

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl soudkyní JUDr. Simonou Bradáčovou ve věci

žalobkyně: **[Jméno a Příjmení],** narozená xxx
bytem xxx
zastoupená JUDr. Petrou Veruňákovou, advokátkou
sídlem Na Stráži 1306/5, Praha 8

proti
žalovanému: **Alžírská lidová a demokratická republika- Velvyslanectví Alžírské lidové a demokratické republiky v Praze**
sídlem V Tišině 483/10, Praha 6

zastoupený JUDr. Evou Benešovou, Ph.D., LL.M., advokátkou

sídlem Dřevná 382/2, Praha 2

o určení, že pracovní poměr trvá

t a k t o :

I. Určuje se, že pracovní poměr mezi žalobkyní a žalovanou založený pracovní smlouvou ze dne xxx trvá.

II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 21 455,- Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám právní zástupkyně žalobkyně.

Shodu s prvopisem potvrzuje A.H.

O d ů v o d n ě n í :

1. Žalobkyně se žalobou došlou zdejšímu soudu dne 31. 8. 2020, po její opravě podáním ze dne 18.9.2020, domáhala určení, že pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne xxx trvá. Uvedla, že s žalovaným uzavřela dne xxx pracovní smlouvu (tzv. smlouvu prozatímní), v níž byl sjednán druh práce xxx xxx s datem nástupu do práce dne xxx . Po uplynutí tříměsíční zkušební doby s žalovaným uzavřela dne XXYY smlouvou definitivní, kterou byla změněna pracovní smlouva ze dne xxx , a v jejímž čl. 4 je ujednáno, že se smlouva uzavírá na dobu jednoho roku s možností prodloužení. Dne 7. 5. 2020 žalobkyně obdržela dopis, ve kterém jí žalovaný sdělil, že z důvodu snížení rozpočtu a počtu zaměstnanců bylo rozhodnuto, že její pracovní smlouva ze dne xxx , změněná dohodou ze dne XXYY, nebude prodloužena, a to v souladu s čl. 18 předmětné pracovní smlouvy, dle kterého smlouva může být ukončena na žádost zaměstnance nebo zaměstnavatele, za úhradu odstupného, škod a výhod, které stanovuje místní pracovní legislativa, a podle způsobů a postupů stanovených touto legislativou. Žalobkyně oznámila dopisem ze dne 15. 6. 2020, doručeným žalovanému dne 22. 6. 2020, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával. Dne 26. 6. 2020 obdržela od žalovaného dopis ze dne 26. 6. 2020, ve kterém jí bylo sděleno, že její pracovní poměr končí ke dni XXYYXX a žalovaný nemá zájem na její další přítomnosti na pracovišti. Dne 1. 7. 2020 se pak v doprovodu dvou svědků dostavila na své pracoviště na adrese V Tišině 483/10, Praha 6, kde jí byl odmítnut vstup. Přípisem ze dne 3. 7. 2020 jí právní zástupkyně žalovaného sdělila, že pracovní poměr skončil uplynutím doby ke dni XXYYXX. Žalobkyně je přesvědčena, že pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne xxx , změněný dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne XXYY, trvá. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může skončit sjednanou dobou trvání pracovního poměru nebo může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zák. práce). Pracovní poměr žalobkyně ovšem nebyl ukončen žádným z tam uvedených způsobů a nebyly splněny ani další podmínky stanovené zákoníkem práce pro jeho skončení. Jak v čl. 4 prozatímní pracovní smlouvy ze dne xxx , tak smlouvy definitivní ze dne XXYY, je uvedeno, že se smlouva uzavírá na dobu jednoho roku s možností prodloužení. Takové ujednání o délce trvání pracovního poměru je však dle žalobkyně neurčité. Pro pracovní poměr sjednaný na dobu určitou je charakteristickým znakem předem vymezená doba jeho trvání tak, aby bylo nepochybné, kdy pracovní poměr skončí. Z předmětného ujednání však není jasné, kdy pracovní smlouva mezi žalobkyní a žalovaným skončí. Účastníci se dohodli na délce pracovní smlouvy ohraničené dobou jednoho roku, ale zároveň se dohodli na možnosti jejího prodloužení, aniž by bylo ve smlouvě uvedeno, jakým způsobem dojde k případnému prodloužení pracovního poměru, zda k prodloužení dojde automaticky nebo je třeba aktivity smluvních stran. V souladu s ust. § 39 odst. 1 zák. práce pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Dle žalobkyně tedy v předmětné smlouvě chybí ujednání o době trvání pracovního poměru (odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2372/2002). Žalobkyně pro žalovaného pracovala i po 2.7. 2019, ten jí nadále přiděloval práci, nedošlo k dohodě o prodloužení pracovního poměru na další jeden rok, pročež její pracovní poměr trvá. Naléhavý právní zájem na určení spatřovala ve skutečnosti, že je nyní právní postavení účastníků nejisté (byť žalovaný podal žalobu na určení, že byly splněny podmínky ust. § 39 odst. 2 až 4 zák. práce (řízení vedeno u zdejšího soudu pod sp. zn. 94 C 5/2020 a nyní přerušeno do skončení řízení o projednávané věci) a nárok na mzdu z pracovního poměru byl jediným příjmem žalobkyně.

2. Žalovaný navrhl podanou žalobu zamítnout, neboť žalobkyně není ve věci aktivně legitimována. Byť dle judikatury Nejvyššího soudu platí, že pokud chce zaměstnanec na základě fikce dosáhnout změny pracovního poměru na dobu neurčitou, musí podat ve dvouměsíční stanovené lhůtě u soudu žalobu na určení, že byly splněny podmínky ust. § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, když pouhé písemné oznámení zaměstnavateli, kterým zaměstnanec požaduje, aby bylo pokračováno v jeho zaměstnávání, nestačí (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017), je Ústavní soud opačného názoru, když v nálezu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14, dovodil, že žalobu musí podat zaměstnavatel, pokud se změnou pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou nesouhlasí, přičemž zaměstnanci nejsou aktivně legitimováni k podání žaloby. Proto žalovaný podal dne 26. 8. 2020 žalobu na určení platnosti pracovní smlouvy. Dále žalovaný uvedl, že pracovní smlouva ze dne xxx byla uzavřena na dobu určitou jednoho roku s tím, že za souhlasu obou stran bude automaticky prodloužena na dobu trvání dalšího jednoho roku. Žalovaný projevil vůli v pracovním poměru dále nepokračovat, o čemž písemně žalobkyni informoval a pracovní poměr na dobu určitou skončil ke sjednanému dni, tedy k XXYYXX. Žalobkyně dopisem ze dne 16. 6. 2020 vyjádřila přání pokračovat v zaměstnání s odůvodněním, že nesouhlasí s dobou trvání pracovního poměru, neboť má za to, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, když nedošlo k podpisu nové pracovní smlouvy po uplynutí prvního roku trávní pracovního poměru. S tímto závěrem nelze souhlasit, neboť není sporu o tom, že dne xxx vznikl pracovní poměr s ohraničenou dobou trvání. Neuzavřením nové pracovní smlouvy po uplynutí doby jednoho roku nemohlo dojít ke změně doby trvání pracovního poměru na neurčito, když oba účastníci jasně v pracovní smlouvě projevili vůli délky trávní pracovního poměru. V čl. 4 pracovní smlouvy bylo sjednáno, že pracovní poměr se uzavírá na dobu určitou s možnou obnovou o další jeden rok. Hovořit lze o prodloužení doby dle dikce ust. § 39 odst. 2 zák. práce. Ust. § 39 odst. 1 zák. práce stanoví, že pokud je doba trvání pracovního poměru stranami pracovní smlouvy stanovena, což je i tento případ, doba neurčitá se neaplikuje. Ustanovení § 39 odst. 2 zák. práce dále zavádí zákonné limity v případě pracovního poměru na dobu určitou, čímž zaměstnanci, jako slabší straně, poskytuje ochranu před zneužíváním tohoto druhu pracovního poměru, kdy by zaměstnavatel opakovaně se zaměstnancem uzavíral ohraničené pracovní poměry. Dle dikce tohoto ustanovení nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou překročit tři roky a může být opakována nanejvýše dvakrát (tzv. pravidlo třikrát a dost). Pracovní poměr žalobkyně tak byl prodloužen přesně v dovoleném počtu a délce předpokládaným zákoníkem práce, aniž by se doba určitá změnila na dobu neurčitou. Na tom nic nemění ani skutečnost, že po uplynutí jednoho roku trvání pracovního poměru nedošlo k uzavření nové pracovní smlouvy, neboť účastníci jasně projevili vůli pracovní poměr vždy o dobu jednoho roku prodloužit. Smluvní volnost je jednou ze základních zásad soukromého práva, kam spadá i právo pracovní. K naplnění vůle stran pracovního poměru došlo, když pokračováním v zaměstnávání byla doba určitá prodloužena platně do XXYYXX, přičemž se jednalo o druhé prodloužení. Pokud by však výkon práce pokračoval i po tomto datu, pak lze souhlasit s tím, že by se jednalo o třetí prodloužení, kdy zákoník práce předpokládá automaticky změnu doby určité na dobu neurčitou. V daném případě však žalovaný projevil vůli opačnou a pracovní poměr žalobkyni již neprodloužil. S tvrzením žalobkyně, že neuzavřením nové pracovní smlouvy dochází ke změně v době trvání pracovního poměru nelze dále souhlasit i proto, že takovéto uzavření samotná smlouva nepředpokládala, když stanovila, že k obnovení dochází automaticky. Naopak, projev vůle učiněný zaměstnavatelem s dostatečným časovým předstihem před výročím doby určité, že dále nemá zájem na pokračování pracovního

projevu, považuje žalovaný za zcela jednoznačný a srozumitelný, naplňující domluvu stran.

3. Žalobkyně v replice uvedla, že z nálezu Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14, nevyplývá, že by aktivně legitimován k podání žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, byl pouze zaměstnavatel. Takový výklad je v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, jakožto slabší smluvní strany pracovněprávního vztahu. Žalovaný odkazuje pouze na tzv. prozatímní pracovní smlouvu ze dne xxx a opomíjí uzavření tzv. pracovní smlouvy definitivní ze dne XXYY, v jejímž čl. 4 je uvedeno, že se uzavírá na dobu jednoho roku s možností prodloužení. Žalovaný ve svém vyjádření uvádí, že pracovní smlouva byla mezi účastníky řízení uzavřena na dobu určitou jednoho roku s tím, že za souhlasu obou stran a v souladu s příslušným ustanovením zákoníku práce bude automaticky prodloužena na dobu trvání dalšího jednoho roku. Čl. 4 definitivní pracovní smlouvy ze dne XXYY je neurčitý, když se na jedné straně účastníci řízení měli dohodnout na délce pracovní smlouvy ohraničené dobou jednoho roku, ale zároveň se dohodli na možnosti jejího prodloužení, aniž by bylo ve smlouvě uvedeno, jakým způsobem dojde k případnému prodloužení pracovního poměru, tj. zda automaticky nebo je k němu potřebná aktivita smluvních stran. Žalobkyně je přesvědčena, že jelikož mezi stranami nebyla výslovně sjednána doba trvání, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou, který nebyl skončen žádným zákonem požadovaným způsobem. Pokud žalovaný uvádí, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou s možností obnovy o další jeden rok, takový výklad neodpovídá textu definitivní pracovní smlouvy ze dne XXYY. Z ustálené judikatury (např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 5.9.2001 sp. zn. 21 Cdo 1990/2000, ze dne 20.5.2003 sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 a ze dne 26. 6. 2017 sp. zn. 21 Cdo 1211/2017) vyplývá, že doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohraničených objektivně zjistitelných skutečností, nezávislých na vůli obou účastníků pracovního poměru, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí (např. na dobu mateřské dovolené určité zaměstnankyně apod.). Ujednání v pracovní smlouvě ze dne XXYY tak vzbuzuje pochybnosti o tom, kdy měl pracovní poměr skončit.

4. Po provedeném dokazování vzal soud za prokázaná následující skutková zjištění:

5. Mezi účastníky nebylo sporu o tom, že žalobkyně uzavřela se žalovaným dne xxx pracovní smlouvu (nazvanou jako „prozatímní“), na základě které pracovala u žalovaného od xxx jako xxx xxx (čl. 1 smlouvy) s místem výkonu práce v Praze 6, V Tišině 483/10. Dále smluvní strany v čl. 3 ujednaly, že od xxx běží žalobkyni „jednou prodloužitelná“ tří měsíční zkušební doba. Dle čl. 4 byla smlouva uzavřena „na dobu jednoho roku a je možné ji prodloužit“. Hrubý plat žalobkyně, splatný zpětně, byl sjednán v čl. 6 ve výši 2070,- EUR (289 318,30 DA) a týdenní pracovní doba byla stanovena na 5 dnů (čl. 7). V čl. 18 smluvní strany ujednaly, že smlouva může být vypovězena na žádost zaměstnance nebo zaměstnavatele za vyplacení odstupného, náhrady škody, které stanoví místní pracovněprávní předpisy, a to způsobem a postupy zakotvenými touto úpravou.

6. Dne xxx účastníci uzavřeli obsahově totožnou pracovní smlouvu jako smlouvu ze dne xxx (nazvanou jako „definitivní“), tj. se shodným dnem nástupu do práce (xxx), druhem práce (xxx xxx) a místem výkonu práce, jakož i „jednou prodloužitelnou“ tříměsíční

zkušební dobou od xxx (čl. 1-3 smlouvy). Dle čl. 4 byla tato smlouva uzavřena na dobu jednoho roku s tím, že je možné ji prodloužit. Shodně byla v čl. 5 sjednána výše „hrubého platu“, týdenní pracovní doba (čl. 7), jakož i shodné znění čl. 18.

7. Z výpovědi žalobkyně se podává, že pracovala u žalovaného na pozici xxx xxx velvyslance a to od xxx. Při přijímacím pohovoru za účasti tehdejšího velvyslance a tehdejší ataše paní Abás vypracovala překlady z francouzštiny a proběhl osobní pohovor. Jako xxx xxx řídila celou jeho agendu, účastnila se pracovních schůzek včetně jednání na ministerstvu zahraničních věcí, kde velvyslanci překládala. Bylo jí řečeno, že nejdříve s ní bude uzavřena prozatímní pracovní smlouva a budou-li s ní u žalovaného spokojeni po zkušební době, uzavřou smlouvu definitivní. S koncem zkušební doby se proto dotazovala, zda již s ní žalovaný uzavře definitivní pracovní smlouvu, což se stalo a žalobkyně si to vyložila tak, že je to „napořád“. Jejím nadřízeným byl velvyslanec, který jí přiděloval práci, chodili za ní však i jiní diplomaté, kterým pomáhala s překlady v osobních záležitostech. V období kolem xxx neproběhla mezi žalobkyní a žalovaným žádná jednání o dalším pokračování pracovního poměru, pro žalovaného pracovala i po uplynutí prvního roku, tj. po xxx, nadále chodila do práce a poté byla přidělena jako xxx k novému velvyslanci v prosinci 2019. Se žalovaným se nikdy nedohodla, že by se její pracovní poměr prodlužoval opět o rok. Žádné hodnocení po prvním roce trvání pracovního poměru jí vystaveno nebylo. Dovolenou jí schvaloval tehdejší velvyslanec, po jeho odjezdu pak chargé d´affaires a poslední nebo předposlední žádost též pan O. a nový velvyslanec. V únoru 2020 byla v pracovní neschopnosti, po návratu v březnu 2020 jí žalovaný ústně sdělil, že již o její služby nemá zájem a pan O. avizoval, že jí to bude sděleno písemně, což se stalo dopisem, kde jí žalovaný sdělil, že nebude žalobkyni dále zaměstnávat, neboť byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou a ten skončí XY. Po xxx žalovaný neprojevil nesouhlas s tím, aby pro něj nadále pracovala až do okamžiku, kdy jí v květnu 2020 doručil předmětný dopis. Naposledy pracovala pro žalovaného v červnu 2020, vyřizovala tehdy ještě běžnou agendu konzulárního oddělení, průběžně si balila své věci, na pozici xxx jí nahradil jiný zaměstnanec velvyslanectví. Žádnou výtku za neplnění pracovních povinností nikdy nedostala, naopak byla vyjadřována spokojenost s její prací. Dne xxx se dostavila na velvyslanectví, za doprovodu manžela a babičky, vstup jí nebyl umožněn, nakonec hovořila s panem O., který jí sdělil, že jí žalovaný již nechce dále zaměstnávat.

8. Dopisem ze dne 4.5.2020, doručeným žalobkyni dne 7.5.2020, oznámil žalovaný žalobkyni rozhodnutí o ukončení jejího pracovního poměru, který vznikl dne xxx, které odůvodnil snížením rozpočtu a počtu zaměstnanců, pročež nebude její pracovní smlouva, která zaniká xxx, již prodloužena. Poukázal na čl. 4 pracovní smlouvy stanovující, že práce je sjednaná na dobu jednoho roku s obnovou. Neobnovení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, v souladu s čl. 18 pracovní smlouvy, je odůvodněno výše uvedenými omezeními. Dále žalovaný žalobkyni sdělil, že po vyčerpání nároků na dovolenou, jež byla žalobkyni povolena dle její žádosti od xxx do xxx, nastoupí do práce až do ukončení smlouvy tj. do xxx.

9. Právní zástupkyně žalobkyně oznámila dopisem ze dne 15. 6. 2020, jenž byl žalovanému doručen dne 22. 6. 2020, že trvá na tom, aby ji žalovaný dále zaměstnával, přičemž poukázala na to, že dne xxx podepsala prozatímní smlouvu, která byla následně po uplynutí tříměsíční zkušební doby nahrazena smlouvou definitivní ze dne xxx, přičemž je v ní uvedeno, že se dle čl. 4 uzavírá na dobu jednoho obnovitelného roku, tj. do xxx . Dne xxx , kdy uplynula doba jednoho roku, nedošlo k podpisu nové pracovní smlouvy na dobu určitou nebo neurčitou, žalobkyně nadále pracovala na základě pracovní smlouvy ze

dne xxx na stejné pracovní pozici u žalovaného jako xxx xxx od xxx až do současné doby. V souladu s ust. 65 odst. 2 zák. práce tak došlo ex lege k přeměně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou.

10. Dopisem ze dne 16. 6. 2020, doručeným žalovanému dne 26. 6. 2020, oznámila žalobkyně s odkazem na ust. § 39 odst. 5 zák. práce žalovanému že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, když souladu s ust. 65 odst. 2 zák. práce došlo ex lege k přeměně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, jelikož nadále pokračovala s vědomím zaměstnavatele ve výkonu sjednaného druhu práce i po uplynutí sjednané doby tj. po xxx .

11. Dopisem ze dne 26.6.2020 oznámil žalovaný žalobkyni, že přestože její pracovní poměr končí k XY, již nyní nadále nemá zájem na její přítomnosti na pracovišti, vyzval jí proto, aby den následující po obdržení zprávy na pracoviště nechodila, pročež se jedná v souladu se zákoníkem práce o překážku na straně zaměstnavatele s tím, že mzda za dny zbývající do skončení pracovního poměru nebude krácena.

12. V čestném prohlášení (bez data) vedoucí administrativního oddělení žalovaného pan O. uvedl, že přijetí žalobkyně na místo xxx xxx proběhl podle „univerzálních standardů“ pro kritéria administrativy velvyslanectví. Proběhl přijímací pohovor a na schůzce potvrzující přijetí žalobkyně do zaměstnání jí byla vysvětlena ustanovení i doba trvání pracovní smlouvy na dobu jednoho roku s možností obnovy o další rok s tím, že na konci roku bude provedeno hodnocení a smlouva jí bude obnovena, nerozhodne-li se velvyslanectví jinak.

13. V dopise ze dne 3.7.2020 poukázala právní zástupkyně žalovaného na pracovní smlouvu ze dne xxx, na základě které pracovala žalobkyně u žalovaného jako xxx v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou 1 roku s tím, že za souhlasu obou stran bude pracovní smlouva automaticky prodloužena na dobu dalšího jednoho roku. Jelikož žalovaný projevil vůli v pracovním poměru dále nepokračovat, o čemž žalobkyni písemně informoval, končí pracovní poměr ke sjednanému dni, tj. k XY. Dále právní zástupkyně žalovaného vyjádřila nesouhlas s názorem žalobkyně o změně trvání pracovního poměru na dobu neurčitou, když nedošlo k podpisu nové pracovní smlouvy po uplynutí prvního roku trvání pracovního poměru. Účastníci v pracovní smlouvě projevili zcela jasně vůli délky trvání pracovního poměru, kdy v čl. 4 pracovní smlouvy sjednali pracovní poměr na dobu určitou, a to na dobu jednoho roku s možnou obnovou o další jeden rok, tj. došlo k prodloužení doby dle ust. § 39 odst. 2 zák. práce, aniž by se doba určitá změnila na dobu neurčitou. Na tom nic nemění ani skutečnost, že po uplynutí jednoho roku trvání pracovního poměru nedošlo k uzavření nové pracovní smlouvy. Účastníci jasně projevili vůli pracovní poměr vždy o dobu jednoho roku prodloužit. K naplnění vůle došlo, když pokračováním v zaměstnávání žalobkyně byla doba určitá prodloužena platně do XY. Teprve pokud by výkon práce pokračoval i po tomto datu, pak by se jednalo o třetí prodloužení, kdy zákoník práce předpokládá automaticky změnu doby určité na dobu neurčitou. V daném případě však žalovaný projevil vůli opačnou a pracovní poměr žalobkyně již neprodloužil.

14. <u>O skutkovém stavu učinil soud tento závěr:</u> Na základě pracovní smlouvy ze dne xxx (označené jako prozatímní) žalobkyně pracovala u žalovaného jako xxx xxx a to od xxx s místem výkonu práce V Tišině 483/10, Praha 6. V čl. 3 smluvní strany ujednaly, že od xxx běží žalobkyni „jednou prodloužitelná“ 3 měsíční zkušební doba. Dle čl. 4 byla smlouva uzavřena „na dobu jednoho roku a je možné ji prodloužit.“ Dne xxx účastníci

uzavřeli obsahově totožnou pracovní smlouvu jako smlouva ze dne xxx (nazvanou jako „definitivní“), tj. se shodným dnem nástupu do práce, druhem práce, místem výkonu práce, jakož i „jednou prodloužitelnou“ tříměsíční zkušební dobou od xxx, „na dobu jednoho roku a je možné ji prodloužit“. Nadřízeným žalobkyně byl velvyslanec, přičemž ve výkonu sjednaného druhu práce pokračovala žalobkyně u žalovaného bez dalšího (aniž by proběhla mezi žalobkyní a žalovaným jednání o dalším pokračování pracovního poměru či že by žalovaný projevil vůli v pracovním poměru dále nepokračovat) i po xxx (v prosinci 2019 došlo ke změně na postu velvyslance, pro něhož žalobkyně dále pracovala). Dopisem ze dne 4.5.2020 oznámil žalovaný žalobkyni rozhodnutí ukončit její pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne xxx, které odůvodnil snížením rozpočtu a počtu zaměstnanců, pročež nebude její pracovní smlouva, která zaniká xxx, již prodloužena. Právní zástupkyně žalobkyně oznámila dopisem ze dne 15. 6. 2020, že trvá na tom, aby ji žalovaný dále zaměstnával (obdobně učinila též sama žalobkyně dopisem ze dne 16. 6. 2020), poukázala na prozatímní smlouvu ze dne xxx, nahrazenou smlouvou definitivní ze dne xxx, s tím že pakliže dne xxx , kdy uplynula doba jednoho roku, nedošlo k podpisu nové pracovní smlouvy na dobu určitou nebo neurčitou a žalobkyně nadále pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne xxx na stejné pracovní pozici došlo v souladu s ust. 65 odst. 2 zák. práce ex lege k přeměně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. Nato dopisem ze dne 26.6.2020 oznámil žalovaný žalobkyni, že přestože pracovní poměr končí k XY, již nemá zájem na její přítomnosti na pracovišti. Mezi účastníky nebylo sporu o tom, že se dne xxx dostavila žalobkyně na pracoviště, přičemž jí nebyl umožněn vstup a pokračovat ve výkonu sjednaného druhu práce. Dopisem ze dne 3.7.2020 sdělila právní zástupkyně žalovaného s odkazem na pracovní smlouvu ze dne xxx, že jelikož žalovaný projevil vůli v pracovním poměru dále nepokračovat, o čemž žalobkyni písemně informoval (dopisem ze dne 4.5.2020), končí pracovní poměr ke sjednanému dni, tj. k XY.

15. Na základě výše uvedených skutkových zjištění dospěl soud k závěru, že žaloba je důvodná. Pro své rozhodnutí si soud opatřil dostatek skutkových zjištění, další dokazování by bylo nadbytečné a v rozporu se zásadou rychlosti a hospodárnosti řízení. Proto soud zamítl důkazní návrh žalobkyně na výslech jejího manžela a babičky ohledně okolností dostavení se žalobkyně na pracoviště dne xxx, když o průběhu resp. výsledku této schůzky nebylo mezi účastníky sporu. Soud rovněž zamítl výslech žalovaným navrženého svědka vedoucího administrativního oddělení pan O., jenž nebyl přítomen přijímacímu pohovoru žalobkyně do pracovního poměru, tj. okolnostem sjednání doby trvání pracovního poměru ani vysvětlení důvodu uzavření pracovní smlouvy „prozatímní“, jež se posléze měla změnit na smlouvu „definitivní“, což s ohledem na znění písemné pracovní smlouvy není pro právní posouzení věci relevantní.

16. Z hlediska vymezení skutkových tvrzení v žalobě, po její opravě podáním ze dne 18.9.2020, je třeba uvést, že se žalobkyně domáhá podanou žalobou určení, že její pracovní poměr trvá dle ust. § 80 o.s.ř. (byť dopisy ze dne 15.6.2020, resp. 16.6.2020 oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby jí žalovaný dále zaměstnával a to v reakci na sdělení žalovaného ze dne 4.5.2020, že její pracovní poměr zanikl xxx), tedy zda došlo k naplnění podmínek ust. § 65 odst. 2 zák. práce *(dle kterého pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou)*, a nikoliv určení, zda byly splněny podmínky ust. § 39 odst. 2 až 4 zák. práce (speciální určovací žalobou dle ust. § 39 odst. 5 zák. práce). Proto se soud nejprve zabýval otázkou, zda má žalobkyně naléhavý právní zájem na určení, že její pracovní poměr trvá (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.8.2009, sp. zn. 21 Cdo

2923/2008) a dále zda je dána její aktivní legitimace (s ohledem na námitky žalovaného s poukazem na nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14). Určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není, se lze žalobou domáhat jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem, jenž je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo právo nebo právní vztah, na kterém je žalobce účasten, ohroženo, popřípadě tam, kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým (důvody R 6/2003; srov. již R 17/72 a SoJ 21/97, NS 3 Cdon 1338/96).

17. Pakliže v projednávané věci panoval mezi účastníky spor o to, zda pracovní poměr byl sjednán na dobu (pouze) jednoho roku, přičemž žalobkyně i po uplynutí jednoho roku, tj. po xxx pracovala i nadále pro žalovaného, jenž jí přiděloval práci (a to až do června xxx) a za situace, kdy naopak žalovaný dopisem ze dne 4.5.2020 sdělil žalobkyni, že její pracovní poměr nebude prodloužen a skončí k XY, tedy panuje spor v otázce, kdy a zda pracovní poměr mezi účastníky skončil či nikoliv, dospěl soud k závěru, že žalobkyně má naléhavý právní zájem na požadovaném určení. Právní postavení žalobkyně je nejisté, nadto za situace, kdy jí žalovaný odmítá přidělovat práci dle platně sjednané pracovní smlouvy ze dne xxx a u zdejšího soudu podal žalobu o určení, že byly splněny podmínky ust. § 39 odst. 2 až 4 zák. práce (řízení vedeno u zdejšího soudu pod sp. zn. 94 C 5/2020 a nyní přerušeno do skončení řízení o projednávané věci). Žalobkyně pak jako účastnice pracovněprávního vztahu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.4.2002 sp. zn. 21 Cdo 679/2001) je aktivně věcně legitimována k podání této obecné určovací žaloby, přičemž s argumentací žalovaného (jež nadto směřovala k aktivní legitimaci žalobkyně pokud jde o žalobu dle ust. § 39 odst. 5 zák. práce, o kterou se však v projednávané věci nejedná) s poukazem na nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14, se soud neztotožňuje. Předmětný nález Ústavního soudu a závěry tam uvedené, jež jsou v rozporu s dosavadní ustálenou judikaturou, pak nesdílí Nejvyšší soud, jenž se s jeho argumentací podrobně vypořádal ve svém pozdějším rozsudku ze dne 26.6.2017 sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, ani například komentářová literatura (srov. ASPI, Praktický komentář k § 39 zák. práce, prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., dle kterého:…*předmětný nález zpochybňuje dosavadní judikaturu závěrem, že by nebylo v souladu se zásadami chránícími zaměstnance, musel-li by zaměstnanec, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení umožňující mu dosažení účinků domněnky, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Ústavní soud tak dospěl k závěru zcela odlišnému od dosavadní dlouholeté soudní praxe, že pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. S uvedenými závěry Ústavního soudu se autoři tohoto Komentáře nemohou ztotožnit. Mimo jiné i proto, že obdobná situace je i v případě žalob na neplatnost skončení pracovního poměru. Ad absurdum, při zobecnění názorů Ústavního soudu prezentovaných ve shora uvedeném nálezu, by nemusel zaměstnanec žalovat neplatnost výpovědi dané mu zaměstnavatelem, ale zaměstnavatel by musel požadovat, aby v soudním řízení bylo určeno, že výpověď je platná*).

18. V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce a den nástupu do práce (§ 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zák. práce). Mimo těchto tzv. podstatných náležitostí lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem jako například sjednání zkušební doby (srov. § 35 odst. 1 zák. práce), či sjednání doby trvání pracovního poměru (srov. § 39 odst. 2 zák. práce).

19. Podle ust. § 39 odst. 1 zák. práce pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li

výslovně sjednána doba jeho trvání.

20. Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, přímým časovým údajem (t.j. uvedením pevného data podle kalendáře) nebo dobou trvání určitých prací, popř. účelem a povahou práce, kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat (např. u sezónní práce), popřípadě i jinými objektivně zjistitelnými skutečnostmi.

21. Podle ust. § 48 odst. 2 zák. práce pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

22. Podle ust. § 65 odst. 2 zák. práce pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

23. Pro závěr, zda lze v daném případě aplikovat ustanovení § 65 zák. práce, či nikoliv, není významné, jak dlouhý "časový úsek" zaměstnanec po uplynutí sjednané doby dále konal práci, nýbrž to - zda zaměstnanec fakticky pokračoval v konání prací i po uplynutí sjednané doby a zda tak činil s vědomím zaměstnavatele. Vědomí zaměstnavatele (zde vědomost) je objektivní stav, který odráží, že se zaměstnavateli dostalo informace o určité skutečnosti (o tom, že zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje dále v konání prací). Jde tedy o zjištění, zda se taková informace skutečně k zaměstnavateli dostala (zda se zaměstnavatel dozvěděl) či nikoli. Okolnost, zda s obsahem této informace zaměstnavatel souhlasí či nesouhlasí, je pro vědomost jako takovou nepodstatná. Taková okolnost by vypovídala jen o tom, jaký je vnitřní (subjektivní) vztah zaměstnavatele ke skutečnosti, o níž informaci získal (dozvěděl se). Nemá však žádného vlivu na to, zda zde vědomost je nebo není (dozvěděl se nebo se nedozvěděl). Jaký je vztah zaměstnavatele k informaci (vědomosti) o tom, že zaměstnanec pokračuje v práci, lze usuzovat zejména z jeho vnějších projevů. Přitom z logiky věci vyplývá, že nestačí, aby zaměstnavatel postoj k další práci zaměstnance zaujal jen ve svém vědomí, podstatné je, aby případný nesouhlas projevil i navenek. Nedá-li zaměstnavatel nijak navenek na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí, nutno uzavřít, že zaměstnanec pracuje "s vědomím zaměstnavatele" (srov. též např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5.1.2011 sp. zn. 21 Cdo 4891/2009, dle kterého: *„Zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje „s vědomím zaměstnavatele“ dále v konání prací (§ 56 odst. 2 zákona č. 65/1965, nyní § 65 odst. 2 zák. práce), jestliže zaměstnavatel navenek nijak nedá na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí“*). Pro naplnění pojmu "s vědomím zaměstnavatele" stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002 sp. zn. 21 Cdo 2080/2001, uveřejněném v časopise Soudní judikatura ročník 2003, pod poř. č. 8).

24. Konáním prací se dle ust. § 65 odst. 2 zák. práce rozumí výkon nejen dosavadní práce zaměstnance pro zaměstnavatele, ale i jiné práce, než kterou dosud zaměstnanec vykonával, popř. též práce jiného druhu, než které měl konat podle pracovní smlouvy nebo jmenování na vedoucí pracovní místo. Dovozovat, že zaměstnavatel je s dalším trváním pracovního poměru srozuměn a že pracovní poměr má nadále platit za uzavřený na dobu neurčitou, je možné jen tehdy, ví-li zaměstnavatel o dalším výkonu práce ze strany zaměstnance a nezakázal-li (výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím o projevu vůle žádné pochybnosti) zaměstnanci v práci pokračovat.

25. Na základě provedených listinných důkazů a výpovědi žalobkyně má soud za prokázané, že pracovní poměr žalobkyně u žalovaného vznikl již uzavřením (tzv. prozatímní) pracovní smlouvy ze dne xxx, dle které pracovala žalobkyně u žalovaného jako xxx xxx a to od xxx až do června xxx, s místem výkonu práce V Tišině 483/10, Praha 6, přičemž uzavření tzv. „definitivní" obsahově totožné pracovní smlouvy dne 2.10. 2018 tj. se shodným dnem nástupu do práce (xxx), druhem práce, místem výkonu práce, „jednou prodloužitelnou" tříměsíční zkušební dobou od xxx, na dobu jednoho roku s možností prodloužení, nemá žádný právní význam na vznik, resp. změnu (obsah) či délku trvání pracovního poměru žalobkyně. Z čl. 4 pracovní smlouvy ze dne xxx (ve francouzském jazyce) se podává, že pracovní smlouva byla uzavřena „na dobu jednoho roku a je možné ji prodloužit". Spor tak panoval mezi účastníky v otázce, zda v čl. 4 pracovní smlouvy ze dne xxx byla doba trvání pracovního poměru sjednána dostatečně určitým způsobem. Žalobkyně tvrdila, že je předmětné ujednání neurčité, neboť z něj není jasné, kdy pracovní smlouva mezi účastníky skončí, resp. že se účastníci dohodli na délce pracovní smlouvy ohraničené dobou jednoho roku, ale zároveň se dohodli na možnosti jejího prodloužení, aniž by bylo ve smlouvě uvedeno, jakým způsobem dojde k případnému prodloužení pracovního poměru, zda k prodloužení dojde automaticky nebo je třeba aktivity smluvních stran (a odkázala na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.5.2003 sp. zn. 21 Cdo 2372/2002), pročež se jednalo (od počátku) o pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. Naopak žalovaný předmětné ujednání v čl. 4 pracovní smlouvy vykládal tak, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou s možností obnovy „o další jeden rok".

26. Zákoník práce neobsahuje vlastní úplnou úpravu právního jednání, pouze některá specifika daná povahou pracovněprávních vztahu. Na právní jednání v pracovněprávních vztazích je tak třeba subsidiárně aplikovat obecná ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen o.z.) upravující právní jednání (§ 545-564, § 570-599) a smlouvy (§ 1724 a násl., s výjimkou § 1767-1769). K poznání obsahu projevu vůle slouží interpretace právního jednání, upravená zejména v § 555-558 o. z. Projev vůle se posuzuje podle úmyslu jednajícího, jestliže druhá strana takový úmysl poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl jednajícího, právní úprava dává jednajícímu v projevu vůle takový úmysl, jaký by mu přisuzovala (v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení druhé strany. Kromě úmyslu jednajícího 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.).

27. Jak se podává z ust. § 18 zák. práce, je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Jedná se tedy o zvláštní interpretační pravidlo, které preferuje u výkladu právního jednání stran zájem zaměstnance. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, pomocí interpretace nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou subjekty pracovněprávních vztahů neměly nebo kterou sice měly, ale neprojevily ji (srov. R 29/1997). Výkladem projevu vůle rovněž není dovoleno měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání. Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li vyjasnit obsah projevu vůle, použije se v pracovněprávních vztazích výklad pro zaměstnance nejpříznivější (§ 557 o. z. se nepoužije).

28. Z doslovného znění čl. 4 pracovní smlouvy ze dne xxx, resp. překladu z francouzského jazyka, jež žalovaný nezpochybnil, podle názoru soudu jednoznačně plyne, že doba trvání

pracovního poměru byla mezi účastníky sjednána pevným datem, tj. 1 rok (byť) s možností prodloužení. Toto ujednání soud hodnotí jako zcela určité, přičemž uvedená „možnost prodloužení“ na sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou jeden rok ničeho nemění z hlediska jeho obsahu, ostatně každou smlouvu lze prodloužit. Takový výklad předmětného ujednání pak odpovídá ust. § 18 zák. práce, jak shora uvedeno. S žalovaným uváděným výkladem čl. 4 pracovní smlouvy, tedy, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou s možností obnovy „o další jeden rok“ se soud neztotožňuje, když neodpovídá textu pracovní smlouvy ze dne xxx , ve které je pouze uvedeno, že „*Pracovní smlouva se uzavírá na dobu jednoho roku s možností prodloužení*“.

29. Mezi účastníky dále nebylo sporu o tom, že žalobkyně pracovala pro žalovaného i po xxx, a to konáním dosavadní práce, přičemž jak vyplynulo z výpovědi žalobkyně, v období kolem xxx neproběhla mezi žalobkyní a žalovaným žádná jednání o dalším pokračování pracovního poměru, nadále chodila do práce a poté byla přidělena jako xxx k novému velvyslanci v prosinci 2019. Se žalovaným se nikdy nedohodla, že by se její pracovní poměr prodlužoval opět o rok; žádné hodnocení po prvním roce trvání pracovního poměru jí vystaveno nebylo, tedy po xxx žalovaný neprojevil nesouhlas s tím, aby pro něj žalobkyně nadále pracovala až do okamžiku, kdy jí v květnu 2020 doručil předmětný dopis ze dne 4.5.2020 s tím, že jí pracovní smlouva ze dne xxx, která zaniká xxx, nebude prodloužena.

30. Pakliže žalobkyně pracovala pro žalovaného i po uplynutí sjednané doby jednoho roku, tj. po xxx, o čemž nebylo mezi účastníky sporu, přičemž nedošlo k dohodě o opakování/prodloužení pracovního poměru na dobu určitou (tj. vzájemnému dvoustrannému konsensu obou stran pracovněpráního vztahu) a ani žalovaný nedal nijak navenek na vědomí, že s další prací žalobkyně nesouhlasí, nutno uzavřít, že žalobkyně pracovala s vědomím zaměstnavatele ve výkonu dosavadní práce, pročež je třeba dovodit, že žalovaný byl s dalším trváním pracovního poměru srozuměn a ex lege se dle ust. § 65 odst. 2 zák. práce změnil pracovní poměr žalobkyně na dobu neurčitou. Jelikož nedošlo k rozvázání pracovního poměru žádným ze zákonem stanoveným důvodů, nezbylo než podané žalobě vyhovět, neboť pracovní poměr žalobkyně u žalovaného nadále trvá. Proto soud rozhodl, jak uvedeno ve výroku I. tohoto rozsudku a podané žalobě zcela vyhověl.

31. Výrok o nákladech řízení je odůvodněn ust. § 142 odst. 1 o. s. ř., dle kterého bylo plně úspěšné žalobkyni přiznáno proti neúspěšnému žalovanému právo na náhradu nákladů vynaložených k účelnému uplatňování svého práva v plné výši. Ty představují (i) zaplacený soudní poplatek ve výši 2 000,- Kč, (ii) odměna za právní zastoupení za 6 úkonů právní služby á 2 500,- Kč (převzetí věci, podání žaloby, replika k vyjádření žalovaného ze dne 30.10.2020, schůzka s klientkou, účast na ústním jednání 9.12.2020 a 4.5.2021) ve výši 15 000,- Kč podle ust. § 7 ve spojení s ust. § 9 odst. 3 písm. a) vyhl. č. 177/1996 Sb., (iii) hotové výdaje advokátky žalobkyně za 6 úkonů právní služby po 300,- Kč podle ust. § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb. ve výši 1 800,-Kč a (iv) částka ve výši 2 655,- jako hotové výdaje za překlad pracovních smluv dle předložené faktury. Celkem tedy 21 455,- Kč. Soud žalobkyni nepřiznal náhradu za požadovanou avšak nedoloženou výzvu žalobci, za schůzku s klientkou pak přiznal pouze za 1 úkon oproti požadovaným dvěma úkonům resp. schůzkám z hlediska účelnosti a naopak přiznal za úkon účasti advokátky na ústním jednání dne 9.12.2020. Lhůta k plnění byla ve výroku II. stanovena v délce 3 dnů od právní moci rozhodnutí v souladu s ust. § 151 odst. 4, 5 a § 160 odst. 1 část věty před středníkem o.s.ř. Povinnost žalovaného zaplatit náklady řízení k rukám advokátky žalobkyně se opírá o ust. § 149 odst. 1 o.s.ř.

P o u č e n í:

Proti tomuto rozsudku ***l z e*** podat odvolání do 15 dnů ode dne jeho doručení k Vrchnímu soudu v Praze prostřednictvím soudu zdejšího.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Praha 4. května 2021

JUDr. Simona Bradáčová, v.r.
soudkyně