17. 4. 2013

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Pracovní smlouva v širším smyslu – nový institut pracovního práva?

Nejvyšší soud ČR užil poprvé ve svém rozhodnutí sp.zn. 21 Cdo 3628/2011 ze dne 2. února 2013 pojem „pracovní smlouva v širším slova smyslu“. Ačkoli bylo toto rozhodnutí vydáno ve věci, která spadá do působnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, závěry v něm uvedené lze aplikovat i na současnou právní úpravu. Zda se jedná o průlom v oblasti pracovněprávních vztahů, ukáže spíše čas, je vhodné se však zamyslet nad některými aspekty tohoto zajímavého rozhodnutí.

dvořák || hager & partners
advokátní kancelář

Skutkové okolnosti případu

V posuzovaném případě se zaměstnankyně domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu neomluvených absencí trvajících déle než jeden kalendářní měsíc, které zaměstnankyně ani přes písemné upozornění neomluvila. Zaměstnankyně namítala, že se žádného porušení povinností nedopustila, neboť se na pracoviště nedostavovala pro neplnění povinnosti zaměstnavatele, který se v dohodě o srážkách ze mzdy uzavřené spolu s pracovní smlouvou zavázal zajišťovat dopravu žalobkyně na pracoviště autobusem. Závazek zaměstnavatele spatřovala zaměstnankyně jednak ve výslovném ustanovení dohody o srážkách ze mzdy, kde bylo jako důvod srážek uvedeno následující: „zaměstnavatel zajišťuje zaměstnanci autobusovou dopravu z Toužetín na pracoviště od 18. 9. 2003“, jednak jej dovozovala z okolností, za kterých byla pracovní smlouva uzavírána, zejména pak z náborových materiálů, které zaměstnavatel využíval k získání nových pracovníků v době uzavření pracovní smlouvy se zaměstnankyní. Zajištění dopravy na pracoviště mělo být současně stěžejním důvodem, pro který zaměstnankyně se zaměstnavatelem pracovní smlouvu uzavřela. Zaměstnavatel navrhl zamítnutí žaloby, neboť se dle jeho názoru jednalo o benefit poskytovaný jednostranně zaměstnavatelem, který byl zaměstnavatel oprávněn kdykoli zrušit.

Pracovní smlouva v širším smyslu

Soudy nižších instancí se přiklonily k názoru zaměstnavatele. Nejvyšší soud však vytkl odvolacímu soudu nedostatečné zhodnocení důkazů a vyjádřil názor, že by zajištění dopravy zaměstnankyně na pracoviště mohlo být součástí pracovní smlouvy (dohody mezi účastníky) v širším slova smyslu. Nejvyšší soud tak poprvé užil výrazu „pracovní smlouva v širším slova smyslu“, čímž naznačil, že součástí pracovní smlouvy mohou být i jiná ujednání mezi účastníky, než ta ve smlouvě výslovně uvedená nebo na která pracovní smlouva výslovně odkazuje. Protože dohodou o srážkách ze mzdy uzavřenou dle ustanovení § 246 zákona č. 65/1965 Sb. lze zajistit jen práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, muselo být právo na zajištění dopravy podle Nejvyššího soudu právem z pracovněprávních vztahů – odvolací soud však dostatečně neodůvodnil, o jaké právo se jednalo.

Co všechno může být součástí pracovní smlouvy v širším smyslu?

Z odůvodnění rozhodnutí nevyplývá jednoznačně, zda pro závěry Nejvyššího soudu byla stěžejní skutečnost, že mezi stranami byla kromě pracovní smlouvy uzavřena i jiná písemná dohoda – dohoda o srážkách ze mzdy, kterou považuje za součást pracovní smlouvy v širším smyslu, anebo zda napříště poskytne ochranu i ujednáním mezi účastníky pracovní smlouvy, která vyplývají toliko z okolností při uzavírání pracovní smlouvy a do samotné smlouvy nejsou nijak promítnuta. Jsme toho názoru, že dohodu o srážkách ze mzdy považoval Nejvyšší soud pouze za indikaci, že mezi stranami byla ujednána povinnost, kterou dohoda o srážkách ze mzdy zajišťuje, přičemž právním základem samotné povinnosti je jiné ujednání (výslovné či konkludentní) mezi účastníky pracovní smlouvy. Ze znění dohody o srážkách ze mzdy („Důvod srážky: zaměstnavatel zajišťuje zaměstnanci autobusovou dopravu z Toužetín na pracoviště od 18. 9. 2003“) lze právní povinnost zaměstnavatele dovodit jen stěží.

Připustíme-li však možnost, že existuje „pracovní smlouva v širším smyslu“, jejímž obsahem jsou i některá ujednání, která lze dovodit pouze z okolností při uzavírání pracovní smlouvy, a kterou lze měnit toliko dvoustrannou dohodou smluvních stran, vyvstává otázka, která ujednání lze považovat za součást pracovní smlouvy a která spadají do režimu vnitřních předpisů, benefitů poskytovaných jednostranně zaměstnavatelem. Lze proto doporučit, aby pracovní smlouva obsahovala obecné ustanovení, že vyjadřuje úplnou dohodu o pracovních podmínkách a veškerá jiná práva nad zákonem stanovený nebo dohodnutý rámec jsou poskytována zaměstnavatelem dle jeho uvážení a jejich poskytování může být zaměstnavatelem kdykoli ukončeno.

Ještě rezolutněji lze rozhodnutí Nejvyššího soudu interpretovat také tak, že práva zaměstnance nad rámec právních předpisů, která sice nejsou výslovně upravena v pracovní smlouvě, ale zaměstnanec si je při uzavírání pracovní smlouvy vědom toho, že je zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje, a s tímto vědomím pracovní smlouvu uzavírá, je možné přestat poskytovat pouze se souhlasem zaměstnance. Je však rovněž možné, že Nejvyšší soud spatřoval důvody pro podřazení určitého ujednání pod tzv. pracovní smlouvu v širším slova smyslu v jiných okolnostech posuzovaného případu, o kterých se sice zmínil, které však jako kritérium výslovně neoznačil (např. legitimní očekávání zaměstnance, navenek projevená vůle zaměstnance známá zaměstnavateli při uzavření pracovní smlouvy, že bez určitého benefitu by pracovní poměr nenavázal atd.).

Praktické doporučení

Pro zaměstnavatele právně nejjistější řešení je podle našeho názoru poskytovat zaměstnancům případné benefity a jiná nadstandardní práva na základě vnitřních předpisů, ve kterých zaměstnavatel výslovně uvede, že práva z vnitřních předpisů může zaměstnavatel kdykoli změnit nebo zrušit. Jiná situace je u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace; ujednání o takových plněních bude zpravidla součástí kolektivní smlouvy a zaměstnavatel většinou žádná plnění nad rámec kolektivní smlouvy poskytovat nebude.

Až další rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ukáže, zda se jednalo o ojedinělý případ podmíněný specifickými okolnostmi, anebo zda Nejvyšší soud dále rozpracuje kritéria, při jejichž splnění se součástí pracovní smlouvy „v širším smyslu“ mohou stát i jiná ujednání mezi smluvními stranami. Zaměstnavatelům však lze do budoucna jen doporučit, aby veškerá práva a povinnosti zaměstnanců, u nichž si přejí zachovat možnost jejich jednostranné změny nebo zrušení, upravili výše popsanými způsoby.

Mgr. Veronika Odrobinová,
advokátka

Mgr. Anna Nevečeřalová,
advokátní koncipientka

Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@dhplegal.com

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe

- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti