

IV.1.4 Sjednání zkušební doby (§ 35)

Zákoník práce umožňuje, aby byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána zkušební doba. Zkušební doba slouží k tomu, aby si obě strany mohly ověřit, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat. Pokud tomu tak nebude, je oběma stranám umožněno během zkušební doby pracovní poměr rychle a bez uvádění důvodů ukončit. Zkušební doba není dána „ze zákona“, ale musí být vždy sjednána.

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Pouze u vedoucích zaměstnanců může být zkušební doba sjednána až v délce 6 měsíců. Zkušební doba může být sjednána rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3).

U pracovních poměrů na dobu určitou nesmí zkušební doba přesáhnout polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru.

Pokud by byla sjednána zkušební doba delší než je zákonem povolené maximum (3 nebo 6 měsíců, případně polovina doby trvání pracovního poměru na dobu určitou), nebylo by její sjednání pouze z tohoto důvodu neplatné, zkušební doba by však činila jen zákonem povolené maximum.

Zkušební doba musí být sjednána písemně a nejpozději v den nástupu do práce (den jmenování na vedoucí pracovní místo), jinak je neplatná. Zkušební dobu nelze sjednat, pokud pracovní poměr již vznikl. Zkušební doba může být dohodou stran zkrácena, ale nesmí být dodatečně prodlužována. Ze zákona se však zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci nebo čerpání celodenní dovolené. O tuto dobu se zkušební doba prodlužuje.

Judikáty NS:

21 Cdo 3046/2013

21 Cdo 3480/2016

21 Cdo 1755/2016