

Zkušební doba

Zkušební dobu lze v pracovní smlouvě (popřípadě v jiné smlouvě) sjednat i v případě, že zaměstnanec vykonával dříve u téhož zaměstnavatele stejný druh práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3480/2016, ze dne 21.2.2017)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce M. M., zastoupeného JUDr. R.K., advokátkou se sídlem v O., proti žalovanému Dopravnímu podniku Ostrava a. s. se sídlem v O., o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, vedené u Okresního soudu v Ostravě pod sp. zn. 85 C 219/2015, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 20. dubna 2016 č. j. 16 Co 86/2016-70, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 12. ledna 2016 č. j. 85 C 219/2015-47 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 17. 6. 2015 žalovaný sdělil žalobci, že s ním ruší pracovní poměr založený pracovní smlouvou dne 27. 2. 2015, a to podle ustanovení § 66 zákoníku práce ve zkušební době, a že pracovní poměr skončí dnem 18. 6. 2015.

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Ostravě dne 17. 8. 2015 domáhal, aby bylo určeno, že „výpověď daná žalobci žalovaným ze dne 18. 6. 2015“ je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že dne 27. 2. 2015 uzavřel s žalovaným pracovní smlouvu na druh práce referent, že text pracovní smlouvy byl sestaven a dopředu připraven na předtištěném formuláři předloženém žalovaným, že ohledně doby trvání pracovního poměru byly na formuláři uvedeny dvě alternativy, a to pod bodem a) „na dobu neurčitou - s tříměsíční zkušební dobou“ a pod bodem b) „na dobu určitou, tj. do: ...“, že žalobce a žalovaný se dohodli na alternativě uvedené pod bodem b), tedy na sjednání pracovního poměru na dobu určitou do 29. 2. 2016 bez sjednání zkušební doby, a že alternativu uvedenou pod bodem a) přeškrtili. Uvedl, že z textu pracovní smlouvy zcela zřetelně vyplývá, že tříměsíční zkušební doba se vztahuje pouze k alternativě a), tj. k pracovnímu poměru sjednanému na dobu neurčitou, že takto bylo rovněž jednáno s žalobcem, který nebyl nikdy upozorněn na skutečnost, že by při rok trvajícím pracovním poměru měl mít zkušební dobu tři měsíce, a že z hlediska ochrany práv zaměstnance nelze „libovolně směšovat části obou právních institutů“ podle zájmů zaměstnavatele, který se snaží využít nepřeskrtnutých slov „zkušební doba“ přiřazených výhradně k bodu a), aby odůvodnil svůj postup. Dále uvedl, že sjednání zkušební doby, která slouží k prověření „bonity“ zaměstnance, je nutné považovat za nelogické a neúčelné, neboť práci stejného druhu u žalovaného vykonával ve skutečnosti nepřetržitě již od 20. 6. 2013 (nejprve na základě dohody o provedení práce a následně na základě dohody o pracovní činnosti). Dodal, že ze strany žalovaného bylo od června 2013 nepřetržitě využíváno znalostí, schopností a dovedností žalobce jako učitele autoškoly, aniž by mu po tuto dobu byl poskytnut odpovídající „pracovní statut“, že se po celou dobu zastírala pravá povaha jeho trvale stejné kvalifikované odborné práce učitele autoškoly a že žalovaný v rozporu s ustanovením § 547 občanského zákoníku obcházel ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož může být „doba určitá pro pracovní poměr opakována nanejvýš dvakrát“.

Žalovaný zejména namítal, že pracovní smlouva byla uzavřena na připraveném formuláři, který byl

upraven tak, aby byly doplněny potřebné údaje, škrtnuty údaje, které nejsou v daném případě relevantní, a ponechány údaje, které relevantní jsou. Výsledkem bylo jednoznačné sjednání pracovního poměru na dobu určitou do 29. 2. 2016 s tříměsíční zkušební dobou.

Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 12. 1. 2016 č. j. 85 C 219/2015-47 určil, že rozvázání pracovního poměru dané žalobci žalovaným dne 18. 6. 2015 je neplatné, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 12 164 Kč k rukám advokátky JUDr. R.K. Dovedil, že zákoník práce nevyklučuje, aby v případě uzavření pracovní smlouvy poté, co zaměstnanec již pro zaměstnavatele vykonával práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, s ním byla sjednána zkušební doba, a že to neodporuje ani základním zásadám pracovněprávních vztahů, neboť pracovní poměr na základě pracovní smlouvy je s ohledem na práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele zcela rozdílný od dohody o provedení práce, resp. o pracovní činnosti. Dospěl však k závěru, že základním zásadám pracovněprávních vztahů odporuje nejednoznačné sjednání zkušební doby a že způsob, který ke sjednání zkušební doby zvolil žalovaný – spojení předtištěných variant a) a b) do jedné formou zaškrťování, aniž by to z pracovní smlouvy jednoznačně vyplývalo – je zcela nepřehledný a umožňuje dvojitý výklad. Soud prvního stupně proto zvolil s ohledem na ustanovení § 18 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce výklad, který je pro zaměstnance nejprůzračnější, tedy že zkušební doba sjednána nebyla.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 20. 4. 2016 č. j. 16 Co 86/2016-70 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že se žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době učiněného dopisem žalovaného ze dne 17. 6. 2015 zamítá, rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně, a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 2 000 Kč. Nesouhlasil se závěry, ke kterým dospěl soud prvního stupně, a uvedl, že z textu pracovní smlouvy vyplývá „jednoznačný závěr“, že účastníci sjednali den nástupu do práce 1. 3. 2015 a že pracovní smlouva byla sjednána s tříměsíční zkušební dobou na dobu určitou, tj. do 29. 2. 2016. Shledal, že zkušební doba byla v pracovní smlouvě sjednána platně, že ujednání o zkušební době není nesrozumitelné či neurčité a že „tzv. nejednoznačnost“ není vadou projevu vůle.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že již ze samotného textu pracovní smlouvy je „zcela evidentní“, že žalovaným předložený dokument obsahuje dvě různé alternativy rozvázání pracovního poměru odlišené od sebe písmeny a) a b), že „podle zažitých pravidel používaných v textu dokumentů v České republice“ by mělo být i v daném případě zřejmé, že sjednaný pracovní poměr byl založen podle klauzule pod písmenem b), tedy na dobu určitou bez stanovení zkušební doby, že spojovací znaménko vyjádřené pomlčkou spojuje zkušební dobu výhradně s uzavřením pracovního poměru na dobu neurčitou a vztahuje se pouze k bodu pod písmenem a), že zvolené písmeno b) bylo v pracovní smlouvě zvýrazněno použitím jiné velikosti písma a že pokud by žalovaný měl v úmyslu s žalobcem uzavřít pracovní smlouvu se stanovením zkušební doby, nic mu nebránilo toto vyznačení učinit k bodu b). Dovolatel má za to, že zaměstnavatel je zodpovědný za obsah pracovní smlouvy, kterou předkládá, včetně její srozumitelnosti, že pokud je možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejprůzračnější a že jelikož nebyl při samotném podepisování pracovní smlouvy na zkušební dobu upozorněn, nelze než dojít k závěru, že sjednána nebyla, a poukazuje na to, že žalovaný mu vydal potvrzení o zaměstnání, které dokazuje, že byl zaměstnancem u žalovaného do 29. 2. 2016. Dále namítá, že skutečný nepřetržitý výkon práce žalobce u žalovaného - stejného druhu a na stejném místě - probíhal „ke spokojenosti žalovaného“ od 20. 6. 2013, kdy se po celou dobu zastírala pravá povaha jeho trvale stejné kvalifikované odborné práce učitele autoškoly, a že žalovaný tímto postupem v rozporu s ustanovením § 547 občanského zákoníku obcházel ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce. Žalobce navrhl, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak,

že „rozvázání pracovního poměru dané dovolateli žalovaným ve zkušební době ze dne 18. 6. 2015 je neplatné“, popřípadě aby rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce zamítl. Nesouhlasí s tvrzením, že žalobce nebyl při podepisování pracovní smlouvy na zkušební dobu upozorněn a že zaměstnáváním žalobce na dohodu o provedení práce a na dohodu o pracovní činnosti zastíral pravou povahu pracovního vztahu a jednal v rozporu s dobrými mravy.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu - dále jen „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., 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 vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že dne 20. 6. 2013 uzavřel žalobce s žalovaným dohodu o provedení práce v rozsahu 300 hodin ročně s druhem práce „výcvik řízení motorových vozidel skupiny „B“ na středisku Autoškola podle zákona č. [247/2000 Sb.](#)“, jejíž platnost účastníci ukončili dohodou ke dni 30. 6. 2014 na žádost žalobce, že dne 27. 6. 2014 uzavřel žalobce s žalovaným dohodu o pracovní činnosti v rozsahu „do poloviny“ stanovené týdenní pracovní doby od 1. 7. 2014 s druhem práce referent v útvaru „středisko Autoškola“, jejíž platnost byla ukončena dohodou účastníků ze dne 26. 2. 2015 ke dni 28. 2. 2015, a že dne 27. 2. 2015 žalobce uzavřel s žalovaným pracovní smlouvu s nástupem do práce dne 1. 3. 2015 a s druhem práce referent, přičemž v pracovní smlouvě bylo uvedeno, že:

„Pracovní smlouva se sjednává:

- a) na dobu neurčitou - s tříměsíční zkušební dobou
- b) na dobu určitou t. j. do: 29. 2. 2016.“

Žalovaný dopisem ze dne 17. 6. 2015, který žalobce dne 18. 6. 2015 odmítl převzít, zrušil pracovní poměr s žalobcem ve zkušební době ke dni 18. 6. 2015.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na výkladu právního jednání - pracovní smlouvy ze dne 27. 2. 2015 - v souvislosti se sjednáním zkušební doby a na vyřešení s tím související otázky hmotného práva, jakými pravidly se řídí výklad pracovněprávních jednání od 1. 1. 2014, a na vyřešení otázky hmotného práva, zda je možné sjednat v pracovní smlouvě zkušební dobu v případě, že zaměstnanec vykonával dříve u téhož zaměstnavatele stejný druh práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Protože tyto právní otázky v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyly vyřešeny, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu 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 žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat - vzhledem k době uzavření pracovní smlouvy mezi žalobcem a žalovaným - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [585/2006](#) Sb., č. [181/2007](#) Sb., č. [261/2007](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb. a č. [362/2007](#) Sb., nálezů Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb. a zákonů č. [121/2008](#) Sb., č. [126/2008](#) Sb., č. [294/2008](#) Sb., č. [305/2008](#) Sb., č. [306/2008](#) Sb., č. [382/2008](#) Sb., č. [286/2009](#) Sb., č. [320/2009](#) Sb., č. [326/2009](#) Sb., č. [347/2010](#) Sb., č. [377/2010](#) Sb., č. [427/2010](#) Sb., č. [73/2011](#) Sb., č. [180/2011](#) Sb., č. [185/2011](#) Sb., č. [341/2011](#) Sb., č. [364/2011](#) Sb., č. [365/2011](#) Sb., č. [367/2011](#) Sb., č. [375/2011](#) Sb., č. [466/2011](#) Sb., č. [167/2012](#) Sb., č. [385/2012](#) Sb., č. [396/2012](#) Sb., č. [399/2012](#) Sb., č. [155/2013](#) Sb., č. [303/2013](#) Sb., č. [101/2014](#) Sb., č. [182/2014](#) Sb. a č. [250/2014](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 2015 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 29. 12. 2016 (dále jen „o. z.“).

Pracovní poměr se zakládá (nejde-li o pracovní poměr založený podle zvláštních předpisů nebo v dalších případech uvedených v 33 odst. 3 zák. práce zákoníku práce jmenováním) smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (srov. § 33 odst. 1 zák. práce). Pracovní smlouva je dvoustranným právním úkonem spočívajícím v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce (srov. § 34 odst. 1 zák. práce); nedohodnou-li se účastníci na některé z těchto náležitostí, nedojde k uzavření pracovní smlouvy.

Sjednání zkušební doby nepatří - jak vyplývá z výše uvedeného - k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Zkušební doba je v pracovní smlouvě (popřípadě v jiné smlouvě) sjednána jen tehdy, projeví-li v tomto směru oba účastníci souhlasnou vůli. Platně sjednána může být jen písemně (srov. § 35 odst. 6 zák. práce). Smyslem (účelem) sjednání zkušební doby přitom je, aby zaměstnavatel mohl náležitě posoudit, zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností a zda splňuje všechny předpoklady pro řádný výkon práce, a aby zaměstnanec mohl uvážit, zda mu vyhovují druh práce, místo výkonu práce, mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky a zda v novém pracovním poměru setrvá, nebo zda ho bezprostředně - protože neodpovídá jeho očekávání - skončí.

Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr podle části třetí zák. práce (dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti) se zakládají specifické pracovněprávní vztahy, které mají vlastní právní úpravu a které jsou flexibilnější, než je tomu u pracovního poměru. Doplňkový charakter těchto dohod vyplývá z ustanovení § 74 odst. 1 zák. práce, které stanoví, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, jde-li o převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovní náhrady (srov. § 77 odst. 2 zák. práce). Podmínky výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou od podmínek výkonu práce v pracovním poměru rozdílné i v rozsahu práce, který lze v těchto dohodách sjednat a který představuje maximálně 300 hodin v kalendářním roce u dohody o provedení práce (srov. § 75 zák. práce) a dobu nepřekračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby v případě dohody o pracovní činnosti (srov. § 76 odst. 2 zák. práce).

