



Pracovní smlouva ve světle judikatury

Zdroj: shutterstock.com

Současná ekonomická situace vyžaduje potřebu v některých oborech zvyšovat počet zaměstnanců. Tím větší pozornost musí být věnována správnému sjednávání a obsahu pracovní smlouvy, která je základem pracovního poměru. Na bezchybné sjednání pracovní smlouvy si ukažme z pohledu zákoníku práce (dále ZP) č. 262/2006 Sb. a soudní judikatury.

Základ pracovního vztahu

Základem pracovněprávního vztahu je pracovní smlouva podle § 34 a násl. ZP. V ní si zaměstnavatel musí sjednat se zaměstnancem všechny podmínky, za kterých bude práce vykonávána. Na tomto úseku pracovních vztahů dochází však k nejčastějšímu porušování ZP. Mnozí zaměstnavatelé však někdy považují sjednání a uzavření pracovní smlouvy za běžnou „rutinu“. Rozhodnutí soudů (judikatura) potvrzuje, že tomu tak zdaleka není a že se při sjednávání této formy pracovněprávního vztahu stále objevují problémy a nedostatky.

Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva je nejčastější právní formou zapojení zaměstnanců do pracovního procesu, řeší rozhodnutí soudů v této oblasti dost komplikovaných sporů z praxe. Většinou se vztahují k jednotlivým podstatným náležitostem pracovní smlouvy, a tedy k její samotné existenci.

Judikatura k obsahu a vzniku pracovní smlouvy

- Třebaže je uzavřená dohoda o pracovní činnosti mezi zaměstnavatelem a občanem neplatná, za předpokladu, že občan pro zaměstnavatele pracoval a byl za vykonané práce odměňován, vzniká mezi zaměstnavatelem a občanem pracovněprávní vztah, a nikoliv vztah občanskoprávní. Je tu třeba posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru, jestliže byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. (Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 19/77)
- O tzv. faktický pracovní poměr se může jednat pouze za situace, že fyzická osoba sice začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, avšak v důsledku toho, že pracovní smlouva není sjednána platně, nebyl zde právní úkon způsobilý založit pracovní poměr. Pouze v případě, jestliže pracovní smlouva není sjednána platně, nemůže vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002).
- Jestliže při jednání o pracovní smlouvě došlo k uzavření pracovní smlouvy ústně nebo konkludentně, nemá zaměstnavatel povinnost dodatečně k žádosti zaměstnance uzavírat novou pracovní smlouvu. Žádá-li zaměstnanec kdykoliv potom o písemné vyhotovení pracovní smlouvy, jde buď o návrh na změnu pracovní smlouvy nebo o žádost na vydání písemného potvrzení o uzavření ústní pracovní smlouvy. Zaměstnavatel nemá ze zákona povinnost této žádosti

vyhovět. Nárok zaměstnance na uzavření písemné pracovní smlouvy je nutno odlišit od nároku na vydání jednoho vyhotovení pracovní smlouvy uzavřené již předtím písemně. Zaměstnavatel není povinen vydat nové vyhotovení pracovní smlouvy, jestliže už jedno vydal. (Sborník III. Rozhodnutí Nejvyššího soudu, strana 20).

Podstatné náležitosti smlouvy

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán,
- místo (místa) výkonu práce /obec, pracoviště nebo jinak určené místo/,
- den nástupu do práce.

Vymezení uvedených náležitostí je důležité pro rozsah disposiční pravomoci zaměstnavatele pro převádění a překládání na jinou práci. A také z toho důvodu, aby zaměstnanec měl možnost obrany, kdyby zaměstnavatel nedodržel sjednané pracovní podmínky.

Druh práce

Z podstatných náležitostí pracovní smlouvy má zásadní význam druh práce (pracovní pozice), který ovlivňuje pracovní zařazení, rozsah pracovních úkolů, výkon jiné práce apod. Při jejím sjednávání zaměstnavatelé často chybují, zejména při vymezení pracovního zařazení ve vztahu k pracovní náplni.

Pracovní náplň je zpravidla informativní dokument, kterým zaměstnavatel zaměstnanci blíže určuje sjednaný druh práce. Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat jakoukoliv práci odpovídající sjednanému druhu práce. Tím je určen celkový rámec pracovní náplně. Přitom pracovní náplň zpravidla není součástí obsahu pracovní smlouvy. Zaměstnavatel ji určuje svým jednostranným opatřením, kterým může pracovní náplň též měnit nebo doplňovat. Vždy to však musí být v rámci pracovní smlouvy, to je podle sjednaného druhu práce.

Pracovní náplň však může být předmětem obsahu pracovní smlouvy, jestliže se na tom účastníci (zaměstnavatel a zaměstnanec) dohodnou. Je-li pracovní náplň sjednána tak, že nevyčerpává všechny práce spadající pod určitý druh práce (funkce) a konkretizuje povinnosti zaměstnance pouze v rámci určitého pracovního místa, jde vlastně o zúžené vymezení náležitosti sjednaného druhu práce. Např. u účetní v pokladně bude vymezena náplň určením účetní např. při výplatě platů. Zaměstnavatel je takovým ujednáním omezen ve své disposiční pravomoci přidělovat práci zaměstnanci podle pracovní smlouvy. Pokud by se pracovní náplň stala součástí pracovní smlouvy, bylo by jí možno měnit pouze dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.

Judikatura k druhu práce:

- Povinnost zaměstnance konat osobně práce podle pracovní smlouvy vyplývá z ustanovení § 38 ZP. Neplnění této povinnosti, pokud je zaviněné, je porušením pracovní kázně. Její dodržování může zaměstnavatel vynutit výlučně prostředky upravenými v zákoníku práce, např. rozvázáním pracovního poměru, náhradou škody apod. Nesplnění příkazu, který nepatří do druhu práce zaměstnance, nemůže být považováno za porušení pracovní kázně. (5 Cz 38/72 Nejvyššího soudu ČR)

- Rozsah prací, které je povinen zaměstnanec vykonávat v pracovním poměru, je vymezen sjednaným druhem práce. Naproti tomu pracovní náplň představuje podrobnější popis prací (pracovních činností), které je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce vykonávat. Zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají. (6 Cz 3/88 Nejvyššího soudu ČR)
- Jakmile nebyl druh práce v pracovní smlouvě dohodnut jen jako výkon konkrétní určité jediné pracovní činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat, potom přidělení jiné než dosud vykonávané pracovní operace v rámci daného vymezení není možné považovat za změnu dohodnutých pracovních podmínek. (Sborník Rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek IV, strana 894)

Den nástupu do práce má význam pro vznik pracovního poměru. Může být označen v pracovní smlouvě nejen kalendářním dnem, ale jakýmkoli způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, o který den se jedná. Může být např. ujednáno, že zaměstnanec nastoupí " od dnešního dne za měsíc", "dnem nástupu určité pracovnice na mateřskou dovolenou" apod. Jako den vzniku pracovního poměru je možno sjednat v pracovní smlouvě i den pracovního klidu, např. 1. leden.

Podle § 34 ZP se za den vzniku pracovního poměru považuje den, který byl účastníky, to je zaměstnavatelem a zaměstnancem, sjednán jako den nástupu do práce. Od tohoto dnem jsou oba účastníci povinni plnit všechny povinnosti vyplývající z pracovního poměru a mohou uplatňovat příslušná práva.

Jestliže by např. zaměstnanec měl sjednanou pracovní smlouvu s dnem nástupu do zaměstnání 1. prosince a od 28. listopadu bude v pracovní neschopnosti, pracovní poměr tento den vznikne, protože v nástupu do zaměstnání bránila zaměstnanci důležitá překážka. Podmínkou je, že zaměstnanec o této překážce zaměstnavatele uvědomí do týdne (sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích - § 350a ZP). Zaměstnavatel nemá možnost od pracovní smlouvy odstoupit. Pokud by však zaměstnavatele o překážce neuvědomil, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Kdy lze odstoupit od pracovní smlouvy

Od pracovní smlouvy může zaměstnavatel odstoupit, jestliže zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne nedozvěděl o této překážce.

Odstoupení do pracovní smlouvy znamená její zánik od samého začátku, nikoli až od okamžiku odstoupení. Z tohoto důvodu lze od pracovní smlouvy odstoupit pouze do té doby, než zaměstnanec nastoupil do práce.

Judikatura ke dni nástupu do práce:

Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných 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 NS ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002).

Doba nástupu do práce má být zásadně dojednávána na první den v měsíci, a to i v případech, kdy na začátku měsíce jsou dny pracovního klidu. Tomu nebrání ani přihlídnutí

ke skutečnému rozvržení týdenní pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele (Sborník IV, strana 398).

Místo výkonu práce by mělo být sjednáváno přesně. Někdy to však nebude možné. Plyne to již z povahy práce. V pracovní smlouvě je ovšem možné dohodnout více než jedno místo výkonu práce třeba i tak, že zaměstnanec bude v určité dny v týdnu pracovat vždy na jiném místě. Pak v tyto určené dny je cesta zaměstnance do sjednaného místa výkonu práce cestou do zaměstnání, a nikoliv pracovní cestou podle § 42 odst. 1. ZP. Cesty mezi sjednanými místy výkonu práce jsou však pracovními cestami.

Někdy může být místo výkonu práce sjednáno široce, např. jihomoravský region, území okresu x.y atd. ZP reaguje na tyto případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec. Pro účely cestovních náhrad je to obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

Příklad: Zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce Středočeský kraj. Pro účely cestovních náhrad však místo výkonu práce sjednáno nemá. Pravidelným pracovištěm je to místo, z něhož začínají pracovní cesty. Bydlí-li např. v Benešově a odtud vyjíždí na pracovní cesty, pak je pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad Benešov.

Judikatura k místu výkonu práce:

- Přeložením se rozumí opatření zaměstnavatele, podle něhož má zaměstnanec soustavně vykonávat práci na jiném místě, než které bylo jako místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jakmile pracovní smlouva neobsahuje ujednání o místě výkonu práce, je třeba vycházet z toho, že jako místo výkonu práce bylo sjednáno místo, ve kterém má zaměstnavatel provoz, a jakmile má více provozů, místo, v němž byl zaměstnanec přijat. Místem výkonu práce řidiče autobusové dopravy není konkrétní dopravní linka, ale sídlo dopravního závodu, ze kterého se tato doprava operativně řídí. (Soudní rozhodnutí R 63/69)
- V pracovní smlouvě lze dohodnout i více než jedno místo výkonu práce. Z hlediska cestovních náhrad je však nutné za pravidelné pracoviště považovat vždy jen jedno místo výkonu práce. (Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 10/1971)
- Bylo-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím přesně určené pracoviště, potom jednostranné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby zaměstnanec pracoval soustavně na jiném pracovišti, byť i v sídle zaměstnavatele, je nutno posuzovat jako přeložení zaměstnance ve smyslu ustanovení § 38 odst. 2 zákoníku práce (Poznámka: § 38 je podle ZP účinného do 31. 12. 2006, nyní se jedná o § 43 ZP). (Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 26/85)
- Jestliže má být vykonávána práce nikoli v jednom, ale ve 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 vymežit místo výkonu práce jiným způsobem. Může se tak stát podle konkrétních podmínek, za nichž má být práce vykonávána. Např. sjednáním určité části územního obvodu nebo určením trasy územního obvodu, popřípadě dojednáním celého územního obvodu. (Sborník Rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek IV, strana 397).

- Souhlas zaměstnance s převedením na jinou práci (s přeložením) může být obsažen již přímo v pracovní smlouvě samotné. Souhlas zaměstnance může být dán i dodatečně, a to výslovně nebo i konkludentně. (S III, strana 27- 28).

Požadavky na právní jednání

Nový občanský zákoník (dále NOZ) rozlišuje mezi obsahem smlouvy a obsahem právního jednání. Smlouva, včetně smlouvy pracovní, je však právním jednáním, a proto jsou na její vznik kladeny náročné legislativní požadavky. Připomeňme si některé z nich.

- § 547 NOZ – právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům. Favorizují se tak dobré mravy, zákon ustupuje do pozadí.
- § 553 odst.1 NOZ- O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem (viz např. rozhodnutí NS 21 Cdo 1138/2011).
- § 556 odst.1 NOZ – Co je vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle úmyslu jednajících, byl-li takový úmysl druhé straně znám anebo musela-li o něm vědět. Nelze – li zjistit úmysl jednajících, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen. Jde o měřítko průměrného pochopení, které vychází z § 4 NOZ: Má se za to, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může v právním styku očekávat.
- § 556 odst.2 NOZ - při výkladu projevu vůle se přihlédne k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají.
- § 588 NOZ – přičí-li se právní jednání zjevně dobrým mravům, odporuje zákonu nebo zjevně narušuje veřejný pořádek, soud k tomu přihlédne i bez návrhu. Jde o absolutní neplatnost právního jednání.

Je-li důvod neplatnosti jen v nezákonném určení množstevního, časového, územního nebo jiného rozsahu, soud rozsah změny tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran. Návrhy stran přitom vázán není, ale uváží, zda by strana k právnímu jednání vůbec přistoupila a rozpoznala – li by neplatnost včas (§ 577 NOZ). Například pracovní smlouva uváděla jako den vzniku pracovního poměru 29. únor, kdy únor měl jen 28 dnů. Soud tuto chybu napraví a den nástupu do práce stanoví na 28. únor.

Pokuta za ústní pracovní smlouvu

Problémy s platností pracovní smlouvy se mohou vyskytnout při posuzování charakteru práce zaměstnance, který u zaměstnavatele vykonává závislou činnost bez písemné pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Zaměstnanec např. sjedná se zaměstnavatelem práci, kterou bude vykonávat na základě „jen“ ústní dohody. Jeho pracovní činnost většího rozsahu přesahující hodinové limity pro dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce bude však vykazovat znaky závislé práce uvedené v § 2 a 3 ZP, kdy pracuje podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu nebo plat, v dohodnuté pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele apod. Měl tedy být sjednán pracovněprávní vztah-pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce.

Nebude se jednat o faktický pracovní poměr, ale o pracovní poměr obvyklý. Účastníci (zejména zaměstnavatel) sice poruší ustanovení § 34 odstavec 2 ZP o povinnosti sjednat pracovní smlouvu písemně, ale této její relativní neplatnosti se bude moci dovolat účastník, který neplatnost nezavinil. V úvahu je však nutné vzít právní úpravu v § 20 ZP. Nebyl.o –li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje ZP, a bylo –li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Např. vznikl-li pracovní poměr podle ústní pracovní smlouvy, jedná s e o porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele, ale není možné se dovolávat neplatnosti tohoto jednání.

Zaměstnavatel se však v tomto případě nezbaví odpovědnosti za porušení ZP. Dopustí se správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že porušil stanovené povinnosti při vzniku pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti- např. neuzavřel pracovní smlouvu písemně. Může mu být inspektorátem práce uložena pokuta až do výše deseti milionu korun (§ 25 odst. 2 písm. b) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce).

Vedlejší náležitosti ve smlouvě

Zkušební doba může být podle § 35 ZP sjednána v pracovní smlouvě maximálně na dobu tří měsíců po sobě jdoucích a u vedoucích zaměstnanců až na šest měsíců. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou charakterizováni v § 11 ZP. Jsou to zaměstnanci, kteří mají oprávnění na jednotlivých stupních řízení 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.

Ustanovení § 35 ZP stanoví, že je možné ji sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Příklad: V pracovní smlouvě je uveden jako den vzniku pracovního poměru 1. listopadu. Zkušební doba může být sjednána nejpozději v tento den. Kdyby ji zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal s pozdějším termínem (po nástupu do zaměstnání), byla by neplatná.

Zkušební doba nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru a musí být uzavřena písemně.

Pracovní poměr může ve zkušební době zrušit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec (§ 66 ZP). Není třeba uvádět důvody a požaduje se písemná forma, jinak by se k němu nepřihlíželo. Rovněž se na tyto případy nevztahuje zákaz výpovědi. Je-li např. s těhotnou ženou zrušen pracovní poměr ve zkušební době, je toto skončení platné.

Závěr

Při vyšší četnosti v současnosti uzavíraných pracovních smluv se mohou zaměstnavatelé dopustit nepřesností. Mezi nejčastější patří nástup do zaměstnání bez pracovní smlouvy, ústní sjednání pracovní smlouvy, chybějící její podstatné náležitosti, neadekvátní použití občanského zákoníku apod. V praxi je proto nutné postupovat podle § 33 zákoníku práce a podpůrně používat příslušná ustanovení občanského zákoníku.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů