

2.8. Zkušební doba

<http://www.guard7.cz/lexikon-ppv/zkusebni-doba>

Ujednání o zkušební době může být sjednáno v pracovní smlouvě, ale zákoník práce netrvá na jejím sjednání v pracovní smlouvě, a tak je možné to učinit v jakékoliv dohodě, což má význam u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vzniká jmenováním.

Zkušební doba **musí být sjednána písemně**, jinak je toto ujednání neplatné. Není možné zkušební dobu sjednat dodatečně, ani není možné dodatečně prodlužovat její délku.

Maximální délka zkušební doby jsou 3 měsíce (může být i kratší). Novela zákoníku práce z roku 2012 umožnila sjednat zkušební dobu až na 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců. U pracovního poměru na dobu určitou nesmí zkušební doba přesáhnout polovinu jeho délky.

Zkušební dobu je možné sjednat buď před vznikem pracovního poměru, nebo nejpozději v den nástupu do práce.

Zkušební doba běží ode dne vzniku pracovního poměru. V případě celodenních překážek v práci v průběhu zkušební doby, kvůli kterým zaměstnanec nemůže konat práci, se zkušební doba o tuto dobu prodlužuje (platí také při čerpání dovolené). Za neodpracovanou dobu se v praxi považuje celá směna, a to bez ohledu na její délku. Zkušební doba se sjednává za účelem mít možnost v jejím průběhu jednoduchým způsobem pracovní poměr zrušit, a to jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Související legislativa



[Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#)
[Zákon č. 89/2012Sb., občanský zákoník](#)

© [GUARD7](#)