

ZPRAVODAJ PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ A PERSONALISTY

čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe

VERLAG
DASHÖFER

9/2025

Zkušební doba po flexinovele zákoníku práce

Dne 9. 4. 2025 schválil Senát tzv. flexibilní novelu zákoníku práce. Postupně Vás seznámíme se všemi novinkami a začneme zkušební dobou.

Jednou z diskutovaných změn, které se staly součástí tzv. flexibilní novely (flexinovele)¹ zákoníku práce², je i změna úpravy týkající se institutu zkušební doby. Zkušební doba slouží k tomu, aby si obě strany pracovního poměru mohly vyzkoušet, zda jim tento vztah ve všech ohledech a směrech vyhovuje, a na základě toho se mohly rozhodnout, zda mají zájem v něm dále pokračovat nebo zda přistoupí k jeho velmi snadnému rozvázání v průběhu této doby. Přestože má zkušební doba v pracovním právu poměrně dlouhou tradici, požadavky praxe ukazovaly, že je zde zájem na tom, aby došlo k úpravě některých parametrů zkušební doby a vyjasnění některých výkladových problémů.

CO ZŮSTANE V OBLASTI ZKUŠEBNÍ DOBY STEJNÉ?

Než se budeme zabývat jednotlivými změnami, které jsou součástí flexinovele zákoníku práce, je na místě uvést, co se u zkušební doby nemění. Předně je třeba zmínit, že **zůstává zachována podstata institutu zkušební doby** jako doby vzájemného testování obou stran, během které může být pracovní poměr kdykoliv jednostranně ukončen kteroukoliv ze stran, s výjimkou omezení vyplývajícího z ustanovení § 66 odst. 1 ZP, které nedovoluje zrušit zaměstnavateli pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti

nebo karantény, a pochopitelně s výjimkou zrušení pracovního poměru z diskriminačních pohnutek či jako odvetného opatření podle zákona o ochraně oznamovatelů.³



Vážení a milí čtenáři,

k datu uzávěrky tohoto čísla čeká tzv. flexinovele zákoníku práce na podpis prezidenta a na uveřejnění ve Sbírce zákonů. Do pracovního práva přináší řadu změn, s nimiž Vás budeme podrobně seznamovat. Na novinky v úpravě zkušební doby Vás upozorní Mgr. Michal Vrajík a Mgr. Tomáš Trojan.

Loňská novela zákoníku práce zavedla nový institut, tzv. **samorozvrhování pracovní doby**. Jak se promítá do mzdových výpočtů, se dozvíte od Ing. Růženy Klímové.

Jak **sdělit zaměstnanci kritické stanovisko** tak, aby jej mohl přijmout a změnit své chování? To Vám prozradí PhDr. Sylvie Navarová.

S přátelským pozdravem

Věra Simonová

OBSAH

Zkušební doba po flexinovele zákoníku práce	 1
Efektivní podávání a přijímání kritiky v pracovním prostředí	 4
Mzdové porovnávání – spolehlivý recept na frustraci	 6
Samorozvrhování pracovní doby od 1. 1. 2025 v příkladech	 7

¹ Sněmovní tisk č. 775 dostupný zde: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, (dále v textu „ZP“)

³ Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů.



Zkušební doba zůstane i nadále nepovinným vedlejším smluvním ujednáním, které však v případě, že je sjednáváno, **musí být zachyceno písemně**. Nejčastěji je zkušební doba sjednávána přímo v pracovní smlouvě, ale může být dohodnuta například i v dohodě sjednávané v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo nebo i jako zcela samostatná dohoda mimo výše uvedené dokumenty.

I nadále bude platit omezení, že **zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou**. V této souvislosti je z praktického hlediska vhodné uvést, že uvedenou polovinu je potřebné **počítat v kalendářních dnech**. Tento postup pak nepřímo vyplývá z toho, že polovina je počítána z doby trvání pracovního poměru (který je jednoznačně ohraničen právě kalendářními dny), nikoliv z poloviny směn (pracovních dní) daného zaměstnance v rámci sjednané doby určité. Dále pak například i z toho, že v případě, že by pracovní poměr zaměstnance vznikl 13. května a byl sjednán na dobu určitou do 18. července, tak jinak než v kalendářních dnech nejde vyčíslit a stanovit přípustnou délku zkušební doby, která nesmí být delší, než je polovina doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Ačkoliv to zákoník práce výslovně nezmiňuje, není v praxi sporu ani o tom, že **sjednanou délku zkušební doby lze dohodou** zaměstnavatele a zaměstnance rovněž kdykoliv **v průběhu jejího trvání zkrátit**, případně ujednání o zkušební době, sjednané před vznikem pracovního poměru, ještě před vznikem pracovního poměru zrušit. Vyplývá to ze smluvní volnosti stran, dále ze skutečnosti, že sjednání zkušební doby není povinné, a především z toho, že zkušební doba je svou podstatou pro obě strany značně překerní, protože z ní plyne riziko možnosti zrušení pracovního poměru ze dne na den, což přináší zaměstnavateli i zaměstnanci určitou mírou nejistoty v daném pracovním poměru.

Konečně zůstává stejné i to, že **zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru**. Právní úprava zákoníku práce před účinností flexinovy sice pracovala s tím, že zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den nástupu do práce nebo v den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Nicméně vzhledem ke znění ustanovení § 36 ZP, které tyto dny označuje za den vzniku pracovního poměru, je zřejmé, že i přes jiné vyjádření nejzazšího možného sjednání zkušební doby jde o zachování stávajícího stavu.

ZMĚNY TÝKAJÍCÍ SE DÉLKY ZKUŠEBNÍ DOBY

Viditelně nejvýraznější změnou týkající se zkušební doby je **prodloužení její maximální délky na 4 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, **případně na 8 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru vedoucího zaměstnance. Důvod této změny spočívá v umožnění důkladnějšího prověření jak nově přijatého zaměstnance a jeho začlenění dle původních očekávání zaměstnavatele, tak osvojení a vyzkoušení si požadované pracovní činnosti zaměstnancem v podmínkách a prostředí daného zaměstnavatele.

Samozřejmě není povinností smluvních stran pracovního poměru, aby si zkušební dobu sjednávaly v celém maximálním rozsahu. I nadále platí, že si zaměstnavatel se zaměstnancem mohou sjednat zkušební dobu i v libovolně kratším rozsahu. Je tak ponecháváno na smluvní volnosti stran, aby si samy zvolily odpovídající délku zkušební doby. Pokud má tedy zaměstnavatel za to, že mu postačovali dosavadní maximálně přípustné délky zkušební doby (3 měsíce, resp. 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců), může v tomto směru postupovat i nadále stejně.

ZMĚNY TÝKAJÍCÍ SE SMLUVNÍHO PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY

Druhou nejvýznamnější změnou, kterou přináší flexinova zákoníku práce v oblasti zkušební doby, je **možnost dodatečného prodloužení zkušební doby na základě písemné dohody** zaměstnavatele a zaměstnance. Před účinností flexinovy zákoníku práce přitom nebylo možné zkušební dobu prodloužit, a to dokonce ani v případě, že by to navrhoval dotýčný zaměstnanec. Možnost prodloužení zkušební doby je však omezená tím, že kromě požadavku na **písemnou dohodu** smluvních stran musí ke sjednání prodloužení zkušební doby dojít **během jejího trvání** a musí přitom **být dodržena maximální přípustná délka** zkušební doby.

Z nového znění právní úpravy zkušební doby plyne, že zkušební doba **může být prodloužována případně i opakovaně**, pokud budou dodrženy výše uvedené podmínky pro její prodloužení. Zaměstnavatel i zaměstnanec si však vždy musí dát pozor na to, aby k případnému sjednání prodloužení zkušební doby došlo **vždy za trvání již sjednané zkušební doby**. Nepřipouští se dodatečné sjednání zkušební doby poté, co již původně sjednaná zkušební doba uplynula, a to ani v případě, že smluvní strany doposud nevyčerpaly celý rozsah maximální přípustné délky zkušební doby. Dojde-li tedy například k tomu, že si zaměstnavatel se zaměstnancem při pracovním poměru na dobu neurčitou dohodnou zkušební dobu v rozsahu 1 měsíce, ale **ani v posledním den takto sjednané zkušební doby její prodloužení nesjednají** (i kdyby to třeba bylo v důsledku náhlé zdravotní indispozice zaměstnavatele), **tak dodatečné prodloužení zkušební doby nelze sjednat** ani o jediný den později po skončení původní délky zkušební doby, a to přesto, že si zaměstnavatel se zaměstnancem mohli při uzavírání pracovního poměru sjednat zkušební dobu v rozsahu až 4 měsíců od vzniku pracovního poměru, a to ani v případě, že by chtěli nově zkušební dobu prodloužit třeba jen o jediný týden.

Naopak však lze uvést, že z důvodové zprávy k flexinovele⁴ vyplývá,

⁴ Důvodová zpráva k flexinovele zákoníku práce je součástí sněmovního tisku, na který je odkazováno v poznámce pod čarou č. 1 uvedené výše.

že je možné dodatečným prodloužením zkušební doby reagovat i na podstatné změny okolností, pokud se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem shodne. Takovou změnou okolností může být například to, že v průběhu sjednané zkušební doby dojde ke změně druhu práce zaměstnance, a proto by strany měly mít možnost na danou změnu reagovat a sjednat dodatečné prodloužení zkušební doby v rámci maximální přípustné délky zkušební doby. Důvodová zpráva pak výslovně zmiňuje situaci, kdy může dojít k tomu, že se **zaměstnanec za trvání zkušební doby stane v důsledku změny druhu práce vedoucím zaměstnancem**, a proto je možné, aby si v tomto případě zaměstnavatel a zaměstnanec dodatečně sjednali **prodloužení zkušební doby až na 8 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru.

ZMĚNY TÝKAJÍCÍ SE AUTOMATICKÉHO PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY

Kromě výše uvedené možnosti sjednat si prodloužení zkušební doby dohodou zaměstnanec a zaměstnavatele **doznává změny i dosavadní právní úprava, pokud šlo o automatické prodloužení zkušební doby** o dobu celodenních překážek v práci nebo o dobu celodenní dovolené. Praxe ukázala, že dosavadní znění nedopadalo na všechny případy a zanechávalo nedůvodné rozdíly. K tomu mohlo docházet například v případě, kdy zaměstnanec čerpal překážku v práci z důvodu vyšetření u lékaře v rozsahu poloviny směny a ve druhé polovině téže směny čerpal dovolenou. Přestože zaměstnanec zameškal celou směnu, tak dosavadní úprava zákoníku práce umožňovala prodloužení zkušební doby jen o celodenní překážky v práci či jen o celodenní dovolenou. To však u zaměstnance uvedeného v příkladu splněno nebylo. Další v dosavadní praxi kontroverzní případy nastávaly v situaci, kdy zaměstnanec bez vysvětlení přestal na konci zkušební doby docházet na pracoviště. Zaměstnavatelé v takové situaci byli v obtížné pozici, protože lékař může zaměstnance uznat dočasně praceneschopným i několik dní zpětně. Na jednu stranu k prodloužování zkušební doby o celodenní neomluvné absence zaměstnance nedocházelo, nicméně na druhou stranu není možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Výše popsané praktické problémy s automatickým prodloužením zkušební doby má řešit právě nové znění, které vychází z toho, že zkušební doba bude **prodloužována o pracovní dny** zaměstnance, v nichž během zkušební doby **neodpracoval celou směnu** z důvodu **překážky v práci, čerpání dovolené** nebo **neomluveného zameškání práce**. Dle nového znění právní úpravy zákoníku práce po přijetí flexinovy tak již bude ve výše popsaných případech zřejmé, že zkušební doba se bude prodloužovat i v případě, že zaměstnanec neodpracuje celou směnu, byť jednotlivé části této směny mohou být neodpracovány z různých důvodů. Rovněž pak nové znění výslovně pamatuje i na prodloužení zkušební doby v případech neomluveného zameškání práce. **Jedinou podmínkou, která zůstává, je, že musí být neodpracována celá směna.** Tedy ani nadále nebude postačovat zameškání jen části směny a zároveň není dán ani žádný podklad pro to, aby kratší části neodpracovaných směn mohly být sčítány.

Nová úprava pak odstraňuje i další výkladový problém, který spočíval v tom, zda dochází k prodloužení o pracovní či kalendářní dny. I tato skutečnost byla vykládána různě, přičemž **nově je výslovně stano-**

veno, že dochází k prodloužení o pracovní dny zaměstnance. Bude-li tedy zaměstnanec pracovat pravidelně ve dnech pondělí až pátek, přičemž by konec zkušební doby zaměstnance normálně připadl na pátek, tak v případě, že uvedený zaměstnanec během zkušební doby čerpal jeden den dovolené, tak dojde k prodloužení zkušební doby, která bude končit až následující pondělí.

Jinak tomu může být u zaměstnance, který bude pracovat ve směnách, kdy se mu pravidelně střídají krátké týdny, v nichž pracuje jen ve středu a čtvrtek, a dlouhé týdny, kdy pracuje v pondělí, úterý, pátek, sobotu a neděli. Pokud by i tomuto zaměstnanci konec zkušební doby zaměstnance normálně připadl na pátek dlouhého týdne, tak v případě, že uvedený zaměstnanec během zkušební doby čerpal jeden den dovolené, tak dojde k prodloužení zkušební doby, která bude končit již v sobotu. Ta je totiž dalším jeho pracovním dnem (další směnou) v pořadí.

Důležité však je nezapomínat rovněž na to, že **zkušební doba běží i ve dnech**, ve kterých zaměstnanec nepracuje, **protože na ně připadl svátek**. To však také znamená, že zkušební doba může v těchto dnech také skončit. Bude-li tedy zaměstnanec pracovat pravidelně ve dnech pondělí až pátek, přičemž jeho pracovní poměr vznikne 1. 1. 2026 a zkušební doba bude sjednána na 4 měsíce, tak posledním dnem zkušební doby by měl být 30. 4. 2026. Pokud však zaměstnanec během zkušební doby bude čerpat jeden den dovolené, tak dojde k prodloužení zkušební doby o 1 den. Ačkoliv zaměstnanec nebude pracovat v pátek 1. 5. 2026, protože na tento den připadl svátek (a bude mu za tento den příslušet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku, event. se mu za tento den nebude krátit plat), tak v tento den skončí jeho zkušební doba, protože svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den.

PŘECHODNÉ USTANOVENÍ A DEFINICE NOVÉHO PŘESTUPKU

Dle přechodného ustanovení flexinovy zákoníku práce platí, že zkušební doba sjednaná přede dnem nabytí účinnosti této novely se bude řídit dosavadním zněním zákoníku práce účinným přede dnem nabytí účinnosti novely. Je tedy třeba zvlášť dbát na to, že mezníkem mezi právní úpravou dosavadní a novou není datum vzniku pracovního poměru (datum nástupu do práce), ale datum sjednání zkušební doby. Pokud tedy zaměstnanec a zaměstnavatel chtějí využít **nové právní úpravy zkušební doby, mohou ji sjednat nejdříve v den účinnosti novely zákoníku práce**, což však také znamená, že nejdříve tento den může být dnem vzniku pracovního poměru.

Závěrem je pak nezbytné uvést, že dojde rovněž k přijetí nové definice přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, který bude dle ustanovení § 12 odst. 1 písm. g) a dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. g) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění po přijetí flexinovy, spočívat v tom, že přestupku se dopustí ten, kdo „*poruší povinnost stanovenou v § 35 zákoníku práce*“. Za porušení této povinnosti bude možné uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

Mgr. Michal Vrajík, advokát
Mgr. Tomáš Trojan, advokátní koncipient
VRAJÍK, advokátní kancelář