

Judikát NS 21 Cdo 1755/2016

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	04/03/2017
Spisová značka:	21 Cdo 1755/2016
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.1755.2016.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Skončení pracovního poměru Zkušební doba
Dotčené předpisy:	§ 35 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1755/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Jiřího Doležalky a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobkyň a) K. K. a b) Bc. R. D., obou zastoupených JUDr. Martinem Köhlerem, advokátem se sídlem v Liberci, tř. 1. máje č. 535/50, proti žalované AIR MARINE – ROLPA Group s.r.o., se sídlem v Praze 1, Václavské nám. č. 819/43, IČO 25055950, zastoupené JUDr. Jaroslavem Zikou, advokátem se sídlem v Praze 1, Václavské nám. č. 819/43, o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, vedené u Okresního soudu v Liberci pod sp. zn. 16 C 6/2012, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočce v Liberci ze dne 4. srpna 2015 č.j. 83 Co 586/2014-132, takto:

Dovolání žalované se zamítá.

Odůvodnění:

Každá ze žalobkyň se samostatnou žalobou domáhala, aby bylo určeno, že zrušení pracovního poměru žalovanou ve zkušební době učiněné dopisem ze dne 16.12.2011, je neplatné. Žaloby odůvodnily shodně tím, že na základě pracovní smlouvy každá pracuje u žalované od 4.10.2011 jako referent (asistentka) CK a že v pracovní smlouvě byla s každou z nich sjednána zkušební doba 3 měsíce, která však byla změněna na 1 měsíc dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 1.11.2011. Ačkoli tedy zkušební doba skončila oběma žalobkyním dne 4.11.2011, každá obdržela dne 19.12.2011 dopis ze dne 16.12.2011, ve kterém s nimi žalovaná zrušila pracovní poměr ve zkušební době. Obě žalovanou ihned informovaly, že s jejím postupem nesouhlasí, žalovaná jim však dne 20.12.2011 odejmula klíče od kanceláře a přestala jim přidělovat práci. V průběhu řízení obě žalobkyně (se souhlasem soudu prvního stupně) změnily - rozšířily žalobu tak, že navíc požadují, aby jim žalovaná zaplatila náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru za období od 22.12.2011 (kdy žalované bylo doručeno písemné oznámení žalobkyň, že trvají na dalším zaměstnávání) do 16.12.2013, a to žalobkyni a) ve výši 429.119,60 Kč a žalobkyni b) ve výši 286.058,40 Kč.

Žalovaná namítala, že zákoník práce s ohledem na princip ochrany práv zaměstnanců neumožňuje zkrácení zkušební doby, neboť „by tím došlo ke zkrácení práv zaměstnanců“. Pokud podle ustanovení § 35 zák. práce nesmí být sjednána zkušební doba dodatečně prodlužována, je „nutno analogicky dovodit“, že i její dodatečné zkrácení „je v rozporu se základními principy pracovněprávních vztahů i s ustanovením § 35 zák. práce“. Vzhledem k tehdejšímu odvolání jednatele Ing. V., který dodatky k pracovní smlouvě o zkrácení zkušební doby se žalobkyněmi podepsal, se žalované „jeví jako jeho jakýsi akt odplaty“, že se nyní žalobkyně brání zrušení pracovního poměru „údajnými“ dodatky, které byly „evidentně antedatované“ a dodnes nebyly předány do osobních složek zaměstnanců v centrále žalované společnosti.

Okresní soud v Liberci (poté, co usnesením ze dne 30.5.2012 č.j. 16 C 6/2012-31 řízení o žalobách žalobkyň spojil ke společnému projednání a rozhodnutí) částečným rozsudkem ze dne 16.12.2013 č.j. 16 C 6/2012-105 určil, že skončení pracovního poměru žalobkyně a) a žalobkyně b) ve zkušební době dopisy žalované ze dne 16.12.2011 jsou neplatná. Ve věci samé dospěl k závěru, že podle „jazykového a logického výkladu ustanovení § 35 zák. práce je samozřejmě možné sjednanou zkušební dobu písemnou dohodou následně zkrátit, respektive ukončit, pokud jsou jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec s podmínkami pracovního poměru spokojeni a chtějí mít jistotu dalšího trvání pracovního poměru“. Oproti názoru žalované je zkrácení zkušební doby „naopak zcela v zájmu příslušného zaměstnance, jehož pracovní poměr tím nabývá jistotu a trvalost“. Dále soud prvního stupně z výsledků provedeného dokazování dovodil, že sporné dodatky k pracovním smlouvám žalobkyň, jimiž byla zkušební doba zkrácena na 1 měsíc, uzavřel za žalovanou „aktivní“ jednatel Ing. J. V., který byl oprávněn samostatně jednat za žalovanou společnost. Vzhledem k tomu, že žalovaná „neprokázala antedatování (správně antedatování) tohoto úkonu“, a protože okolnost, že dodatky nebyly předány na centrálu žalované, „nemůže jít k tíži zaměstnanců“, soud prvního stupně žalobám žalobkyň vyhověl.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 4.8.2015 č.j. 83 Co 586/2014-132 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že „nic nebrání tomu, aby byla v pracovní smlouvě původně sjednaná zkušební doba dohodou obou stran pracovního poměru zkrácena“. Taková dohoda „nemůže představovat jakýkoli rozpor se základními principy pracovněprávních vztahů či zakládat nerovnost mezi jeho subjekty“, neboť její dopad je obdobný pro obě strany, které tím „sice ztrácejí možnost bez udání důvodu a bez vázanosti výpovědní dobou ukončit ihned pracovní poměr, na straně druhé však získávají jistotu a relativní trvalost již běžného pracovního poměru“. Za správný odvolací soud považoval rovněž závěr soudu prvního stupně o tom, že sporné dodatky k pracovním smlouvám žalobkyň byly uzavřeny oprávněnou osobou a že „nebylo prokázáno jejich antedatování“. Jestliže zkušební doba původně sjednaná v pracovních smlouvách žalobkyň na dobu tří měsíců byla jejími dodatky ze dne 1.11.2011 zkrácena na dobu jednoho měsíce, tj. do 4.11.2011, „nebylo již možné po tomto datu platně skončit pracovní poměr žalobkyň ve zkušební době“. Pokud tak žalovaná dopisy ze dne 16.12.2011 přesto učinila, „stalo se tak neplatně“. Námitku žalované o neurčitosti žalob odvolací soud odmítl s odůvodněním, že, i když obě žaloby byly skutečně označeny jako „žaloby o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru“, z jejich obsahu (vylíčení rozhodujících skutečností), stejně jako z navrhovaného petitu, „je zcela zřejmé, že žalovaná se žalobkyněmi zrušila pracovní poměr ve zkušební době a že určení neplatnosti právě tohoto právního úkonu žalované se žalobkyně domáhají“. K další procesní námitce žalované uvedl, že soud prvního stupně nejednal v rozporu se zásadami přimosti a ústnosti, jestliže v jiném složení senátu při jednání, u něhož došlo k vyhlášení rozhodnutí, nezopakoval dosud provedené dokazování, nýbrž na začátku tohoto jednání v souladu s ustanovením § 119 odst. 3 o.s.ř. předseda senátu konstatoval průběh předchozích jednání ve věci.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že se odvolací soud „odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu a připustil porušení procesních postupů při jednání obou instancí“. Toto procesně právní pochybení podle jejího názoru spočívá v tom, že se u jednotlivých jednání soudu prvního stupně měnili přisedící, a v důsledku toho pak senát, který zasedl a rozhodoval při vydání rozsudku dne 16.12.2013, nemohl posoudit provedené důkazy a zejména pak výslechy účastníků a svědka v jejich vzájemném kontextu a tedy též s jednotlivými rozpory, na něž žalovaná upozorňovala. Tuto okolnost odvolací soud vůbec nezohlednil a „spokojil“ se pouze s odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.2.2004 sp. zn. 22 Cdo 2475/2003, který však „na daný proces a napadené rozhodnutí není případný, neboť obsahuje pouze právní názor na obecné procesní postupy při změně přisedících“. Dále žalovaná opětovně vznáší výhradu proti procesnímu postupu soudů obou stupňů, „které v předvoláních důsledně trvaly na tom, že se žalobkyně domáhají neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru“. Podle názoru žalované nelze do občanského práva procesního aplikovat zásadu, že právní úkon je třeba posuzovat podle jeho obsahu, a nikoliv podle jeho názvu. V projednávané věci „mělo být od počátku nade vší pochybnost jasné, čeho se žalobkyně domáhají, aby žalovaná k tomu mohla zvolit adekvátní procesní obhajobu“. Jestliže soud nevyzval žalobkyně k opravě žaloby, ani žalobní návrh nepovažoval za zmatečný, pak žalovaná požadovala zamítnutí žaloby, neboť se žalobkyněmi pracovní poměr okamžitě nezrušila. Kromě toho podle názoru dovolatelky dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena otázka „interpretace ustanovení § 35 odst. 1 zák. práce“. Opětovně dovozovala, že při sjednávání zkušební doby „platí především obecná zásada rovnosti účastníků pracovní smlouvy“, a že, pokud zákoník práce stanoví, že sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodloužována (což má za následek, že ujednání o pozdějším prodloužení je neplatné), je „nutno analogicky dovodit“, že i její dodatečné zkrácení „je v rozporu se základními principy pracovněprávních vztahů i s ustanovením § 35 zák. práce, a tedy neplatné“. V této souvislosti odvolacímu soudu vytkla, že tím, že potvrdil názor soudu prvního stupně, podle něhož „zkrácení zkušební doby je zcela v zájmu příslušného zaměstnance, jehož pracovní poměr tím nabývá jistotu a trvalost“, se „fakticky postavil na stranu žalobkyň a rezignoval na roli objektivního orgánu, který má být jednou ze záruk zákonnosti, a porušil zásadu rovnosti účastníků soudního řízení“. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu „změnil tak, že žalobní návrh v plném rozsahu zamítne a spolu s tím rozhodne i o přiznání náhrady nákladů řízení žalované“, eventuálně aby rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2013, neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1.1.2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Žalovaná v dovolání v první řadě vytýká odvolacímu soudu, že nesprávně vyřešil procesně právní otázku výkladu ustanovení § 119 odst. 3 o.s.ř. a jeho možné aplikace při jednání, na kterém došlo k vyhlášení rozsudku. Tato právní otázka již byla v rozhodovací praxi dovolacího soudu vyřešena a vychází z názoru, že použití ustanovení § 119 odst. 3 o.s.ř., které zásadně dopadá na případy, kdy dojde ke změně v obsazení soudu po odročení jednání v důsledku nemoci soudce (přisedících), změn v rozvrhu práce apod., nebrání ani zásada ústnosti (vyjádřená v ustanovení § 115, § 214 odst. 1 o.s.ř.), ani zásada přimosti provádění důkazů (vyjádřená v ustanovení § 122 odst. 1, § 211, § 213 o.s.ř.), neboť ani tyto zásady se v občanském soudním řízení neuplatňují bezvýjimečně, ale působí ve spojení s ostatními zásadami, zejména s požadavkem, aby ochrana práv byla rychlá a účinná (§ 6 o.s.ř.). Ustanovení § 119 odst. 3 o.s.ř. brání tomu, aby pro změnu v obsazení senátu bylo třeba opakovat provedené důkazy, případně celé dokazování. Ani

Ústava, ani Listina základních práv a svobod neobsahují při regulaci práva na spravedlivý proces požadavek, aby v občanském soudním řízení byly při změně v obsazení senátu opakovány všechny provedené důkazy (srov. odůvodnění rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 5.11.2004 sp. zn. 21 Cdo 1916/2004 a ze dne 27.10.2016 sp. zn. 21 Cdo 127/2015 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.2.2004 sp. zn. 22 Cdo 2475/2003, na který – přes námítky dovolatelky – správně poukazuje rovněž odvolací soud v projednávané věci). Z uvedeného vyplývá, že zjištění skutkového stavu věci a posouzení všech rozhodujících skutečností soudem lze považovat za řádné a úplné, jestliže věc projednávali jiní soudci nebo přísedící než ti, kteří o ní nakonec rozhodli, pokud byli před přijetím rozhodnutí seznámeni s dosavadním průběhem řízení (zejména s přednesy účastníků a s provedenými důkazy) alespoň způsobem uvedeným v ustanovení § 119 odst. 3 o.s.ř. (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27.10.2016 sp. zn. 21 Cdo 127/2015 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.1.1999 sp. zn. 21 Cdo 1876/98, uveřejněný pod číslem 51/2000 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek). Závěr odvolacího soudu o tom, že soud prvního stupně v projednávané věci nejednal v rozporu se zásadami přimotosti a ústnosti, jestliže v jiném složení senátu při jednání, u něhož došlo k vyhlášení rozhodnutí, nezopakoval dosud provedené dokazování, nýbrž – jak se podává z protokolu o tomto jednání – předseda senátu na začátku jednání podle ustanovení § 119 odst. 3 o.s.ř. „konstatoval průběh předchozích jednání ve věci“, je proto v souladu se zákonem a již ustálenou judikaturou, na niž dovolací soud nemá důvod cokoliv měnit.

Žalovaná v dovolání dále namítá, že soudy se v posuzované věci dopustily procesního pochybení též tím, že nevyzvaly žalobkyně k opravě jejich žalob tak, aby v řízení bylo „od počátku nade vší pochybnost jasné, čeho se žalobkyně domáhají, aby žalovaná k tomu mohla zvolit adekvátní procesní obhajobu“. Rovněž otázka procesního práva, za jakých podmínek je žaloba vadným podáním a soud je povinen postupovat podle ustanovení § 43 odst. 1 o.s.ř., byla v judikatuře dovolacího soudu již v minulosti vyřešena. Východiskem úvah v tomto směru je ustanovení § 79 odst. 1 o.s.ř., které (ve spojení s ustanovením § 42 odst. 4) vymezuje obsahové náležitosti žaloby, s tím, že tyto náležitosti je třeba v žalobě uvést takovým způsobem, aby z jejího obsahu jednoznačně vyplývaly, popřípadě aby je bylo možné bez jakýchkoli pochybností z textu žaloby dovodit (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25.9.2002 sp. zn. 29 Odo 421/2002, uveřejněné v časopise Soudní judikatura pod č. 201, ročník 2002, nebo odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2016 sp. zn. 29 Cdo 1889/2014). Jestliže jsou v žalobě tyto náležitosti (zejména označení účastníků řízení, vylíčení rozhodujících skutečností, označení důkazů a žalobní petit) vymezeny určitě, srozumitelně a úplně, jde o bezvadné podání; v opačném případě se jedná o vadnou žalobu, o jejíž nápravu je soud povinen se pokusit postupem podle ustanovení § 43 o.s.ř. Dovodil-li odvolací soud – jak se podává z odůvodnění napadeného rozsudku – že, i když byly obě žaloby v podáních žalobkyň ze dne 16.1.2012 a 17.1.2012 označeny v záhlaví jako „žaloby o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru“, z vylíčení rozhodujících skutečností, z označených důkazů i navrhovaného žalobního petitu, „je zcela zřejmé, že žalovaná se žalobkyněmi zrušila pracovní poměr ve zkušební době a že určení neplatnosti právě tohoto právního úkonu žalované se žalobkyně domáhají“, a proto neshledal důvod k postupu podle ustanovení § 43 o.s.ř., bylo o věci rozhodnuto v souladu se zákonem a rozhodovací praxí dovolacího soudu. Ani okolnost, že projednávaná věc byla zřejmě nedopatřením tímto způsobem označena také v protokolech o jednáních před soudy obou stupňů, event. v předvoláních, na uvedeném závěru nic nemění, neboť z obsahu spisu jednoznačně vyplývá, že žalovaná vedla „adekvátní procesní obhajobu“ ve vztahu právě k tomu předmětu řízení (určení neplatnosti zrušení pracovního poměru se žalobkyněmi ve zkušební době učiněnými dopisy žalované ze dne 16.12.2011), který bez jakýchkoli pochybností vyplývá z podstatných náležitostí podaných žalob.

Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo dále významné (určující) vyřešení hmotně právní otázky, zda dohodou účastníků pracovního poměru lze původně sjednanou zkušební dobu dodatečně zkrátit. Protože uvedená právní otázka dosud nebyla v judikatuře dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Výše vymezenou právní otázku je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že k dodatečnému zkrácení zkušebních dob žalobkyň došlo dodatky k pracovním smlouvám ze dne 1.11.2011 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 29.12.2011 (tedy přede dnem, než nabyl účinnosti zákon č. 499/2011 Sb., kterým se zrušuje zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a mění související zákony) - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 35 odst. 1 zák. práce je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1). Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodloužována, není-li dále stanoveno jinak. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

Podle ustanovení § 35 odst. 2 zák. práce o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná (srov. § 35 odst. 3 zák. práce).

Zkušební doba je jedním z významných institutů pracovního práva, který dává možnost jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci náležitě zvážit a posoudit, zda mají zájem na dalším trvání pracovního poměru. Smyslem (účelem) sjednání zkušební doby je, aby si účastníci pracovního poměru až do jejího uplynutí prakticky ověřili („vyzkoušeli“), zda jejich pracovní poměr odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali, tedy zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností a splňuje všechny předpoklady pro řádný výkon práce, a na druhé straně zda zaměstnanci vyhovují druh práce, místo výkonu práce, mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky. Během zkušební doby mohou oba účastníci pracovního poměru kdykoli (z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedeného důvodu) zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 66 zák. práce, jakmile zjistí, že neodpovídá jejich očekávání.

Aby však tato, pro účastníky pracovního poměru s tím související relativní nejistota netrvala příliš dlouhou dobu, zákon stanoví, že sjednaná zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce. Pokud by zkušební doba byla sjednána na dobu delší, nemá to za následek neplatnost celého ujednání o zkušební době, ale neplatnost pouze té části pracovní smlouvy, ve které byla sjednána doba přesahující nejvýše přípustnou dobu tří měsíců (zkušební doba by v takovém případě činila tři měsíce). Sjednaná zkušební doba nemůže být z těchto důvodů ani dodatečně smluvně prodloužována, tzn. že účastníci se nemohou dohodnout na prodloužení zkušební doby, kterou si sjednali; takové ujednání by bylo neplatné pro rozpor se zákonem (srov. § 39 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 31.12.2013). Výjimkou je pouze prodloužení zkušební doby ze zákona, o dobu celodenních překážek v práci (srov. § 35 odst. 2 zák. práce), které je v těchto případech logické, neboť pokud zaměstnanec nekoná práci z důvodů překážek v práci, nedochází k naplnění účelu zkušební doby, tj. k oboustrannému ověření, zda výkon práce ve sjednaném pracovním poměru stranám vyhovuje.

Z toho, že sjednanou zkušební dobu není možné platně dodatečně prodloužit, nelze – jak se dovolatelka mylně domnívá – „analogicky“ („argumentum per analogiam“) dovozovat, že sjednanou zkušební dobu nelze platně ani dodatečně zkrátit. Jak bylo uvedeno výše, smyslem (účelem) sjednání zkušební doby je, aby účastníci pracovního poměru získali (mohli získat) poznatky potřebné k rozhodnutí, zda budou chtít v pracovním poměru dále pokračovat nebo zda ho ukončí. Není však vyloučeno, aby tyto potřebné poznatky získali dříve a ještě před uplynutím sjednané zkušební doby jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec usoudili, že pracovní poměr splňuje jejich očekávání a že výkon práce ve sjednaném pracovním poměru oběma stranám vyhovuje. Protože zákon vylučuje pouze dodatečné prodloužení zkušební doby, nikoli její zkrácení, není za této situace důvod bránit účastníkům pracovního poměru v tom, aby smluvně (na základě vzájemné dohody) původně sjednanou zkušební dobu dodatečně zkrátili. Rovněž v tomto případě se – přes opačné úvahy dovolatelky - uplatní „obecná zásada rovnosti účastníků pracovní smlouvy“, neboť – jak správně naznačil v této souvislosti odvolací soud - účastníci tím sice ztrácejí možnost jednoduše ukončit ihned pracovní poměr, na straně druhé však získávají „jistotu a relativní trvalost“ pracovního poměru, o němž oba usoudili, že odpovídá jejich potřebám a očekáváním.

Z uvedených důvodů dospěl odvolací soud k závěru, že zkušební dobu sjednanou podle ustanovení § 35 zák. práce mohou účastníci pracovního poměru na základě vzájemné dohody dodatečně zkrátit. Odvolací soud proto v souladu se zákonem dovodil, že mezi žalovanou a žalobkyněmi došlo dohodami obsaženými v dodatcích k pracovním smlouvám ze dne 1.11.2011 k platnému dodatečnému zkrácení zkušební doby, původně sjednané na dobu tří měsíců, na jeden měsíc.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl poškozen 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 České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243d písm. a) o.s.ř. zamítl.

Protože tímto rozhodnutím se řízení nekončí, nerozhodoval dovolací soud o náhradě nákladů dovolacího řízení (§ 243b odst. 4 věta první, § 224 odst. 1 a § 151 odst.1 věta první o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně 3. dubna 2017

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz