovního poměru by pak bylo nejen neplatné, ale postižená zaměstnankyně by měla právo hledat ochranu proti diskriminaci skrze právní mechanismy stanovené v § 10 antidiskriminačního zákona.

Je tedy zřejmé, že i když mohou zaměstnavatelé ukončit pracovní poměr ve zkušební době bez udání konkrétního důvodu, je nezbytné, aby byli obezřetní a

---

<sup>29</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

<sup>30</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §66

<sup>31</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

zvážili skutečné důvody svého rozhodnutí, aby se tak vyhnuli jakékoli formě diskriminačního chování.<sup>32</sup>

#### **4.1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele**

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době umožňuje zaměstnavateli bez udání důvodu a s minimálními formálními požadavky rozvázat pracovní vztah se zaměstnancem.

Tato možnost poskytuje zaměstnavatelům flexibilitu v řízení pracovních sil a umožňuje jim pohotově reagovat v případě, že se ukáže, že zaměstnanec nesplňuje očekávání či požadavky na danou pracovní pozici. Avšak i přes tuto možnost musí zaměstnavatelé postupovat v souladu s platnými právními předpisy, zvláště pokud jde o diskriminační důvody ukončení, které jsou zakázány. Dále také musí být dodržena písemná forma zrušení pracovního poměru.

Je důležité, aby zaměstnavatel při ukončení pracovního poměru ve zkušební době postupoval eticky, tak aby se minimalizovaly potenciální negativní důsledky pro zaměstnance i samotného zaměstnavatele. Jakékoli ukončení pracovního poměru musí být provedeno v souladu s dobrými mravy a nesmí být diskriminační.<sup>33</sup>

---

32 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

33 NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Právo pro praxi. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

#### 4.1.1. Zákaz diskriminace

Jak je již zmíněno výše, pracovní poměr nesmí být zrušen z diskriminačních důvodů, to platí i při zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy není zaměstnavatel povinen uvádět důvod.

Zaměstnavatel se dopouští diskriminace, pokud ukončí pracovní poměr se zaměstnancem na základě jeho věku, zdravotního postižení, sexuální orientace nebo těhotenství. Existuje ale i celá řada dalších důvodů, které jsou považovány za diskriminační, a zaměstnavatel se na jejich základě nesmí rozhodovat, jelikož by takové rozhodnutí bylo v rozporu se zákonem.

Mezi tyto zakázané diskriminační důvody patří: rasa či etnický původ, pohlaví, těhotenství nebo rodičovství, sexuální orientace, zdravotní postižení, věk, národnost, státní příslušnost, náboženství.

Při zaměstnávání to také může být: sociální původ, rod, jazyk, majetek, manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

Ve zkušební době může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu a to i bez jeho uvedení. Avšak ani během zkušební doby nesmí být důvod zrušení pracovního poměru diskriminační. Jelikož důvod ukončení není zaměstnavatel nucen uvádět, bývá možná obrana zaměstnance komplikovaná.<sup>34</sup>

Jako příklad si připomeneme rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2410/2020 ze dne 16. března 2021, který řešil právní otázku, zda a popřípadě za jakých podmínek může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době, pokud je zaměstnankyně těhotná.

Ve zkoumaném případě zaměstnavatel namítal, že má právo ukončit pracovní vztah s těhotnou zaměstnankyní během zkušební doby z libovolného důvodu nebo bez udání důvodu, odkazujíc na § 66 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Argumentoval, že pravidlo zakazující výpověď během ochranné

---

<sup>34</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

doby dle § 53 odst. 1 zákoníku práce se na zrušení pracovního poměru během zkušební doby nevztahuje. Soud následně uznal, že zaměstnavatel může skončit pracovní poměr s těhotnou ženou, pokud důvody nesouvisejí s jejím těhotenstvím. Při posuzování bylo však zjištěno, že ukončení pracovního poměru bylo založeno na závěrech lékařského posouzení, které určilo, že zaměstnankyně není schopna vykonávat práci kvůli těhotenství, což je považováno za diskriminaci a je nepřijatelné podle § 16 odst. 2 zákoníku práce a § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

Pokud je předmětem ukončení pracovního poměru ve zkušební době těhotenství zaměstnankyně, jedná se o nedovolenou diskriminaci, což vede k neplatnosti ukončení pracovního poměru. To platí bez ohledu na to, zda bylo těhotenství jako důvod uvedeno přímo v dokumentu o ukončení pracovního poměru, nebo když důvod není jasně uveden či je záměrně uveden nesprávný důvod. Rozsudek odvolacího soudu, který neshledal diskriminaci ze strany zaměstnavatele na základě těhotenství zaměstnankyně, resp. na základě jejího pohlaví, protože zaměstnavatel ukončil pracovní poměr během zkušební doby a bez udání konkrétního důvodu, je založen na nesprávném právním posouzení věci.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. . . , sp. zn. 21 Cdo 2410/2020



#### **4.1.2. Vzor - zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele**

##### Zaměstnavatel

(název dle zápisu v obchodním rejstříku)

(adresa)

##### Zaměstnanec

(jméno, příjmení)

narozen/a:.....

bytem:.....

V..... dne.....

#### **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Vážený pane/paní,

chtěli bychom Vás informovat, že na základě pracovní smlouvy, která obsahuje dohodu o zkušební době, dochází k ukončení Vašeho pracovního poměru v průběhu této zkušební doby. Dnes, tj. ...., který je také dnem, kdy Vám je toto oznámení osobně doručováno, je posledním dnem Vašeho pracovního poměru.

Prosíme, abyste všechny pracovní materiály, nástroje a zařízení, které jste měl/a k dispozici, vrátil/a do konce dnešního pracovního dne vašemu přímému vedoucímu.

Děkujeme Vám za dosavadní spolupráci.

S pozdravem

Jméno a podpis zaměstnavatele

**(Doručovací doložka)<sup>36</sup>**

---

<sup>36</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Právo pro praxi. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

## **4.2. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance**

Stejně tak má zaměstnanec právo ukončit pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodu. Toto právo umožňuje zaměstnanci opustit pracovní místo, pokud se domnívá, že není vhodné pro jeho kariérní cíle nebo work-life balance. Zaměstnanci mohou díky zkušební době také lépe zareagovat na nevyhovující pracovní podmínky, nesoulad s firemní kulturou nebo na jiné osobní důvody, které vedou k přehodnocení jejich rozhodnutí o vstupu do daného zaměstnání.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době podporuje transparentní a otevřené pracovní vztahy a zajišťuje, že zaměstnanci mohou hledat pracovní příležitosti, které nejlépe odpovídají jejich potřebám a aspiracím.

I zde platí, že takové rozhodnutí by mělo být učiněno s ohledem na profesionální etiku a dobré mravy. Zaměstnanci, kteří se rozhodnou využít tohoto práva, by měli postupovat v souladu s formálními požadavky, jako je například písemné oznámení zaměstnavateli.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Právo pro praxi. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

#### 4.2.1. Vzor - zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance

##### Zaměstnanec

(jméno, příjmení)

narozen/a:.....

bytem:.....

##### Zaměstnavatel

(název dle zápisu v obchodním rejstříku)

(adresa)

V..... dne.....

#### **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Na základě pracovní smlouvy, kterou jsme spolu uzavřeli dne ....., oznamuji ukončení mého pracovního poměru během zkušební doby, jak je umožněno podle § 66 zákoníku práce. Toto ukončení nabývá účinnosti okamžikem doručení tohoto oznámení, což je dne .....

Rozhodl/a jsem se neuvádět důvody vedoucí k mému rozhodnutí ukončit pracovní poměr.

S pozdravem

Jméno a podpis zaměstnance<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Právo pro praxi. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

### 4.3. Pracovní neschopnost ve zkušební době

Zkušební doba se automaticky prodlužuje o dobu, po kterou trvá dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, bez ohledu na její délku. Tímto se tedy také prodlužuje příležitost pro zaměstnavatele i zaměstnance využít možnosti ukončení pracovního poměru ve zkušební době.

Ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, který se nachází v dočasné pracovní neschopnosti, má svá specifika, která slouží k ochraně zaměstnance po dobu zdravotních omezení. Dle zákoníku práce<sup>39</sup> nemůže zaměstnavatel ukončit pracovní poměr během prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance ve zkušební době. Toto omezení platí také pro ukončení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnanec, na druhou stranu, může i v tomto období svůj pracovní poměr zrušit.

Je důležité zmínit, že oznámení o ukončení pracovního poměru může být zaměstnanci předáno nebo od zaměstnavatele vydáno i během prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, ale skutečné ukončení pracovního poměru může nastat nejdříve po uplynutí čtrnáctého dne dočasné pracovní neschopnosti.

V situaci, kdy zaměstnanec onemocní nebo je umístěn do karantény a je oficiálně uznán jako dočasně neschopný práce, jsou mu poskytovány státní nemocenské dávky. Je tak činěno v případě, že období jeho pracovní neschopnosti či karantény přesáhne 14 dní. Během prvních 14 dnů, kdy je zaměstnanec dočasně neschopen pracovat, je povinností zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci náhradu příjmu.

Od patnáctého dne dočasné pracovní neschopnosti pak zaměstnanci přísluší nemocenské dávky poskytované Českou správou sociálního zabezpečení.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §66

<sup>40</sup> Nemocenské pojištění, zaměstnávání. 100 otázek a odpovědí. Český Těšín: Poradce, [2019]. ISBN 978-80-7365-429-0.

### **4.3.1. Vzor - zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele po nemoci zaměstnance**

#### Zaměstnavatel

(název dle zápisu v obchodním rejstříku)

(adresa)

#### Zaměstnanec

(jméno, příjmení)

narozen/a:.....

bytem:.....

V..... dne.....

### **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Vážený pane/paní,

dovolujeme si Vás upozornit, že v souladu s dohodou o zkušební době zahrnutou ve Vaší pracovní smlouvě dochází k ukončení Vašeho pracovního poměru během této doby.

Původně sjednaná zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci v souladu s ustanovením § 35 odst. 4. Vzhledem k tomu, že Vaše nepřítomnost v práci z důvodu nemoci činila celkem 5 pracovních dnů, o tuto dobu prodloužíme zmíněnou zkušební dobu. Zkušební doba tedy po jejím prodloužení končí dne .....

Váš pracovní poměr tedy končí v rámci prodloužené zkušební doby dnešním dnem, tj. ...., který je zároveň i dnem osobního doručení tohoto zrušení.

S pozdravem

Jméno a podpis zaměstnavatele

**(Doručovací doložka)<sup>41</sup>**

---

<sup>41</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Právo pro praxi. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

#### 4.4. Konec pracovního poměru

Zákoník práce zná ustálený termín „skončení pracovního poměru“.<sup>42</sup> Pracovní poměr končí dnem, který je stanoven výpovědí, dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, rozhodnutím soudu nebo v jiných zákonně stanovených případech, jako je například uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr uzavřen (v případě pracovního poměru na dobu určitou), dosažení důchodového věku, smrt zaměstnance, a další specifické situace definované zákonem.

Důležité je, že skutečný den ukončení pracovního poměru musí být jasně uveden ve výpovědi, dohodě nebo jiném relevantním dokumentu. V případě výpovědi musí být také dodrženy zákonné nebo smluvně stanovené výpovědní lhůty, a pracovní poměr poté končí posledním dnem výpovědní lhůty. U dohody o ukončení pracovního poměru si strany mohou určit koncové datum libovolně, v souladu se svou dohodou.

V právní praxi je moment ukončení pracovního poměru kritickým bodem, zejména ve vztahu k procesu zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušovacího projevu, což znamená, že rozhodující pro skončení pracovního vztahu je okamžik, kdy je zrušení (výpověď nebo jiný zrušovací dokument) doručeno druhé straně.

Toto pravidlo je zásadní pro obě strany pracovního poměru, jelikož stanovuje přesný časový bod, od kterého jsou závazky vyplývající z pracovního vztahu ukončeny. Pro zaměstnavatele to znamená nutnost zajistit, aby byl zrušovací projev doručen zaměstnanci řádně a doložitelně, aby nedošlo k pochybnostem o datu ukončení pracovního poměru.

Pro zaměstnance to představuje ochranný mechanismus, neboť má jasné a nezpochybnitelné důkazy o datu, kdy jeho pracovní povinnosti skončily. Tento princip reflektuje potřebu právní jistoty v pracovněprávních vztazích a je

---

<sup>42</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

základem pro řadu dalších právních důsledků, jako jsou nároky na odstupné, vypočítání výpovědních lhůt či nárok na sociální a zdravotní pojištění.<sup>43</sup>

#### **4.5. Doručování písemností zaměstnavateli**

Podle pracovního práva je standardní metoda doručování dokumentů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem osobní předání v sídle společnosti. Zaměstnavatel je navíc povinen na vyžádání zaměstnance potvrdit přijetí dokumentu. Slovo „zpravidla“ však umožňuje, že dokumenty mohou být doručeny i jinými způsoby, včetně poštovních služeb, aniž by byly aplikovány stejně striktní požadavky, jaké jsou kladeny na zaměstnavatele při doručování zaměstnancům.

Dokument se považuje za doručení v momentě, kdy ho zaměstnavatel obdrží. Kdo může dokument za zaměstnavatele přijmout, zákon přímo nespecifikuje, což zahrnuje široký okruh osob od statutárních zástupců po zaměstnance s příslušnou pravomocí nebo například pracovníky recepce, kteří jsou obvykle zodpovědní za přijímání pošty.

Pokud zaměstnavatel odmítne dokument přijmout, neumožní jeho doručení nebo jakkoliv jinak zabrání jeho přijetí na sídle či místě podnikání, dokument se považuje za doručení v den, kdy k odmítnutí došlo.

Při doručování elektronicky, například e-mailem, je nutné splnit několik podmínek: zaměstnanec musí mít souhlas zaměstnavatele, dokument musí být podepsán a zasílán na adresu, kterou zaměstnavatel specifikoval. Dokument se považuje za doručení v den, kdy zaměstnavatel potvrdí jeho přijetí. Pokud zaměstnavatel potvrzení nepošle do 15 dnů, považuje se dokument za doručení posledním dnem této lhůty. Pokud doručení selže, je třeba zvolit jiný způsob doručení.

Zaměstnanec také může využít k doručení dokumentů datovou schránku. Dokument doručovaný tímto způsobem se považuje za přijatý dnem, kdy byl do

---

<sup>43</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Právo pro praxi. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

datové schránky zaměstnavatele vložen, a pokud zaměstnavatel dokument neotevře do 10 dnů, považuje se za doručený posledním dnem této lhůty.<sup>44</sup>

#### **4.6. Doručování písemností zaměstnanci**

Podle § 334 odst. 1 zákoníku práce je nezbytné, aby dokumenty související s nástupem do práce, jakýmkoli změnami v pracovním poměru, jeho ukončením, stejně jako dohody o pracovní činnosti mimo pracovní poměr, odvolání z vedoucí pozice, významné dokumenty ohledně odměňování (včetně mzdových či platových výměrů) a záznamy o porušení pravidel během dočasné pracovní neschopnosti, byly předány přímo do rukou zaměstnance. To může proběhnout na pracovišti, kdekoliv, kde je zaměstnanec zastížen, přes poskytovatele poštovních služeb nebo elektronicky. Pokud není výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo jeho zrušení ve zkušební době řádně doručeno, nemá takový akt žádné právní následky a pracovní poměr pokračuje. Tato nedostatečná doručení lze přezkoumat v jiném soudním řízení jako předběžnou otázku, například při určování existence pracovního poměru, pokud je k tomu důvod.

Od 1. října 2023 došlo ke změně v pravidlech pro doručování dokumentů souvisejících s pracovním poměrem, které umožňuje zaměstnavatelům volněji vybírat mezi několika základními způsoby doručení. Mezi hlavní způsoby patří předání přímo na místě výkonu práce, předání zaměstnanci v místě zastížení, použití datové schránky nebo elektronické komunikace. Doručení prostřednictvím poštovní služby je považováno za sekundární možnost, která je využívána pouze v případě, kdy není možné dokumenty doručit přímo v místě práce zaměstnance.

Při doručení dokumentu zaměstnanci, ať už na pracovišti nebo jinde, se dokument považuje za doručený, i pokud zaměstnanec jeho převzetí odmítne nebo si vyžádá čas na jeho prostudování. V případě sporů nese důkazní břemeno zaměstnavatel, který by měl mít písemný důkaz o předání či odmítnutí dokumentu zaměstnancem, podepsaný buď zaměstnancem, nebo svědky.

Dokumenty mohou být zaměstnancům doručeny elektronicky, pouze pokud zaměstnanec poskytl písemný souhlas a byl informován o podmínkách

---

<sup>44</sup> HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.



doručení, včetně lhůty 15 dní, po které se dokument považuje za doručený, pokud zaměstnanec nedá o převzetí zprávu. Elektronický dokument musí být navíc podepsán uznávaným elektronickým podpisem.

Pokud je nutné doručení prostřednictvím poštovní služby, musí být splněny podmínky, aby bylo doručení považováno za účinné, včetně písemného záznamu o doručení. Pokud zaměstnanec dokument nepřevzme, považuje se za doručený posledním dnem úložní lhůty a vrátí se zaměstnavateli.

Zaměstnanec má právo kdykoliv odvolat svůj souhlas s elektronickým doručováním dokumentů, přičemž toto odvolání nabývá účinku v momentě jeho doručení zaměstnavateli.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

#### 4.6.1. Vzor - zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele po dni doručení

Zaměstnavatel

(název dle zápisu v obchodním rejstříku)

(adresa)

Zaměstnanec

(jméno, příjmení)

narozen/a:.....

bytem:.....

V..... dne.....

#### Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Vážený pane/paní,

v souladu s pracovní smlouvou, která mezi námi byla sjednána a zahrnovala ujednání o zkušební době, dochází ke zrušení Vašeho pracovního poměru v průběhu této doby. Pracovní poměr tedy končí dnem následujícím po dni doručení tohoto zrušení.

Prosíme, abyste veškeré pracovní materiály, nástroje a vybavení, které jste měl/a k dispozici, vrátil/a svému přímému nadřízenému před koncem dnešního pracovního dne.

Děkujeme Vám za dosavadní spolupráci.

S pozdravem

Jméno a podpis zaměstnavatele

**(Doručovací doložka)<sup>46</sup>**

---

<sup>46</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Právo pro praxi. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

## 5. Právní úprava zkušební doby v ČR a jiných zemích

### 5.1. Zkušební doba v Evropských zemích

Pracovní právo a regulace zkušební doby se v evropských zemích liší v závislosti na lokálních právních tradicích, kultuře a ekonomickém kontextu. Zatímco evropské pracovní právo sdílí určité společné principy díky právu Evropské unie, konkrétní ustanovení o zkušební době se v jednotlivých členských státech značně liší.

Evropská unie stanovuje minimální standardy v oblasti pracovního práva, které se týkají například pracovní doby, zdraví a bezpečnosti na pracovišti, rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Přesto je úprava zkušební doby převážně ponechána na vnitrostátní právní předpisy jednotlivých členských států.

#### **Česká republika:**

Právní úprava zkušební doby v České republice je zakotvena v zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.), který představuje zásadní legislativní dokument upravující pracovněprávní vztahy. Zkušební doba je definována jako dohodnuté období na počátku pracovního poměru, během něhož mají jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec možnost ověřit si vzájemnou vhodnost pro danou pracovní pozici.

Maximální délka zkušební doby nesmí přesáhnout tři měsíce pro většinu zaměstnanců a šest měsíců pro vedoucí pracovníky. Důležitým aspektem je, že zkušební doba musí být výslovně sjednána v pracovní smlouvě nejpozději v den nástupu do práce, jinak je považována za neplatnou. Právní úprava zkušební doby klade důraz na ochranu obou stran pracovního poměru a zajišťuje prostředky pro spravedlivé řízení pracovních vztahů od jejich vzniku.<sup>47</sup>

#### **Německo:**

V Německu je zkušební doba běžnou praxí a je regulována zákoníkem práce (Bürgerliches Gesetzbuch - BGB).<sup>48</sup> Typicky, zkušební doba může trvat až šest měsíců, což je nejdelší dovolená délka podle německého pracovního práva.

---

<sup>47</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

<sup>48</sup> HAU, Wolfgang. *Bürgerliches Gesetzbuch Band 2: §§ 481-704, AGG*. 1. vyd. München: Beck C. H., 2022. ISBN 978-3-406-77612-0.

Toto období umožňuje zaměstnavatelům a zaměstnancům vzájemně si ověřit, zda jsou pro sebe vhodnými partnery v pracovním vztahu.

Během zkušební doby mohou obě strany ukončit pracovní poměr s kratší výpovědní lhůtou, obvykle činí 14 dní, pokud není dohodnuto jinak. Toto uspořádání poskytuje jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům větší volnost v průběhu tohoto hodnotícího období. Zkušební doba musí být výslovně dohodnuta a jasně specifikována v pracovní smlouvě.

Je také důležité poznamenat, že německé pracovní právo stanovuje, že zaměstnanci mají během zkušební doby stejná práva jako zaměstnanci bez zkušební doby, pokud jde o pracovní podmínky, mzdu a sociální zabezpečení.<sup>49</sup>

### **Francie:**

Maximální délka zkušební doby je dána typem pracovní pozice, přičemž pro většinu zaměstnanců činí dobu dvou až čtyř měsíců s možností prodloužení.

Ve Francii je zkušební doba také běžně využívaným nástrojem, který umožňuje zaměstnavatelům a zaměstnancům vzájemně se poznat před navázáním trvalého pracovního vztahu. Délka zkušební doby se liší v závislosti na typu pracovního poměru a může být prodloužena podle dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem za určitých podmínek.

Základní pravidla pro zkušební dobu ve Francii jsou stanovena v Kodexu práce (Code du Travail). Tyto pravidla zahrnují:

- Pro nevedoucí pracovníky („ouvriers“ a „employés“) je standardní maximální délka zkušební doby 2 měsíce.
- Pro vedoucí pracovníky („cadres“) a některé další kategorie zaměstnanců může být zkušební doba až 4 měsíce.
- Existuje možnost prodloužení zkušební doby jednou, pokud je to předem dohodnuto v kolektivní smlouvě. Například, pro vedoucí pracovníky může být zkušební doba prodloužena až na 8 měsíců.

---

<sup>49</sup> Zkušební doba v Německu: Otázky a odpovědi". [online]. Dostupné z: <https://prace.starke-jobs.com/zkusebni-doba-v-nemecku-otazky-a-odpovedi/> [cit. 2024-03-10].

Během zkušební doby mohou jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci ukončit pracovní poměr bez udání důvodu, ale s dodržением určitých pravidel pro oznámení, které se liší v závislosti na délce zaměstnání.

Je důležité, aby byla zkušební doba výslovně dohodnuta a zaznamenána v pracovní smlouvě. V případě, že není zkušební doba v pracovní smlouvě uvedena, nemůže být zaměstnavatelem následně vyžadována.<sup>50</sup>

### **Spojené království:**

Přestože UK již není členem EU, je zde běžná praxe zkušební doby, která často trvá tři až šest měsíců, avšak specifická regulace se může lišit.

Ve Spojeném království není zkušební doba přímo řízena určitým zákonem jako v některých jiných jurisdikcích. Místo toho záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a jejich pracovní smlouvě. Obvykle se zkušební doby pohybují od několika týdnů do šesti měsíců, avšak v některých případech může být dohodnuto i delší období, zejména pro vyšší manažerské pozice.

Během zkušební doby mají zaměstnavatelé obvykle možnost ukončit pracovní poměr s kratší výpovědní lhůtou, než je tomu v dalších fázích zaměstnání. Délka výpovědní lhůty by měla být přímo definována v pracovní smlouvě. Pokud pracovní smlouva výpovědní lhůtu pro zkušební dobu neuvádí, zaměstnavatel musí dodržet minimální zákonnou výpovědní lhůtu, která obvykle trvá jeden týden.

Navzdory tomu, že UK již není součástí Evropské unie, zůstávají zásady a praxe týkající se zkušební doby v zemi relativně konzistentní s obecnými pracovněprávními standardy a praxí v jiných evropských zemích.

## **5.2. Zkušební doba mimo Evropu**

Pracovní právo a úprava zkušební doby se liší napříč různými jurisdikcemi po celém světě. Mimo evropské země se setkáváme s rozmanitými přístupy, které zrcadlí kulturní, ekonomické a sociální individualitu jednotlivých států. V této kapitole se zaměříme na představení pracovního práva a zkušební doby v několika

---

<sup>50</sup> RADÉ, Christophe, GADRAT, Magali a DECHRISTÉ, Caroline. Le Code du Travail. [online]. Paris: Groupe Lefebvre Dalloz, 2023. 7105 s. ISBN 978-2-247-22690-0.

neevropských zemích, aby bylo možné lépe porozumět globálním rozdílům v této oblasti.

### **Spojené státy americké:**

V USA dominuje koncept "at-will employment", který umožňuje zaměstnavatelům i zaměstnancům ukončit pracovní poměr kdykoli a z jakéhokoli důvodu, pokud není protiprávní.

Ve Spojených státech amerických neexistuje jednotná federální regulace určující délku zkušební doby. Pracovní právo v USA je velmi decentralizované a může se výrazně lišit mezi jednotlivými státy a dokonce i mezi jednotlivými zaměstnavateli. V mnoha případech je zkušební doba, známá také jako „probationary period“, stanovena zaměstnavatelem a může trvat obvykle od několika týdnů po několik měsíců, často je to 90 dní. Během této doby mají zaměstnavatelé snazší proces při ukončení pracovního poměru bez nutnosti podrobného zdůvodnění, které by bylo vyžadováno v pozdější fázi pracovního vztahu.<sup>51</sup>

### **Austrálie:**

V Austrálii je koncept zkušební doby také běžně používán a je řízen federálním pracovním právem, především „Fair Work Act 2009“. Zkušební doba umožňuje zaměstnavatelům a zaměstnancům zjistit, zda je pracovní vztah pro obě strany vhodný. Během zkušební doby mají zaměstnavatelé možnost ukončit pracovní poměr zaměstnance s kratší výpovědní lhůtou, pokud se ukáže, že zaměstnanec nesplňuje očekávání týkající se jeho role.

- Pro malé podniky (s méně než 15 zaměstnanci) může být zkušební doba stanovena na maximálně 12 měsíců.

- Pro větší podniky je standardní zkušební doba 6 měsíců.

Zkušební doba musí být jasně dohodnuta mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a měla by být zaznamenána písemně v pracovní smlouvě.

---

<sup>51</sup> Lisa Guerin, J.D. UC Berkeley School of Law, Employment At Will: What Does It Mean?, Nolo. [online]. Datum publikace. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/employment-at-will-definition-30022.html>

I když zaměstnavatelé mohou během zkušební doby snadněji ukončit pracovní poměr, zaměstnanci stále mají právo na standardní pracovní podmínky podle „National Employment Standards (NES)“ a příslušného „Modern Award“ nebo „Enterprise Agreement“. To zahrnuje práva, jako jsou minimální mzda, délka pracovní doby, přestávky a podmínky pro dovolenou.

Pokud chce zaměstnavatel ukončit pracovní poměr během zkušební doby, musí dodržet proces stanovený ve Fair Work Act, včetně poskytnutí příslušné výpovědní lhůty, která je obvykle jedním týdnem, pokud není smlouvou dohodnuto jinak.

Je důležité poznamenat, že i během zkušební doby jsou zaměstnanci chráněni proti nezákonnému ukončení pracovního poměru z diskriminačních důvodů nebo z důvodů týkajících se pracovních práv, jako je využívání rodičovské dovolené.<sup>52</sup>

### **Kanada:**

V Kanadě se pravidla ohledně zkušební doby mohou lišit v závislosti na provincii nebo teritoriu, protože pracovní právo je v kompetenci jak federální, tak provinciálních a teritoriálních vlád. Zkušební doba slouží podobnému účelu jako v jiných zemích, umožňuje jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům zjistit, zda je pracovní vztah vhodný.

Na federální úrovni, která se týká federálně regulovaných průmyslových odvětví, jako jsou banky, letecké dopravy a telekomunikace, stanovuje „Canada Labour Code“, že zkušební doba nesmí překročit tři měsíce.

Každá provincie a teritorium má vlastní pracovní zákony, které mohou stanovovat různé délky zkušební doby a pravidla pro její provádění. Například:

- Britská Kolumbie: Zkušební doba může být až tři měsíce.
- Alberta: Standardní zkušební doba je také tři měsíce.
- Ontario: Zákon specifickou úpravu zkušební doby neuvádí, pracovní vztahy jsou regulovány zákony, které stanoví pravidla pro ukončení zaměstnání.

---

<sup>52</sup> Fair Work Ombudsman. Legislation. [online]. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: <https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation>

Většina provincií umožňuje zaměstnavatelům ukončit pracovní poměr zaměstnance během zkušební doby bez udání důvodu, pokud zaměstnavatel dodrží minimální výpovědní lhůtu nebo poskytne odškodnění stanovené místními pracovními zákony. Zaměstnanci mají také možnost ukončit pracovní poměr během zkušební doby s kratší výpovědní lhůtou.

I během zkušební doby mají zaměstnanci určitou právní ochranu, jako je ochrana proti diskriminaci a nezákonnému ukončení zaměstnání. Jakékoli ukončení zaměstnání, které porušuje zákony o lidských právech nebo je v důsledku odvetných opatření za legální chování zaměstnance, jako je například nárok na náhradu škody při pracovním úrazu, je nezákonné.<sup>53</sup>

### **Japonsko:**

V Japonsku je praxe zkušební doby také běžná, obvykle trvá od tří do šesti měsíců. Japonské pracovní právo klade důraz na ochranu zaměstnanců, takže i během zkušební doby musí být jakékoli ukončení pracovního poměru řádně odůvodněno.

Délka zkušební doby v Japonsku se může lišit v závislosti na zaměstnavateli a typu práce. Nejčastější je využíváno období tří měsíců. Podmínky, včetně délky zkušební doby, by měly být jasně uvedeny v pracovní smlouvě.

Japonský zákoník práce (Labour Standards Act) stanovuje základní pravidla týkající se pracovních podmínek. Přestože zákon přímo nestanovuje maximální délku zkušební doby, vyžaduje, aby byly pracovní podmínky, včetně zkušební doby, spravedlivé a nediskriminační.

V Japonsku mohou být zaměstnanci během zkušební doby propuštěni snadněji než po jejím uplynutí, pokud zaměstnavatel dospěje k závěru, že zaměstnanec nespĺňuje očekávání. Nicméně, i během zkušební doby musí zaměstnavatelé dodržet příslušné právní postupy pro ukončení pracovního poměru, včetně poskytnutí přiměřeného důvodu pro ukončení.

---

<sup>53</sup> Canada Labour Code. Justice Laws Website. [online]. Dostupné z: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html> [cit. 2024-03-12].



I během zkušební doby mají zaměstnanci v Japonsku právo na základní pracovní podmínky uvedené v „Labour Standards Act“, včetně minimální mzdy, pracovní doby a bezpečnostních a zdravotních standardů. Zkušební doba by neměla být používána k neoprávněné diskriminaci nebo jako prostředek k obcházení pracovněprávních povinností zaměstnavatele.<sup>54</sup>

### 5.3. Srovnání právní úpravy ČR a ostatních zemí

Zkušební doba odráží potřebu nalézt rovnováhu mezi flexibilitou pro zaměstnavatele při náboru a zajištěním jistoty a ochrany pro zaměstnance. V zemích s delším rozsahem zkušební doby mohou mít zaměstnavatelé více času na hodnocení dovedností a vhodnosti zaměstnance, zatímco v zemích s kratší zkušební dobou může být spíše kladen důraz na rychlejší integraci a stabilizaci pracovních vztahů.

Srovnání pracovního práva a zkušební doby v Evropě poukazuje na rozmanitost přístupů, které odrážejí kulturní, ekonomické a sociální rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Tato diverzita vyžaduje od mezinárodních zaměstnavatelů hluboké porozumění lokálním právním podmínkám při řízení pracovních vztahů. Současně je zřejmé, že soulad na úrovni EU přináší určitou míru konzistence a podporuje základní práva zaměstnanců napříč kontinentem.

Porovnání pracovního práva a zkušební doby mimo Evropu odhaluje širokou škálu přístupů, které odrážejí diverzitu pracovních kultur a právních systémů na mezinárodní úrovni. Zatímco některé země jako USA přistupují k pracovnímu právu velmi pružně, jiné, jako je Japonsko, poskytují silnou ochranu pro zaměstnance. Tyto rozdíly vyžadují od mezinárodně působících společností důkladné porozumění lokálním zákonným požadavkům a praxi, aby mohly účinně spravovat své pracovní síly.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> MINISTRY OF JUSTICE, Japan. [Labour Standards Act]. Japanese Law Translation. [online]. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567>

<sup>55</sup> "Pracovní podmínky v zahraničí: Jaká je délka pracovní doby, dovolené nebo zkušební období?" [online]. Jak na peníze. Dostupné z: <https://www.jaknapenize.eu/pracovni-podminky-v-zahranici-jaka-je-delka-pracovni-doby-dovolene-nebo-zkusebniho-obdobi> [cit. 2024-03-12].

## 6. Výzkum institutu zkušební doby v praxi

Tato bakalářská práce zkoumá zkušební dobu i po praktické stránce. Pro tento účel byl vytvořen dotazník s otázkami ohledně četnosti využívání institutu zkušební doby v reálném pracovním prostředí, jak management vnímá a využívá zkušební dobu a tím i zjednodušenou možnost ukončení pracovního poměru v rámci jejího trvání pro obě strany – zaměstnance i zaměstnavatele. Zmíněný dotazník byl rozposlán do firem a odpovědi zaznamenány v tabulkách pro možnost porovnání.

Do studie byly zahrnuty tři firmy, každá o rozdílném podnikatelském záměru, velikosti i počtu zaměstnanců, aby bylo možné zjistit, jak je zkušební doba využívána napříč odvětvími a rozlohou jednotlivých podniků.

První zkoumaná firma se zaměřuje na import a export výrobků z České republiky a do České republiky. Věnuje se marketingu a obchodu na mezinárodní úrovni. Je zde zaměstnáno zhruba na 400 zaměstnanců.

Druhá firma se primárně zabývá pojišťováním a pojišťovacími poradenstvími, dále také poskytuje služby jako financování, rizikové audity a poradenství pro firmy. V pracovním poměru je zde zaměstnáno 70 osob.

Poslední pořadím, ne však významem je firma zaměřující se na energetiku, povrchové doly a plynárenství, řízení regulace a provozní informační systémy. Počet zaměstnanců je zde 340 osob.

Všem zmíněným firmám byly kladeny stejné otázky.

### Výzkumné otázky:

- Kolik zaměstnanců jste přijali za rok 2023 do pracovního poměru?
- Kolik zaměstnanců v roce 2023 využilo možnost ukončení pracovního poměru ve zkušební době?
- Došlo v roce 2023 k nějakému ukončení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele?
- Považujete institut zkušební doby za výhodný?
- Domníváte se, že tříměsíční zkušební doba u běžných zaměstnanců a možná šestiměsíční zkušební doba u zaměstnanců na vedoucích

pozicích je dostačující pro seznámení se s novým zaměstnancem a jeho schopnostmi?

- Přijali jste někoho do pracovního poměru bez sjednání zkušební doby? Pokud ano, z jakých důvodů?

Tabulka 1: Počet přijatých zaměstnanců za rok 2023, počet ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele

<b>Firma</b>	<b>Zaměření</b>	<b>Počet přijatých zaměstnanců 2023</b>	<b>Ukončení pp ve zkušební době ze strany zaměstnance 2023</b>	<b>Ukončení pp ve zkušební době ze strany zaměstnavatele 2023</b>
1	Obchod	59	8	6
2	Pojišťovnictví	3	1	0
3	Energetika	39	2	3

První tabulka nám poskytuje číselný přehled o počtu přijatých zaměstnanců do pracovního poměru v jednotlivých firmách za rok 2023. Dále také pak počet zaměstnanců i zaměstnavatelů, kteří využili možnost ukončení pracovního poměru ve zkušební době.

Tabulka 2: Výhodnost institutu zkušební doby

<b>Považujete institut zkušební doby za výhodný?</b>		
<b>Firma</b>	<b>Zaměření</b>	<b>Ano/Ne</b>
1	Obchod	Ano
2	Pojišťovnictví	Ano
3	Energetika	Ano

Druhá tabulka nabízí odpověď na otázku výhodnosti zkušební doby a odpovědi od zástupců daných firem. Všechny tři firmy se shodly, že institut zkušební doby považují v pracovním prostředí za prospěšný a užitečný, jelikož opravdu umožňuje rozpoznat vhodnost zaměstnance pro danou pracovní pozici.

Tabulka 3: Délka zkušební doby

<b>Je délka zkušební doby dostačující?</b>		
<b>Firma</b>	<b>Zaměření</b>	<b>Ano/Ne</b>
1	Obchod	Ano
2	Pojišťovnictví	Ne
3	Energetika	Sporné

Ve třetí tabulce se již odpovědi jednotlivých zaměstnavatelů liší. V první firmě se domnívají, že délka zkušební doby je dostačující, v druhé, menší firmě, se její zástupce přímo zmínil, že někdy nestačí k poznání jednotlivce a tím i jeho pracovního nasazení ani delší časový úsek, jako například jeden rok. Třetí firma se vyjádřila následovně: „Zkušební doba je prostor, během něhož lze lépe poznat, zda kandidát zapadne do pracovního kolektivu, lze ověřit jeho předpoklady pro výkon pracovní pozice (opět se domnívám, že to praxe ukáže lépe než sebesofistikovanější výběrové řízení) a je možné si ověřit, zda nabízená pozice skutečně splňuje jeho očekávání. Na druhou stranu od zkušební doby nelze očekávat, že se během ní nový kolega na danou pozici plně etabluje (zejména v případě technických pozic).“

Tabulka 4: Zaměstnanci přijatí do pracovního poměru bez zkušební doby

<b>Přijali jste někoho do pp bez sjednání zkušební doby? Pokud ano, z jakých důvodů?</b>			
<b>Firma</b>	<b>Zaměření</b>	<b>Ano/Ne</b>	<b>Důvod</b>
1	Obchod	Ano	V minulosti již ve firmě pracoval
2	Pojišťovnictví	Ne	
3	Energetika	Ano	Zaměstnanci již při studiu ve firmě působili na DPP

I v poslední tabulce se zkušenosti a tím i odpovědi jednotlivých zaměstnavatelů rozcházejí, první firma potvrzuje zkušenost přijetí zaměstnance do pracovního poměru i bez využití zkušební doby, v tomto případě byl uveden důvod, že přijatý zaměstnanec již před lety v dané firmě působil na obdobné pozici, proto nebyla potřeba sjednání zkušební doby. V druhé firmě se s tímto postupem nesešli. Odpověď třetí firmy byla taková, že zaměstnanci přijatí bez

zkušební doby již ve firmě dříve pracovali například brigádně na dohodu o provedení práce.

Závěrem lze konstatovat, že se názory a praxe využívání zkušební doby různí, jelikož každá firma má jiný přístup, potřeby a požadavky, kterým chce dosáhnout. Všechny podniky se však shodují na praktičnosti využití zkušební doby a shledávají ji jako výhodný nástroj k získání představy o schopnostech nového zaměstnance.

## **7. Návrhy de lege ferenda**

Po bližším seznámení s institutem zkušební doby shledávám její využití v praxi za výhodné pro obě strany pracovního poměru, zaměstnavatel má možnost ověřit si pracovní nasazení a dovednosti nového zaměstnance, zaměstnanec se během této doby může lépe seznámit s novým prostředím a zhodnotit vhodnost nového zaměstnání.

Dle mého názoru zákoník práce, který v České republice zkušební dobu upravuje, plní tento úkol funkčně a smysluplně, avšak i přesto jsem dospěla k několika poznatkům, o kterých se domnívám, že by mohly být v konečném důsledku prospěšné k posílení tohoto odvětví.

### **1. Základní odůvodnění ukončení pracovního poměru ve zkušební době:**

Jako první bod na svém pomyslném seznamu bych zvažila přezkum možnosti ukončení pracovního poměru bez udání důvodu. Zvážit upřesnění okolností, za kterých může být pracovní poměr během zkušební doby ukončen. Například by mohlo být požadováno, aby zaměstnavatel poskytl alespoň základní odůvodnění ukončení pracovního poměru, čímž by se posílila transparentnost a předcházelo se diskriminačním praktikám.

### **2. Písemné hodnocení zaměstnance**

Jako další „zdokonalení“ zkušební doby bych zvažila zavedení povinnosti písemného hodnocení zaměstnance. Navrhnout povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci na konci zkušební doby písemné hodnocení, které by obsahovalo zpětnou vazbu na výkon či důvody případného ukončení pracovního poměru.

Tento krok by podpořil objektivitu hodnocení a dal zaměstnanci cennou zpětnou vazbu, kterou by mohl v budoucnu využít jak v pracovním, tak osobním životě či případně podniknout kroky ke změně.

### **3. Možnost prodloužení zkušební doby**

Na základě mezinárodního průzkumu jsem dospěla k závěru, že by mohlo být prospěšné zavést například jednorázové prodloužení zkušební doby, pokud si na jejím konci nebude zaměstnavatel či zaměstnanec zcela jistý a utvrzený v tom, že chce v pracovním poměru nadále pokračovat, ale nejistoty zároveň nejsou tak silné, aby bylo nutné pracovní vztah okamžitě ukončit, mohla by nastat možnost prodloužení zkušební doby řekněme kupříkladu o měsíc, během kterého by se mohly obě strany definitivně rozhodnout.

### **4. Uvážení, zda je délka zkušební doby dostačující**

Díky svému výzkumu a dle odpovědí jednotlivých firem jsem se zamyslela nad otázkou, zda je zákonem stanovená délka zkušební doby opravdu dostačující a zda je skutečně možné poznat osobnost i pracovní nasazení nového zaměstnance během několika počátečních měsíců. Lidé mají často ve zvyku si jisté skutečnosti dobarvovat a ve svých životopisech nemusí být vůči zaměstnavateli zcela upřímní, mohlo by být předmětem debaty, zda jsou zaměstnavatelé během tak krátkého časového úseku, jaký zkušební doba udává, odhalit realitu.

## Závěr

V rámci této bakalářské práce jsme se podrobně zabývali institutem zkušební doby v pracovním právu, který představuje podstatný prvek v rámci úpravy pracovních poměrů. Zkušební doba je počáteční období pracovního poměru, které slouží ke vzájemnému hodnocení spokojenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž má zásadní význam pro rozhodovací proces o budoucím trvání pracovního poměru.

Z právního pohledu jsme prozkoumali hlediska vzniku, průběhu a zániku pracovního poměru, přičemž jsme pozornost věnovali hlavně právní úpravě zkušební doby v České republice. Srovnání zkušební doby v mezinárodním kontextu odhalilo rozmanitost přístupů a praxí, které odrážejí individualitu pracovněprávních systémů jednotlivých zemí.

Praktická část práce, zaměřená na výzkum aplikace zkušební doby v praxi, odhalila, že zkušební doba je v pracovním prostředí hojně využívaným nástrojem a přináší jak výhody, tak výzvy pro obě strany pracovního poměru. Zatímco zaměstnavatelé oceňují možnost efektivnějšího hodnocení nových zaměstnanců, zaměstnanci mohou pociťovat nejistotu a stres spojený s tímto hodnotícím obdobím.

Návrhy de lege ferenda kladou důraz na komunikaci a zpětnou vazbu během zkušební doby, což by mohlo dopomoci k lepší předvídatelnosti zkušební doby, posílila by se tak ochrana práv zaměstnanců a zároveň zachovala flexibilita, kterou zaměstnavatelé potřebují pro efektivní řízení lidských zdrojů.

Závěrem lze konstatovat, že zkušební doba představuje nezbytný prvek pracovního práva, jehož účelná a spravedlivá aplikace je zásadní pro dosažení rovnováhy mezi potřebami a očekáváními zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Záměr vyplývající z mé práce je přispět k lepšímu porozumění a aplikaci tohoto institutu, což představuje důležitý krok k dosažení vyváženého a spravedlivého pracovního prostředí v České republice.



## **Resumé**

This bachelor thesis focuses on the topic of probationary period within labor law. The aim of thesis “Probationary period” is to give the reader a comprehensive and comprehensible explanation of this topic. The first part of the thesis provides an introduction to labor law and further discusses the labor code. In the second part, the basic principles of the employment relationship, including its inception, progress, and termination, are defined. It also addresses the importance of the employment contract and characterizes the basic participants in labor law - employees, employers, and managers.

The third part is devoted to the probationary period, examining its definition, legal regulation, and analyzing the advantages and disadvantages of the probationary period from the perspectives of both employees and employers. It also covers the rules for extending and shortening the probationary period.

The fourth part focuses on the termination of the employment relationship during the probationary period, including the prohibition of discrimination and specific patterns of termination. The issue of incapacity to work during the probationary period and the process of delivering documents between the employer and the employee are also thoroughly examined.

The fifth part concentrates on the legal regulation of the probationary period in the Czech Republic and compares it with the probationary periods in other countries, including European states and countries outside Europe.

The sixth part investigates the application of the probationary period in practice, determining how the rules of the probationary period are applied in the real work environment and what impact they have on labor relations.

In the final part, proposals *de lege ferenda* for the adjustment of the probationary period are formulated, which could provide an effective and fair solution for both parties of the employment relationship.

# Seznam použitých zdrojů

## 1. Literatura

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

KOCOUREK, Jiří. *Pracovní poměr: vybraná ustanovení zákoníku práce : komentář*. Beckovy komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-809-2.

KOCOUREK, Jiří a DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi. Právní praxe*. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6.

JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Právo a management. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. ISBN 978-80-87974-19-3.

Nemocenské pojištění, zaměstnávání. 100 otázek a odpovědí. Český Těšín: Poradce, [2019]. ISBN 978-80-7365-429-0.

HAU, Wolfgang. *Bürgerliches Gesetzbuch Band 2: §§ 481-704, AGG*. 1. vyd. München: Beck C. H., 2022. ISBN 978-3-406-77612-0.

RADÉ, Christophe, GADRAT, Magali a DECHRISTÉ, Caroline. *Le Code du Travail*. [online]. Paris: Groupe Lefebvre Dalloz, 2023. 7105 s. ISBN 978-2-247-22690-0.

## 2. Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 2/1991 Sb., Zákon o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

## 3. Soudní judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. . , sp. zn. 21 Cdo 2410/2020

#### 4. Elektronické prameny

KUBEŠOVÁ, Andrea. Zkušební doba: Jaké jsou její výhody a nevýhody [online]. 2020. VimVic.cz. [cit. 2024-02-01].

Zkušební doba v Německu: Otázky a odpovědi". [online]. Dostupné z: <https://prace.starke-jobs.com/zkusebni-doba-v-nemecku-otazky-a-odpovedi/> [cit. 2024-03-10].

Lisa Guerin, J.D. UC Berkeley School of Law, Employment At Will: What Does It Mean?, Nolo. [online]. Datum publikace. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/employment-at-will-definition-30022.html>

Fair Work Ombudsman. Legislation. [online]. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: <https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation>

Canada Labour Code. Justice Laws Website. [online]. Dostupné z: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html> [cit. 2024-03-12].

MINISTRY OF JUSTICE, Japan. [Labour Standards Act]. Japanese Law Translation. [online]. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567>

"Pracovní podmínky v zahraničí: Jaká je délka pracovní doby, dovolené nebo zkušební období?" [online]. Jak na peníze. Dostupné z: <https://www.jaknapenize.eu/pracovni-podminky-v-zahranici-jaka-je-delka-pracovni-doby-dovolene-nebo-zkusebniho-obdobi> [cit. 2024-03-12].