



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudkyň Mgr. Halky Hovorkové a JUDr. Blanky Bendové ve věci

žalobce: **L. B.**, narozen xxx
slovenský státní příslušník
bytem xxx, xxx

proti
žalovanému: **DoDo Czech s.r.o.**, IČO 24128848
sídlem Křížíkova 148/34, 186 00 Praha 8 - Karlín
zastoupené advokátem JUDr. Jiřím Matznerem, Ph.D., LL.M.
sídlem Anny Letenské 34/7, 120 00 Praha 2

o určení trvání pracovního poměru,

k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 5. 12. 2019,
č. j. 22 C 132/2019 – 42,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně **se potvrzuje.**
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 6 776 Kč ve lhůtě 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta JUDr. Jiřího Matznera, Ph.D, LL.M.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud I. stupně zamítl žalobu, kterou se žalobce domáhal určení, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou založený pracovní smlouvou ze dne 16. 3. 2019 nadále trvá (výrokem I/). Současně bylo žalobci uloženo zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení částku 10 164 Kč k rukám advokáta JUDr. Jiřího Matznera, Ph.D., LL.M., a to do tří dnů od právní moci rozsudku (výrokem II/).

Shodu s prvopisem potvrzuje Ivana Šmejkalová.

2. Takto rozhodl soud I. stupně o žalobě, kterou se žalobce původně domáhal určení, že právní jednání - zrušení pracovního poměru je absolutně neplatné a následně (po připuštění změny návrhu usnesením soudu I. stupně ze dne 5. 12. 2019), aby soud určil, že pracovní poměr mezi ním a žalovanou založený pracovní smlouvou ze dne 16. 3. 2019 nadále trvá. Podle žalobních tvrzení absolvoval žalobce proškolení a úspěšné složení vstupního testu pro výkon práce pro společnost žalované a dne 15. 3. 2019 nastoupil do práce v objektu společnosti xxx na adrese xxx, xxx. Dne 16. 3. 2019 byla mezi ním a žalovanou uzavřena pracovní smlouva (dále jen „pracovní smlouva“). Žalobce dále popsal problémy, s nimiž se při výkonu práce podle pracovní smlouvy potýkal, a které evidoval na straně zaměstnavatele. Dále uvedl, že od 15. 4. 2019 mu nebyla přidělována práce, dne 17. 4. 2019 mu bylo sděleno, že s ním bude ukončen pracovní poměr a dne 23. 4. 2019 mu na schůzce v sídle žalované byl předán dopis obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Dále žalobce poukázal na to, že dopisy ze dne 30. 4. 2019 a 22. 5. 2019 žádal o zaměstnávání žalovanou, což žalovaná odmítla s tím, že byl s žalobcem ukončen pracovní poměr ve zkušební době. Žalobce poukázal na to, že ujednání o zkušební době a v důsledku toho i zrušení jeho pracovního poměru ve zkušební době lze považovat za neplatné, když pracovní smlouva vznikla až po jeho nástupu do práce. Naléhavý právní zájem na určení pak žalobce shledal v samém zákoníku práce, kdy výrokem soudu se určí pevný základ pro právní vztah mezi účastníky.
3. Žalovaná navrhla žalobu v celém rozsahu zamítnout s tím, že žaloba byla podána opožděně, tedy po uplynutí dvouměsíční lhůty stanovené v ustanovení § 72 zákoníku práce. Poukázala na to, že pracovní poměr žalobce skončil dne 23. 4. 2019 a dvouměsíční lhůta uplynula dnem 24. 6. 2019, přičemž žaloba byla dle žalované doručena až dne 25. 6. 2019.
4. Soud I. stupně se nejprve vypořádal s otázkou, zda je dána jeho pravomoc ve věci rozhodnout s ohledem na skutečnost, že žalobce je státním příslušníkem Slovenské republiky. S odkazem na čl. 25 odst. 1 písm. a) ve spojení s čl. 63 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech a čl. 8 odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I), dospěl ke kladnému závěru.
5. Po stránce skutkové vyšel soud I. stupně ze zjištění, která učinil zejména ze shodných tvrzení účastníků, pracovní smlouvy a dopisu ze dne 23. 4. 2019. Na základě daného konstatoval, že dne 16. 3. 2019 podepsali žalobce jako zaměstnanec a žalovaná jako zaměstnavatel pracovní smlouvu, podle které byl žalobce zařazen na pozici práce kurýr/doručovatel, den nástupu do práce byl určen na 16. 3. 2019 a místo výkonu práce byla Praha, přičemž pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou šesti měsíců od vzniku pracovního poměru a zkušební doba byla sjednána na dva měsíce. Dne 23. 4. 2019 byl žalobci předán dopis žalovaného datovaný téhož dne a označený jako „zrušení pracovního poměru ve zkušební době“ s textem, že tímto dopisem žalovaná ruší pracovní poměr k žalobci sjednaný pracovní smlouvou ze dne 16. 3. 2019 ve zkušební době a pracovní poměr končí ke dni 23. 4. 2019.
6. Po stránce právní subsumoval soud I. stupně věc po režim zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění (dále jen „zák. práce“), zejména jeho ustanovení § 4, § 33 odst. 1, § 34, § 35, § 36, § 39 odst. 1, § 48 odst. 1, § 66, § 72, § 330 a § 333. Dále též poukázal na ustanovení § 605 a § 607 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v platném znění (dále jen „o. z.“).
7. Na základě zhodnocení výše uvedeného pak soud I. stupně dospěl k závěru, že dne 16. 3. 2019 uzavřeli účastníci platnou pracovní smlouvu a téhož dne vznikl i pracovní poměr na dobu určitou šesti měsíců s platně a řádně sjednanou zkušební dobou v délce trvání dvou měsíců. Soud I. stupně

nepřisvědčil námitce žalobce o tom, že pracovní poměr mezi účastníky vznikl již dne 15. 3. 2019, kdy nastoupil do práce, neboť ústně sjednaná pracovní smlouva nemohla být platná pro nedostatek formy. Dále soud I. stupně akcentoval, že zkušební doba žalobce podle pracovní smlouvy trvala od 16. 3. 2019 do 15. 5. 2019, a proto pokud s ním žalovaná rozvázala pracovní poměr dne 23. 4. 2019, učinil tak před uplynutím zkušební doby. Za irrelevantní označil soud I. stupně námitku žalobce o tom, že v ukončení pracovního poměru ve zkušební době je třeba uvést důvod a poukázal v této souvislosti na jazykový výklad ustanovení § 66 zák. práce, ale i na systematické zařazení tohoto ustanovení v zákoníku práce. Dále konstatoval, že pracovní poměr žalobce tedy skončil dne 23. 4. 2019, kdy mu bylo doručeno zrušení pracovního poměru ze strany žalované ve zkušební době, přičemž dvouměsíční prekluzivní lhůta k podání žaloby na určení neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru uplynula dnem 24. 6. 2019. Soud I. stupně nepřisvědčil ani argumentu žalobce o stavení prekluzivní lhůty v důsledku vyšší moci v jeho případě, za kterou označil svou zdravotní indispozici v podobě nemožnosti došlápnout na pravé chodidlo (4 – 5 dní pracovní neschopnosti). Konstatoval, že tato indispozice nebránila žalobci v možnosti uplatnit v dvouměsíční lhůtě u soudu příslušnou žalobu, což ostatně žalobce učinil, nicméně učinil tak po této lhůtě.

8. Soud I. stupně však v posuzovaném případě především zdůraznil, že žaloba podle § 72 zák. práce nebyla ve věci dosud podána, neboť žalobce žaloval toliko na určení, že pracovní poměr mezi účastníky, založený pracovní smlouvou ze dne 16. 3. 2019, dosud trvá. I bez ohledu na uvedené by však v případě žalobce uplynula prekluzivní lhůta k jejímu podání.
9. Závěrem soud I. stupně konstatoval, že pracovní poměr žalobce skončil dnem 23. 4. 2019, a to i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru, neboť po uplynutí prekluzivní lhůty se již soud otázkou platnosti rozvazovacího jednání nemůže zabývat. Poukázal v této souvislosti na závěry rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001 a sp. zn. 2 Cdon 1580/97, a s tímto podstatným odůvodněním žalobu zamítl.
10. Výrok o náhradě nákladů řízení odůvodnil odkazem na § 142 odst. 1 o. s. ř. s tím, že procesně úspěšnému žalovanému přiznal proti žalobci právo na náhradu nákladů řízení, podle § 7 bod 5, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif v platném znění (dále jen advokátní tarif) sestávající z odměny advokáta za tři úkony právní služby po 2 500 Kč, dále náhrady hotových výdajů po 300 Kč ke třem úkonům právní služby (900 Kč) ve smyslu § 13 odst. 4 advokátního tarifu a 21% DPH (1 764 Kč), celkem tedy 10 164 Kč.
11. Proti rozsudku podal včasné odvolání žalobce. Ve svém podání nejprve zrekapituloval průběh řízení a odůvodnění napadeného rozsudku. Následně vyjádřil dvě zásadní námitky k rozhodnutí soudu I. stupně. Za prvé zdůraznil, že jeho pracovní neschopnost trvající 4 – 5 dnů je vyšší mocí podle § 651 o. z., neboť takovéto zranění nelze předvídat a je tak překážkou k podání žaloby v prekluzivní lhůtě. Odkázal v této souvislosti na závěry rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018 a názor soudu, že pracovní neschopnost nebránila žalobci podat žalobu pak za rozporný s ustanoveními § 651, § 652 a § 654 o. z. Dále namítl, že původně bylo žalováno na neplatnost právního úkonu – zrušení pracovního poměru ve zkušební době, avšak soud I. stupně jej výzvou doručené dne 18. 10. 2019 vyzval k odstranění vad žaloby, čemuž následně žalobce podřídil své podání a změnil žalobu tak, že se domáhá určení, že pracovní poměr mezi účastníky nadále trvá. Tvrzení soudu o tom, že změnu žalobního petitu je pak třeba hodnotit tak, že žalobce žalobu o určení neplatnosti rozvazovacího úkonu dosud nepodal, tak nemá oporu v zákoně.
12. Při jednání odvolacího soudu dne 20. 11. 2020 žalobce doplnil své odvolání potud, že nikdy nedisponoval písemnou verzí pracovní smlouvy ze dne 16. 3. 2019 obsahující podpis osoby

oprávněné za stranu žalovanou, z čehož dovozuje vznik faktického pracovního poměru bez ujednání o zkušební době.

13. S tímto podstatným odůvodněním žalobce navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení.
14. Žalovaná se k odvolání žalobce vyjádřila podáním ze dne 31. 3. 2020. Vyjádřila souhlas se závěry soudu I. stupně o tom, že pracovní smlouva byla sjednána platně a stejně tak platně byla sjednána i zkušební doba v délce trvání 2 měsíců. Dále i s tím, že k rozvázání pracovního poměru ve zkušební době není třeba uvést v takovém zrušení jeho konkrétní důvod. Taktéž se ztotožnila s tím, že žaloba podle § 72 zák. práce nebyla ze strany žalobce dosud podána, když žalobce se změnou žaloby domáhal určení, že pracovní poměr mezi ním a žalovanou trvá. Zdůraznil však, že i kdyby ke změně žaloby nedošlo, pak pracovní neschopnost, v důsledku které byl žalobce neschopen došlápnout na pravé chodidlo, není vyšší mocí a nepředstavuje důvod pro stavení prekluzivní lhůty k podání žaloby.
15. S tímto podstatným odůvodněním navrhla, aby byl rozsudek soudu I. stupně potvrzen a žalované bylo přiznáno právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.
16. Odvolací soud po zjištění, že odvolání je přípustné, bylo podáno včas osobou k tomu oprávněnou, že splňuje náležitosti uvedené v § 205 o. s. ř., přezkoumal napadený rozsudek a řízení, které jeho vydání předcházelo, a to způsobem vyplývajícím z § 212 o. s. ř. a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř., mimo jiné jej tedy přezkoumal i z důvodů, které nebyly v odvolání uplatněny (§ 212a odst. 1 o. s. ř.), kdy dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné.
17. Odvolatel především soudu I. stupně vytkl nesprávné právní posouzení věci /§ 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř./ . Právní posouzení je nesprávné, jestliže soud na správně zjištěný skutkový stav aplikuje nesprávnou právní normu, příp. aplikuje správnou právní normu, ale nesprávně ji vyloží, popř. neaplikuje adekvátní právní normu.
18. Soud I. stupně správně aplikoval zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2019 (dále jen „zák. práce“), zejména jeho ustanovení § 66, dle kterého zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance /odst. 1./ Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější /odst.2/.
19. Podle ustanovení § 72 zák. práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
20. Jak bylo soudem I. stupně zjištěno, dne 23. 4. 2019 byl žalobci předán dopis žalované z téhož dne, jímž žalovaná zrušila pracovní poměr se žalobcem založený pracovní smlouvou ze dne 16. 3. 2019 ke dni 23. 4. 2019 ve zkušební době bez uvedení důvodu.
21. V dalším soud I. stupně v intencích změny žaloby učiněné podáním ze dne 28. 10. 2019, kterou připustil usnesením ze dne 5. 12. 2019 vyhlášeným při ústním jednání, rozhodoval o žalobě na určení, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou založený pracovní smlouvou ze dne 16.

Shodu s prvopisem potvrzuje Ivana Šmejkalová.

3. 2019 nadále trvá. V tomto směru došlo k naplnění dispoziční zásady, kdy prvostupňový soud nadále již nerozhodoval o žalobě došlé soudu dne 25. 6. 2019 na určení neplatnosti právního jednání - ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době ze dne 23. 4. 2019. Ačkoliv podání žalobce ze dne 28. 10. 2020 (na č. l. 26) je označeno jako doplnění žaloby a je přímou reakcí na usnesení soudu I. stupně ze dne 14. 10. 2019, č. j. 22 C 132/2019 – 25, jde o procesní úkon účastníka, který je třeba posoudit dle svého obsahu (§ 41 odst. 2 o. s. ř.). Předmět řízení byl žalobcem, jakožto pánem sporu (dominus litis), vymezen nově jako žaloba dle § 80 o. s. ř. s požadavkem na určení, že pracovní právní vztah účastníků trvá, kdy soud I. stupně procesně korektním způsobem změnu žaloby připustil postupem dle § 95 odst. 1 o. s. ř. Žalobce se tedy v posuzované věci nedomáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu ustanovení [§ 72 zák. práce](#). Jeho žaloba tak není žalobou, jejíž právní základ tkví v ustanovení [§ 72 zák. práce](#), ale žalobou na určení ve smyslu ustanovení [§ 80 o. s. ř.](#) Řízení o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je řízením, které je možno zahájit jen na návrh ([§ 79 o. s. ř.](#)). Žalobou je soud vázán a může rozhodovat jen o tom, čeho se žalobce domáhá ([§ 153 odst. 2 o. s. ř.](#)). Správně proto soud I. stupně vycházel z toho, že na základě žaloby na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, nemůže být rozhodováno o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru.

22. Žalobu zaměstnance proti zaměstnavateli o určení, že pracovní poměr trvá, nelze zaměňovat se žalobou na neplatnost skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení [§ 72 zák. práce](#). V rámci zjišťování, zda existuje některé z právních jednání způsobilých být ve smyslu ustanovení § 48 odst. 1 zák. práce důvodem k rozvázání pracovního poměru, se proto nelze zabývat zkoumáním jejich platnosti ani jako prejudiciální otázkou. Na rozdíl od žaloby podle ustanovení [§ 72 zák. práce](#), s níž zákon výslovně počítá jako se zvláštním prostředkem obrany proti neplatnému rozvázání pracovního poměru, kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 o. s. ř. na tomto určení.
23. Podle ustálené judikatury soudů naléhavý právní zájem na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým. Žaloba domáhající se určení podle ustanovení § 80 o. s. ř. nemůže být zpravidla opodstatněna tam, kde lze žalovat na splnění povinnosti (srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. 2. 1971, sp. zn. [2 Cz 8/71](#), uveřejněný pod č. 17 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1972). Vyslovený předpoklad však nelze chápat všeobecně. Prokáže-li žalobce, že má právní zájem na tom, aby bylo určeno určité právo nebo právní poměr, přestože by mohl žalovat přímo na splnění povinnosti, nelze mu určovací žalobu odepřít. Za nedovolenou - při možnosti žaloby na plnění - lze považovat určovací žalobu jen tam, kde by nesloužila potřebám praktického života, nýbrž jen ke zbytečnému rozmnožování sporů. Jestliže se určením, že tu právní vztah nebo právo je či není, vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu (a předejde se tak žalobě o plnění), je určovací žaloba přípustná i přesto, že je možná také žaloba na splnění povinnosti (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 1997, sp. zn. [3 Cdon 1338/96](#), uveřejněný pod č. 21 v časopise Soudní judikatura č. 21, ročník 1997).
24. Vychází-li žalobce z toho, že se lze neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve zkušební době domáhat též „určením, že pracovní poměr trvá“, pak v rámci svých úvah náležitě nerozlišuje, že předmětem žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení [§ 72 zák. práce](#) je existence právní skutečnosti (neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru), nikoli přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není. Trvání pracovního poměru může být za tohoto stavu „logickým důsledkem neplatnosti rozvázání pracovního poměru“ jen tehdy

(uvažováno za situace, že pracovní poměr neskončil v mezidobí jinak), jestliže zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, jejíž neplatnost byla předepsaným způsobem vyslovena, a za podmínky, jestliže zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (srov. § 69 odst. 1, věta první [zák. práce](#)). V opačném případě, i když zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně a tato neplatnost byla zjištěna v řízení podle ustanovení [§ 72 zák. práce](#), avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem písemně jinak, stanoví zákon nevyvratitelnou domněnku, že jeho pracovní poměr skončil dohodou /srov. § 69 odst. 3 písm. b) [zák. práce](#)/. Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, popřípadě okolnost, že na dalším zaměstnání netrvá, se pak v právních vztazích účastníků může projevit - jak z ustanovení [§ 69](#) a [§ 71 zák. práce](#) vyplývá - jen tehdy, bylo-li zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatné, což je dáno - jak je zřejmé z výše uvedeného - jen tehdy, jestliže bylo určeno, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době je neplatné pravomocným rozhodnutím soudu. V takovém případě (oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že na dalším zaměstnání trvá) může pracovní poměr účastníků dále trvat; ustanovení [§ 69](#) a [§ 71 zák. práce](#) však neumožňuje, jak se žalobce mylně domnívá, řešit otázku platnosti skončení pracovního poměru mimo rámec řízení podle ustanovení [§ 72 zák. práce](#).

25. Žaloba podle ustanovení [§ 72 zák. práce](#), kterou uplatňuje zaměstnanec nebo zaměstnavatel neplatnost právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru - jak uvedeno výše - musí být u soudu podána nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právní úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty – jak správně uvedl prvostupňový soud - právo na určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru zanikne (srov. [§ 330](#) zák. práce) a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu, a to ani (jak žalobce nesprávně dovozuje) formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního jednání o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. [2 Cdo 475/96](#), uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura č. 11, ročník 1997).
26. Jestliže žalobce na základě vylicení stejných rozhodujících skutečností změnil požadavek soudního rozhodnutí z určení neplatnosti právního jednání rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době na požadavek na určení, že pracovněprávní vztah účastníků trvá, pak okamžikem přípuštění změny žaloby prvostupňovým soudem dne 5. 12. 2019 /kdy usnesení bylo vyhlášeno, byť nebylo písemně vyhotoveno, avšak nebylo jej třeba doručovat – srovnej § 168 ve spojení s § 202 odst. 1 písm. d), § 169 odst. 3 o. s. ř./ došlo ke změně předmětu řízení tak, že jím nadále nebylo určení neplatnosti právního jednání rozvázáním pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době ke dni 23. 4. 2019, ale určení trvání pracovního poměru. *Řízení o žalobě na určení neplatnosti pracovního poměru tak v důsledku soudem přípuštěné změny žaloby neběží (bylo zastaveno) a pracovněprávní vztah účastníků zanikl zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve zkušební době ke dni 23. 4. 2019.* Za této procesní situace shledává odvolací soud obsoletním posuzování otázky, zda žaloba byla podána z důvodu zdravotních překážek na straně žalobce včas, když došla soudu dne 25. 6. 2019. Pro úplnost dodává, že objektivní důvody v podobě vyšší moci (srov. § 651 občanského zákoníku v návaznosti na citovanou judikaturu Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 343/2018) směřující k prominutí dvouměsíční hmotněprávní lhůty dle § 72 zák. práce v poranění chodidla žalobce a související pracovní neschopnosti spatřovat nelze za situace, kdy žalobce vládne zjevně elektronickou formou komunikace (srov. § 42 o. s. ř.) a možnost doručení včasného doručení žaloby lze zajistit např. prostřednictvím kurýrní služby, jejíž náklady by bylo lze pokrýt paušální náhradou dle vyhl. č. 254/2015 Sb.

27. K otázce vzniku faktického poměru (s absencí sjednané zkušební doby), který žalobce dovozoval jednak z nástupu do práce při zácviu již 15. 3. 2019 (den před uzavřením písemné pracovní smlouvy) a dále z té skutečnosti, že žalobce nikdy nedisponoval písemnou verzí pracovní smlouvy obsahující podpis osoby jednající za žalovanou, odvolací soud dodává následující.
28. Tzv. faktický pracovní poměr *zaniká ukončením výkonu práce* pro zaměstnavatele, aniž by ho bylo možné rozvázat některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 48 zák. práce a aniž by zaměstnanci v tzv. faktickém pracovním poměru náležely nároky podle ustanovení § 69 až 71 zák. práce (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 427/2015). Jinými slovy za situace, kdy žalobce přestal vykonávat dle vlastního tvrzení práci pro žalovanou 11. 4. 2019, došlo by při úvaze o faktickém pracovním poměru k jeho zániku neformálně k uvedenému dni a žalobci by právo na uplatnění rozvázání pracovního poměru na základě právního jednání zaměstnavatele dle § 72 zák. práce vůbec nesvědčilo. K tomu ovšem odvolací soud sdílí závěr soudu I. stupně o tom, že dne 16. 3. 2019 vznikl pracovní poměr účastníků na základě platně uzavřené písemné smlouvy se všemi zákonnými náležitostmi dle § 34 zák. práce, když zkušební době byla uzavřena správně v souladu s § 35 zák. práce.
29. Jak bylo již uvedeno shora, určovací žaloba je institutem ryze procesním; k tomu, aby mohla být projednána, se vyžaduje, aby žalobci hrozila konkrétní újma na jeho právech, resp. aby mu hrozilo uplatnění povinnosti ze strany žalované. Za stavu, kdy pracovněprávní vztah účastníků zanikl ke dni 23. 4. 2019 výpovědí žalované ve zkušební době, soud I. stupně nesprávně uzavřel, že žalobce má na požadovaném určení naléhavý právní zájem. V případech určovacích žalob je třeba se blíže zaměřit na zkoumání existence naléhavého právního zájmu, tj. především na otázku, *zda určením dojde k odstranění nejistoty v právním postavení žalobce*. Omezení předmětu určovací žaloby pouze na právní poměr nebo právo není bezdůvodné; žaloba na určení existence jednotlivých právních skutečností (jako je tomu i v posuzovaném případě) není totiž zpravidla způsobila zjednat pevný základ pro právní vztahy procesních stran, a nemůže tak sloužit předcházení dalším sporům (procesní ekonomii a prevenci). Procesní nárok na určení pouhé právní skutečnosti tak nemá, nestanoví-li zákon výjimečně jinak (srovnej např. § 65 odst. 2 zák. práce), v právním řádu oporu.
30. Odvolací soud uzavírá, že závěr soudu I. stupně o tom, že nárok žalobce na určení, že pracovněprávní vztah účastníků založený smlouvou ze dne 16. 3. 2019 trvá, je neopodstatněným, je správný a odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř. tak naplěn není. Odvolací soud z uvedených důvodů rozsudek soudu I. stupně potvrdil podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný, včetně věcně správného nákladového výroku, který je v souladu s § 142 odst. 1 o. s. ř.
31. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., jejich náhrada byla přiznána v této fázi řízení úspěšně žalované. Tyto náklady jsou tvořeny odměnou právního zástupce žalované za dva úkony právní služby spojené s vyjádřením k odvolání a účastí na jednání po 2 500 Kč (§ 7 bod 5., § 8 odst. 1, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k) vyhl. č. 177/1996 Sb. – advokátní tarif), ke každému z těchto úkonů ještě náleží paušální náhrada na výdaje advokáta ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 4 tarifu), což činí celkem 5 600 Kč, s navýšením o 21 % sazbu DPH (§ 137 odst. 1 a 3 písm. a) o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř.). Náklady žalované v odvolacím řízení tak představují částku 6 776 Kč. Tyto náklady žalované bylo žalobci za užití § 149 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. uloženo zaplatit k rukám právního zástupce žalované (výrokem ad II/).

Poučení:

Shodu s prvopisem potvrzuje Ivana Šmejkalová.

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni, a to za podmínek stanovených v § 237 o. s. ř.

Praha 20. listopadu 2020

Mgr. René Fischer, v. r.
předseda senátu