



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Kučery a soudkyně JUDr. Gordany Burianové a JUDr. Ireny Sekavové ve věci

žalobkyně: **H** **F**, narozena
bytem
zastoupená Mgr. Petrem Novákem, advokátem
sídlem Vídeňská 546/55, 639 00 Brno

proti
žalované: , s.r.o., IČO:
sídlem
zastoupená JUDr. Petrem Pýchou, advokátem
sídlem Žatecká 41/4, 110 00 Praha 1

o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu Praha – východ ze dne 25. 9. 2018, č. j. 9 C 12/2018 – 72, ve znění doplňujícího usnesení ze dne 28. 12. 2018, č. j. 9 C 12/2018 – 81,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně, ve znění doplňujícího usnesení ze dne 28. 12. 2018, č. j. 9 C 12/2018 – 81, se ve výroku II. mění tak, že se žalované náhrada nákladů řízení nepřiznává; jinak se potvrzuje.**
- II. Usnesení soudu prvního stupně ze dne 5. 4. 2019, č. j. 9 C 12/2019 – 110, se potvrzuje**
- III. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 6 776 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku do rukou právního zástupce žalované.**

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou u Okresního soudu Praha – východ domáhala určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době dne 24. 11. 2017 s tím, že v pracovní smlouvě ze dne 1. 6. 2017 sice byla sjednána zkušební doba v trvání šesti měsíců, avšak žalobkyně u žalované nevykonávala práci vedoucího zaměstnance, u kterých zákoník práce umožňuje sjednání delší než tříměsíční zkušební doby.
2. Okresní soud Praha - východ (dále jen „soud prvního stupně“) shora označeným rozsudkem, ve znění opravného usnesení, (dále jen „rozsudek soudu prvního stupně“ nebo „napadený rozsudek“) zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala určení neplatnosti právního jednání, kterým žalovaná rozvázala pracovní poměr s žalobkyní listinou označenou jako „Oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době“ ze dne 24. 11. 2017 (výrok I.) a uložil žalobkyni zaplatit žalované na nákladech řízení 13 552 Kč, do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám právního zástupce žalované (výrok II.). Dále bylo žalobkyni uloženo zaplatit ve stejné lhůtě České republice na nákladech řízení státu 2 404 Kč na účet Okresního soudu Praha - východ (výrok doplňujícího usnesení).
3. Soud prvního stupně dospěl po provedeném dokazování k závěru, že z rozhodnutí zaměstnavatele byla pracovní pozice žalobkyně pozicí vedoucího zaměstnance dle § 11 zákoníku práce a z tohoto důvodu s ní mohla být sjednána zkušební doba v trvání šesti měsíců. A protože byla zachována písemná forma sjednání zkušební doby a ke zrušení pracovního poměru došlo ještě ve zkušební době, která by uplynula až dnem 1. 12. 2017, bylo rozvázání pracovního poměru ve zkušební době učiněno platně.
4. Proti tomuto rozsudku (i doplňujícímu usnesení) podala žalobkyně v zákonné lhůtě odvolání. Vytýkala soudu prvního stupně chybný závěr o tom, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána na pozici vedoucího zaměstnance tak, jak toto postavení vymezuje zákoník práce a konstantní judikatura soudů. Poukazovala na to, že „z popisu práce (podepsaného oběma stranami) nikterak nevyplývá, že by pomocný kontrolor měl být nadřizen jakékoli další osobě nebo měl mít vedoucí funkci, či by měl dokonce v určité době změnit pozici z pomocného kontrolora na vedoucího oddělení kontroly“ a „ani ze samotné smlouvy nikterak nevyplývá, že by se mělo jednat o vedoucí funkci“. Namítala, že z výslechnů svědků, jakož i popisu pracovní pozice vyplývá, že žalobkyně byla podřízenou Ing. P. [REDAKCE], ale již nebyla nadřízenou accounting oddělení. A pokud s oddělením accounting komunikovala, tak toliko za účelem kontroly práce, která však vyplývala ze samotné pozice a nikoli nadřízenosti nebo podřízenosti v pracovním vztahu. Podle žalobkyně, jediný důkaz, kterým žalovaná dokládá vedoucí funkci žalobkyně, je jen „jakási organizační struktura, listina vyhotovená samotnou žalovanou, nikterak nepodepsaná, nepředložená žalobkyni při nástupu do práce ani později a bez větší důkazní relevance“. Navrhovala odvolacímu soudu, aby napadený rozsudek v celém rozsahu změnil tak, že žalobě vyhověl a přiznal žalobkyni náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.
5. **Žalovaná ve vyjádření k odvolání poukazovala na to, že** je nadnárodní firmou a v anglické terminologii oddělení „Control“, nepředstavuje úsek, jehož jedinou náplní by byla pouhá kontrola někoho či něčeho, ale jedná se o oddělení, které má na základě analýzy nějakých dat vytvářet zpětnou vazbu popř. mít vliv i na stanovování cílů a dalšího směřování firmy. Proto se také předpokládalo, že žalobkyně bude na své pozici nikoliv toliko kontrolovat účetní oddělení, ale bude s výstupy z tohoto oddělení dále pracovat, provádět analýzy a předávat je dál. Navrhovala, aby odvolací soud napadený rozsudek jako věcně správný potvrdil a přiznal jí náhradu nákladů odvolacího řízení.
6. Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, ve znění doplňujícího usnesení, podle ustanovení § 212 a následujících zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších změn (dále jen „o. s. ř.“) a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.

7. Žalobkyni byla žalovanou dne 24. 11. 2017 doručena listina „Oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době“ z téhož dne, v níž žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní zrušuje ve zkušební době pracovní poměr.
8. Vzhledem k době, kdy došlo k právnímu jednání směřujícímu k rozvázání pracovního poměru žalobkyně u žalované, které je předmětem tohoto řízení, je třeba projednávanou věc i v současnosti posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2017, tj. přede dnem, kdy nabyly účinnosti zákony č. 99/2017 Sb., 203/2017Sb. a 463/2017 Sb. (dále jen „zákoník práce“).
9. Podle ustanovení § 35 odst. 1 zákoníku práce, je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36), b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.
10. Podle ustanovení § 35 odst. 3 zákoníku práce, zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.
11. Podle ustanovení § 35 odst. 4 zákoníku práce, sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.
12. Podle ustanovení § 35 odst. 5 zákoníku práce, zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
13. Podle ustanovení § 35 odst. 6 zákoníku práce, zkušební doba musí být sjednána písemně.
14. Podle ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce, 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 a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.
15. Podle ustanovení § 66 odst. 2 zákoníku práce, 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.
16. Podle ustanovení § 72 zákoníku 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.
17. V řízení o určení neplatnosti skončení pracovního poměru je na žalobci, aby prokázal zejména existenci pracovního poměru, skutečnost, že žalovaná strana učinila úkon k jeho ukončení, a že žalobu dle ustanovení § 72 zákoníku práce podal před uplynutím dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr podle napadeného úkonu skončit. Na žalovaném pak spočívá důkazní břemeno k prokázání, že byly splněny všechny formální i věcné předpoklady k platnému skončení pracovního poměru. V případě řízení o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době jde o prokázání, že byla platně sjednána zkušební doba, a že před jejím uplynutím bylo učiněno právní jednání směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době v zákonem stanovené formě a doručeno druhé straně pracovněprávního vztahu (srov. § 334 - § 337 zákoníku práce).
18. Soud prvního stupně nepochybil v posouzení dodržení lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce. Stejně tak bezchybně posoudil dodržení formálních náležitostí (písemnou formu) jednání zkušební doby a rovněž zrušení pracovního poměru. Sporným nebylo ani doručení zrušení pracovního poměru žalobkyni dne 24. 11. 2017.

19. Protože hlavní mezi účastnicemi spornou skutečností bylo, zda pozice, na které byla žalobkyně u žalované zaměstnána, byla pozicí vedoucího zaměstnance, u níž bylo lze sjednat delší šestiměsíční zkušební dobu, soud prvního stupně se správně zaměřil právě na tuto otázku.
20. Podle ustanovení § 11 věty první zákoníku práce, vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.
21. Vedoucím zaměstnancem je pouze zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2004, sp.zn. 21 Cdo 1527/2003, dostupný na webových stránkách Nejvyššího soudu /www.nsoud.cz/).
22. Z obsahu soudního spisu se podává, že v souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy ze dne 1. 6. 2017, na základě které mezi účastnicemi vznikl pracovní poměr na dobu neurčitou se dnem nástupu do práce 1. 6. 2017 na pozici Assistant Controller. V pracovní smlouvě byla (písemně) sjednána zkušební doba v délce šesti měsíců. Podle popisu práce - přílohy č. 1 pracovní smlouvy, žalobkyně vykonávala pozici pomocného kontrolora a jejím cílem bylo dodávat optimální, nejnovější a přesné informace z finančního managementu pro národní organizaci prodeje a obchodní zastoupení a poskytovat na základě proaktivního managementu risku finanční prognózy pro blízkou budoucnost. Podle schématu organizační struktury žalované byla pracovní pozice žalobkyně přímo nadřízená oddělení Accounting a přímo podřízená pozici Control. Svědkyně slyšené soudem prvního stupně, pracovnice účetního oddělení (Accounting) žalované, vypověděly, že jim byla žalobkyně představena jako jejich nadřízená, asistentka (a „pravá ruka“) jednatelky žalované působící současně na pozici finanční ředitelky (Control), již svědkyně předkládaly faktury a reporty, žalobkyně je kontrolovala, připomínkovala popř. dávala pokyn k úpravě a následně sdělovala účetnímu oddělení, jak se má reportovat analýza účtování apod. Podle informací, které měly, očekávaly, že žalobkyně postupně zcela nahradí jednatelku na dosavadní pozici finanční ředitelky.
23. Z uvedeného je zřejmé, že žalobkyně byla přijata na nově vytvořenou pozici Assistant Controller, na které měla úzce spolupracovat s finanční ředitelkou (Control), v době její nepřítomnosti ji ve vztahu k podřízenému účetnímu oddělení zastupovat, postupně její pravomoci převzít a ve funkci nahradit. (Pravděpodobně proto, aby se dosavadní finanční ředitelka mohla posléze plně věnovat funkci jednatelky žalované.) Byť tedy pozice žalobkyně nebyla od samého počátku svého vzniku formálně vymezena zcela jednoznačně jako vedoucí pozice, fakticky takto fungovala a byla tak podřízeným účetním oddělením i vnímána s tím, že postavení žalobkyně, tzn. její nadřízené postavení vůči účetnímu oddělení, bude postupně dále posilovat, až zcela nahradí dosavadní (společnou) nadřízenou. Faktické pracovní zařazení žalobkyně tak splňovalo kritéria pro to, aby je bylo lze považovat za pozici vedoucího zaměstnance ve smyslu ustanovení § 11 zákoníku práce či shora citované judikatury Nejvyššího soudu, a to bez ohledu na to, jak často žalobkyně (podle okolností) své nadřízené postavení vůči účetnímu oddělení uplatňovala. Podle odvolacího soudu navíc byla s tímto zařazením od počátku pracovního poměru srozuměna i žalobkyně, která se proto při uzavírání pracovní smlouvy nijak neohradila proti sjednání šestiměsíční zkušební doby. Ta byla v pracovní smlouvě ze dne 1. 6. 2017 uvedena zcela zřetelně a nelze předpokládat, že by žalobkyně, která zcela jistě měla v době uzavírání pracovní smlouvy, vzhledem k věku, již dostatečné zkušenosti z pracovních vztahů, této okolnosti nepřikládala žádný význam.
24. Soud prvního stupně tedy správně uzavřel, že pracovní pozice žalobkyně umožňovala sjednání šestiměsíční zkušební doby, a protože dodrženy byly i všechny formální náležitosti, bylo zrušení pracovního poměru ze dne 24. 11. 2017 platné.

25. Na základě všech výše uvedených skutečností odvolací soud podle ustanovení § 219 o. s. ř. napadený rozsudek, ve znění doplňujícího usnesení, jehož akcesorický výrok plně koresponduje s rozhodnutím ve věci samé, jako věcně správný potvrdil s výjimkou výroku II., o nákladech řízení.
26. Soud prvního stupně o nákladech řízení ve vztahu mezi účastníky rozhodl v souladu s ustanovením § 142 odst. 1 o. s. ř. a v řízení plně úspěšné žalované přiznal vůči žalobkyni plnou náhradu nákladů řízení. Podle odvolacího soudu je však v daném případě namíste přihlídnout k okolnostem případu, které odůvodňují použití ustanovení § 150 o. s. ř., podle něhož může soud náhradu nákladů řízení výjimečně nepřiznat, shledá-li pro to důvody zvláštního zřetele hodné. Ty odvolací soud shledává právě v okolnostech případu, zejména ve skutečnosti, že žalovaná do značné míry přispěla ke vzniku tohoto sporu tím, že v jí formulovaných pracovněprávních dokumentech (pracovní smlouva, popis práce) pregnantněji nevyjádřila charakter pozice, na kterou byla žalobkyně přijata z hlediska jasného vymezení jejího vztahu, jak k nadřízeným, tak zejména k podřízeným pozicím. Jistým vysvětlením může být, že se jednalo o pozici nově zřizovanou, jejíž přesná faktická náplň mohla být teprve dodatečně promítnuta i do formálních podkladů. Nicméně to mohlo u žalobkyně v souvislosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době vyvolat určité, byť mylné, pochybnosti o správnosti postupu žalované, k čemuž nepochybně přispělo i její rozladění ze zrušení pracovního poměru a snaha pokusit se tento pro ni nepříznivý vývoj situace zvrátit. Z uvedených důvodů odvolací soud podle ustanovení § 220 odst. 1 o. s. ř. napadený rozsudek ve výroku II. změnil a rozhodl, že se žalované náhrada nákladů řízení nepřiznává.
27. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ustanovení § 224 odst. 1 o. s. ř. podle ustanovení § 142 odst. 1 o. s. ř. a v odvolacím řízení úspěšné žalované byla přiznána náhrada účelně vzniklých nákladů odvolacího řízení spočívajících v nákladech za právní zastoupení advokátem. Ty sestávaly z odměny advokáta za dva úkony právní služby po 2 500 Kč [§ 9 odst. 3, § 7 bod 5., § 11 odst. 1 písm. g), k) vyhl. č. 177/1996 Sb. (dále jen "advokátní tarif")], dále z paušální náhrady hotových výloh při dvou úkonech právní služby po 300 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu) a 21 % daně z přidané hodnoty v celkové výši 1 176 Kč (§ 137 odst. 3 o. s. ř.). Odvolací soud přitom již neshledal důvody zvláštního zřetele hodné pro nepřiznání této náhrady, neboť žalobkyně měla poté, co neuspěla se svou žalobou před soudem prvního stupně, zodpovědněji a s podstatně výraznějším vědomím rizika nejistého výsledku soudního řízení zvážit možné důsledky případného neúspěchu i v odvolacím řízení. Rozhodla-li se přes pro ni nepříznivý výsledek prvostupňového řízení toto riziko podstoupit, musí nést odpovědnost za toto své rozhodnutí.
28. Při přípravě rozhodnutí k vyhlášení došlo administrativním nedopatřením k tomu, že z textu výroku I. rozsudku vypadla část věty za středníkem „jinak se potvrzuje“. Odvolací soud proto tuto zřejmou nesprávnost pouze administrativního charakteru opravil opravným usnesením ve smyslu § 164 o. s. ř., které zapracoval do písemného vyhotovení rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je za podmínek § 237 o. s. ř. přípustné dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Okresního soudu Praha-východ ve lhůtě 2 měsíců od jeho doručení.

Praha 13. června 2019

JUDr. Tomáš Kučera, v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková

