

PŘEHLED JUDIKATURY

ve věcech
pracovněprávních

Vznik, změny a skončení
pracovního poměru

2., aktualizované a rozšířené vydání

Sestavil

JIŘÍ DOLEŽÍLEK



JUDIKATURA

**PŘEHLED JUDIKATURY
ve věcech pracovněprávních**

Vznik, změny a skončení pracovního poměru

PŘEHLED JUDIKATURY

ve věcech pracovněprávních

Vznik, změny a skončení pracovního poměru

2., aktualizované a rozšířené vydání

**sestavil
Jiří Doležilek**



Vzor citace: Doležílek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 356.

Právní stav citované judikatury byl uzavřen ke dni 31. 1. 2010.

© Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010

ISBN: 978-80-7357-554-0

Všechny naše publikace si můžete objednat na adrese:

Wolters Kluwer ČR, a. s., U nákladového nádraží 6, 130 00, Praha

tel.: 246 040 400, fax: 246 040 401, e-mail: obchod@wkr.cz, www.wkr.cz

PŘEHLED JUDIKATURY ve věcech pracovněprávních

Vznik, změny a skončení pracovního poměru

Úvodem	17	16. Způsoby označení dne nástupu do práce v pracovní smlouvě	25
I. VZNIK A ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU	19	17. Ke vzniku pracovního poměru pracovní smlouvou	25
A. Pracovní smlouva	19	18. Založení pracovního poměru pracovněprávním úkonem s náležitostmi pracovní smlouvy ...	26
1. Vznik pracovní smlouvy. Nevýslovné projevy vůle	19	19. Způsob sjednání doby trvání pracovního poměru	28
2. Forma pracovní smlouvy. Nedodržení písemné formy	19	20. Způsob sjednání doby trvání pracovního poměru. Pracovní poměr na dobu mateřské dovolené jiné zaměstnankyně	28
3. Forma pracovní smlouvy	19	21. Vymezení doby trvání pracovního poměru	29
4. Nedostatek písemné formy pracovní smlouvy	19	22. Výklad ujednání o pracovním poměru, který má trvat po dobu mateřské dovolené jiné zaměstnankyně	30
5. Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem používajícím při práci vlastní výrobní prostředek nebo pracovní nástroj	20	23. Neplatnost ujednání o době trvání pracovního poměru	30
6. Vznik pracovního poměru při neplatnosti dohody o pracovní činnosti	20	24. Změna doby trvání pracovního poměru	32
7. Druh práce vymezený okruhem pracovních činností	20	25. Změna doby trvání pracovního poměru. Výklad pojmu „vědomí zaměstnavatele“ podle § 65 odst. 2 zákoníku práce	32
8. Druh práce u strážníka obecní policie	20	26. Změna doby trvání pracovního poměru. Výklad pojmu „vědomí zaměstnavatele“ podle § 65 odst. 2 zákoníku práce	33
9. Právní povaha činnosti statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným	21	27. Ke změně doby trvání pracovního poměru ředitele základní školy	35
10. Právní povaha činnosti prokuristy společnosti s ručením omezeným ..	21	28. Podmínky pracovního poměru na dobu určitou. Žaloba podle § 39 odst. 5 zákoníku práce a žaloba na určení trvání pracovního poměru	36
11. Absence ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě. Místo výkonu práce řidiče autobusové dopravy	22	29. Věková hranice u pracovních poměrů na dobu určitou	39
12. Více než jedno místo výkonu práce	23	30. Zkušební doba	40
13. Způsoby vymezení místa výkonu práce v pracovní smlouvě	23		
14. Přesně určené pracoviště jako místo výkonu práce	23		
15. Ke stanovení místa výkonu práce v pracovní smlouvě	24		

31. Nároky z tzv. faktického pracovního poměru	40	48. Pojem přeložení zaměstnance	50
32. Vznik a vypořádání tzv. faktického pracovního poměru. K významu subjektivního úsudku účastníků o vzniku pracovního poměru	40	49. Přidělení zaměstnance na pracoviště v jiné obci	50
33. Vznik pracovního poměru, nemá-li zaměstnavatel – právnická osoba – statutární orgán	41	50. K povinnosti zaměstnance vykonat pracovní cestu	50
B. Změny pracovního poměru	43	C. Jmenování	52
34. Pojem převedení v práci	43	51. Jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo jako projev vůle zaměstnavatele	52
35. Souhlas zaměstnance s převedením na jinou práci	43	52. Jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo v průběhu pracovního poměru	52
36. Forma souhlasu zaměstnance s převedením na jinou práci nebo s přeložením	43	53. K možnosti založit pracovní poměr jmenováním nad rámec právní úpravy	52
37. Určitost souhlasu zaměstnance s převedením na jinou práci nebo s přeložením	44	54. Vznik pracovního poměru. Forma jmenování na vedoucí pracovní místo. Souhlas se jmenováním	53
38. Konkludentní souhlas zaměstnance se změnou sjednaného druhu práce	44	55. Vznik pracovního poměru. Forma jmenování na vedoucí pracovní místo. Souhlas se jmenováním	54
39. Nedostatek souhlasu zaměstnance s převedením na jinou práci	44	56. Jmenování na vedoucí pracovní místo. Vedoucí zaměstnanec	54
40. Dohoda o změně obsahu pracovního poměru po odpadnutí části pracovní náplně zaměstnance	44	57. K povinnostem zaměstnance odvolaného z pracovního místa	56
41. Postavení zaměstnance, kterému zaměstnavatel nemůže přidělovat práci podle pracovní smlouvy	46	58. Odmítnutí jiné práce zaměstnancem po jeho odvolání z pracovního místa	57
42. Návrh dohody o změně druhu práce	47	59. K odvolání zaměstnance z pracovního místa („obnovení původního pracovního poměru“)	59
43. K nároku zaměstnance na náhradu mzdy při převedení na práci, která pro něj není vhodná ve smyslu § 41 odst. 6 zákoníku práce	47	60. Jmenování a odvolání zaměstnance obce	59
44. Vhodnost práce pro zaměstnance při jeho převedení na jinou práci	48	61. Jmenování a odvolání ředitele státního podniku	60
45. Převedení zaměstnance na jinou práci při zjištění nemoci z povolání	48	62. Ke skončení pracovního poměru založeného jmenováním	60
46. Náléhavý právní zájem na určení neplatnosti převedení zaměstnance na jinou práci	49	63. Pasivní věcná legitimace v řízení o určení neplatnosti odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa v případě tzv. vnějšího jmenování	62
47. Náléhavý právní zájem na určení neplatnosti převedení zaměstnance na jinou práci (přeložení)	49	64. Náléhavý právní zájem na určení neplatnosti odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa	64

II. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	67	81. Výpovědní doba	80
A. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	67	82. Neuvedení výpovědní doby ve výpovědi	80
65. Určení doby, kdy má skončit pracovní poměr, v dohodě o rozvázání pracovního poměru	67	83. Odvolání výpovědi	80
66. Těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru	67	84. Odvolání výpovědi v průběhu řízení o její neplatnosti	81
67. Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn	67	85. Doručení odvolání výpovědi	82
68. Sjedený den skončení pracovního poměru	67	86. Rozvázání pracovního poměru více právními úkony	83
69. K uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru po sdělení možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru	68	87. Rozvázání pracovního poměru více právními úkony	84
B. Výpověď z pracovního poměru	70	88. Okamžik účinnosti výpovědi. K možnosti dát výpověď ještě před vznikem pracovního poměru	84
70. Výpověď z pracovního poměru a právo na svobodnou volbu povolání	70	89. Zmaření doručení rozvázání pracovního poměru	85
71. Vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi z pracovního poměru	70	90. Odmítnutí přijetí doručované písemnosti	85
72. Vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi z pracovního poměru	71	91. K doručování rozvázání pracovního poměru zaměstnanci	85
73. Skutkové vymezení výpovědního důvodu. Výklad výpovědi	72	92. Výpověď daná zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn	86
74. Výklad výpovědi z pracovního poměru	73	93. Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce. Přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu	86
75. Význam právní kvalifikace výpovědního důvodu uvedené ve výpovědi	74	94. Zrušení části zaměstnavatele jako důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce	86
76. Význam právní kvalifikace výpovědního důvodu. Posouzení soudem	74	95. Výpověď z pracovního poměru z důvodu zrušení části zaměstnavatele	87
77. Uplatnění více výpovědních důvodů v jedné výpovědi	74	96. Ukončení činnosti podniku	88
78. Uplatnění více výpovědních důvodů v jedné výpovědi	75	97. Přemístění zaměstnavatele jako důvod k výpovědi z pracovního poměru	88
79. Podmínka ve výpovědi z pracovního poměru	75	98. Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Výběr nadbytečného zaměstnance	88
80. Volba práva cizího státu při rozvázání pracovního poměru výpovědí	75	99. Předpoklady výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce	89
		100. Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Nadbytečnost při zvýšení počtu zaměstnanců	89
		101. Předpoklady výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce	89