Z uvedeného je zřejmé, že právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní

poměr se od pracovního poměru neliší pouze uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti místo pracovní smlouvy, ale také obsahem, tj. vymezením práv a povinností stran těchto pracovněprávních vztahů. Tyto odlišnosti opodstatňují sjednávání zkušební doby v pracovní smlouvě (popřípadě v jiné smlouvě) i v případech, kdy jejímu uzavření předcházela pracovněprávní vztah mezi stejnými stranami založený ohledně stejného druhu práce některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť je namístě zaměstnavateli i zaměstnanci umožnit, aby si ověřili, zda podmínky výkonu práce (byť stejného druhu) v pracovním poměru včetně většího rozsahu práce (srov. § 79 odst. 1 zák. práce) naplní očekávání, se kterým do tohoto pracovněprávního vztahu po skončení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vstupují.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že zkušební dobu lze v pracovní smlouvě (popřípadě v jiné smlouvě) sjednat i v případě, že zaměstnanec vykonával dříve u téhož zaměstnavatele stejný druh práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Z uvedeného vztaheno na projednávanou věc vyplývá, že žalobce, který vykonával u žalovaného práci v době od 20. 6. 2013 do 30. 6. 2014 na základě dohody o provedení práce a v době od 1. 7. 2014 do 28. 2. 2015 na základě dohody o pracovní činnosti, a žalovaný mohli v pracovní smlouvě uzavřené dne 27. 2. 2015 sjednat zkušební dobu, i kdyby druh práce dohodnutý v této smlouvě byl shodný s prací konanou žalobcem pro žalovaného v době od 20. 6. 2013 do 28. 2. 2015 na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní smlouva je právním jednáním v pracovněprávních vztazích (pracovněprávním jednáním), kterým se rozumí projev vůle směřující k právním následkům (vyvolávající právní následky spočívající zejména ve vzniku, změně, udržení nebo zániku práv a povinností), které jsou v právním jednání vyjádřeny nebo které plynou ze zákona (z pracovněprávních předpisů), dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran (srov. § 545 o. z.). Není-li projev vůle sám o sobě jednoznačný, neboť z hlediska způsobu jeho vyjádření nelze dovodit, jaká vůle byla vyjádřena, popřípadě není-li zřejmý obsah projevu vůle, je třeba přistoupit k výkladu (interpretaci) projevu vůle.

Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu (§ 555 odst. 1 o. z.). Každý projev vůle (výslovný nebo konkludentní) se vykládá podle úmyslu (záměru) jednajícího, jestliže druhá strana takový úmysl (záměr) poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl (záměr) jednajícího, přisuzuje se jednajícímu v projevu vůle takový úmysl (záměr), jaký by mu zpravidla přikládala (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení druhé strany (srov. § 556 odst. 1 o. z.). Kromě úmyslu (záměru) jednajícího (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projevu vůle předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají (srov. § 556 odst. 2 o. z.). Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle ustanovení § 557 o. z. vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z ustanovení § 18 zák. práce vyplývá, že se použije „výklad pro zaměstnance nejpříznivější“ a že se tedy ustanovení § 557 o. z. v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpříznivější pro zaměstnance. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovněprávních vztahů) neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Výkladem projevu vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání.

V projednávané věci bylo součástí písemné pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobcem a žalovaným dne 27. 2. 2015 mimo jiné ujednání, že

„Pracovní smlouva se sjednává:

a) na dobu neurčitou – s tříměsíční zkušební dobou

b) na dobu určitou t. j. do 29. 2. 2016.“

Z tohoto textu pracovní smlouvy není jednoznačně zřejmé, zda jeho obsahem je – mimo jiné – sjednání zkušební doby. Kladnému závěru by mohlo nasvědčovat nepřeskrtnutí slov „s tříměsíční zkušební dobou“ pod variantou a) [za předpokladu, že obsah ujednání stran tvoří nepřeskrtnuté části textu obou variant], závěr o nesjednání zkušební doby by naopak bylo možné dovozovat z toho, že slova „s tříměsíční zkušební dobou“ jsou spojena jen s dobou neurčitou, která byla jako nevyhovující přeskrtnuta, což by mohlo naznačovat, že se neuplatní ani text o tříměsíční zkušební době. Za těchto okolností měl odvolací soud přistoupit – jak vyplývá z výše uvedeného – k výkladu projevu vůle vyjádřeného v pracovní smlouvě za účelem objasnění jeho obsahu podle pravidel vyplývajících z ustanovení § 555 a 556 o. z. a § 18 zák. práce. Jestliže tak neučinil, nemůže být jeho závěr, že v pracovní smlouvě uzavřené mezi žalobcem a žalovaným dne 27. 2. 2015 byla sjednána tříměsíční zkušební doba, (zatím) správný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť spočívá na nesprávném právním posouzení věci; protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Ostravě) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- [Dokazování](#)
- [Bolestné](#)
- [Blankosměnka](#)
- [Nájem](#)
- [Ochrana osobnosti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odpovědnost státu za újmu \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odpovědnost státu za újmu \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušení řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení a dobré mravy](#)
- [Práva dětí](#)