



Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe

Dne 01.06.2025 vstoupila v účinnost tzv. „flexinovela“ zákona [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), jež přinesla řadu dlouho očekávaných změn v oblasti pracovního práva. Jedním ze zásadních počinů této novely je významná změna právní úpravy zkušební doby. Zkušební doba je nástroj sloužící k tomu, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci mohli zvážit a posoudit, zda mají zájem v pracovním poměru i po zkušební době setrvat nebo jednoduše pracovní poměr ve zkušební době ukončit (zvláště pro zaměstnavatele jde oproti jiným způsobům rozvázání pracovního poměru, při kterých je zákoník práce velmi striktní, o velmi užitečný nástroj). Nová právní úprava přináší stranám pracovního poměru nejen více možností, jak se zkušební dobou pracovat a jak ji pružněji aplikovat na nastalé situace v rámci „života“ pracovního poměru, ale rovněž objasňuje některé výkladové otázky týkající se zkušební doby, které nebyly z původní právní úpravy zcela zřejmé. Cílem tohoto článku je shrnutí těchto změn rovněž s poukazem na jejich využití v praxi.

Délka zkušební doby a její smluvní prodloužení

Před účinností novely (tj. ve znění zákoníku práce účinném do 31.05.2025) platilo ve vztahu k délce zkušební doby pravidlo, že zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru u „řadových“ zaměstnanců, přičemž u vedoucích zaměstnanců [\[1\]](#) byl tento limit stanoven na 6 měsíců. Podle původní právní úpravy nesměla být sjednaná zkušební doba dodatečně prodlužována – tj. zaměstnavatel a zaměstnanec byli nuceni nejpozději v den nástupu sjednat přesnou a pevně danou délku zkušební doby, kterou již v průběhu jejího trvání nebylo možné smluvně prodloužit. Tato právní úprava se i nadále uplatní na pracovní poměry, u nichž byla zkušební doba sjednána před nabytím účinnosti flexinovely zákoníku práce, tj. do 31.05.2025. [\[2\]](#)

S účinností uvedené novely došlo od 01.06.2025 (u pracovních poměrů, u nichž byla zkušební doba sjednána od 01.06.2025 [\[3\]](#)) ve vztahu k délce zkušební doby k jejímu prodloužení, a to u „řadových“ zaměstnanců až na 4 měsíce, resp. u vedoucích zaměstnanců až na 8 měsíců. Vedle toho je pak oproti předchozí právní úpravě explicitně zakotveno oprávnění stran písemnou dohodou prodloužit původně sjednanou délku zkušební doby, a to až do výše uvedených zákonných maximálních limitů. Dle důvodové zprávy pak nové maximální hranice pro délku zkušební doby reflektují požadavky z praxe, poukazující na nedostatečnost původních limitů pro délku zkušební doby [\[4\]](#), přičemž nadále respektují požadavky na maximální délku zkušební doby dle čl. 8 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, která u „řadových“ zaměstnanců obecně nesmí být delší než 6 měsíců.

Nové hranice pro sjednání zkušební doby pak mají vlivem nové právní úpravy dvě významné role, a to nastavit nejdéle přípustnou hodnotu délky zkušební doby 1) při jejím sjednání, ale také 2) v případě jejího prodloužení. V obou uvedených případech musí být zachováno pravidlo pro případy pracovních poměrů na dobu určitou, kdy zkušební doba sjednaná / dodatečně prodloužená nesmí přesáhnout polovinu délky sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Strany pracovního poměru i nadále mohou užívat v pracovních smlouvách délku zkušební doby 3 měsíce, resp. 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců, kdy však nově v případech, kdy budou mít strany v průběhu trvání zkušební doby za to, že dosavadní délka zkušební doby nenaplnila cílený výsledek, tj. ze strany zaměstnavatele dostatečně prověřit vhodnost výběru nového zaměstnance a jeho schopností a dovedností a ze strany zaměstnance posouzení, zda mu daná pracovní pozice, pracovní podmínky a prostředí zaměstnavatele vyhovují, mohou strany přistoupit ke smluvnímu prodloužení délky zkušební doby, a to v nových zákonných limitech. Vedle tohoto případu prodloužení zkušební doby má pak nová právní úprava zakotvující toto nové oprávnění stran další významný přínos pro případy, kdy zaměstnanec nastoupí k zaměstnavateli do práce jako „řadový“ zaměstnanec, přičemž toto postavení zaměstnance reflektuje i délka sjednané zkušební doby, která v daném případě může činit maximálně 4 měsíce. V průběhu trvání zkušební doby však u zaměstnavatele mohou nastat okolnosti, které povedou strany k tomu, že zaměstnavatel zaměstnance „povýší“ na některou z manažerských pozic naplňující definici vedoucího zaměstnance ve smyslu § 11 zákoníku práce, u nichž platí delší hranice délky zkušební doby, a to až 8 měsíců. V důsledku nového oprávnění stran pracovního poměru pak tyto mohou původní délku zkušební doby v důsledku změny pracovní pozice prodloužit, a to až na 8 měsíců (při zachování pravidla, že délka zkušební doby nesmí přesáhnout polovinu délky sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou).

I nadále platí, že zkušební doba může být sjednána v pracovní smlouvě či samostatné dohodě. Totéž platí i o jejím prodloužení, a to např. formou dodatku k pracovní smlouvě, dohody o prodloužení zkušební doby či dodatku k samostatné dohodě o zkušební době. V rámci implementace změn týkající se zkušební doby u zaměstnavatelů se naše advokátní kancelář v praxi setkává s dotazy klientů, zda je možné sjednat v pracovní smlouvě např. v případě „řadového“ zaměstnance zkušební dobu v délce 3 měsíců společně s dovětkem, že může být zkušební doba některou ze stran jednostranně prodloužena, a to až do zákonného maximálního limitu. Touto situací by docházelo k jednostrannému prodloužení zkušební doby, což by dle názoru autora odporovalo požadavku nového ustanovení na písemnou dohodu stran o prodloužení zkušební doby – jinými slovy by došlo k ujednání mechanismu, že prodloužení zkušební doby je možné, avšak prodloužení zkušební doby bude činěno dle uvážení pouze jedné ze stran – tzn. nikoli na základě dohody s druhou stranou k tomuto konkrétnímu prodloužení. Takový postup dle autora proto není možný.

Prodloužení délky zkušební doby v případech, kdy zaměstnanec nekoná práci

Kromě výše uvedených významných koncepčních změn dopadajících na zkušební dobu dále flexinovela zákoníku práce přináší objasnění aplikačních a výkladových problémů spojených s automatickým prodlužováním délky zkušební doby o dny, kdy zaměstnanec nekonal pro zaměstnavatele práci z důvodu celodenních překážek v práci a celodenní dovolené. Zákoník práce ve znění účinném do 31.05.2025 neobsahoval explicitně zakotvené pravidlo, zda se trvání délky zkušební doby v takových případech prodlužuje bez dalšího o dny kalendářní či pracovní. S účinností k 01.06.2025 je pak postaveno najisto, že se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, a nikoli o kalendářní dny – tj. o dny, na které zaměstnanci připadá směna (což mohou být i víkendové dny).

Oproti původní právní úpravě dále dochází k rozšíření situací, pro které dochází k automatickému prodloužení délky zkušební doby – vedle zmíněných překážek v práci či dovolené nově rovněž i na neomluvené absence zaměstnance. Právě výslovné zakotvení neomluvených absencí do výčtu případů, pro které je délka zkušební doby automaticky prodlužována, je dle autora zcela logickým krokem, jelikož i v tomto případě nedochází na straně zaměstnance k výkonu práce (zde dokonce vinou zaměstnance) a zejména tak zaměstnavatel nemá možnost ve dnech, ve kterých neomluvená absence trvá, posoudit vhodnost daného zaměstnance.

Prodloužení zkušební doby pak opouští mechanismus existence celodenní překážky anebo celodenní dovolené, kdy k tomu, aby mohlo dojít k prodloužení délky zkušební doby, musela být splněna podmínka celodenní absence právě pouze z důvodu překážky v práci nebo pouze z důvodu dovolené – tj. nebylo možné dané důvody nepřítomnosti pro účely prodloužení délky zkušební doby kombinovat. Od 01.06.2025 se jednotlivé důvody, pro které zaměstnanec v daný den nepracoval, mohou vzájemně kombinovat, přičemž základním časovým hlediskem pro účely prodloužení délky zkušební doby je absence zaměstnance z těchto důvodů po dobu celé směny zaměstnance – nový postup je možné znázornit na následujícím příkladu.

Příklad

Zkušební doba byla u zaměstnance sjednána od 01.07.2025 na dobu do 31.10.2025. Zaměstnanec má pracovní dobu rovnoměrně rozvrženou do 8 hodinových směn od Po do Pá. Zaměstnanec v této době neodpracoval 3 celé směny z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, čerpal půlden dovolené a neomluveně zameškal půl směny. Zaměstnanci se tak bude zkušební doba prodlužovat o 4 pracovní dny ($3 + 0,5 + 0,5$). Zkušební doba uplyne 06.11.2025 (kdy sobota 01.11. a neděle 02.11. jsou pro zaměstnance nepracovní dny, a proto se pro účely prodloužení zkušební doby nepočítají).

Závěr

Flexinovela zákoníku práce přináší řadu významných změn v pracovněprávních vztazích. Podrobnější výklad autor věnuje klíčovým a koncepčním změnám zkušební doby, která je nově pojata flexibilněji jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance, kdy reaguje na potřeby plynoucí z denní praxe stran pracovního poměru. Za velmi pozitivní změnu autor vnímá primárně oprávnění stran pracovního poměru ke smluvnímu prodloužení zkušební doby, což nejenom při změně pracovní pozice zaměstnance během zkušební doby z „řadového“ na vedoucího zaměstnance v praxi najde uplatnění. Rovněž explicitní zakotvení „automatického“ prodlužování zkušební doby o pracovní dny je přínosným důsledkem změny právní úpravy zkušební doby, který zamezí výkladovým sporům, zda se má jednat o kalendářní dny či dny pracovní. V neposlední řadě pak výslovné zařazení neomluvené absence mezi situace, které zapříčiňují prodloužení zkušební doby, je krok správným směrem, jelikož zaměstnanec pro zaměstnavatele svým zaviněním nekoná po danou část zkušební doby práci a zaměstnavateli by pak taková situace neměla být na škodu faktickým zkrácením zkušební doby o dny neomluvených absencí zaměstnance.



Mgr. Pavel Svoboda,
advokát

Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13, 602 00, Brno
Růžová 1416/17, 110 00, Praha 1

Tel.: +420 543 217 520
e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] Dle § 11 zákoníku práce: „*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. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.*“

[2] Přechodná ustanovení k zákonu 120/2025 Sb., kterým se mění zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, čl. II bod 1.

[3] V případech, kdy byla zkušební doba sjednána před datem účinnosti flexinovy zákoníku práce, tj. do 31.05.2025, avšak pracovní poměr vznikl až po účinnosti flexinovy zákoníku práce, byly strany oprávněny zkušební dobu „přesjednat“ a podřadit ji tímto pod pravidla flexinovy zákoníku práce, a to až do sjednaného dne nástupu zaměstnance do práce (tj. vzniku pracovního poměru).

[4] Důvodová zpráva k zákonu 120/2025 Sb., kterým se mění zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 120/2025 Dz.