102. Předpoklady výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce	90	118. Fikce nadbytečnosti zaměstnance. Výkon práva v rozporu s dobrými mravy	107
103. Předpoklady výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Rozhodnutí o organizační změně	90	119. Lékařský posudek jako předpoklad výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce	108
104. Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Rozhodnutí o organizační změně	90	120. Posuzování zdravotního stavu zaměstnance ve sporu o platnost výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce	108
105. Forma rozhodnutí o organizační změně	91	121. K možnosti přezkoumání lékařského posudku v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru	109
106. Účinnost organizačních změn	91	122. Výpovědní důvody podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Časové omezení uplatnění výpovědního důvodu	110
107. Náležitosti rozhodnutí o organizační změně. Rozsah soudního přezkumu v řízení o neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem pro nadbytečnost zaměstnance	92	123. Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce teprve v době trvání pracovního poměru	111
108. Povaha rozhodnutí o organizačních změnách	93	124. Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce lékaře	111
109. Nadbytečnost zaměstnance	93	125. Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce lékaře	111
110. Nadbytečnost zaměstnance	94	126. Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce	112
111. Výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce jako předpoklad poskytnutí příspěvku k řešení sociálních důsledků restrukturalizace zaměstnancům hutních společností	95	127. Požadavky pro řádný výkon sjednané práce	113
112. Rozhodnutí o organizační změně sledující jiné cíle než ty, které jsou uvedeny v § 52 písm. c) zákoníku práce	97	128. Nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce	113
113. Nedostatek příčinné souvislosti mezi nadbytečností zaměstnance a organizační změnou	99	129. Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky. Výzva k odstranění nedostatků ...	113
114. Výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Obchodní tajemství. Důkazní povinnost. Břemeno tvrzení a důkazní břemeno	100	130. Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky. Stanovení lhůty k odstranění nedostatků	113
115. Hromadné propouštění. Povinnost zaměstnavatele informovat příslušný úřad práce	103	131. Forma výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků	114
116. Fikce nadbytečnosti zaměstnance	106	132. Dočasné odstranění neuspokojivých pracovních výsledků po výzvě zaměstnavatele	114
117. Použití fikce nadbytečnosti zaměstnance	106		

133. Rozlišování výpovědních důvodů podle § 52 písm. f) a podle § 52 písm. g) zákoníku práce	117
134. Hlediska posouzení předpokladů výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce	119
135. Porušení povinností zaměstnance v souvislosti s požitím alkoholu	119
136. Porušení povinností zaměstnance v souvislosti s požitím alkoholu	120
137. Porušení povinností zaměstnance v souvislosti s požitím alkoholu	120
138. Porušení povinností zaměstnance z pracovněprávního vztahu	120
139. Porušení povinností zaměstnance nenastoupením do práce	120
140. Nepodrobení se převedení na jinou práci	121
141. Odmítnutí práce, kterou zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat	121
142. Odmítnutí konat práci po ukončení pracovní neschopnosti po uplynutí podpůrné doby	121
143. Odmítnutí pracovních výkonů, které nespadají do rámce druhu sjednané práce	123
144. Neomluvená absence. Překážka v práci na straně zaměstnance	123
145. Rozhodnutí o neomluveném zameškání práce	123
146. Rozhodnutí o neomluveném zameškání práce	124
147. Neomluvené zameškání práce. Forma rozhodnutí o neomluvené absenci	124
148. Rozhodnutí o neomluveném zameškání práce. Stanovisko odborové organizace	126
149. Méně závažné porušení povinností zaměstnance	126
150. Soustavně méně závažné porušování povinností zaměstnance	127
151. Soustavně méně závažné porušování povinností zaměstnance	128
152. Soustavně méně závažné porušování povinností zaměstnance. Upozornění na možnost výpovědi	128
153. Více skutků ve výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce	128
154. Porušení povinností zaměstnance při výkonu jiné činnosti z vlastní iniciativy nebo jiné práce v rozporu s předpisy	131
155. Posuzování porušení povinností zaměstnance z hlediska porušení právních povinností zaměstnavatelem	133
156. Porušení pravidel stanovených pracovním řádem pro chování zaměstnance v mimopracovní době	133
157. Nenastoupení zaměstnance do práce bez výzvy zaměstnavatele, který zaměstnanci přestal přidělovat práci	134
158. Porušení povinností zaměstnancem, kterému zaměstnavatel nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy	135
159. Porušení povinností zaměstnance uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru jménem zaměstnavatele s jiným zaměstnancem v rozporu se zákoníkem práce. Posouzení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci	136
160. Porušení povinností zaměstnance v souvislosti s jeho výdělečnou činností. Postavení společníka společnosti s ručením omezeným. Zaviněné porušení povinností z pracovního poměru	137
161. Porušení povinností zaměstnance v souvislosti s jeho výdělečnou činností. Výdělečná činnost jednatele společnosti s ručením omezeným	138
162. Porušení povinností zaměstnance v souvislosti s jeho výdělečnou činností. Výdělečná činnost člena dozorčí rady společnosti s ručením omezeným	139

163. Porušení povinností zaměstnance v souvislosti s jeho výdělečnou činností	140	179. Lhůta k rozvázání pracovního poměru výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce a okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele – šetření „jiného orgánu“ ve smyslu § 58 odst. 2 zákoníku práce	158
164. Porušení povinností zaměstnance, kterému byla udělena prokura	142	180. Výpověď daná těhotné zaměstnankyni	160
165. Vztah povinností zaměstnance a realizace práva na stávku	144	181. Rozhodný stav pro zákaz výpovědi	160
166. Vztah povinností zaměstnance a realizace práva na stávku	146	182. Působnost zákazu výpovědi	160
167. Porušení povinností zaměstnance vystoupením na schůzi odborové organizace	147	183. Zákaz výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance	160
168. Závažné porušení povinností zdravotní sestry svévolnou změnou léčebného postupu naordinovaného lékařem	148	184. Skončení pracovního poměru v ochranné době	161
169. Porušení povinností zaměstnankyně nenastoupením do práce po skončení rodičovské dovolené	148	185. Zákaz výpovědi v době těhotenství zaměstnankyně	162
170. Prokazování závažného porušování povinností zaměstnance	150	186. Zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni v pracovním poměru sjednaném na noční práci	163
171. Právní účinky výpovědi. Lhůta k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce	150	C. Okamžité zrušení pracovního poměru 164	
172. Lhůta k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Neomluvená absence zaměstnance	150	187. Okamžité zrušení pracovního poměru po doručení výpovědi. Odmítnutí jiné práce po doručení výpovědi	164
173. Počátek běhu lhůty k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce	151	188. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru	164
174. Počátek běhu lhůty k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce	151	189. Vliv zprošťujícího rozsudku na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru	164
175. Počátek běhu lhůty k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Význam § 53 zákoníku práce o zákazu výpovědi v ochranné době pro běh prekluzivní lhůty podle § 58 odst. 1 zákoníku práce	152	190. Vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru	165
176. Počátek běhu lhůty k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce	154	191. Vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru	165
177. Počátek běhu lhůty k výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance	154	192. Vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru	166
178. Lhůta k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce – šetření jiného orgánu ve smyslu § 58 odst. 2 zákoníku práce	158	193. Vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. Výklad projevu vůle	167
		194. Náležitosti listiny o okamžitém zrušení pracovního poměru	167
		195. Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru	168
		196. Okamžité zrušení pracovního poměru. Souvislost jednání zaměstnance s plněním jeho pracovních úkolů	168

197. Okamžité zrušení pracovního poměru. Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele mimo pracovní dobu	170	213. Lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru. Dlouhodobá neomluvená absence	186
198. Okamžité zrušení pracovního poměru. Porušení povinností zaměstnance na pracovní cestě . . .	172	214. Počátek běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru	186
199. Výjimečnost okamžitého zrušení pracovního poměru	175	215. Počátek běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru	187
200. Vzájemný vztah obou důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	175	216. Počátek běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru. Porušení povinností zaměstnance společně s nadřízeným	187
201. Kritéria pro posouzení intenzity porušení povinností zaměstnance	177	217. Počátek běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru. Porušení povinností zaměstnance společně s nadřízeným	188
202. Posuzování intenzity porušení povinností zaměstnance. Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru	177	218. Lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru. Šetření jiného orgánu	190
203. Posuzování intenzity porušení povinností zaměstnance banky . . .	178	219. Okamžité zrušení pracovního poměru ve zkušební době	191
204. Posuzování intenzity porušení povinností zaměstnance při porušení obchodního tajemství	179	220. Výpověď daná zaměstnanci po okamžitém zrušení pracovního poměru. Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru	193
205. Význam hodnocení intenzity porušení povinností zaměstnance v pracovním řádu	179	221. Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru	193
206. Posuzování intenzity porušení povinností zaměstnance v souvislosti s dodatečně vzniklou škodou . . .	180	222. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem na základě lékařského posudku	195
207. Hrubě nedbalý postup lékaře jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru	180	223. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem na základě lékařského posudku	195
208. Porušení povinností zaměstnankyně nenastoupením do práce po skončení rodičovské dovolené	180	224. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 písm. b) zákoníku práce. Dodatečné uspokojení nároku zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy	197
209. Porušení povinností zaměstnankyně nenastoupením do práce po skončení mateřské dovolené. Úprava pracovní doby. Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele	181	225. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 písm. b) zákoníku práce. Nevyplacení mzdy nebo náhrady mzdy za více výplatních období. Počátek běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru	199
210. Porušení povinností zaměstnance v souvislosti s prohlubováním kvalifikace	183	226. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 písm. b) zákoníku práce. Nepoukázání mzdy na účet zaměstnance u banky	202
211. Povaha lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru	185		
212. Lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru. Neomluvené absence	185		

D. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	204
227. Sjednání podmínky pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době	204
228. Skončení pracovního poměru po uplynutí zkušební doby	204
229. Skončení pracovního poměru ve zkušební době. Zákaz diskriminace	206
E. Skončení pracovního poměru cizince	207
230. Skončení pracovního poměru cizince. Zaměstnávání občanů Slovenské republiky v České republice	207
F. Účast odborových organizací při rozvázání pracovního poměru	208
231. K účasti odborových organizací při rozvázání pracovního poměru	208
232. Souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru	208
233. Odvolání předchozího souhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru	208
234. Předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí. Povaha souhlasu	208
235. Předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí. Rozhodný okamžik projevu vůle zaměstnavatele skončit pracovní poměr výpovědí	209
236. Použití předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí	209
237. Nedostatek projednání výpovědi s odborovou organizací	210
238. Předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí nebo s okamžitým zrušením pracovního poměru. Zkoumání způsobu projednání věci odborovou organizací v soudním řízení	210
239. Posuzování platnosti volby zaměstnance za člena orgánu odborové organizace soudem	210
240. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace	212
241. K neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace. Nepožádání odborové organizace o předchozí souhlas	213
242. K neplatnosti rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace	213
243. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace	215
244. Předchozí souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru. Příslušný odborový orgán	219
G. Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání	220
245. Obsah pracovního posudku	220
246. Obsah pracovního posudku	220
247. Pracovní posudek na zaměstnance jmenovaného do funkce nadřízeným orgánem	221
248. Ochrana zaměstnance před nesprávným pracovním posudkem. Důkazní břemeno zaměstnavatele	222
249. Aktivní legitimace ve sporu o úpravu pracovního posudku	222
250. Vztah ustanovení § 315 zákoníku práce k ustanovení § 11 občanského zákoníku o ochraně osobností	222
251. K možnosti zaměstnance domáhat se úpravy dodatku pracovního posudku	223
252. Rozhodnutí soudu o návrhu na opravu pracovního posudku	223
253. Vázanost soudu návrhem na úpravu pracovního posudku	224

254. K možnosti zaměstnance domáhat se splnění povinnosti zaměstnavatele vydat mu pracovní posudek	224
255. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci nepravdivým pracovním posudkem	224
256. Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci pracovní posudek. Součinnost zaměstnance	225
257. Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání. Význam řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru	225
258. Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci pracovní posudek po skončení pracovního poměru. Výkon práva zaměstnance v rozporu s dobrými mravy	226
259. Obsah potvrzení o zaměstnání. Údaje nad obligatorně stanovený rámec	228
260. Způsob a forma uplatnění práva na přiměřenou úpravu potvrzení o zaměstnání	229
261. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci nevydáním potvrzení o zaměstnání	230
H. Odstupné	232
262. Odstupné při skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele	232
263. Odstupné. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Neuvedení důvodu skončení pracovního poměru v dohodě	232
264. Odstupné. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Důvody skončení pracovního poměru	233
265. Odstupné. Důvody skončení pracovního poměru. Důkazní břemeno. Náhrada škody	234
266. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci nevyplacením odstupného. Skutečná škoda	236
267. Odstupné. Bezdůvodné obohacení. Nedostatek dobré víry zaměstnance	238
268. Vrácení odstupného z důvodu opětovného nástupu zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele	241
269. Vrácení odstupného z důvodu opětovného nástupu zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele	241
270. Nevyplacení odstupného z hlediska zákona o zaměstnanosti	244
271. Odstupné z pracovního poměru sjednaného na částečný úvazek	245
I. Práva z neplatného rozvázání pracovního poměru	246
272. Zvláštnost úpravy práv z neplatného rozvázání pracovního poměru. Vyloučení obecných ustanovení o náhradě mzdy (platu) a o náhradě škody	246
273. Práva zaměstnance ve faktickém pracovním poměru	246
274. Právo neplatně převedeného (přeloženého) zaměstnance na náhradu mzdy (platu). Nepřípustnost analogického použití § 69 zákoníku práce	246
275. Přiznání náhrady mzdy (platu)	246
276. Právo na náhradu mzdy (platu). Neschopnost nebo neochota zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy. Povaha práva na náhradu mzdy (platu) podle § 69 odst. 2 zákoníku práce	247
277. Náhrada mzdy (platu) za dobu pracovní neschopnosti zaměstnance	247
278. Právo na náhradu mzdy (platu) podle § 69 odst. 1 zákoníku práce a podle § 69 odst. 2 zákoníku práce. Změna stanoviska zaměstnance	248

279. Právo na náhradu mzdy (platu). Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Změna oznámení	248
280. Právo na náhradu mzdy (platu). Lhůta pro oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Změna oznámení	249
281. Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Nahrazení oznámení žalobou	250
282. Forma oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Nahrazení oznámení žalobou	251
283. Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Nahrazení oznámení změnou žaloby	251
284. Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Nahrazení oznámení žalobou na určení trvání pracovního poměru. Výše náhrady mzdy (platu). Právo na náhradu mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou na zotavenou	252
285. Okamžik oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání . . .	254
286. Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, učiněné vůči soudu	255
287. Doba vzniku práva na náhradu mzdy (platu)	256
288. Význam zaměstnání v dalším pracovním poměru pro nárok zaměstnance na náhradu mzdy (platu)	257
289. Oznámení zaměstnavatele o přidělování práce zaměstnanci učiněné před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozhodnutí pracovního poměru	258
290. Zameškání práce přidělené zaměstnavatelem po oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání	259
291. Právo zaměstnance, který netrvá na dalším zaměstnávání, na náhradu mzdy (platu)	260
292. Doba trvání práva zaměstnance na náhradu mzdy (platu)	261
293. Doba trvání práva zaměstnance na náhradu mzdy (platu)	262
294. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance po právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru	262
295. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance po právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru	262
296. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance po odvolání výpovědi z pracovního poměru	263
297. Právo na náhradu mzdy (platu) podle § 69 odst. 1 zákoníku práce a podle § 208 zákoníku práce . . .	265
298. Nástup zaměstnance, který oznámil, že trvá na svém dalším zaměstnávání, do zaměstnání u jiného zaměstnavatele	267
299. Zjišťování výše náhrady mzdy (platu)	269
300. Zjišťování výše náhrady mzdy (platu). Shodná tvrzení účastníků	269
301. Rozhodné období pro zjišťování průměrného výdělku pro určení výše náhrady mzdy (platu)	270
302. Průměrný výdělek pro určení výše náhrady mzdy (platu)	270
303. Zjišťování výše náhrady mzdy (platu)	271
304. Rozhodování soudu o výši náhrady mzdy (platu)	272
305. Promlčení práva na náhradu mzdy (platu)	273
306. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci neplatným rozvázáním pracovního poměru	275
307. Právo zaměstnavatele na náhradu škody při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	276
308. Právo zaměstnavatele na náhradu škody při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	276
309. Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou	277

310. Povaha lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru	278
311. Den rozhodný pro počátek běhu lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru	278
312. Počátek běhu lhůty pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru	278
313. Počátek běhu lhůty pro podání žaloby na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru	279
314. Lhůta k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Běh lhůty určené podle měsíců	281
315. Počátek běhu lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou	282
316. Lhůta k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Běh lhůty	282
317. Důsledky nepodání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením	284
318. Důsledky nepodání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou	284
319. Důsledky nepodání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Otázka platnosti rozvazovacího úkonu v jiném řízení	284
320. Posuzování odvolané výpovědi v řízení o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru	285
321. Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce a žaloba na určení podle § 80 písm. c) o. s. ř. Naléhavý právní zájem. Neplatnost rozvázání pracovního poměru provedené osobou, která nebyla zaměstnavatelem zaměstnance	286
322. Předpoklady žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru způsobem neuvedeným v § 48 odst. 1 zákoníku práce	288
323. Otázka platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení o žalobě o určení, že pracovní poměr trvá	289
324. Vliv prohlášení konkursu na majetek zaměstnavatele na řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru	291
325. Smrt zaměstnance v průběhu řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru	291
326. Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru proti přejímajícímu zaměstnavateli	293
Ustanovení zákoníku práce citovaná v textu	295
Přehled uveřejněných judikátů podle právních předpisů	317
Věcný rejstřík	345

PŘEHLED JUDIKATURY

ve věcech pracovněprávních

Vznik, změny a skončení pracovního poměru

2., aktualizované a rozšířené vydání

sestavil
JUDr. Jiří Doležilek

Vydávaný Přehled judikatury ve své druhé, aktualizované a doplněné podobě navazuje na první, úspěšné vydání titulu Přehled judikatury – vznik, změny a skončení pracovního poměru z roku 2005.

Vzhledem k tomu, že mezi prvním a druhým vydáním došlo k přijetí nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinného od 1. 1. 2007, je do tohoto vydání zařazena jak relevantní judikatura z období platnosti původního zákoníku práce č. 65/1965 Sb. s doplněnými odkazy na aktuální ustanovení nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., tak je publikace zároveň doplněna o judikaturu vztahující se již k zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

Výběr zahrnuje rozhodnutí Soudního dvora ES, Ústavního soudu, Nejvyššího soudu, Vrchního soudu v Praze, jakož i krajských soudů, jež byla publikována ve sbírkách judikatury či v časopisecké podobě (viz seznam zkratk).

V závěru publikace najde čtenář vybraná ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce; připojen je také rejstřík sestavený podle užitých právních předpisů a věcný rejstřík.

Domníváme se, že předkládaná publikace má potenciál oslovit široké spektrum čtenářů, neboť je praktickou a přehlednou pomůckou nejen pro advokáty, soudce a pracovníky v oblasti lidských zdrojů, ale pro všechny, kdo v pracovněprávních vztazích vystupují, ať již v roli zaměstnance, nebo v roli zaměstnavatele.

Redakce

Seznam zkratk pro citované prameny:

R	Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek
SRNS	Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu
Sb. NSS	Sbírka rozhodnutí Nejvyššího správního soudu
Sb. n. u. ÚS	Ústavní soud České republiky: Sbírka nálezů a usnesení, C. H. Beck, Praha
PrRo	Právní rozhledy
SoRo	Soudní rozhledy
SoJ	Soudní judikatura
S III	Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980
S IV	Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1986

I. VZNIK A ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

A. Pracovní smlouva

1. Vznik pracovní smlouvy. Nevýslovné projevy vůle

§ 34 odst. 1 zák. práce

Pracovní smlouva vzniká na základě projevů vůle učiněných způsobem ne-
vzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli
pracovník i organizace projevit, tedy za
takových okolností, které nevyvolávají
pochybnost o tom, že úmysl pracovníka
i organizace směřoval ke sjednání pracov-
ního poměru určitého obsahu. Nejde-li
o výslovné projevy vůle, lze považovat za
sjednaný ten druh práce, který pracovník
bez námitek začal pro organizaci s jejím
vědomím vykonávat, a za sjednané místo
výkonu práce ten závod (úřad, ústav),
v němž začal pracovat; za sjednaný den
nástupu do práce lze pokládat den, kdy
pracovník takovou práci začal skutečně
vykonávat. Ke vzniku pracovního pomě-
ru může dojít vytvořením faktického sta-
vu (pracovník začne vykonávat práce, což
organizace tím, že mu začne dávat dispo-
zice k jejich výkonu, připouští).

S III, s. 19

2. Forma pracovní smlouvy. Nedodržení písemné formy

§ 34 odst. 3 zák. práce

V případě nedodržení písemné for-
my podle ustanovení § 32 odst. 1 zák.

práce¹⁾ je pracovní smlouva platná i teh-
dy, byla-li uzavřena jen ústně, popřípa-
dě pouze konkludentně.

S III, s. 19

3. Forma pracovní smlouvy

§ 34 odst. 3 zák. práce

Znění ustanovení § 32 odst. 1 zák.
práce („Organizace je povinna uzavřít
pracovní smlouvu písemně“)²⁾ zahrnuje
případy, kdy pracovní smlouva vzniká pí-
semnou formou, a nikoliv i případy, kdy
pracovní smlouva vznikla platně jinak
(ústně nebo konkludentně), ale požaduje
se dodatečné splnění písemné formy.

S III, s. 20

4. Nedostatek písemné formy pracovní smlouvy

§ 34 odst. 3, § 21 odst. 1 zák. práce

Nedostatek písemné formy pracovní
smlouvy podle ustanovení § 32 zák. prá-
ce³⁾ nezakládá vzhledem k ustanovení
§ 242 odst. 2 zák. práce⁴⁾ neplatnost pra-
covní smlouvy.

Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu
ČSSR ze dne 2. 8. 1971, sp. zn. Cpjf 19/71
R 68/71, s. 203

¹⁾ Nyní podle ustanovení § 34 odst. 3 zák. práce.

²⁾ Nyní srov. ustanovení § 34 odst. 3 zák. práce.

³⁾ Nyní podle ustanovení § 34 odst. 3 zák. práce.

⁴⁾ Nyní vzhledem k ustanovení § 21 odst. 1 věty první zák. práce.

5. Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem používajícím při práci vlastní výrobní prostředek nebo pracovní nástroj

§ 34 odst. 1, § 74 zák. práce

Skutočnosť, že pracovník pri plnení pracovných úloh používa vlastný výrobný prostriedok alebo pracovný nástroj, sama o sebe nebráni vzniku pracovno-právneho vzťahu.

Môže teda byť predmetom pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru, činnosť pracovníka spočívajúca v sťahovaní, zbližovaní a odvoze dreva z lesa jeho vlastným konským povozom.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu
SSR ze dne 14. 10. 1970, sp. zn. 6 Cz 90/70
R 9/71

6. Vznik pracovního poměru při neplatnosti dohody o pracovní činnosti

§ 34 odst. 1, § 76 zák. práce

I když je dohoda o pracovní činnosti uzavřená mezi organizací a občanem neplatná, vzniká za předpokladu, že občan pro organizaci pracoval a byl za vykonané práce odměňován, mezi organizací a občanem pracovněprávní vztah a nikoliv vztah občanskoprávní.

Je tu třeba posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru, jestliže byl mezi organizací a pracovníkem sjednán

druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu
ČSR ze dne 28. 3. 1975, sp. zn. 5 Cz 6/75
R 19/77

7. Druh práce vymezený okruhem pracovních činností

§ 34 odst. 1 písm. a), § 40 odst. 2 zák. práce

Ak v pracovnej zmluve nebol druh práce dohodnutý len ako výkon konkrétné určenej jedinej pracovnej činnosti, ale bol vymedzený okruhom pracovných činností, ktoré má pracovník vykonávať, potom pridelenie inej než dosiaľ vykonávanej pracovnej operácie v rámci daného vymedzenia nemožno považovať za zmenu dojednaných pracovných podmienok v zmysle ustanovenia § 36 ods. 2 Zák. práce⁵⁾.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu
SSR ze dne 31. 5. 1979, sp. zn. 4 Cz 5/79
S IV, s. 894

8. Druh práce u strážníka obecní policie

§ 34 odst. 1 písm. a) zák. práce

S ohledem na smluvní volnost stran při sjednávání podstatných náležitostí pracovního poměru není nijak vyloučeno, aby jako druh vykonávané práce byla dohodnuta práce „strážníka obecní policie“; druhem práce zaměstnance-strážníka obecní policie se ale může stát i pracovní činnost vymezená užším způsobem (např. řídicí funkce v obecní poli-

⁵⁾ Nyní ve smyslu ustanovení § 40 odst. 2 zák. práce.

cii), pokud se na tom účastníci pracovního poměru dohodnou.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě
ze dne 15. 11. 1995, sp. zn. 16 Co 469/95
PrRo č. 2/96, s. 76

9. Právní povaha činnosti statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným

§ 34 odst. 1 písm. a) zák. práce

Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem.

Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze
dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92
R 13/95

Z odůvodnění:

Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Funkce statutárního orgánu společnosti totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce⁶⁾ a vznik

a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů.

Skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezeným nebo že byla ustavena statutárním orgánem společnosti, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu. I když je fyzická osoba společníkem společnosti s ručením omezeným a je jako její statutární orgán oprávněna za ni jednat, jde o rozdílné subjekty práva, mezi nimiž může být uzavřena smlouva směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu: pracovní smlouva může např. vymezit předmět činnosti společníka ve společnosti nebo stanovit další práva a povinnosti toho, kdo byl ustaven statutárním orgánem společnosti, a takový právní úkon není neplatným podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť se svým obsahem ani účelem nepříčí zákonu, neobchází jej a ani se jinak nepříčí zájmům společnosti⁷⁾.

10. Právní povaha činnosti prokuristy společnosti s ručením omezeným

§ 34 odst. 1 písm. a) zák. práce

Vztah mezi prokuristou a podnikatelem není vztahem pracovněprávním. Skutečnost, že fyzická osoba je proku-

⁶⁾ Nyní ve smyslu ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) zák. práce.

⁷⁾ Nyní srov. § 18 zák. práce a § 39 obč. zák.

ristou společností s ručením omezeným, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti prokuristy.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1269/2003
SRNS, sešit č. 28, s. 37⁸⁾

Z odůvodnění:

Prokura je zvláštním druhem plné moci, kterou může udělit jen podnikatel. Vztah mezi prokuristou a podnikatelem, jde-li o prokuru, nemůže být vztahem pracovním. Funkce prokuristy totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce⁹⁾ a vznik a zánik tohoto právního vztahu není ani upraven pracovním předpisem; řídí se ustanoveními obchodního zákoníku, případně obsahem společenské smlouvy. Právní předpisy však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tutéž obchodní společnost (společnost s ručením omezeným) vykonávaly fyzické osoby na základě pracovních vztahů.

Skutečnost, že fyzická osoba je prokuristou společností s ručením omezeným, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti prokuristy. Stejně však platí obráceně – dosavadní existence pracovního vztahu mezi fyzickou osobou a společností nebrání tomu, aby se tato fyzická osoba stala prokuristou téže společnosti. I když je fyzická osoba jako prokurista společnosti oprávněna za ni jed-

nat, jde – jak výše uvedeno – o rozdílné subjekty práva, mezi nimiž může být uzavřena smlouva směřující ke vzniku pracovního poměru; pracovní smlouva může například vymezit druh práce prokuristy ve společnosti nebo stanovit další práva a povinnosti toho, kdo byl ustaven prokuristou, a takový právní úkon není neplatný podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť se svým obsahem ani účelem nepříčí zákonu, neobchází jej a ani se jinak nepříčí zájmu společnosti¹⁰⁾. Takový pracovní vztah však může být navázán i pro činnosti zcela odlišné od činnosti prokuristy. Podstatné je, že obsah takového pracovního vztahu nemůže být shodný s obsahem činnosti prokuristy, ale může se týkat jen činnosti od práce prokuristy odlišné.

11. Absence ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě. Místo výkonu práce řidiče autobusové dopravy

§ 34 odst. 1 písm. b) zák. práce

Ak pracovní smlouva neobsahuje dojednanie o mieste výkonu práce, je treba vychádzať z toho, že ako miesto výkonu práce bolo dojednané miesto, v ktorom má organizácia prevádzku, a ak má viac prevádzok, miesto, v ktorom bol pracovník prijatý.

Miestom výkonu práce vodiča autobusovej dopravy nie je konkrétna dopravná linka, ale sídlo dopravného závodu, z ktorého sa táto doprava operatívne riadi.

⁸⁾ Pouze právní věta. Text odůvodnění rozsudku je přístupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu pod adresou: <http://www.nsoud.cz/rozhod.php?action=read&id=15658&searchstr=21+Cdo+1269%2F2003>.

⁹⁾ Nyní ve smyslu ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) zák. práce.

¹⁰⁾ Nyní srov. § 18 zák. práce a § 39 obč. zák.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne
31. 10. 1968, sp. zn. 6 Cz 79/68
R 63/69

12. Více než jedno místo výkonu práce

§ 34 odst. 1 písm. b) zák. práce

V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu
SSR ze dne 22. 6. 1970, sp. zn. 6 Cz 30/70
R 10/71

Z odůvodnění:

V pracovnej zmluve boli so žalobkyňou dohodnuté dve miesta výkonu práce. Výklad okresného súdu, ktorý zo znenia § 29 Zák. práce¹¹⁾ vyvodzuje, že v pracovnej zmluve nemožno dohodnúť viac ako jedno miesto výkonu práce, nemožno považovať za správny. Takýto výklad je totiž v rozpore s bežnou legislatívnou praxou, ktorá používa jednotné číslo zavše i v takých prípadoch, kde prichádza do úvahy možnosť plurality osôb alebo predmetov uvádzaných v jednotnom čísle.

13. Způsoby vymezení místa výkonu práce v pracovní smlouvě

§ 34 odst. 1 písm. b) zák. práce

Jestliže má být vykonávána práce nikoli na jednom, ale na více místech, je třeba jako místo výkonu práce sjednat všechna tato místa. Má-li však být práce vykonávána v různých místech, která

při uzavírání pracovní smlouvy nelze předem konkrétně stanovit, je třeba vymezit místo výkonu práce jiným způsobem. Může se tak stát podle konkrétních podmínek, za nichž má být práce vykonávána, např. dojednáváním určité části územního obvodu nebo určením trasy územního obvodu, popřípadě i dojednáváním celého územního obvodu.

S IV, s. 397

14. Přesně určené pracoviště jako místo výkonu práce

§ 34 odst. 1 písm. b) zák. práce

Bylo-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím přesně určené pracoviště, potom jednostranné opatření organizace směřující k tomu, aby pracovník pracoval soustavně na jiném pracovišti, byť i v sídle organizace, je nutno posuzovat jako přeložení pracovníka ve smyslu ustanovení § 38 odst. 2 zák. práce¹²⁾.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu
ČSR ze dne 26. 3. 1982, sp. zn. 6 Cz 29/82
R 26/85

Z odůvodnění:

Zákoník práce výslovně ukládá v ustanovení § 29 odst. 1 písm. b)¹³⁾ organizaci povinnost dohodnout s pracovníkem místo výkonu práce, ale přitom ponechává účastníkům na vůli, aby si v rámci smluvní volnosti ujednali bližší podmínky týkající se výkonu práce podle jejich potřeb. Způsob přesnějšího vymezení závisí totiž bezprostředně na konkrétních pod-

¹¹⁾ Nyní srov. § 34 zák. práce.

¹²⁾ Nyní ve smyslu ustanovení § 43 zák. práce.

¹³⁾ Nyní v ustanovení § 34 odst. 1 písm. b).

mínkách, za nichž má pracovník svou práci vykonávat.

Na vymezení místa výkonu práce nelze pohlížet tak, že by o přeložení mohlo jít jen tehdy, kdyby další určené místo výkonu práce bylo jinde, než má sídlo zaměstnavatelská organizace. Správnosti tohoto závěru nasvědčuje i slovní znění ustanovení § 38 odst. 2 zák. práce¹⁴⁾, které za přeložení považuje konání práce v rámci organizace, ale na jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Jestliže v projednávané věci bylo místo výkonu práce vymezeno dohodou mezi účastníky pracovní smlouvy tak úzce, že jím byla pouze katedra morfologie, jak bylo zjištěno v řízení u soudu prvního stupně, pak požadavek výkonu práce na jiné katedře téže organizace (za předpokladu výkonu dohodnutého druhu práce či funkce) je třeba považovat za přeložení.

15. Ke stanovení místa výkonu práce v pracovní smlouvě

§ 34 odst. 1 písm. b) zák. práce

Ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako „obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha“ s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami podniku byl přemístěn v „obvodu působnosti podniku“, je realizací smluvní volnosti stran při stanovení místa výkonu práce.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 5. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 70/93
PrRo č. 6/96, s. 281

Z odůvodnění:

Dohoda o místě výkonu práce patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Pro vymezení místa výkonu práce ponechává zákoník práce účastníkům plnou volnost; místo výkonu práce musí být však v pracovní smlouvě vymezeno s takovou určitostí, aby nebylo možné obcházet ustanovení o výjimečné a časově omezené možnosti překládat pracovníky bez jejich souhlasu do jiného místa, než bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě¹⁵⁾. Jestliže pracovní smlouva výslovně neobsahuje ujednání o místě výkonu práce nebo jestliže by takové ujednání bylo neplatné (např. pro neurčitost), je třeba vycházet z toho, že jako místo výkonu práce bylo sjednáno místo, v němž má organizace provoz, a má-li více provozů, pak místo, v němž byl pracovník přijat.

V posuzovaném případě účastníci – jak bylo dokazováním zjištěno – sjednali v pracovní smlouvě ze dne 7. 1. 1974 jako místo výkonu práce pro obvod prov. ředitelství kraje Praha s tím, že pracovník souhlasí se svým přemístěním podle potřeb podniku v obvodu jeho působnosti (tj. na provozovnu na území hl. m. Prahy). Vymezení místa výkonu práce tímto způsobem vychází ze smluvní volnosti účastníků a je natolik určité, že neumožňuje obcházet ustanovení § 38 zák. práce o výjimečné a časově omezené možnosti překládat pracovníky bez jejich souhlasu do jiného místa¹⁶⁾. Odvolací soud tedy správně dovodil, že místo výkonu práce bylo platně sjednáno v pracovní smlouvě, že žalovaný byl oprávněn převést žalobce i bez jeho souhlasu na provozovnu č. 6-521-31 v Praze 1,

¹⁴⁾ Nyní ustanovení § 43 odst. 1 zák. práce.

¹⁵⁾ Nyní lze zaměstnance překládat k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pouze s jejich souhlasem (srov. § 43 odst. 1 zák. práce).

¹⁶⁾ Nyní lze ve smyslu § 43 odst. 1 zák. práce zaměstnance překládat k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pouze s jejich souhlasem.

neboť i toto místo bylo dohodnuto v pracovní smlouvě jako možné místo výkonu práce, a že žalobce byl povinen počínaje dnem 15. 1. 1991 na této provozovně konat práci. Jestliže žalobce na pracoviště ve dnech 15. 1. a 16. 1. 1991 a od 19. 3. 1991 až do rozvázání pracovního poměru bez důvodné omluvy nenastoupil, porušil tím pracovní kázeň.

