

kalendářních obdobích je přirozeným důsledkem samotného kalendáře a pracovního režimu a právní řád jej v jiných souvislostech bez obtíží akceptuje. Není proto zřejmé, proč právě u zkušební doby bylo přistoupeno k takto komplikované a nesystémové konstrukci.

Zvolená úprava navíc **popírá základní soukromoprávní východiska počítání času**, zejména rozdíl mezi lhůtami a dobami, a vytváří vůči obecné občanskoprávní úpravě nedůvodnou pracovněprávní „specialitu“. Ta přitom nepřináší ani vyšší míru právní jistoty, ani zjednodušení aplikace práva, ani zvýšení intuitivnosti při řešení situací spojených s prodloužením zkušební doby v důsledku překážek v práci.

Lze proto uzavřít, že současná právní úprava prodlužování zkušební doby o pracovní dny představuje spíše **systémový krok stranou** než promyšlené zpřesnění právní regulace. Pokud má právní úprava plnit svůj účel a být pro adresáty předvídatelná, měla by se v tomto ohledu vrátit k jednodušším, časově konzistentním a soukromoprávně konformním východiskům.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Výkladová stanoviska AKV (XXXVII.)

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar

3. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A PŘEMĚNA OBCHODNÍ SPOLUPRÁCE

- Odborová organizace předloží zaměstnavateli návrh kolektivní smlouvy. O tomto návrhu se začne kolektivně vyjednávat. **V průběhu kolektivního vyjednávání dojde k některé z forem přeměny zaměstnavatele jako obchodní společnosti** (zaměstnavatel např. fúzuje s jinou obchodní společností). **Mění tato skutečnost něco na dosavadním kolektivním vyjednávání a na počítání lhůt dle zákona o kolektivním vyjednávání?**

Stanovisko

- Jak vyplývá z ustanovení § 174 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a rovněž tak z ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů, **základními způsoby přeměny obchodní společnosti jako právnické osoby je její fúze nebo rozdělení**. Oba tyto případy se přitom považují za převod činnosti zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“), v jehož důsledku **přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele**; práva a povinnosti

z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

- Účelem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je **zabezpečit kontinuální trvání pracovněprávních vztahů zaměstnanců**, kteří jsou přechodem práv a povinností dotčeni. Pracovní poměr (popřípadě jiný pracovněprávní vztah) při přechodu práv a povinností nekončí, naopak nadále trvá. **Co se mění, je subjekt zaměstnavatele**.
- **Princip continuity se vztahuje též na proces kolektivního vyjednávání** mezi dosavadním zaměstnavatelem a odborovou organizací, která u něho působí. Jak se bude tento proces u přejímajícího zaměstnavatele dále vyvíjet, záleží dle Kolegia na tom, **o jakou konkrétní formu přeměny obchodní společnosti jde** (jestli to např. v případě fúze bude splynutí, nebo sloučení), **zdali u přejímajícího zaměstnavatele působí též odborová organizace** (což by vedlo k situaci, že u přejímajícího zaměstnavatele bude působit více odborových organizací a jejich vystupování a jednání v rámci kolektivního vyjednávání by mělo probíhat ve vzájemné shodě), **popř. je u něho dokonce uzavřena kolektivní smlouva** (pak to znamená, že kolektivní smlouva již existuje a tomu by mělo být uzpůsobeno i kolektivní vyjednávání, které probíhalo u dosavadního zaměstnavatele).

Pokračování na str. 34

Výkladová stanoviska AKV (XXXVII.)

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar

Pokračování ze str. 12

4. SPOR O PLNĚNÍ ZÁVAZKŮ Z KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

- Z ustanovení § 13 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZKV“), vyplývá, že pokud se zaměstnavatel a odborová organizace v rámci kolektivního vyjednávání nedohodnou na osobě rozhodce a jde-li **o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců** na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále též „MPSV“).
- Co rozumět v daném kontextu slovním spojením „**nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy**“? Měl jím zákonodárce na mysli „**spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům**“ ve smyslu ustanovení § 10 ZKV, nebo lze určit rozhodce na žádost jedné ze stran i v případě, kdy strany kolektivní smlouvy **vedou spor o plnění závazků z normativní části kolektivní smlouvy, tedy spor o individuální práva plynoucí z kolektivní smlouvy**? Nebo takové spory přísluší rozhodovat pouze soudům?

Stanovisko

- Je třeba si uvědomit, že řízení před rozhodcem je jednou z možných fází **procesu vedoucího k řešení kolektivního sporu** mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Jestliže kolektivní spor je v ustanovení § 10 ZKV vymezen jako spor o uzavření kolektivní smlouvy a spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, **je nutné v tomto kontextu vykládat rovněž slovní spojení „spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy“**.
- Tomu ostatně odpovídá též materiál MPSV publikovaný na jeho webových stránkách a nazvaný „**Postup v řízení o určení rozhodce podle § 13 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**“. V něm dotčené ministerstvo uvádí, že z návrhu na určení rozhodce musí být patrné, které věci se týká, konkrétně zda jde

o spor o uzavření kolektivní smlouvy, nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.

- Že řízení před rozhodcem **nemůže vést k řešení sporu o individuální práva plynoucí zaměstnancům z kolektivní smlouvy**, vyplývá rovněž z ustanovení § 25 odst. 4 ZP, dle kterého „**práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**“. Spory o individuální práva plynoucí zaměstnancům z kolektivní smlouvy rozhodují proto **primárně soudy, v omezeném rozsahu pak přichází v úvahu rozhodčí řízení** ve smyslu zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů.

5. SOUVISLOSTI S ELEKTRONIZACÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH PÍSEMNOSTÍ

- Dojde-li k uzavření pracovní smlouvy nebo jiné dohody uvedené v ustanovení § 21 ZP prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na **elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil**. Pro elektronické doručování písemností vyjmenovaných v ustanovení § 334 ZP (s alternativním postupem pro mzdový výměr a platový výměr) předepisuje pak zákoník práce ve svém ustanovení § 335, aby zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil **souhlas v samostatném písemném prohlášení a v něm také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele**.
- **Lze spojit** (mít na jedné listině či v jednom elektronickém dokumentu) **samostatné písemné prohlášení zaměstnance** ohledně udělení souhlasu s elektronickým doručováním pracovních písemností dle ustanovení § 335 odst. 1 ZP **se sdělením elektronické adresy pro zasílání vyhotovení elektronicky uzavřené smlouvy (dohody)** podle ustanovení § 21 ZP?

Stanovisko

- Pro zaslání vyhotovení elektronicky uzavřené smlouvy (dohody) dle ustanovení § 21 ZP, stejně jako pro doručení příslušné písemnosti zaměstnanci dle ustanovení § 335 ZP připouští právní úprava výhradně a jen **elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele a kterou zaměstnanec zaměstnavateli pro daný účel sdělil.**
- Podle názoru Kolegia není důvod bránit tomu, aby zaměstnanec **vedl elektronickou adresu na jednom dokumentu pro oba účely zároveň.** Takový postup nijak **nezpochybňuje samostatnost písemného prohlášení,** jímž zaměstnanec dle ustanovení § 335 odst. 1 ZP vyjadřuje souhlas s doručováním písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Parametr samostatnosti takového prohlášení nutno totiž vykládat jako jeho nezávislost na jiném právním jednání, jehož prostřednictvím by se zaměstnanec k něčemu zavazoval (typicky na pracovní smlouvě). Uvedením elektronické adresy na jednom dokumentu **není ovlivněno ani právo zaměstnance předmětný souhlas odvolat,** ať už zcela, nebo jen pro určitý druh těchto písemností.

6. KOMBINACE SMLUVNÍHO A ZÁKONNÉHO PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY

- Zaměstnavateli a zaměstnanci je v ustanovení § 35 odst. 4 ZP umožněno, aby v mezích daných právní úpravou **zkušební dobu za jejího trvání dodatečně písemnou dohodou prodloužili.** Lze takovou dohodu uzavřít **v části zkušební doby, která nastala na základě jejího prodloužení ze zákona** dle ustanovení § 35 odst. 5 ZP, tj. o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce?
- **Uvedeno na příkladu:** Pracovní poměr vznikl dne 1. 9. 2025, zkušební doba s řadovým zaměstnancem byla sjednána v délce 3 měsíců a skončila by dne 30. 11. 2025. Během této doby zaměstnanec, který pracuje ve směnách rozvržených do standardního pětidenního pracovního týdne od pondělí do pátku, zameškal z výše uvedených důvodů celkem **6 směn. Zkušební doba se mu tudíž ze zákona prodloužila o stejný počet pracovních dnů do 8. 12. 2025.** Je možné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec např. **dne 5. 12. 2025 písemně dohodli na prodloužení zkušební doby z původně sjednaných 3 měsíců na 4 měsíce,** což je maximální sjednaná délka dle ustanovení § 35 odst. 2 písm. a) ZP?
- Pokud ano, znamená to, že **se prodloužení zkušební doby ze zákona posoudí znovu až po skončení její nově sjednané délky** (tj. ve výše uvedeném případě se

bude 6 zameškaných pracovních dnů napočítávat až po skončení smluvně prodloužené zkušební doby)?

Stanovisko

- Zákon vyžaduje, aby k případnému smluvnímu prodloužení zkušební doby došlo zásadně za jejího trvání. Tato podmínka bude splněna **i v případě, že k dohodě o takovém prodloužení přistoupí zaměstnavatel se zaměstnancem v té části zkušební doby, o kterou se prodloužila ze zákona** dle ustanovení § 35 odst. 5 ZP. Jinak řečeno, smluvnímu prodloužení zkušební doby nebrání samotný fakt, že uplynula doba, na kterou byla zkušební doba původně sjednána (v daném případě do 30. 11. 2025), **důležité je, že v důsledku prodloužení ze zákona zkušební doba ještě trvá.**
- Dojde-li k výše popsanému případu, je dle názoru Kolegia skutečně **nutné znovu posoudit prodloužení zkušební doby ze zákona** (princip „napočítávání“ zameškaných pracovních dnů). Maximální délka sjednané zkušební doby je totiž konstruována jako **kontinuální doba plynoucí ode dne vzniku pracovního poměru.** Smluvní prodloužení zkušební doby není proto možné realizovat tím způsobem, že by se o dodatečně sjednanou dobu prodloužila zkušební doba až ode dne, kdy končí její zákonné prodloužení.
- Vztaheno k výše popsanému případu: Pokud se smluvní strany pracovního poměru dne 5. 12. 2025 dohodnou na prodloužení zkušební doby o 1 měsíc, pak to znamená, že **její sjednaná délka trvá nově do 31. 12. 2025.** Od tohoto data započne prodloužení zkušební doby ze zákona o 6 zameškaných pracovních dnů, a **zkušební doba tak skončí dne 8. 1. 2026** (svátek dne 1. 1. 2026 se do prodloužení započítává).

7. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU TZV. ZÁSTUPU

- Dle ustanovení § 39 odst. 2 ZP může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování (tj. více než třikrát), **jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle ustanovení § 217 odst. 5 ZP.**
- Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem „A“ sjedná tzv. zástup za zaměstnance „B“, přičemž do sjednané doby trvání pracovního poměru zahrne též překážku v práci, která nespadá do výše uvedeného výčtu, **lze uvažovat o použití výjimky z počtu „pokusů“ v případě, že předmětná překážka v práci nakonec nenastane** (např. doba trvání pracovního poměru bude spojena rovněž s čerpáním neplaceného volna po skončení rodičovské dovolené, ale

zaměstnanec „B“ o něho nepožádá a vrací se zpět do zaměstnání)?

Stanovisko

- Posouzení toho, zdali jde, nebo nejde o výjimku z počtu „pokusů“ z důvodu náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle ustanovení § 217 odst. 5 ZP, se váže zásadně **k okamžiku, kdy byla doba trvání pracovního poměru sjednána**. Od začátku musí být totiž zřejmé, jestli jde o pracovní poměr na dobu určitou v režimu této výjimky, nebo ne.
- Pokud proto smluvní strany pracovního poměru učiní součástí doby trvání pracovního poměru **dobu překážky v práci, s níž právní úprava pro účely zmíněné výjimky nepočítá** (v daném případě neplacené volno), **o výjimku dle Kolegia nejde, přičemž roli nemůže hrát ani to, že tato překážka v práci nakonec nenastane**. Kdyby tomu tak totiž bylo, uplatnění uvedené výjimky by bylo odvislé až od toho, jak se rozhodne zastupovaný zaměstnanec a jestli žádosti o neplacené volno zaměstnavatel vyhoví.

8. PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ ZAMĚSTNANCE PO SKONČENÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI

- Dle ustanovení § 47 odst. 1 ZP **je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště**, nastoupí-li zaměstnanec do práce po skončení vybraných překážek v práci (jde o tzv. garanci stejné židle). Dle druhého odstavce téhož ustanovení zákona pak platí, že pokud **původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno**, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy.

- **Bylo-li původní pracoviště zrušeno**, ale na jiném pracovišti zaměstnavatele v rámci sjednaného místa výkonu práce **existují činnosti odpovídající původní práci, je zaměstnavatel povinen zaměstnance na tuto práci po skončení překážky v práci zařadit**, nebo se může pohybovat v celé šíři druhu práce dle pracovní smlouvy, protože zaměstnanec žádnou garanci dle ustanovení § 47 ZP už nemá?

Stanovisko

- Tzv. garance stejné židle je postavena na **možnosti zaměstnavatele přidělovat navrátilivšímu se zaměstnanci konkrétní práci na konkrétním pracovišti**, jak tomu bylo před tím, než zaměstnanec nastoupil na zákonem vyjmenovanou překážku v práci. V případě, že zaměstnavatel tuto možnost pozbyde (tj. buď původní práce odpadla, nebo původní pracoviště bylo zrušeno, popř. nelze naplnit dokonce ani jeden z těchto parametrů), **povinnost garantovat zaměstnanci „stejnou židli“ již zaměstnavatel nemá** a na uvedený případ se ustanovení § 47 ZP nepoužije.
- Pokud bylo proto zrušeno původní pracoviště zaměstnavatele, avšak činnost odpovídající původní práci je nadále vykonávána v rámci jiného pracoviště (např. došlo k pouhému přesunu pracoviště), zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci na tomto jiném pracovišti původní práci, resp. **při zařazení zaměstnance po skončení překážky v práci se pohybuje v celé šíři druhu práce a místa výkonu práce sjednaných v pracovní smlouvě**. Stejně tak v případě odpadnutí původní práce na původním pracovišti nelze dovést povinnost zaměstnavatele přidělovat navrátilivšímu se zaměstnanci odlišnou práci na původním pracovišti, anebo práci odpovídající původní práci na jiném pracovišti.

práce mzda

měsíčník
ročník 74
6/2026

Šéfredaktorka
Ing. Andrea Doušová

Redaktorka
Ing. Ludmila Caletková
Jana Dědková
Ing. Markéta Pávková

Odborný dohled vybraných příspěvků
JUDr. Petr Bukovjan

Adresa redakce
Wolters Kluwer ČR
U nákladového nádraží 3265/10
130 00 Praha 3
tel. 246 040 444
pam@wolterskluwer.cz
IČ: 63077639

Předplatné a distribuce
Cena předplatného závisí na produktové verzi, blíže na www.praceamzda.cz/predplatne.
tel. 246 040 400
obchod@wolterskluwer.cz

Inzerce
Ing. Ludmila Caletková
pam@wolterskluwer.com

Vydává
Wolters Kluwer ČR


Tisk
Triangl, a. s.,
Beranových 65, Praha 9

Nevyžádané příspěvky nevracíme.
Za správnost údajů uvedených v článcích odpovídají jejich autoři. Přetisk a jakékoli šíření dovoleno pouze se souhlasem vydavatele.
ISSN 0032-6208. Podávání novinových zásilek povoleno Českou poštou, s. p., odštěpný závod Přeprava, č.j. 1138/98 dne 12. 3. 1998.

Všeobecné obchodní podmínky viz www.praceamzda.cz/vseobecne-obchodni-podminky.

Časopis vychází za odborné spolupráce s AKV.

Předáno do tisku dne 25. 5. 2026.
© Wolters Kluwer ČR, 2026

 Časopis je dostupný také v ASPI.



Vytištěno na 100% recyklovaném papíru se značkou Eco-label EU.