

Zkušební doba a dobré mravy

Přestože k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce dochází bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem, je v souladu se zákonem a odpovídá zásadě autonomie vůle stran pracovněprávních vztahů i takový postup, že zaměstnanec uzavře z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, mezi nímž a zaměstnancem vznikne nový pracovní poměr, nedojde. V pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem mohou být nově (nezávisle na pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem) sjednány podmínky pracovního poměru, a tedy i zkušební doba. Jestliže by však účelem uvedeného postupu ze strany přejímajícího zaměstnavatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele proto, aby přejímající zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze sjednat, bylo by ujednání o zkušební době neplatné, neboť by se za těchto okolností přičilo dobrým mravům (§ 18 zák. práce a § 39 obč. zák.).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3046/2013, ze dne 24.9.2014)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně V. K., zastoupené Mgr. M.O., advokátem se sídlem v P., proti žalovanému YVES ROCHER spol. s r. o. se sídlem v P., zastoupenému Mgr. E.B., advokátkou se sídlem v P., o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 42 C 354/2010, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 7. listopadu 2012 č. j. 62 Co 237/2012-69, tak, že rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 22. února 2012 č. j. 42 C 354/2010-38 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 14. 12. 2010 domáhala, aby bylo určeno, že „zrušení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného ve zkušební době ze dne 14. 10. 2010 je neplatné“. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že 7. 10. 2009 uzavřela se společností EBELA s. r. o. pracovní smlouvu, na základě které pracovala pro tuto společnost jako kosmetička v Centru krásy YVES ROCHER v obchodním centru IGY České Budějovice, že v létě roku 2010 jí zaměstnavatel sdělil, že je nutné, aby ukončila svůj pracovní poměr a uzavřela novou pracovní smlouvu se žalovaným, který bude nadále Centrum krásy YVES ROCHER v obchodním centru IGY České Budějovice provozovat, že dne 15. 7. 2010 uzavřela se společností EBELA s. r. o. dohodu o rozvázání pracovního poměru a zároveň uzavřela novou pracovní smlouvu se žalovaným, u kterého zahájila výkon práce dne 16. 7. 2010 „se stejnou náplní práce, se stejným místem výkonu práce a v podstatě bez jakéhokoliv přerušení“, přičemž v této pracovní smlouvě byla sjednána tříměsíční zkušební doba, že jí žalovaný dne 14. 10. 2010 doručil zrušení pracovního poměru ve zkušební době a že žalobkyně

dne 15. 11. 2010 doručila žalovanému dopis, v němž se dovolává neplatnosti tohoto úkonu a ujednání o zkušební době v pracovní smlouvě; neplatnosti těchto právních úkonů se dovolává i v žalobě. Má za to, že žalovaný „právně i fakticky přebíral úkoly a činnosti EBELA s. r. o. – provozování centra krásy YVES ROCHER v obchodním centru IGY České Budějovice“, a že proto došlo ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze společnosti EBELA s. r. o. na žalovaného. Jestliže žalovaný uzavřel se žalobkyní novou pracovní smlouvu, mohlo se „maximálně jednat o dodatek k existující pracovní smlouvě, která na žalovanou společnost přešla“, ale v takovém dodatku není podle názoru žalobkyně možné sjednat „novou zkušební dobu v běžícím pracovním poměru“.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 22. 2. 2012 č. j. 42 C 354/2010-38 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 10.080,- Kč k rukám advokátky Mgr. E.B. Dospěl k závěru, že zkušební doba byla v pracovní smlouvě uzavřené mezi účastníky dne 15. 7. 2010 se sjednaným dnem nástupu žalobkyně do práce 16. 7. 2010 sjednána „platně v souladu s § 35 zák. práce“, neboť se jednalo o „nově sjednaný pracovní poměr“ a nikoliv o dohodu o změně pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobkyní a jejím původním zaměstnavatelem EBELA s. r. o., jejichž pracovní poměr skončil dnem 15. 7. 2010 na základě dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 2. 7. 2010, jejíž neplatnost žalobkyně neuplatnila u soudu a jejíž neplatnosti se ani vůči společnosti EBELA s. r. o. nedovolala. Uvedl, že za situace, kdy žalovaný po skončení frančizingové smlouvy o provozování „Centra krásy IGY České Budějovice“, kterou uzavřel se společností EBELA s. r. o. dne 14. 10. 2009, začal ode dne 16. 7. 2010, který byl též dnem nástupu žalobkyně do práce u žalovaného, provozovat „centrum krásy YVES ROCHER v IGY centru České Budějovice“, nemohlo dojít k přechodu pracovněprávního vztahu žalobkyně k původnímu zaměstnavateli na žalovaného, neboť tento vztah již dne 15. 7. 2010 zanikl, a to ani kdyby „převzetí pronajatého prostoru a jeho vybavení a zásob“ bylo posouzeno jako převod činností a úkolů zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 338 zákoníku práce, neboť k takovému převodu by mohlo dojít - vzhledem k tomu, že „posledním dnem účinnosti frančizingové smlouvy a posledním dnem provozování centra krásy společností EBELA s. r. o.“ byl den 15. 7. 2010 - až ke dni 16. 7. 2010.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 7. 11. 2012 č. j. 62 Co 237/2012-69 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 18.360,- Kč k rukám advokátky Mgr. E.B. Dovodil, že dohoda o ukončení platnosti frančizingové smlouvy č. ČSBL/0706/21T ze dne 14. 10. 2009 o provozování „centra krásy v IGY České Budějovice“, uzavřená mezi žalovaným a společností EBELA s. r. o. dne 28. 6. 2010, není právní skutečností, která je způsobilá mít za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního zaměstnavatele (EBELA s. r. o.) na přejímajícího zaměstnavatele (žalovaného), neboť v této dohodě se výslovně uvádí, že se „účastníci smlouvy dohodli na ukončení provozování centra krásy a že uzavřená frančizingová smlouva pozbývá na základě dohody účastníků platnosti ke dni 15. 7. 2010“, a nenastala ani jiná právní skutečnost, s níž je podle právních předpisů spojen převod úkolů nebo činnosti (nebo jejich částí) k jinému zaměstnavateli. Shodně se soudem prvního stupně shledal, že pracovní poměr žalobkyně ke společnosti EBELA s. r. o. zanikl ke dni 15. 7. 2010, a dospěl k závěru, že „bylo legitimní v nově uzavřené pracovní smlouvě sjednat zkušební dobu a na jejím základě s žalobkyní ukončit pracovní poměr ve zkušební době, neboť se jedná o jiný pracovní poměr uzavřený s jiným zaměstnavatelem“. Usoudil, že kdyby „k tvrzenému přechodu pracovněprávních vztahů žalobkyně došlo, mohlo se tak stát nejdříve až dnem následujícím po ukončení platnosti frančizingové smlouvy, tj. dnem 16. 7. 2010“. Uzavřel, že na projednávanou věc se nevztahují rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie týkající se převodu podniku, na která poukazovala žalobkyně v odvolání, neboť v projednávané věci došlo k ukončení frančizingové smlouvy s dosavadním partnerem ke stanovenému datu, s povinností provést inventuru zásob, předání veškerého vybavení a zařízení, klíčů a prostor, zpětného odprodání zásob, převedení smluv na žalovaného atd., a nikoliv k „dohodě o jakémkoli převodu čehokoli podle stanovených kritérií“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že po uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se společností EBELA s. r. o., která na žalovaného převedla „veškeré vybavení, klientelu a nájemní smlouvu na kosmetický salón“, v němž žalobkyně pracovala, a po uzavření pracovní smlouvy se žalovaným začala „bez jakéhokoliv přerušování a plynule“ pracovat „na stejném pracovišti, se stejnými pracovními prostředky, pro stejnou klientelu, se stejnými kolegyněmi, ovšem s novou sjednanou zkušební dobou“. Má za to, že v tomto případě došlo k převodu činnosti, části činnosti, úkolů či části úkolů zaměstnavatele a v důsledku toho k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele podle ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce a že s ní proto nový zaměstnavatel nemohl sjednat zkušební dobu a následně zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Dovolatelka je toho názoru, že dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená se společností EBELA s. r. o. a pracovní smlouva sjednaná se žalovaným jsou „právními úkony nadbytečnými“. Vytýká soudům, že „umožnily“ žalovanému obcházení ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce. Žalobkyně navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl jako nepřípustné či zjevně bezdůvodné, případně, neshledá-li důvody pro takový postup, aby je zamítl, neboť rozhodnutí odvolacího soudu je správné. Uvedl, že tvrzený přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemohl nastat už z toho důvodu, že ke dni 15. 7. 2010 došlo k jejich zániku dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 2. 7. 2010, jejíž platnost žalobkyně v zákonné lhůtě „nenapadla“ u soudu. Jestliže tedy dne 16. 7. 2010 žalovaný „počal provozovat jakoukoli činnost, byť v původní provozovně společnosti EBELA s. r. o., nebyla tu žádná práva ani žádné povinnosti žalobkyně z pracovněprávního vztahu, které by mohly na žalovaného přejít“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1. 1. 2013 (srov. Čl. II bod 7. zákona č. [404/2012](#) 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.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.].

Žalobkyně dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že soudem prvního stupně nebyl vydán rozsudek, který by byl odvolacím soudem zrušen. Dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. se nepřihlíží (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a 3 o. s. ř.), že žalobkyně uzavřela se společností EBELA s. r. o. dne 7. 10. 2009 pracovní smlouvu na dobu jednoho roku ode dne podpisu smlouvy. Dne 28. 6. 2010 uzavřel žalovaný se společností EBELA s. r. o. dohodu o „ukončení platnosti frančizingové smlouvy č. ČSBL/0706/21T-3 ze dne 14. 10. 2009 o provozování centra krásy v IGY České Budějovice“, ve které bylo ujednáno, že uvedená frančizingová smlouva pozbývá na základě dohody účastníků platnosti ke dni 15. 7. 2010 a že společnost EBELA s. r. o. jako frančizant se zavazuje mimo jiné provést inventuru zásob, předat žalovanému veškeré vybavení a zařízení centra krásy a prostory, ve kterých se nachází, a odprodat žalovanému zpět zásoby. Dne 2. 7. 2010 uzavřela žalobkyně se společností EBELA s. r. o. dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 15. 7. 2010 a dne 15. 7. 2010 uzavřela se žalovaným pracovní smlouvu na dobu neurčitou, ve které byl jako den nástupu do práce sjednán den 16. 7. 2010 a ve které byla sjednána zkušební doba v délce tří měsíců. Dne 14. 10. 2010 doručil žalovaný, který ode dne 16. 7. 2010 provozoval uvedené „centrum krásy“ namísto společnosti EBELA s. r. o., žalobkyni zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí věci mimo jiné významné vyřešení právních otázek, zda na základě dohody o ukončení platnosti frančizingové smlouvy o provozování centra krásy v „IGY České Budějovice“ uzavřené mezi žalovaným a společností EBELA s. r. o. mohla na žalovaného přejít práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu založeného pracovní smlouvou uzavřenou mezi žalobkyní a společností EBELA s. r. o. a zda žalovaný mohl - poté, co byl rozvázán pracovní poměr mezi žalobkyní a společností EBELA s. r. o. - při uzavření pracovního poměru se žalobkyní sjednat zkušební dobu. Protože první z těchto právních otázek odvolací soud vyřešil v rozporu s ustálenou judikaturou soudů a protože druhá z nich v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

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 žalobkyně je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 14. 10. 2010 - 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., nálezu 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. a č. [326/2009](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. nález Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb.) podle zákona č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, ve znění zákonů č. [58/1969](#) Sb., č. [131/1982](#) Sb., č. [94/1988](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [87/1990](#) Sb., č. [105/1990](#) Sb., č. [116/1990](#) Sb., č. [87/1991](#) Sb., č. [509/1991](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [267/1994](#) Sb., č. [104/1995](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [89/1996](#) Sb., č. [94/1996](#) Sb., č. [227/1997](#) Sb., č. [91/1998](#) Sb., č. [165/1998](#) Sb., č. [159/1999](#) Sb., č. [363/1999](#) Sb., č. [27/2000](#) Sb., č. [103/2000](#) Sb., č. [227/2000](#) Sb., č. [367/2000](#) Sb., č. [229/2001](#) Sb., č. [317/2001](#) Sb., č. [501/2001](#) Sb., č. [125/2002](#) Sb., č. [135/2002](#) Sb., č. [136/2002](#) Sb. a č. [320/2002](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [476/2002](#) Sb., zákonů č. [88/2003](#) Sb., č. [37/2004](#) Sb., č. [47/2004](#) Sb., č. [480/2004](#) Sb. a č. [554/2004](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [278/2004](#) Sb. a zákonů č. [359/2005](#) Sb., č. [56/2006](#) Sb., č. [57/2006](#) Sb., č. [107/2006](#) Sb., č. [115/2006](#) Sb., č. [160/2006](#) Sb., č. [264/2006](#) Sb., č. [315/2006](#) Sb., č. [443/2006](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb., č. [230/2008](#) Sb. č. [306/2008](#) Sb., č. [384/2008](#) Sb., č. [215/2009](#) Sb., č. [227/2009](#) Sb., č. [285/2009](#) Sb. a č. [155/2010](#) Sb., tedy podle občanského zákoníku ve znění účinném do 22. 2. 2011 (dále jen „obč. zák.“).

Podle ustanovení § 338 odst. 1 zák. práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.

Podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel (§ 7 až 10 zák. práce) pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

Podle ustanovení § 338 odst. 3 zák. práce práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce vyjadřuje implementaci směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sbližování zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a částí podniků do českého právního řádu, jejímž cílem je „stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv“.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce vždy, byl-li učiněn právní úkon (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu, zda jím dochází také k převodu vlastnických práv a zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem; ve větě druhé tohoto ustanovení se pak příkladmo uvádí, co se v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů považuje za „úkoly“ nebo „činnosti“ zaměstnavatele. Jsou-li

splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy, souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního (stávajícího) zaměstnavatele se nevyžaduje a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010 sp. zn. 21 Cdo 4030/2009 nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 753/2013). K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2010 sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, který byl uveřejněn pod č. 100 v časopise Soudní judikatura, roč. 2011).

V posuzovaném případě dohoda o „ukončení platnosti frančizingové smlouvy č. ČSBL/0706/21T-3 ze dne 14. 10. 2009 o provozování centra krásy v IGY České Budějovice“, na základě níž žalovaný převzal od společnosti EBELA s. r. o., která „centrum krásy“ podle uvedené frančizingové smlouvy provozovala, prostory, v nichž se „centrum krásy“ nacházelo, spolu s veškerým vybavením, zařízením a zásobami potřebnými k provozování tohoto centra, nepochybně představuje - spolu s tím, že žalovaný bez přerušení (ode dne následujícího po ukončení frančizingové smlouvy) začal provozovat „centrum krásy“ namísto společnosti EBELA s. r. o. - právní skutečnost, s níž je ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců společnosti EBELA s. r. o., kteří u ní dosud pracovali při výkonu této její činnosti (úkolů) a jejichž pracovněprávní vztahy do té doby ještě neskončily, na žalovaného. Závěr odvolacího soudu, že dohoda o ukončení platnosti frančizingové smlouvy, uzavřená mezi žalovaným a společností EBELA s. r. o. dne 28. 6. 2010, není způsobilá mít za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního zaměstnavatele (EBELA s. r. o.) na přejímajícího zaměstnavatele (žalovaného), proto není správný.

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 zák. práce). Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3 zák. práce). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, 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 zák. práce). Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

Podle ustanovení § 35 odst. 3 zák. práce zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.

Z citovaných ustanovení mimo jiné vyplývá, že zkušební doba smí být sjednána jen v písemné smlouvě (dohodě), která byla uzavřena - jak je zřejmé ze znění ustanovení § 35 odst. 1 věty čtvrté a páté zák. práce a jejich vzájemného logického vztahu - buď v době před vznikem pracovního poměru, nebo sice poté, co pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem již vznikl, avšak smlouva (dohoda) byla uzavřena v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce v pracovní smlouvě (zakládá-li se pracovní poměr pracovní smlouvou) nebo který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo (zakládá-li se pracovní poměr jmenováním). Smyslem (účelem) sjednání zkušební doby 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 ještě před uplynutím zkušební doby - protože neodpovídá jeho očekávání - skončí (srov. § 66 zák. práce). Ze zákazu sjednat zkušební dobu v případě, že pracovní poměr již vznikl, vyplývá, že zkušební doba nemůže být sjednána při přechodu práv a povinností z (již vzniklého) pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele.

Přestože k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce dochází - jak vyplývá z výše uvedeného - bez nutnosti rozvázání pracovního poměru

zaměstnanec s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem, je v souladu se zákonem a odpovídá zásadě autonomie vůle stran pracovněprávních vztahů i takový postup, že zaměstnanec uzavře z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, mezi nímž a zaměstnancem vznikne nový pracovní poměr, nedojde. V pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem mohou být nově (nezávisle na pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem) sjednány podmínky pracovního poměru, a tedy i zkušební doba. Jestliže by však účelem uvedeného postupu ze strany přejímajícího zaměstnavatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele proto, aby přejímající zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze sjednat, bylo by ujednání o zkušební době neplatné, neboť by se za těchto okolností přičilo dobrým mravům (§ 18 zák. práce a § 39 obč. zák.).

V projednávané věci uzavřel žalovaný se žalobkyní dne 15. 7. 2010 pracovní smlouvu, v níž byla sjednána zkušební doba, poté, co byla dne 2. 7. 2010 uzavřena mezi žalobkyní a společností EBELA s. r. o. dohoda o rozvázání pracovního poměru ke dni 15. 7. 2010, a to z důvodu převodu činnosti spočívající v provozování „centra krásy“ v IGY České Budějovice ze společnosti EBELA s. r. o. na žalovaného na základě dohody o ukončení platnosti frančizingové smlouvy ze dne 28. 6. 2010, která představuje – jak bylo uvedeno výše – právní skutečnost, s níž je ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců společnosti EBELA s. r. o., kteří u ní dosud pracovali při výkonu této její činnosti a jejichž pracovněprávní vztahy do té doby ještě neskončily, na žalovaného. Protože k takovému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by došlo – kdyby nebyla mezi žalobkyní a společností EBELA s. r. o. uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru – též u žalobkyně a protože v takovém případě by s ní žalovaný nemohl – jak vyplývá z výše uvedeného – sjednat zkušební dobu, měl se odvolací soud zabývat tím, zda účelem postupu žalovaného spočívajícího v uzavření pracovní smlouvy se žalobkyní po rozvázání pracovního poměru mezi ní a společností EBELA s. r. o. se sjednáním zkušební doby nebylo vyhnout se přechodu práv a povinností z tohoto pracovního poměru proto, aby mohl zrušit pracovní poměr se žalobkyní ve zkušební době, a zda se proto ujednání o zkušební době v pracovní smlouvě uzavřené mezi žalobkyní a žalovaným dne 15. 7. 2010 nepříčí dobrým mravům ve smyslu ustanovení § 39 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce). Protože se odvolací soud – veden nesprávným názorem, že dohoda o ukončení platnosti frančizingové smlouvy, uzavřená mezi žalovaným a společností EBELA s. r. o. dne 28. 6. 2010, není právní skutečností, která je způsobilá mít za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze společnosti EBELA s. r. o. na žalovaného – věci z tohoto pohledu nezabýval, nemůže být jeho závěr, že sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě uzavřené mezi žalobkyní a žalovaným a následné zrušení pracovního poměru žalovaným ve zkušební době „bylo legitimní“, (zatím) správný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozhodnutí soudu prvního stupně, zrušil též rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 1) k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o. s. ř.).

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)