16. Způsoby označení dne nástupu do práce v pracovní smlouvě

§ 34 odst. 1 písm. c) zák. práce

Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjištěných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002
SRNS, svazek č. 22, s. 46

Z odůvodnění:

Způsob, kterým lze při sjednání pracovní smlouvy vyjádřit den, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, zákoník práce nepředepisuje. Den nástupu do práce může být proto dohodnut nejen přímým časovým údajem, jak se z obsahu rozhodnutí odvolacího sou-

du naznačuje, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjištěných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Jestliže tedy v projednávaném případě uzavřela žalobkyně s V. R. v jeho druhém roce přípravy na povolání pracovní smlouvu, v níž byl den nástupu do práce sjednán „po ukončení učebního poměru“, jde o ujednání, které je s uvedenými hledisky v souladu a které (jestliže by nedošlo následně ke změně sjednaných pracovních podmínek podle § 36 odst. 1 zák. práce¹⁷⁾) umožňovalo spolehlivý závěr o tom, že jako den nástupu do práce byl ve smyslu § 29 odst. 1 písm. c) zák. práce¹⁸⁾ dohodnut den, který následoval po složení závěrečné zkoušky dne 9. 12. 1993.

17. Ke vzniku pracovního poměru pracovní smlouvou

§ 33 odst. 1, § 34 odst. 1 zák. práce

Z hlediska vzniku pracovního poměru není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých podstatných náležitostech pracovní smlouvy došlo zároveň nebo postupně. Začne-li poté zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele jiné než sjednané práce, řídí se každá další změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy ustanovením § 36 a násl. zák. práce¹⁹⁾.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 214/2001
SRNS, svazek č. 16, s. 55

¹⁷⁾ Nyní ke změně obsahu pracovního poměru podle § 40 odst. 1 zák. práce.

¹⁸⁾ Nyní ve smyslu § 34 odst. 1 písm. c) zák. práce.

¹⁹⁾ Nyní ustanovením § 40 a násl. zák. práce.

Z odůvodnění:

Šíře konkrétního vymezení druhu práce nebo funkce závisí především na provozních poměrech u konkrétního zaměstnavatele, poněvadž toto vymezení musí vycházet z toho, do jaké míry může zaměstnavatel reálně předvídat, že může zaměstnanci trvale přidělovat práce právě toho druhu, na kterém se s ním dohodne. Na druhé straně je toto vymezení ovlivňováno též tím, do jaké míry je zaměstnanec, vzhledem ke své kvalifikaci a osobním schopnostem, ochoten zavázat se ke konání prací vymezených jejich širší charakteristikou. Jak správně uvádí odvolací soud, nedostatek písemné formy pracovní smlouvy není důvodem její neplatnosti (§ 242 odst. 2 zák. práce²⁰). Pro vznik pracovní smlouvy je totiž rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1 zák. práce²¹). K tomu může dojít jak písemně, tak ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevít, tedy i konkludentně (srov. § 240 odst. 2 zák. práce²²). Přitom není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech smlouvy došlo zároveň (v jediném okamžiku) nebo zda k dohodě o jednotlivých částech pracovní smlouvy došlo postupně. Pracovní smlouva je totiž uzavřena (završena) v okamžiku, kdy se její účastníci shodli na celém jejím obsahu. Jestliže poté zaměstnanec v souladu s takto vzniklou pracovní smlouvou také začne pro zaměstnavatele pracovat, vznikne pracovní poměr (§ 33 odst. 1 zák. práce²³). Ani skutečnost, že podle sjednané pracovní smlouvy nezačne zaměstnanec pro za-

městnavatele pracovat, neznamená však bez dalšího, že by pracovní poměr nevznikl (srov. § 33 odst. 2 zák. práce²⁴). Každá další změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy se již řídí ustanoveními § 36 a násl. zák. práce²⁵). To platí i v případě, že zaměstnanec začne vykonávat jiné než v pracovní smlouvě sjednané práce (druh práce, funkci). Proto pro posouzení, zda vůbec a co konkrétně bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně druhu práce (funkce) dohodnuto, není významné, jaké konkrétní práce (druh práce, funkci) zaměstnanec po vzniku pracovního poměru vykonával, ale podstatné je, co bylo skutečně dohodnuto.

18. Založení pracovního poměru pracovní právním úkonem s náležitostmi pracovní smlouvy

§ 33 odst. 1 zák. práce

Pracovní právní úkon označený účastníky jako „Dohoda o provedení práce“ je nutno považovat za pracovní smlouvu, jsou-li jím dohodnuty – výslovně či konkludentně – podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle § 29 odst. 1 zák. práce²⁶ a i ostatní okolnosti případu svědčí o úmyslu stran založit pracovní poměr (zúčtování dovolené, svátků, odměny z hlavní činnosti apod.). Zaměstnanec činný na základě takového úkonu je proto účasten nemocenského pojištění zaměstnanců podle § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 54/1956 Sb.²⁷

²⁰) Nyní § 21 odst. 1 zák. práce.

²¹) Nyní srov. § 18 zák. práce a § 44 odst. 1 obč. zák.

²²) Nyní srov. § 18 zák. práce a § 35 odst. 1 obč. zák.

²³) Nyní § 36 odst. 1 zák. práce.

²⁴) Nyní srov. § 36 odst. 2 zák. práce.

²⁵) Nyní ustanoveními § 40 a násl. zák. práce.

²⁶) Nyní podle § 34 odst. 1 zák. práce.

²⁷) Nyní podle § 5 písm. a) bodu 1. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 11. 2006, sp. zn. 3 Ads 67/2005 *elektronický systém ASPI, identifikační č. JUD44598CZ*²⁸⁾

Z odůvodnění:

V daném případě byl jako sjednaný pracovní úkol označen odborný garant pro gynekologii, resp. odborný garant zdravotnického zařízení. Odměna byla formulována jako hodinová hrubá mzda ve výši 1550 Kč, resp. 625 Kč za hodinu při úvazku 12 hodin měsíčně, resp. 8 hodin měsíčně; v poslední uzavřené dohodě pak jako měsíční hrubá mzda ve výši 15 000 Kč při úvazku 2 hodin týdně. Celková doba trvání pracovně-právního vztahu přesáhla dobu dvou a půl let, kdy jednotlivé dohody (celkem čtyři) na sebe plynule navazovaly. Z uvedeného je zřejmé, že předmětné „dohody o provedení práce“ nesplňují zákonem parametry této formy pracovněprávního vztahu tak, jak je vymezuje zákoník práce, neboť byl jimi opakovaně na časová období na sebe navazující sjednán výkon téže druhově určené práce. Odměna pak byla sjednána pro tento druh dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neadekvátní formou hodinové mzdy.

Při určení, o jaký právní vztah se v daném případě jednalo, pak Nejvyšší správní soud vycházel jednak z obsahu uzavřených „dohod“, jednak z předložených mzdových listů, dokládajících plnění zúčtovaná MUDr. K. stěžovatelkou.

Listiny označené účastníky jako dohody o provedení práce obsahují ujednání o druhu práce, na který je zaměstnanec při-

jímán [§ 29 odst. 1 písm. a) zák. práce²⁹⁾], jakož i den „zahájení práce“ [den nástupu do práce – § 29 odst. 1 písm. c) zák. práce³⁰⁾]. Pochyb dle názoru Nejvyššího správního soudu nemohlo být ani o místu výkonu práce [§ 29 odst. 1 písm. b) zák. práce³¹⁾], neboť skutečnost, že práce bude vykonávána v sídle stěžovatelky, vyplývala jednak tak říkajíc „z povahy věci“, jednak z toho, že stěžovatelka byla při sjednávání předmětných dohod zastoupena vedle ing. P. R. (jenž opatřil dohody svým podpisem) také samotným MUDr. K. K. (který byl v rozhodné době současně jednatelem stěžovatelky). Uzavíral-li tedy MUDr. K. jako zástupce P. pracovněprávní vztah se sebou jako zaměstnancem, je zřejmé, že i v tomto ohledu zde „existovala shoda“.

Z obsahu doložených mzdových listů pak vyplývá, že v souvislosti s výkonem práce pro stěžovatelku byla MUDr. K. zúčtována dovolená, jakož i svátky, odměna za hlavní činnosti (!), resp. odměna k životnímu jubileu, tedy atributy spojené tradičně zejména s pracovním poměrem [srov. § 233 odst. 2 písm. e) zákoníku práce³²⁾]. Žádná z uvedených plnění přitom nebyla v předmětných dohodách výslovně sjednána, přesto byla zaměstnanci poskytnuta.

Na základě výše uvedených skutečností dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že mezi stěžovatelkou a MUDr. K. byla v daném případě platně sjednána pracovní smlouva, a to zčásti výslovně, zčásti konkludentně, jednoznačně však na základě projevů vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěli pracovník i organizace projevit,

²⁸⁾ Právní věta citována podle Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 137.

²⁹⁾ Nyní § 34 odst. 1 písm. a) zák. práce.

³⁰⁾ Nyní § 34 odst. 1 písm. c) zák. práce.

³¹⁾ Nyní § 34 odst. 1 písm. b) zák. práce.

³²⁾ Nyní srov. § 77 zák. práce.

tedy za takových okolností, které nevyvolávají pochybnost o tom, že úmysl pracovníka i organizace směřoval ke sjednání pracovního poměru určitého obsahu (z judikatury ve věcech pracovníněprávních S III, s. 19).

Byť se tedy Nejvyšší správní soud částečně odchýlil od názoru správních orgánů, co se týká způsobu vzniku pracovního poměru v projednávaném případě, kdy dle jeho názoru nešlo o tzv. faktický pracovní poměr, nýbrž o platně sjednaný pracovní poměr založený pracovní smlouvou, uzavírá současně, že podstatný závěr žalované, jakož i soudu o tom, že MUDr. K. K. vznikla ke dni 1. 5. 2002 účast na nemocenském pojištění zaměstnanců podle § 2 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění³³⁾, je zcela správný.

19. Způsob sjednání doby trvání pracovního poměru

§ 39 odst. 1 zák. práce

Pracovní pomery na určitý čas nie sú len také pracovné pomery, ktorých skončenie bolo predom presne určené podľa kalendára, ale i tie pracovné pomery, ktorých trvanie je určené s objektívnou určitelnosťou. Musí ísť pravda o pracovné pomery založené takovými prejavmi vôle účastníkov, ktoré nepripúšťajú pochybnosti, že taký pracovný pomer nemá byť pomerom bez určitého trvania, ale že má trvať určitý, i keď zatiaľ podľa kalendára neohraničený čas (o ktorého skutočnej dĺžke oba účastníci nemusia zatiaľ ani mať istotu). Ide preto o pracovný pomer na určitý čas i v prípade, ak bol napr. ujednaný na

čas až do nastúpenia nástupcu alebo ak bol ujednaný na čas až do návratu zastupovanej zamestnankyne z materskej dovolenej.

Rozhodnutí Krajského soudu v Nitře ze dne 6. 2. 1959, sp. zn. 4 Co 4/59

R 5/60

20. Způsob sjednání doby trvání pracovního poměru. Pracovní poměr na dobu mateřské dovolené jiné zaměstnankyně

§ 39 odst. 1, § 65 odst. 1 zák. práce

I. 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 zjiřitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

II. Jestliže pracovní poměr byl sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu do tří let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000

SoJ č. 1/02, s. 36³⁴⁾

³³⁾ Nyní srov. § 5 písm. a) bod 1. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴⁾ Rozhodnutí bylo publikováno též pod R 41/2002.

Z odůvodnění:

Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě (v dohodě o změně sjednaných pracovních podmínek) výslovně určena doba jeho trvání (§ 30 odst. 1 zák. práce³⁵⁾). Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby (srov. § 42 odst. 2 a § 56 odst. 1 zák. práce³⁶⁾).

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, přímým časovým údajem (tj. 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 zjiitelnými skutečnostmi. Pracovní poměr na dobu určitou je tedy nejen pracovní poměr, jehož skončení bylo předem určeno přesným datem, ale i takový pracovní poměr, který má podle pracovní smlouvy (dohody účastníků) trvat jen po určitý, i když zatím konkrétním datem neohrazený čas, o jehož skutečné délce účastníci při uzavření pracovní smlouvy (dohody o změně sjednaných pracovních podmínek) nemusí mít ani jistotu. V těchto zvláštních případech, kdy je pracovní poměr uzavírán na dobu přechodné potřeby k nahrazení dlouhodobě nepřítomného zaměstnance, může být tedy trvání pracovního poměru vymezeno skutečnostmi, jejichž délka trvání je již předem známa (např. při zastupování vojenské služby apod.), ale i takovými skutečnostmi, jejichž přesné časové ohraničení není předem vůbec známo (např. při zastupování po dobu nemoci určitého zaměstnance). Takové vymezení trvání pracovního poměru potom znamená, že na-

stoupí-li znovu do práce zaměstnanec, k jehož zastupování byl nový zaměstnanec přijat, dojde ihned ke skončení pracovního poměru sjednaného se zastupujícím zaměstnancem, a to i tehdy, když původně předpokládaná doba trvání pracovního poměru dosud neprošla (např. proto, že zaměstnankyně se předčasně vrátila z mateřské dovolené). Avšak i v uvedených případech, kdy doba trvání pracovního poměru není určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Není-li ujednání o době trvání pracovního poměru platné (např. pro jeho neurčitost nebo nesrozumitelnost), není z tohoto důvodu neplatná celá pracovní smlouva (dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek); ujednání o tom, zda jde o pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo zda má trvat jen po určitou dobu, není totiž podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a lze je oddělit od ostatního obsahu pracovní smlouvy. Takto sjednaný pracovní poměr je pak třeba považovat ve smyslu ustanovení § 30 odst. 1 zák. práce³⁷⁾ za pracovní poměr na dobu neurčitou.

21. Vymezení doby trvání pracovního poměru

§ 39 odst. 1 zák. práce

Není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

³⁵⁾ Nyní srov. § 39 odst. 1 zák. práce.

³⁶⁾ Nyní srov. § 48 odst. 2 a § 65 odst. 1 zák. práce.

³⁷⁾ Nyní ve smyslu ustanovení § 39 odst. 1 zák. práce.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001
SRNS, svazek č. 15, s. 121

22. Výklad ujednání o pracovním poměru, který má trvat po dobu mateřské dovolené jiné zaměstnankyně

§ 39 odst. 1, § 195 zák. práce

Při výkladu slov „po dobu mateřské dovolené“, obsažených v dohodě subjektů pracovněprávního vztahu o délce trvání pracovního poměru, se nelze omezit jen na význam pojmu „mateřská dovolená“ užitého v § 157 zák. práce³⁸⁾.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 119/2002
SRNS, svazek č. 21, s. 74

Z odůvodnění:

V daném případě odvolací soud usuzoval na obsah pojmu „mateřská dovolená“, jímž účastníci v pracovní smlouvě ze dne 14. 2. 1997 vymezili dobu trvání pracovního poměru, jen z výkladu § 157 zák. práce³⁹⁾ o charakteru mateřské dovolené a jejích důsledcích pro zaměstnavatele, aniž náležitě uvážil, že objektivní výklad právního předpisu (třeba by byl správný) sám o sobě nemůže být podkladem pro skutkový závěr o tom, jaké bylo ujednání obou subjektů pracovněprávního vztahu o délce trvání pracovního poměru, a v důsledku toho se nepokusil neurčitost písemného projevu vůle o době trvání pracovního poměru

účastníků odstranit výkladem projevu vůle ve smyslu § 240 odst. 3 zák. práce⁴⁰⁾. Veden tímto nesprávným právním názorem se odvolací soud nezabýval tím, za jakých okolností účastníci projev vůle směřující ke vzniku pracovního poměru učinili a zda vzhledem k tehdy existujícím okolnostem bylo mezi účastníky zřejmé, na jakou dobu je pracovní poměr sjednáván. Odvolacímu soudu sice lze přisvědčit, že zaměstnavatel může mít – objektivně vzato – „zájem na tom, aby pracovní povinnosti, které žena nemůže plnit ani v době mateřské dovolené základní i další, mohl po tuto dobu zajistit přijetím jiného zaměstnance“. Odvolací soud však náležitě nepřihlédl k tomu, že z této obecné úvahy ještě nevyplývá nepochybný závěr o tom, s jakou délkou mateřské dovolené M. S. účastníci v době sjednávání doby trvání pracovního poměru uvažovali, a rovněž neuvedl, jaký význam má z tohoto hlediska okolnost, že v písemné pracovní smlouvě (poznámkách uvedených na její rubové straně) v době uzavírání pracovní smlouvy nejen žalobkyně, ale i žalovaná pojmy „mateřská dovolená“ a „další mateřská dovolená“⁴¹⁾ rozlišovaly.

23. Neplatnost ujednání o době trvání pracovního poměru

§ 39 odst. 1 zák. práce

Nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru (§ 30 odst. 1 zák. práce⁴²⁾) sjednána přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale tak, že předpokládá a sou-

³⁸⁾ Nyní užitého v § 195 zák. práce.

³⁹⁾ Nyní § 195 zák. práce.

⁴⁰⁾ Nyní srov. § 18 zák. práce a § 35 odst. 2 a 3 obč. zák.

⁴¹⁾ Nyní jde o rodičovskou dovolenou (§ 196 zák. práce).

⁴²⁾ Nyní § 39 odst. 1 zák. práce.

časně umožňuje, aby tato doba skončila (mohla skončit) na základě skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002
R 19/04

Z odůvodnění:

Pracovní poměr je sjednán na dobu určitou pouze tehdy, má-li trvat podle dohody účastníků jen pro určitý čas, i když nebyl ohraničen konkrétním datem a i když o tom, kdy skutečně sjednaná doba uplyne, účastníci při uzavření pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) nemusí mít jistotu. Avšak i v případech, kdy doba trvání pracovního poměru nebyla vymezena přímým časovým údajem nebo uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, musí být vymezena v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) dobou trvání určitých prací nebo jiným objektivně zjištělným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí (například po dobu zastupování zaměstnance, který nastoupil vojenskou službu, po dobu nemoci jiného zaměstnance, na dobu mateřské dovolené určité zaměstnankyně apod.).

Uvedeným požadavkům na vymezení doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou neodpovídá ujednání, podle něhož dohodnutá doba (její uplynutí) není ohraničena přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjištělnou skutečností vymezenou v pracovní smlouvě

vě (dohodě o změně pracovní smlouvy), protože předpokládá a současně umožňuje, aby doba trvání pracovního poměru skončila (mohla skončit) na základě takové skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru. V takovém případě totiž nebyla doba trvání pracovního poměru určena v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) objektivně zjištělným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí, ale – aniž by bylo z pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) vůbec zřejmé, na základě čeho doba trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou uplyne – je ponechána na vůli jednoho účastníka pracovního poměru; na tomto účastníku pak záleží, zda, popřípadě kdy učiní právní úkon nebo jiný projev vůle, v důsledku kterého má skončit pracovní poměr uplynutím doby jeho trvání, nebo že takový projev vůle nikdy neučiní. Ve svých důsledcích to znamená, že trvání pracovního poměru ve skutečnosti nebylo v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) vymezeno určitým časem, ale že bylo ponecháno na vůli účastníka, zda vůbec a kdy se rozhodne pracovní poměr ukončit.

Pro pracovní poměr uzavřený na dobu určitou je tedy charakteristické, že má podle pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) trvat jen po určitý (omezený) čas a že jen jeden z účastníků pracovního poměru nemůže svým jednáním (opomenutím) ovlivnit (způsobit), zda a kdy nastane skutečnost, na základě které by měla sjednaná doba trvání pracovního poměru uplynout, i kdyby bylo mezi účastníky nepochybné, že v budoucnu k ní dojde (musí dojít) nebo že taková skutečnost nikdy nenastane.

24. Změna doby trvání pracovního poměru

§ 65 odst. 2 zák. práce

Pokračují-li účastníci v pracovním poměru sjednaném na určitou dobu i po uplynutí této doby, změní se pracovní poměr sjednaný na určitý čas v pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. 12. 1961, sp. zn. 12 Co 478/61
R 26/62

25. Změna doby trvání pracovního poměru.

Výklad pojmu „vědomí zaměstnavatele“ podle § 65 odst. 2 zákoníku práce

§ 11, § 65 odst. 2 zák. práce

Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ (§ 56 odst. 2 zák. práce⁴³⁾ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance (§ 9 odst. 3 zák. práce⁴⁴⁾).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001
SoJ č. 1/03, s. 27

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce, pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele

dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil na dobu neurčitou, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jinak⁴⁵⁾.

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).

Ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce⁴⁶⁾ se však nespokojuje jen s tím, že zaměstnavatel má vědomost (dozvěděl se), ale klade další požadavek. Z jeho obsahu totiž vyplývá, že pro naplnění tam uvedené skutkové podstaty nestačí, že se zaměstnavateli pouze dostane informace (dozví se), že někdo pro něj koná práci. Citované ustanovení předpokládá, že je s touto informací (vědomostí) zaměstnavatel také srozuměn, že s ní souhlasí (srov. slova „pokračuje-li s vědomím zaměstnavatele“). Opačný výklad by znamenal, že by zaměstnavatel nemohl důsledkům předpokládaným v § 56 odst. 2 zák. práce⁴⁷⁾ zabránit (jakákoli práce bývalého zaměstnance by znamenala změnu délky trvání pracovního poměru

⁴³⁾ Nyní § 65 odst. 2 zák. práce.

⁴⁴⁾ Nyní § 11 odst. 4 zák. práce.

⁴⁵⁾ Nyní podle ustanovení § 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.

⁴⁶⁾ Nyní ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce.

⁴⁷⁾ Nyní v § 65 odst. 2 zák. práce.

již v okamžiku, kdy se o ní zaměstnavatel dozví).

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“.

Uvedené platí i v případě zaměstnavatele – právnické osoby.

(...)

Vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele, jimiž se rozumějí jeho orgány (odst. 1), jakož i jeho další zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat a řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (§ 9 odst. 3 zák. práce).⁴⁸⁾

Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ proto stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance (§ 9 odst. 3 zák. práce)⁴⁹⁾.

26. Změna doby trvání pracovního poměru. Výklad pojmu „vědomí zaměstnavatele“ podle § 65 odst. 2 zákoníku práce

**§ 12, § 65 odst. 2 zák. práce
§ 22, § 23 obč. zák.**

Pracovní poměr na dobu určitou se změní v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou (§ 56 odst. 2 zák. práce⁵⁰⁾) nejen tehdy, jestliže zaměstnanec pokračuje v konání prací s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance, nýbrž i tehdy, koná-li práci s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci (§ 14 odst. 1 zák. práce⁵¹⁾).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005
*SoJ č. 5/06, s. 353*⁵²⁾

Z odůvodnění:

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby dále v konání prací s vědomím jeho orgánů (§ 9 odst. 1 zák. práce⁵³⁾) anebo dalších zaměstnanců zaměstnavatele, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele a kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat tomuto podřízenému zaměstnanci pracovní úkoly, organizovat a řídit a kontrolovat jeho práci

⁴⁸⁾ Nyní se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny; vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu (§ 11 odst. 4 zák. práce).

⁴⁹⁾ Nyní § 11 odst. 4 zák. práce.

⁵⁰⁾ Nyní srov. § 65 odst. 2 zák. práce.

⁵¹⁾ Nyní srov. § 12 zák. práce a § 22 a 23 obč. zák.

⁵²⁾ Rozhodnutí bylo publikováno též pod R 66/2006.

⁵³⁾ Nyní srov. § 11 odst. 1 zák. práce a § 20 obč. zák.

a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny (vedoucí zaměstnanci – srov. § 9 odst. 3 zák. práce⁵⁴⁾), platí, že tento zaměstnanec – jak uvedeno výše – koná práce s vědomím zaměstnavatele.

Odvolací soud však nepřihlédl náležitě k tomu, že vedle uvedených vedoucích zaměstnanců, popřípadě pověřených zaměstnanců, mohou jednat jménem zaměstnavatele i fyzické osoby, které k němu nejsou v zaměstnaneckém pracovním poměru. Typicky je tomu tak v případě zastoupení, kdy zástupce jedná jménem zastoupeného a ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému (§ 14 odst. 1 věta druhá zák. práce⁵⁵⁾). Protože zastoupení vzniká na základě dohody o plné moci (§ 14 odst. 1 věta první zák. práce⁵⁶⁾), která ani nemusí být uzavírána písemně, je pro rozsah oprávnění zástupce významné, jaký rozsah zastoupení byl mezi zaměstnavatelem a zástupcem ujednán, zda kupříkladu měl příkazník pro příkazce obstarat nějakou věc, vykonávat nějakou činnost, zprostředkovat uzavření smlouvy apod. Překročí-li zástupce rozsah svého oprávnění, je tím zastoupený vázán, jen pokud takový úkon schválí nebo na jeho základě jedná (§ 14 odst. 4 zák. práce⁵⁷⁾).

Uvedené, vztaženo na posuzovanou věc, znamená, že odvolacímu soudu nelze důvodně vytýkat, že I. B. „nepřiznává statut nadřízené žalobkyně ve smyslu § 9 odst. 3 zák. práce⁵⁸⁾“, a to právě proto, že „ve vztahu k žalovanému nebyla v pracovním poměru“ (ostatně v pracovněprávním vztahu k žalované nebyla ani jednatelka M. K.). Protože však z obsahu spisu vyplývá, že I. B. měla na provozovně vykonávat

pro žalovaného činnost při zajišťování provozních záležitostí salonu (z obsahu spisu se naznačuje, že – kromě jiného – „ukončovala s některými zaměstnanci pracovní poměr“), bylo namístě zabývat se právní povahou jejího vztahu k žalovanému, zda v případě, kdyby skutečně nebyla zaměstnancem žalovaného, nevykonávala pro žalovaného činnost jako zástupce na základě dohody o plné moci. I když zástupci nelze přiznat „statut vedoucího zaměstnance“, nelze přehlédnout, že ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému, za něhož zástupce jedná, ať již výslovně, mlčky anebo konkludentně. Z uvedeného vyplývá, že úsudek o naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ nelze odvíjet výlučně ze zjištění, zda zaměstnanec koná práci s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance; protože ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému, lze na naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ usuzovat – v závislosti na obsahu plné moci – rovněž tehdy, je-li práce konána s vědomím zástupce zaměstnavatele.

Povinností zaměstnavatele – jestliže nechce, aby se pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou změnil na dobu neurčitou – je, aby nejpozději po získání vědomosti, že zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby, zaměstnanci sdělil, že si nepřeje, aby zaměstnanec pokračoval v práci, a že trvá na skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby. Odvolacímu soudu lze přisvědčit potud, že z tohoto hlediska „zákon sám žádnou lhůtu pro projev vůle zaměstnavatele nestanoví“. S jeho názorem, že „doba dvou až tří týdnů je za takové situa-

⁵⁴⁾ Nyní srov. § 11 odst. 4 zák. práce.

⁵⁵⁾ Nyní srov. § 12 zák. práce a § 22 odst. 1 obč. zák.

⁵⁶⁾ Nyní srov. § 12 zák. práce a § 23 obč. zák.

⁵⁷⁾ Nyní srov. § 12 zák. práce a § 33 odst. 1 obč. zák.

⁵⁸⁾ Nyní ve smyslu § 11 odst. 4 zák. práce.