

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 „opožděný 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 prodlužovala 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 nezpochybňuje), 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.