



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Kučery a soudkyň JUDr. Ireny Sekavové a Mgr. Pavlíný Černé ve věci

žalobkyně: I. S. , narozena 2
bytem
zastoupena Mgr. Ing. Ladislavem Šmardou, advokátem

proti
žalované: M. s.r.o., IČO:
sídlem
zastoupená Mgr. Michalem Vrajíkem, advokátem
sídlem Spálená 97/29, 110 00 Praha 1 - Nové Město

o neplatnost skončení pracovního poměru, o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Kutné Hoře ze dne 14. 3. 2025, č. j. 1 C 63/2024 – 148

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se mění tak, že se žaloba na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru žalobkyně u žalované ve zkušební době ke dni 22. 2. 2024 zamítá.**
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech řízení před soudem prvního stupně 34 115,55 Kč a na nákladech odvolacího řízení 20 086 Kč, do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám zástupce žalované.**

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou domáhala určení neplatnosti zrušení svého pracovního poměru u žalované ve zkušební době ze dne 22. 2. 2024 s tím, že tříměsíční zkušební doba sjednaná v pracovní

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková

smlouvě ze dne 30. 8. 2023 podle žalobkyně skončila již 30. 11. 2023 a nepřidělování práce žalovanou ode dne 2. 12. 2023 již nemůže být překážkou v práci na straně zaměstnavatele, která by prodlužovala zkušební dobu.

2. Okresní soud v Kutné Hoře (dále jen „soud prvního stupně“) rozsudkem (svým prvním v této věci) ze dne 30. 9. 2024, č. j. 1 C 63/2024 – 106, žalobě vyhověl a rozhodl o nákladech řízení.
3. Soud prvního stupně na základě provedeného dokazování skutkově uzavřel, že první zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které mělo být dle tvrzení žalované žalobkyni doručeno dne 1. 12. 2023, nebylo prokázáno, stejně jako nebylo prokázáno, že by došlo „oboustrannou shodou“ k uzavření dohody o skončení pracovního poměru žalobkyně ke dni 31. 12. 2023, když „nebyla prokázána konečná shodná vůle uvažovaných smluvních stran dohody (shody) ukončit pracovní poměr ke dni 31. 12. 2023“. Naproti tomu vzal za prokázané, že žalobkyně dne 20. 11. 2023 čerpala jeden den dovolené, což prodloužilo zkušební dobu do pátku 1. 12. 2023. Soud prvního stupně se pak „již nezabýval bližším prokazováním skutečnosti, zda žalobkyně čerpala i další den dovolené (jak bylo žalovanou tvrzeno), o který by se běh zkušební doby prodloužil až do pondělí 4. 12. 2023“ s tím, že „pokud by i bylo prokázáno, že žalobkyně čerpala další jeden den dovolené [o který by se prodloužil běh zkušební doby do pondělí 4. 12. 2023 a plynule nastoupila překážka na straně zaměstnavatele v podobě nepřidělování práce, tak již nejpozději v pondělí, tj. 4. 12. 2023, by běh zkušební doby nutně skončil, neboť soud má za to, že nepřidělování práce žalobkyni ze strany žalované není tou překážkou v práci na straně zaměstnavatele, o kterou by se měla zkušební doba den po dni nadále prodlužovat ve smyslu § 35 odst. 4 ZP“. Na základě uvedeného soud prvního stupně uzavřel, že zkušební doba sjednaná pracovní smlouvou mezi žalobkyní a žalovanou skončila nejpozději dne 4. 12. 2023 a dále běžel pracovní poměr již bez zkušební doby, zrušení pracovního poměru ve zkušební době dané žalovanou žalobkyni dne 22. 2. 2024 bylo dáno již v době, kdy zkušební doba neběžela, tedy opožděně, a je proto neplatné.
4. K odvolání žalované Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, usnesením ze dne 27. 1. 2025, č. j. 23 Co 258/2024 – 133, tento rozsudek z důvodu procesního pochybení zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Soudu prvního stupně doporučil, aby kromě již provedených, podnikl i kroky umožňující mu přijmout jednoznačný závěr o tom, k jakému dni skončila žalobkyni zkušební doba tak, aby případný nový odvolací přezkum mohl postihnout i tuto otázku.
5. Soud prvního stupně v hlavičce tohoto rozhodnutí označeným (svým druhým) rozsudkem (dále jen „rozsudek soudu prvního stupně“ nebo „napadený rozsudek“) určil, že „skončení pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne 30. 08. 2023 zrušením ve zkušební době, které udělila žalovaná žalobkyni dne 22. 02. 2024 a na základě kterého měl pracovní poměr žalobkyně vůči žalované skončit k 22. 02. 2024, je neplatné“ (výrok I.) a uložil žalované zaplatit žalobkyni na nákladech řízení 41 163,50 Kč, do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám zástupce žalobkyně (výrok II.). Soud prvního stupně setrval na závěrech svého předchozího (prvního) rozsudku s tím, že má s ohledem na své závěry o tom, že nepřidělování práce není překážkou v práci, která by prodlužovala zkušební dobu, „stále za nadbytečné/nehospodárné (v reminiscenci na ze strany odvolacího soudu uváděnou vhodnost zabývat se dokazováním skutečností co do druhého dne dovolené žalobkyně) v tomto směru provádět dokazování“.
6. Proti tomuto rozsudku podala v zákonné lhůtě žalovaná odvolání s tím, že soud prvního stupně nesprávně zjistil skutkový stav, když nesprávně zhodnotil některé provedené důkazy a následně pak jednotlivé důkazy nehodnotil v jejich vzájemné souvislosti. Vytýkala soudu, že přes právní názor odvolacího soudu nepřijal jednoznačný závěr o tom, k jakému dni skončila žalobkyni zkušební doba. Obsáhle a podrobně v odvolání rozebírá výpověď žalobkyně, kterou shledává vnitřně nekonzistentní se závěrem o její nevěrohodnosti a účelovém měnění tvrzení podle toho, co je pro ni výhodnější. Podle žalované měl soud prvního stupně na základě jednak provedených Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková

důkazů, a kdyby je provedl, tak i dalších navržených důkazů, učinit závěr, že účastnický výslech žalobkyně je nevěrohodný ve vztahu k rozhodující skutečnosti, a měl učinit skutkové závěry, že dne 1. 12. 2023 došlo k doručení zrušení pracovního poměru žalobkyně ve zkušební době, a že mezi účastníky řízení byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 12. 2023, což mělo vést k zamítnutí žaloby. Dále žalovaná soudu prvního stupně vytýkala i nesprávné právní posouzení, kdy poukazovala na průběh jednání účastníků o dohodě o skončení pracovního poměru, kdy žalovaná zaslala dne 29. 11. 2023 prostřednictvím komunikační platformy *Slack* používané u zaměstnavatele žalobkyni její písemný návrh, na který žalobkyně reagovala dne 30. 11. 2023 rovněž písemně prostřednictvím stejné komunikační platformy vstřícně a ve své výpovědi před soudem pak uvedla, že následně do práce přišla s tím, že „tu listinu podepíše“. Žalovaná, s poukazem na obecnou úpravu uzavírání smluv v občanském zákoníku, vyjádřila přesvědčení, že měl soud prvního stupně učinit právní závěr, že dohoda o rozvázání pracovního poměru žalobkyně ke dni 31. 12. 2023 byla uzavřena již přijetím návrhu zaměstnavatele žalobkyni dne 30. 11. 2023. Dále žalovaná soudu prvního stupně vytýkala nesprávné právní posouzení otázky prodlužování zkušební doby, kdy za „protiústavního použití teleologické redukce“ dospěl k závěru o tom, že doba překážek v práci na straně zaměstnavatele – nepřidělování práce, není tou překážkou, která by prodlužovala běh zkušební doby. V důsledku toho soud prvního stupně, podle žalované, nesprávně dovodil, že ke dni 22. 2. 2024 zkušební doba v rámci pracovního poměru žalobkyně u žalované již netrvala a že tedy k tomuto dni nedošlo ke zrušení pracovního poměru žalobkyně u žalované jeho zrušením ve zkušební době. Konečně žalovaná namítala, že pokud by soud prvního stupně provedl navržené dokazování k otázce čerpání dovolené žalobkyní, zjistil by, že žalobkyně v průběhu zkušební doby čerpala celkem dva dny dovolené, a to jeden den v listopadu a jeden dne 29. 9. 2023, čím došlo k jejímu prodloužení. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil, žalobu na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době zamítl a uložil žalobkyni povinnost nahradit žalované náklady řízení před soudy obou stupňů.

7. Žalobkyně ve vyjádření k odvolání argumentaci žalované odmítla s tím, že „její tvrzení jsou od počátku sporu konzistentní, resp. neměnná“, kdy naopak poukázala na to, že žalovaná v rámci jiného řízení vedeného soudem prvního stupně prohlásila za nespornou skutečnost, že k doručení zrušení pracovního poměru žalobkyně ve zkušební době dne 1. 12. 2023 na pracovišti nedošlo. Dále uvedla, že komunikace účastníků na platformě *Slack* ve dnech 29. - 30. 11. 2023 nesměřovala k uzavření jakékoli dohody, tedy k vyvolání jakýchkoli právních následků. Podle žalobkyně „z této komunikace explicitně vyplývá, že účastníci řízení pouze diskutovali možnost uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru a nikoli, že ji touto komunikací uzavírají“. A byť žalobkyně při neformální komunikaci s jednatelem žalované vyjádřila možnost přistoupení na uzavření dohody o skončení pracovního poměru, po zvážení všech okolností nakonec na takovou dohodu nepřistoupila. Poukazovala na to, že „jak z jednání žalobkyně, tak žalované v období následujícím po 30. 11. 2023 je zřejmé, že ani jedna nepředpokládala, že dne 30. 11. 2023 došlo k uzavření jakékoli dohody“. Soudem prvního stupně použitý výklad ustanovení o prodlužování zkušební doby je podle žalobkyně zcela legitimní odpovídající smyslu tohoto zákonného ustanovení. Dále žalobkyně odmítla tvrzení, že by dne 29. 9. 2023 čerpala dovolenou, kdy namítala neprůkaznost důkazů k tomuto tvrzení navrhovaných žalovanou a na obsah prvotních výplatních pásek žalobkyně za září a listopad 2023 vystavených mzdovou účetní žalované. Navrhovala potvrzení napadeného rozsudku a přiznání náhrady nákladů odvolacího řízení.
8. Odvolací soud přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně a řízení, které předcházelo jeho vydání, podle ustanovení § 212 a následujících zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále jen „o. s. ř.“) a po doplnění dokazování dospěl k závěru, odvolání je důvodné.

9. Žalobkyně dne 22. 2. 2024 odmítla převzít týž dnem datovanou listinu Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, což bylo stvrzeno podpisy dvou svědků. Žalobkyně pak v průběhu řízení učinila tuto skutečnost nespornou.
10. 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, v tehdy účinném znění, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 230/2024 Sb. (dále jen „zákoník práce“).
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. Podle ustanovení § 35 odst. 5 zákoníku práce, zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
15. Podle ustanovení § 35 odst. 6 zákoníku práce, zkušební doba musí být sjednána písemně.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. 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).
20. Soud prvního stupně nepochybil v posouzení dodržení lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce.
21. Z obsahu soudního spisu se podává, že v souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy ze dne 30. 8. 2023, na základě které mezi účastníky vznikl pracovní poměr na dobu neurčitou se dnem nástupu do práce 1. 9. 2023, byla účastníky (písemně) sjednána zkušební doba v délce tří měsíců „počínaje dnem nástupu do práce“.

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková

22. Při nepřetržitém běhu zkušební doby by zkušební doba žalobkyně uplynula dnem 30. 11. 2023, nicméně žalobkyně v průběhu řízení, ač to původně zpochybňovala, učinila nesporným, že dne 20. 11. 2023 čerpala jeden den dovolené, čímž došlo ve smyslu ustanovení § 35 odst. 4 věty druhé zákoníku práce k prodloužení zkušební doby do 1. 12. 2023.
23. S ohledem na obranu žalované, že pracovní poměr žalobkyně skončil již zrušením ve zkušební době dne 1. 12. 2023, popř. „oboustrannou“ dohodou o skončení pracovního poměru ke dni 31. 12. 2023, se soud prvního stupně správně zabýval nejprve tím, zda ke dni zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 22. 2. 2024 pracovní poměr žalobkyně u žalované vůbec ještě trval. Nepochybil ve skutkovém i právním závěru, že nedošlo ani ke zrušení pracovního poměru ke dni 1. 12. 2023, když toto žalovanou tvrzené právní jednání nebylo žalobkyni vůbec doručeno, ani nebylo prokázáno, že by písemná jednání mezi žalobkyní a jednatelem žalované vedená na konci listopadu 2023 vyústila v uzavření dohody o skončení pracovního poměru žalobkyně ke dni 31. 12. 2023. S těmito závěry se odvolací soud ztotožňuje a pro stručnost odkazuje na body 47. a 48. odůvodnění napadeného rozsudku. V tomto směru postupuje odvolací soud v souladu s usnesením Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2011, sp. zn. 29 Cdo 3450/2011 (dostupné na webových stránkách [/www.nsoud.cz/](http://www.nsoud.cz/)), podle kterého, vychází-li potvrzující rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé z týchž skutkových a právních závěrů jako rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé, pak se požadavkům kladeným na obsah odůvodnění takového rozhodnutí odvolacího soudu ustanovením § 157 odst. 2 o. s. ř. nikterak neprotiví, jestliže odvolací soud (byť i v reakci na námitky odvolatele) omezí své závěry na prosté přitakání správnosti skutkových závěrů a právního posouzení věci soudem prvního stupně. To je dáno charakterem (postavením) odvolacího soudu, který plní roli přezkumné instance a nevytváří svá rozhodnutí bez vazby na argumentaci soudu prvního stupně.
24. Odvolací soud se nicméně neztotožňuje s tím, jak soud prvního stupně posoudil následné období, kdy žalovaná, vedena mylným přesvědčením, že pracovní poměr žalobkyně skončil zrušením ve zkušební době, počínaje pracovním dnem následujícím po 1. 12. 2023, tj. od pondělí 4. 12. 2023, přestala žalobkyni přidělovat práci, což představovalo překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce.
25. Ve smyslu ustanovení § 35 odst. 4 věty druhé zákoníku práce se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby. Zákoník práce v ustanovení § 35 odst. 4 nijak rozlišuje mezi překážkami v práci na straně zaměstnance podle § 191 – 206 zákoníku práce a překážkami v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 – 210 zákoníku práce. Zkušební doba by měla v celém svém rozsahu sloužit k vzájemnému ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. Jedná se o právní institut, určený k ochraně zájmu obou stran pracovněprávního vztahu na tom, aby si vyzkoušeli, zda jim bude vzájemný pracovní vztah vyhovovat. Není zde proto žádný důvod k tomu, aby byla úprava prodlužování zkušební doby o dobu překážek v práci asymetrická ve prospěch pouze jedné strany pracovněprávního vztahu. Současně nic nenaznačuje, že by zákonodárce zamýšlel v tomto směru činit nějakou změnu, když ani poměrně rozsáhlá novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, provedená s účinností od 1. 1. 2025 zákonem č. 230/2024 Sb., která přinesla mimo jiné i úplně nové znění § 35, v tomto žádnou změnu nepřinesla, když podle aktuálního znění § 35 odst. 5 zákoníku práce *se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.*
26. Jakkoliv byl soud prvního stupně veden snahou o sledování prvotního smyslu institutu zkušební doby, považuje odvolací soud jeho výklad ustanovení § 35 odst. 4 zákoníku práce, za použití výkladové/interpretační metody tzv. teleologické redukce (bod 56. odůvodnění napadeného rozsudku), za nepřipustně extenzivní, fakticky doplňující do zákonné úpravy něco, co v ní není a

zákonodárce ani necítí potřebu ji v tomto směru doplňovat či upřesňovat. A ani okolnosti projednávané věci, jakkoliv jsou v leccems specifické, uvedený postup neodůvodňují.

27. Pokud by tedy zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě ze dne 30. 8. 2023 ke dni počátku překážek v práci na straně zaměstnavatele spočívajících v nepřidělování práce žalobkyni, tj. ke dni 4. 12. 2023, dosud neskončila, potom by došlo k jejímu prodloužení o dobu trvání těchto (popř. i jiných, nastaly-li by) překážek. Za tohoto stavu nabyla na významu mezi účastníky sporná skutečnost, zda již dříve došlo k prodloužení zkušební doby žalobkyně toliko o jeden den dovolené či dva. Protože čerpání dovolené žalobkyní dne 20. 11. 2023 bylo učiněno nesporným, zaměřil se odvolací soud na zkoumání, zda byla dovolená čerpána i dne 29. 9. 2023, jak tvrdila žalovaná a žalobkyně popírala.
28. Žalobkyně tvrdila, že původně sice dovolenou na 29. 9. 2023 plánovala a zaměstnavatele i ni požádala, ale nakonec se rozhodla ji nečerpat, byla ten den v zaměstnání a plnila své pracovní úkoly, což bylo možné i bez přihlášení do interního elektronického systému žalované, neboť se zákazníci mohla komunikovat i jinak. Naproti tomu podle žalované bylo se zákazníky komunikováno zásadně za použití interního systému *Vistos*, do něhož se dne 29. 9. 2023 žalobkyně vůbec nepřihlásila, na pracovišti nebyla a neúčastnila se tak ani stěhování do nových prostor žalované, které ten den probíhalo.
29. Za situace, kdy bylo dokazováním prokázáno, a žalobkyně to ani nepopírala, že způsobem u žalované obvyklým, tj. prostřednictvím interní platformy *Slack*, požádala o čerpání dovolené na den 29. 9. 2023, potom bylo na žalobkyni, aby prokázala tvrzení, že přes tuto žádost dovolenou v uvedeném termínu nakonec nenastoupila a 29. 9. 2023 plnila pracovní úkoly, tak jak vyplývaly z její pracovní smlouvy a pracovního zařazení. Žalobkyně k tomu po poučení dle § 118a odst. 3 o. s. ř. navrhla doplnit dokazování svou výplatní páskou (původní) za září 2023, e-mailem ze dne 15. 10. 2023, jímž jí byla výplatní páska zaslána, elektronickým kalendářem s poznámkami o svých činnostech v týdnu od 25. 9. do 1. 10. 2023, přehledem své pracovní docházky v září 2023 a svědeckou výpověď svého partnera I. B.
30. Z přehledu pracovní docházky žalobkyně za září 2023 vyplývá, že se žalobkyně v září 2023 zdržovala na pracovišti každý pracovní den od 9:00 do 17:00 hodin s polední přestávkou od 12:00 do 12:30 hodin. Je ovšem zřejmé, že se nejedná o výstup z elektronického systému evidence faktických příchodů a odchodů zaměstnanců do práce, kdy si lze jen stěží představit, že by kdokoli dokázal po celý měsíc přicházet a odcházet ze zaměstnání přesně na minutu dle stanovené pracovní doby a stejně přesně ve stejnou dobu dodržovat polední přestávku. Předložený přehled se jeví pouze jako zaměstnanci formálně vyplňovaný přehled, jehož smyslem je doložení pro případnou kontrolu ze strany inspekce práce, že jsou u zaměstnavatele dodržovány předepsané přestávky v práci.
31. Podle výplatního lístku (původního) za měsíc září 2023, zasláního žalobkyni účetní B. M. dne 15. 10. 2023, žalobkyně v tomto měsíci nečerpala žádnou dovolenou. Žalovaná nicméně uvěřitelným způsobem vysvětlila, že v její účetní evidenci došlo k chybě, kterou se pokusila napravit tak, že za listopad 2023 vykázala žalobkyni, přestože čerpala pouze jeden, dva dny dovolené, aby celkový počet dní žalobkyní čerpané dovolené od jejího nástupu odpovídal dvěma. A teprve poté, co žalobkyně namítla, že v listopadu dva dny dovolené nečerpala, byly dodatečně vystaveny a žalobkyni zaslány nové výplatní lístky za měsíce září a listopad 2023, v nichž, podle žalované, čerpala po jednom dnu dovolené (29. 9. a 21. 11.).
32. Svědek I. B. vypověděl, že už v létě 2023, kdy žalobkyně ještě pracovala u předchozího zaměstnavatele, spolu plánovali využít toho, že ten rok vycházel státní svátek dne 28. 9. na čtvrtek, a udělat si o prodlouženém víkendu výlet. Rozhodli se, že si oba vezmou na pátek 29. 9. dovolenou a naplánovali si v tomto termínu výlet do „Energoparku“ (Energylandia) v Polsku. Po nástupu žalobkyně k novému zaměstnavateli – žalované, spolu otázku dovolené

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková

znovu řešili, avšak žalobkyně se nakonec rozhodla si dovolenou nebrat s odůvodněním, že je ve zkušební době a nechce o zaměstnání u žalované přijít. Dohodli se, že zatímco ona si dovolenou na 29. 9. nevezme, svědek si vezme dovolenou na celý týden s tím, že žalobkyně bude chodit do práce a svědek bude pracovat na zahradě a na výlet vyrazili až v pátek poté, co žalobkyně přišla z práce. Svědek nevěděl, zda si žalobkyně o dovolenou požádala a pak ji zrušila či nikoliv, za žalobkyni v práci (na jejím pracovišti) dne 29. 9. nebyl, nebyla doma, a tak předpokládal, že je v práci. O stěhování na pracovišti žalobkyně ví toliko to, že do něj řadoví zaměstnanci nebyli nijak aktivně zapojeni, pouze někdy začátkem října jeden den skončili na původním pracovišti a další den šli na nové. Dále uvedl, že s žalobkyní žijí sami, žádné větší nákupy nedělají a co je potřeba většinou nakupuje cestou z práce on.

33. Z předloženého printscreenu z elektronického kalendáře žalobkyně odvolací soud neučinil žádná pro rozhodnutí významná zjištění, když záznamy do něj činila (pravděpodobně) sama žalobkyně a není zřejmé, kdy byly činěny. Navíc působí nevěrohodně a účelově, že by si žalobkyně do diáře každodenně (v pracovní dny) zaznamenávala přesnou dobu strávenou v práci, popř. místo a dobu nákupů.
34. Po doplnění dokazování vzal odvolací soud za prokázané, že žalobkyně, tak jak na tom byli s partnerem již dříve dohodnuti, požádala žalovanou prostřednictvím aplikace *Slack* o dovolenou na 29. 9. 2023 a ta jí byla zaměstnavatelem schválena. Svědek B. sice vypověděl, že s žalovanou původní plány změnili a na výlet vyrazili až v pátek 29. 9. v podvečer, a že žalobkyně nebyla dne 29. 9. doma, to ovšem neprokazuje, že by žalobkyně schválenou dovolenou, o kterou si požádala, zrušila a že by byla během dne 29. 9. 2023 na pracovišti a vykonávala zde práci. To neprokazují ani předložené listiny (výkaz docházky, výplatní lístek, kalendář).
35. Na základě uvedeného dospěl odvolací soud k závěru, že žalobkyně v období od září do konce listopadu 2023 čerpala celkem dva dny dovolené, čímž došlo k prodloužení sjednané zkušební doby o dva pracovní dny do pondělí 4. 11. 2023, kdy ale již nastal běh jiné překážky v práci na straně žalované, která, v domnění, že pracovní poměr žalobkyně platně ukončila již 1. 12., jí přestala přidělovat práci. Tato překážka trvala až do 21. 2. 2024, kdy žalovaná vyzvala žalobkyni k nástupu do práce, přičemž když se tak následujícího dne stalo, došlo ke zrušení pracovního poměru, tj. v poslední den prodloužené zkušební doby.
36. Protože pracovní poměr žalobkyně u žalované byl zrušen ještě za trvání platně sjednané a v důsledku dovolené a překážek v práci prodloužené zkušební doby, odvolací soud napadený rozsudek podle ustanovení § 220 odst. 1 písm. b) o. s. ř. změnil a žalobu zamítl.
37. O nákladech řízení před soudy obou stupňů bylo rozhodnuto ve smyslu ustanovení § 224 odst. 1, 2 a § 142 odst. 1 o. s. ř. a v řízení úspěšné žalované byla přiznána náhrada účelně vynaložených nákladů.
38. V řízení před soudem prvního stupně (které pro účely náhrady nákladů zahrnuje celé řízení předcházející vydání napadeného rozsudku) vznikly žalované náklady za právní zastoupení. Ty sestávaly z odměny za celkem sedm úkonů právní služby, z toho šest (převzetí a příprava zastoupení, vyjádření k žalobě, vyjádření ze dne 9. 8. 2024 na výzvu soudu, účast na dvou soudních jednáních, odvolání proti rozsudku ze dne 11. 11. 2024) po 2 500 Kč [§ 9 odst. 3, § 7 bod 5., § 11 odst. 1 písm. a), d), g), k) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, ve znění účinném do 31. 12. 2024 (dále jen „AT“)] a jeden (účast u soudního jednání dne 14. 3. 2025) ve výši 3 700 Kč [§ 9 odst. 3, § 7 bod 5., § 11 odst. 1 písm. g) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, ve znění účinném od 1. 1. 2025 (dále jen „a. t.“)], sedmi paušálních náhrad hotových výloh, z toho šest po 300 Kč (§ 13 odst. 4 AT) a jedna ve výši 450 Kč (§ 13 odst. 4 a. t.), paušální náhrady za ztrátu času, a to deseti půlhodin po 100 Kč (§ 14 odst. 3 AT) a pěti půlhodin po 150 Kč (§ 14 odst. 3 a. t.), cestovného zástupce žalobkyně při cestách ze sídla jeho kanceláře v Praze k soudu prvního stupně a zpět osobním automobilem reg. zn. 9AR4965, s kombinovanou

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková

spotřebou motorové nafty 4,9 l/100 km. Šlo jednak o dvě zpáteční jízdy, celkem 341,6 km, při sazbě základní náhrady ve výši 5,60 Kč na jeden kilometr a ceně paliva 38,70 Kč/l [vyhláška č. 398/2023 Sb., § 157 odst. 4 písm. b) zákoníku práce], celkem 2 560,73 Kč a jednu zpáteční jízdu, celkem 170,8 km, při sazbě základní náhrady ve výši 5,80 Kč na jeden kilometr a ceně paliva 34,70 Kč/l [vyhláška č. 475/2024 Sb., § 157 odst. 4 písm. b) zákoníku práce], celkem cestovné 1 281,05 Kč a 21 % DPH ve výši 5 573,78 Kč. Další náklady žalované vznikly za zaplacení soudního poplatku za odvolání ve výši 2 000 Kč. Celkové náklady za řízení před soudem prvního stupně tak činily 34 115,55 Kč.

39. V odvolacím řízení vznikly žalované náklady toliko za právní zastoupení a sestávaly z odměny za celkem čtyři úkony právní služby (odvolání, vyjádření ze dne 11. 8. 2025 k doplnění tvrzení a důkazních návrhů žalobkyní, účast na dvou soudních jednáních) po 3 700 Kč [§ 9 odst. 3, § 7 bod 5., § 11 odst. 1 písm. g), k) a. t.], čtyř paušálních náhrad hotových výloh po 450 Kč (§ 13 odst. 4 a. t.) a 21 % DPH ve výši 3 486 Kč; celkem 20 086 Kč.
40. Pokud zástupce žalované účtoval odměnu a náhradu nákladů i za další úkon právní služby - „vyjádření žalované ze dne 1. 7. 2025 k vyjádření žalobkyně“, považoval odvolací soud tento úkon za zcela nadbytečný a náklady na něj vynaložené za neúčelné. Účastníku nelze upírat, má-li tu potřebu, právo činit v průběhu řízení vyjádření k čemukoliv, avšak je-li obsahem takových soudem nevyžádaných vyjádření sepsaných advokátem toliko například zhodnocení dosavadního průběhu řízení či proběhlého soudního jednání, nebo pouhé vyjádření nesouhlasu a polemika s argumentací protistrany, často založená jen na opakování vlastních již dříve uplatněných tvrzení a argumentace, aniž by obsahovala nějaká zásadní pro řízení významná sdělení, je třeba taková podání považovat za nadbytečné (neúčelné) úkony právní služby zcela zbytečně navyšující náklady řízení, které nelze přenášet na druhou, byť v řízení neúspěšnou, stranu.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **je** za podmínek § 237 o. s. ř., ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení, přípustné dovolání k Nejvyššímu soudu prostřednictvím Okresního soudu v Kutné Hoře.

Praha 26. srpna 2025

JUDr. Tomáš Kučera, v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková