



Ústní dohody o změnách obsahu pracovního poměru

Zdroj: shutterstock.com

Pracovněprávní předpisy vyžadují i s ohledem na ochranu zaměstnance pro založení pracovního poměru a změnu jeho obsahu zásadně písemnou formu. Jak nám ale připomíná nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu, ústní dohody se zaměstnancem mohou mít za určitých podmínek stejný efekt, a to často aniž by si toho byli účastníci pracovněprávního vztahu vědomi.

Pracovní poměr lze v souladu § 33 a § 34 zák. č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) sjednat výhradně písemnou pracovní smlouvou, ve které si mohou zaměstnavatel se zaměstnancem kromě podstatných (esenciálních) náležitostí [\[1\]](#) blíže dohodnout i další mzdové a pracovní podmínky. Jsou-li ale tyto jednotlivé složky obsahu pracovního poměru nastaveny dohodou účastníků pracovněprávního vztahu, a to ať už v samotné pracovní smlouvě nebo v dohodě o její změně, nelze tento obsah následně ze strany zaměstnavatele jednostranně měnit. Ke změně těchto podmínek bude vždy v souladu s § 40 odst. 1 zákoníku práce třeba souhlasu zaměstnance, přičemž tyto závěry již dříve potvrdila judikatura Nejvyššího soudu. [\[2\]](#)

U řadových zaměstnaneckých pozic je v praxi obvyklé uzavírat pracovní smlouvy s menším rozsahem, aby měl zaměstnavatel následně možnost jednostranně určovat a měnit konkrétní pracovní podmínky. Zároveň dává ale taková smlouva větší prostor pro případná další vzájemná ujednání, a to ne nutně v písemné formě. Aniž by to tak bylo často smluvním stranám na první pohled zřejmé, následná ústní komunikace zaměstnavatele se zaměstnancem může způsobit změnu pracovní smlouvy, jejíž neplatnosti může být obtížné se dovolat.

Tímto zajímavým aspektem formy právního jednání v oblasti pracovněprávních vztahů se v nedávném rozhodnutí [\[3\]](#) zabýval Nejvyšší soud České republiky. Šlo o případ zaměstnankyně, které byla ještě před nástupem do práce na pracovní pozici „pracovník ostrahy a majetku a osob“ přiznána invalidita prvního stupně. Zaměstnankyně se po nástupu do práce ústně dohodla se zaměstnavatelem a s kolegou, že bude pracovat jen v denních směnách a že daný kolega si naopak vezme směny noční. Vstupní i následná zdravotní prohlídka potvrdila, že pro tuto práci v denních směnách má potřebnou zdravotní způsobilost.

Po několika letech mělo u zaměstnavatele dojít ke změně organizace práce a zaměstnavatel měl dle svého tvrzení požadovat po všech pracovnících ostrahy práci jak ve dne, tak v noci. V souvislosti s tím byla žalobkyně poslána zaměstnavatelem na mimořádnou zdravotní prohlídku, na základě níž byla shledána dlouhodobě zdravotně nezpůsobilou pro noční práci a ještě týž den jí byla předána výpověď z pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti k vykonávané práci. [\[4\]](#)

Prvostupňový soud ani soud odvolací nepovažovaly v navazujícím soudním řízení ústní ujednání zaměstnankyně a zaměstnavatele ohledně rozvržení pracovní doby za podstatné, jelikož takové ujednání nebylo součástí písemné pracovní smlouvy, a je pouze věcí zaměstnavatele, jak bude práci mezi zaměstnanci rozdělovat a jak bude rozvrhovat jejich pracovní dobu.

Proti tomuto závěru se ale vymezil Nejvyšší soud, podle kterého nižší soudy nevzaly v potaz, že rozvržení pracovní doby lze mezi účastníky pracovněprávního vztahu sjednat i dodatečně, tedy na základě dohody o změně pracovní smlouvy. Tyto další dohodnuté

podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit, jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně pracovní smlouvy podle ustanovení § 40 odst. 1 zákoníku práce.

Zároveň, nebylo-li takové ujednání učiněno v písemné formě, jak vyžaduje zákon, ale bylo-li již započato s plněním, nelze se s ohledem na § 20 zákoníku práce dovolat neplatnosti takového jednání, kterým vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Jinými slovy, přestože ujednání o rozvržení pracovní doby zaměstnankyně „pouze na denní směny“ (a případně o dalších podmínkách) nebylo obsaženo v písemné pracovní smlouvě, neznamená to, že se později zaměstnanec se zaměstnavatelem nemohl ústně nebo dokonce konkludentně dohodnout na úpravě pracovní doby. Vzhledem k tomu, že v rámci této dohodnuté změny již bylo jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem plněno, nemůže se zaměstnavatel následně dovolávat její neplatnosti.

Zaměstnavateli v daném případě nepomohly ani argumenty, že druh práce, který měla žalobkyně vykonávat podle pracovní smlouvy, tedy pracovník ostrahy majetku a osob, v sobě podle národní soustavy povolání, spravované Ministerstvem práce a sociálních věcí, implicitně zahrnuje i práci v noci. Podle zaměstnavatele tak možnost zaměstnankyně pracovat výhradně v denních směnách byla jakýmsi nenárokovým „bonusem“, který jí zaměstnavatel poskytoval jen dočasně, protože není povinností zaměstnavatele uplatňovat celý rozsah sjednaného druhu práce po celou dobu trvání pracovního poměru.

Nejvyšší soud ale zdůraznil, že je obecnou povinností zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu. V souvislosti s tím platí, že dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance lze posuzovat výlučně ve vztahu k dosavadní práci, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele do té doby vykonával. Bylo-li by v posuzovaném případě prokázáno, že došlo plněním účastníků ke zhojení tohoto nedostatku formy, tak by se lékařský posudek, kterým byla zaměstnankyně shledána dlouhodobě zdravotně nezpůsobilou pro noční práci, nevyjadřoval k práci, kterou zaměstnankyně pro zaměstnavatele v souladu s pracovní smlouvou vykonávala a nemohl být podkladem pro platnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce.

Jak z tohoto případu vyplývá, běžná představa, že pro obsah pracovního poměru zaměstnance je rozhodující jen písemná pracovní smlouva, její dodatky, vnitřní předpisy zaměstnavatele a případně kolektivní smlouva, je do značné míry zkreslená. Zaměstnavatel si musí být vědom, že ústní dohody se zaměstnancem mohou mít za určitých podmínek podobné následky, jako uzavření dodatku ve formě vyžadované zákoníkem práce.

Co tak lze ve světle výše uvedeného doporučit? Určitě je vhodné všechny dohody se zaměstnancem o změně obsahu pracovního poměru bezodkladně promítat do písemných dohod o změně pracovní smlouvy. Dojde-li například na základě ústní dohody ke změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, zaměstnavatel začne zaměstnanci jednostranně přidělovat tuto novou práci a zaměstnanec ji začne vykonávat, nebylo by následně možné dovolávat se neplatnosti této změny a zaměstnavatel by již nemohl požadovat po zaměstnanci výkon původního druhu práce. Navíc je třeba vzít v potaz, že nedodržení písemné formy může být považováno za přestupek na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a za takový může být udělena inspekcí práce pokuta až ve výši 2.000.000 Kč.[\[5\]](#)

Mgr. Martin Jirsa