

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.01.2004, sp. zn. 21 Cdo 1807/2003, ECLI:CZ:NS:2004:21.CDO.1807.2003.1

**Číslo:** 20/2005

**Právní věta:** Sjednaná zkušební doba se neprodlužuje o dobu překážek v práci, jestliže před jejím uplynutím překážky v práci nepřevýšily deset pracovních dnů. Nemohl-li však zaměstnanec konat během sjednané zkušební doby práci pro překážky v práci více než deset pracovních dnů, prodlužuje se zkušební doba o jedenáctý a každý další pracovní den trvání překážky v práci, a to i když jde o pracovní den, který následuje po uplynutí původně sjednané zkušební doby.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 29.01.2004

**Spisová značka:** 21 Cdo 1807/2003

**Číslo rozhodnutí:** 20

**Číslo sešitu:** 2

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Pracovní poměr

**Předpisy:** § 31 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 31 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 58 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Dopisem ze dne 4. 1. 2002 žalovaný sdělil žalobci, že s ním zrušuje pracovní poměr ve zkušební době ke dni 4. 1. 2002. Uvedený dopis žalovaný odeslal prostřednictvím držitele poštovní licence (České pošty, a. s.) dne 14. 2. 2002 a žalobci byl podle jeho tvrzení doručen dne 15. 2. 2002.*

*Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené zrušení pracovního poměru ve zkušební době je neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že ode dne 17. 12. 2001 je v pracovní neschopnosti a že zkušební doba prodloužená podle ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce uplynula dnem 10. 1. 2002; žalovaný proto přistoupil ke zrušení pracovního poměru až po uplynutí zkušební doby.*

*O k r e s n í s o u d v Náchodě rozsudkem ze dne 24. 6. 2002 (správně ze dne 11. 6. 2002) žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 5000 Kč k rukám advokátky a že žalovaný je povinen zaplatit „ČR - Okresnímu soudu v Náchodě“ na soudním poplatku 1000 Kč. Z provedených důkazů zjistil, že pracovní smlouvou ze dne 8. 10. 2001 byl mezi účastníky sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 7. 10. 2002 a se zkušební dobou v délce 3 měsíců, že žalobce byl od 17. 12. 2001 do 31. 5. 2002 v pracovní neschopnosti a že zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 4. 1. 2002 bylo žalobci doručeno dne 15. 2. 2002. Soud*

prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce ve zkušební době, sjednané do 8. 1. 2002, neodpracoval pro nemoc celkem 13 pracovních dnů a že se proto zkušební doba ve smyslu ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce prodloužila o 3 pracovní dny a trvala do 11. 1. 2002. Protože žalovaný do té doby žalobci neoznámil rozvázání pracovního poměru, nemohl tak platně učinit později; zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 4. 1. 2002, doručené žalobci dne 15. 2. 2002, je tedy neplatným právním úkonem.

K odvolání žalovaného *K r a j s k ý s o u d* v Hradci Králové rozsudkem ze dne 28. 4. 2003 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení „před okresním soudem“, že ve výroku o povinnosti žalovaného zaplatit soudní poplatek se rozsudek soudu prvního stupně zrušuje a že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 1000 Kč. Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dovodil, že prodloužení zkušební doby podle ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce nemůže začít běžet v době, kdy zaměstnanci brání ve výkonu práce překážka v práci, ale až po jejím odpadnutí. Odvolací soud přihlédl k tomu, že účelem institutu zkušební doby je „vytvořit stranám pracovního poměru možnost získat poznatky, na jejichž základě se mohou do sjednaného termínu rozhodnout, zda pracovní vztah jednostranným úkonem ukončí.“ V případě, že naplnění tohoto účelu brání překážky v práci na straně zaměstnance, musí mít účastníci „možnost vyzkoušet si sjednaný pracovní poměr po takový počet pracovních dnů, který z ujednání o zkušební době vyplývá, snížený v důsledku překážek v práci nanejvýš o 10.“ Protože žalovaný zrušil pracovní poměr v době, kdy prodloužená zkušební doba ještě neskončila, nešlo o „opozděný úkon“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že prodloužení zkušební doby ve smyslu ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce počíná vždy prvním pracovním dnem následujícím po uplynutí sjednané délky „bez ohledu na to, zda zaměstnanec v tento den práci vykonává nebo zda překážka v práci dále trvá.“ Ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce řeší, co „se započítává, respektive nezapočítává do zkušební doby,“ a je „tím nutné rozumět tuto dobu sjednanou v původní délce podle ustanovení § 31 odst. 1 zák. práce.“ Protože v ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce není užitá obdobná formulace jako v ustanovení § 48 odst. 2 zák. práce (o tom, že pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby), má žalobce za to, že „nejde u zkušební doby o stavení jejího běhu po dobu existence překážky, takže by tento běh byl obnoven až po jejím odpadnutí,“ ale o „zákoně prodloužení zkušební doby o dobu, která se v časovém rámci sjednané zkušební doby do ní nezapočítává,“ neboť „tu není právní podklad k tomu, aby se zkušební doba dále prodloužovala o překážky v práci, spadající již do doby prodloužení této zkušební doby.“ Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

*N e j v y š š í s o u d* jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné. Proto dovolání zamítl.

### **Z o d ů v o d n ě n í :**

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný zrušil se žalobcem pracovní poměr ve zkušební době dopisem ze dne 4. 1. 2002, který byl žalobci doručen dne 15. 2. 2002 - posuzovat podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č.

138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb. a č. 177/2001 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 3. 2002.

Podle ustanovení § 31 odst.1 zák. práce v pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, tři měsíce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.

Podle ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se započítává do zkušební doby v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů.

Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Smyslem (účelem) sjednání zkušební doby - jak správně naznačil odvolací soud - je, aby zaměstnavatel mohl náležitě posoudit, zda zaměstnanec splňuje všechny předpoklady pro řádný výkon práce, a aby zaměstnanec mohl uvážit, zda v novém pracovním poměru setrvá nebo zda ho bezprostředně - protože neodpovídá jeho očekávání - skončí. Je nepochybné, že smysl (účel) sjednání zkušební doby může být naplněn, jen jestliže účastníci získají (mohou získat) poznatky potřebné k rozhodnutí, zda budou chtít v pracovním poměru dále pokračovat nebo zda ho ukončí; potřebné poznatky mohou získat jen tehdy, jestliže zaměstnanec bude po sjednanou zkušební dobu skutečně konat práci.

Jestliže zaměstnanci brání ve výkonu práce překážky, je odůvodněn požadavek, aby došlo k prodloužení zkušební doby. Podmínky, za nichž dochází (může dojít) k prodloužení zkušební doby, a jeho rozsah, určuje ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce. Podle tohoto ustanovení - jak vyplývá z jeho znění výše uvedeného - se do zkušební doby započítávají jen překážky v práci na straně zaměstnance, a to v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů. Znamená to, že sjednaná zkušební doba se neprodlužuje, jestliže před jejím uplynutím (tj. během doby, která by jinak uplynula lhůtou tří měsíců, popřípadě kratší, byla-li dohodnuta) překážky v práci bránily zaměstnanci konat práci celkem po dobu nejvýše deseti pracovních dnů; jestliže se však vyskytly na straně zaměstnance překážky v práci ve větším rozsahu a jestliže zaměstnanec proto ještě před uplynutím sjednané („původní“) zkušební doby pro tyto překážky nenechal pracovat jedenáct či více pracovních dnů, prodlužuje se sjednaná zkušební doba o jedenáctý a každý další pracovní den trvání překážky v práci.

Názoru žalobce, že se zkušební doba neprodlužuje o pracovní dny, po něž trvala překážka v práci na straně zaměstnance po uplynutí „původní“ zkušební doby, lze přisvědčit, jen jestliže překážky v práci nepřesáhnou před uplynutím sjednané „původní“ zkušební doby deset pracovních dnů; v tomto případě totiž běh zkušební doby skončí (v důsledku toho, že se překážky v práci v tomto rozsahu započtou do zkušební doby) uplynutím „původně“ sjednané doby a další trvání překážky v práci na straně zaměstnance již nemá právní význam, neboť nespadá do vymezení zkušební doby. Jestliže však již před uplynutím sjednané „původní“ zkušební doby překážky v práci na straně zaměstnance převýšily deset pracovních dnů, dochází - jak vyplývá z ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce - o každý další pracovní den trvání překážky v práci k prodloužení zkušební doby, aniž by tu bylo podstatné, zda se jedná o pracovní den, v němž by jinak - nebýt prodloužení zkušební doby - již zkušební doba netrvala. Za této situace může být pracovní poměr platně zrušen podle ustanovení § 58 odst.1 zák. práce i v době po uplynutí „původní“ zkušební doby, kdy trvá překážka v práci na straně zaměstnance, jestliže o ni došlo k prodloužení zkušební doby podle ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce.

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů

dovolatel nezpochybnuje), že zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě ze dne 8. 10. 2001 v délce tří měsíců by uplynula (srov. § 266 odst. 2 a 5 zák. práce) dnem 8. 1. 2002 a že před uplynutím této „původní“ zkušební doby žalobce neodpracoval pro překážky v práci na jeho straně (pro nemoc) celkem 13 pracovních dnů. Vzhledem k tomu, že překážky v práci na straně žalobce převýšily přede dnem 8. 1. 2002 deset pracovních dnů, došlo – jak vyplývá z výše uvedeného – k prodloužení zkušební doby podle ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce, a to též o každý další pracovní den, po nějž trvala překážka v práci (žalobcova nemoc) v době počínající dnem 9. 1. 2002.

Uvedený stav trval ke dni 15. 2. 2002 (žalobce byl podle zjištění soudů v pracovní neschopnosti až do 31. 5. 2002), a proto žalovaný učinil zrušení pracovního poměru v době, kdy (prodloužená) zkušební doba ještě běžela.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm.a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř., anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.