

Den 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.

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 Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 811/2002, ze dne 13.11.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně J. a.s., zastoupené advokátem, proti žalované C. B., s.r.o., zastoupené advokátem, o 40.011,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu Plzeň-město pod sp. zn. 19 C 180/2000, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 16. ledna 2002 č.j. 14 Co 679/2001-82, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 40.011,- Kč. Žalobu odůvodnila tím, že dne 20.8.1992 uzavřela s V. R. pracovní smlouvu a dohodu, podle níž se jmenovaný zavázal setrvat v pracovním poměru u žalobkyně po vyučení po dobu tří let. Protože tento závazek nedodržel (jeho pracovní poměr u žalobkyně skončil ke dni 31.10.1995), vzniklo tím podle ustanovení § 227a odst. 2 zák. práce žalobkyni vůči žalované jako novému zaměstnavateli V. R. právo na úhradu poměrné části přiměřených nákladů za jeho vyučení.

Okresní soud Plzeň-město rozsudkem ze dne 13.10.2000 č.j. 19 C 180/2000-41 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 10.266,- Kč. Ve věci samé dospěl k závěru, že nesplněním závazku V. R. setrvat u žalobkyně v pracovním poměru po vyučení po dobu tří let, přešla na jeho nového zaměstnavatele - žalovanou „v souladu s tehdy platnou úpravou zákoníku práce“ povinnost zaplatit poměrné náklady za jeho vyučení ve výši 40.011,- Kč.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 12.4.2001 č.j. 14 Co 172/2001-49 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud vytkl soudu prvního stupně, že se ve smyslu ustanovení § 227a odst. 2,3 zák. práce „ve znění do 30.5.1994“ nezabýval tím, zda V. R. skutečně v době, po kterou se zavázal setrvat v pracovním

poměru u žalobkyně, uzavřel pracovní smlouvu s žalovanou, aby bylo „na jistotu postaveno“, že žalovaná je v této věci pasivně legitimována.

Okresní soud Plzeň-město poté rozsudkem ze dne 26.6.2001 č.j. 19 C 180/2000-61 žalobě opět vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 13.736,- Kč. Z výsledků doplněného dokazování dovodil, že V. R. po skončení pracovního poměru u žalobkyně nastoupil do pracovního poměru u žalované a že tedy žalovaná je v dané věci pasivně legitimována; žalobkyně má proto vůči ní nárok na náhradu poměrné části přiměřených nákladů za vyučení pana R. v požadované výši 40.011,- Kč. K námitce žalované o absolutní neplatnosti pracovní smlouvy a dohody uzavřené dne 20.8.1992 mezi žalobkyní a V. R. soud prvního stupně - veden právním názorem odvolacího soudu - uvedl, že ačkoli byl v pracovní smlouvě sjednán den nástupu do práce neurčitě („po ukončení učebního poměru“), byl tento nedostatek zhojen skutečným nástupem V. R. do pracovního poměru k žalobkyni.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 16.1.2002 č.j. 14 Co 679/2001-82 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované náklady řízení před soudem prvního stupně ve výši 24.177,50 Kč a náklady odvolacího řízení ve výši 10.660,- Kč, obojí zástupci žalované JUDr. P. V., advokátovi. Odvolací soud zdůraznil, že den nástupu do práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy [§ 29 odst. 1 písm. c) zák. práce], bez které nemůže k uzavření pracovní smlouvy dojít. Neurčitost tohoto ujednání proto nemá za následek neplatnost pracovní smlouvy, ale to, že vůbec nebyla uzavřena. Nastoupí-li však zaměstnanec na základě takovéto pracovní smlouvy do pracovního poměru k zaměstnavateli, je tím neurčitost ujednání o dni nástupu do práce zhojena a dnem faktického nástupu do práce vznikne platný pracovněprávní vztah. V daném případě V. R. nastoupil do práce k žalobkyni 19.7.1993, tedy téměř rok poté, kdy byla podepsána pracovní smlouva i dohoda o setrvání v pracovním poměru, a teprve tímto dnem - vzhledem k neurčitosti ujednání o dni nástupu do práce - vznikl jeho pracovní poměr k žalobkyni. Jelikož pracovní smlouva dne 20.8.1992 pro nedostatek podstatných náležitostí „nevznikla“, nemohla platně „vzniknout“ ani v souvislosti s ní uzavřená dohoda o setrvání pracovního poměru (tuto dohodu lze uzavřít jen při uzavírání pracovní smlouvy), a protože k 19.7.1993 k uzavření nové dohody již nedošlo, odvolací soud uzavřel, že žalobkyně „není oprávněna uplatňovat nárok dle § 227a odst. 2 zák. práce vůči žalované, k níž V. R. nastoupil do pracovního poměru po skončení pracovního poměru u žalobkyně“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Namítala, že i kdyby bylo ujednání o dni nástupu do práce neurčité, „je třeba připustit možnost zhojení takového právního úkonu“ a v důsledku toho je třeba považovat za platnou i dohodu o setrvání v pracovním poměru. Navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění zákonů č. [36/1967](#) Sb., č. [158/1969](#) Sb., č. [49/1973](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [133/1982](#) Sb., č. [180/1990](#) Sb., č. [328/1991](#) Sb., č. [519/1991](#) Sb., č. [263/1992](#) Sb., č. [24/1993](#) Sb., č. [171/1993](#) Sb., č. [117/1994](#) Sb., č. [152/1994](#) Sb., č. [216/1994](#) Sb., č. [84/1995](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [160/1995](#) Sb., č. [238/1995](#) Sb. a č. [247/1995](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [31/1996](#) Sb., zákona č. [142/1996](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [269/1996](#) Sb., zákonů č. [202/1997](#) Sb., č. [227/1997](#) Sb., č. [15/1998](#) Sb., č. [91/1998](#) Sb., č. [165/1998](#) Sb., č. [326/1999](#) Sb. a č. [360/1999](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [2/2000](#) Sb., zákonů č. [27/2000](#) Sb., č. [30/2000](#) Sb., č.

[46/2000](#) Sb., č. [105/2000](#) Sb., č. [130/2000](#) Sb., č. [155/2000](#) Sb., č. [204/2000](#) Sb., č. [220/2000](#) Sb., č. [227/2000](#) Sb., č. [367/2000](#) Sb. a č. [370/2000](#) Sb., tedy podle Občanského soudního řádu ve znění účinném od 1.1.2001 (dále též jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napadeno rozhodnutí odvolacího soudu vydané po 1.1.2001 a po řízení provedeném podle Občanského soudního řádu ve znění účinném od 1.1.2001 (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst.1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že pracovní smlouva a dohoda o setrvání v pracovním poměru, z níž žalobkyně odvozuje uplatněný nárok, byla uzavřena dne 20.8.1992 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.1992 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 227a odst. 1 zák. práce organizace, pro kterou se žák připravuje na povolání, může se žákem učiliště uzavřít dohodu, v níž se žák zaváže, že po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), setrvá v organizaci v pracovním poměru po určitou dobu, nejvýše však po dobu tří let. Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítávají doby uvedené v § 143 odst. 4. Dohoda může být uzavřena jen při uzavírání pracovní smlouvy; musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Podle ustanovení § 227a odst. 2 zák. práce vznikne-li pracovníku v době, po kterou se zavázal setrvat v pracovním poměru podle předchozího odstavce, pracovní poměr, členský poměr k družstvu, kde součástí členství je též pracovní vztah, nebo služební poměr k jiné organizaci, je tato organizace povinna uhradit předchozí organizaci poměrnou část přiměřených nákladů na jeho výchovu v učebním nebo studijním oboru. Totéž platí, jestliže pracovníku vznikne v této době některý z uvedených pracovních vztahů v další organizaci (v dalších organizacích).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatelka nenapadá), že žalobkyně uzavřela dne 20.8.1992 pracovní smlouvu s V. R., ve které se jmenovaný (se souhlasem matky) zavázal nastoupit do práce „po ukončení učebního poměru“ jako truhlář s tím, že místem výkonu práce bude S. Téhož dne 20.8.1992 žalobkyně uzavřela s V. R. dohodu, v níž se zaměstnanec zavázal setrvat v závodě S. „po dobu tří let po vykonání závěrečné učňovské zkoušky popř. po uplynutí učební doby“, nepočítaje v to dobu základní vojenské služby. Závěrečnou zkoušku V. R. vykonal dne 9.12.1993, náklady na jeho vyučení činily 54.560,- Kč, v průběhu pracovního poměru vykonával vojenskou službu v délce 18 měsíců; dne 11.8.1995 dal výpověď z pracovního poměru.

Podle ustanovení § 227 zák. práce po úspěšném vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), byla organizace, pro kterou se žák připravoval na povolání, povinna uzavřít se žákem středního odborného učiliště, učiliště nebo odborného učiliště (dále jen „učiliště“) pracovní smlouvu a umožnit mu v kolektivu pracovníků další odborný růst.

Sjednaný druh práce musel odpovídat kvalifikaci získané v učebním nebo studijním oboru. Uzavření pracovní smlouvy mohla organizace odmítnout jen se souhlasem příslušného odborového orgánu, jestliže neměla pro žáka vhodnou práci, protože se měnily její úkoly nebo pro zdravotní nezpůsobilost žáka. Protože podle ustanovení § 227 poslední věty zák. práce pracovní smlouvu mohla organizace se žákem uzavřít i před skončením studia (přípravy), nejdříve však v den, kdy dovrší 15 let věku (§ 11 odst. 1), je z hlediska posouzení platnosti vlastní pracovní smlouvy sjednané dne 20.8.1992 právně bezvýznamná odvolacím soudem akcentovaná okolnost, že „pracovník V. R. nastoupil do práce k žalobci dnem 19.7.1993, tedy téměř rok poté, kdy byla uzavřena pracovní smlouva i dohoda o setrvání v pracovním poměru“.

Odvolacímu soudu lze nicméně přisvědčit v tom, že dohodu podle ustanovení § 227a zák. práce mezi organizací, pro kterou se žák připravuje na povolání, a žákem učiliště, o závazku žáka setrvat v pracovním poměru po určitou dobu, bylo možné uzavřít jen při uzavírání pracovní smlouvy. Jeho názor, že „pracovní smlouva ze dne 20.8.1992 pro nedostatek podstatných náležitostí nevznikla“, neboť ujednání o dni nástupu do práce postrádalo určitost, však sdílet nelze.

Pracovní smlouva je dvoustranným právním úkonem spočívajícím v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou (srov. § 29 odst.1 zák. práce) sjednání druhu práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce (obec a organizační jednotka nebo jinak určené místo) a den nástupu do práce; nedohodnou-li se účastníci na některé z těchto náležitostí, nedojde k uzavření pracovní smlouvy. Podle ustanovení § 33 odst. 1 zák. práce pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

Pro vznik pracovní smlouvy - stejně jako u jiného právního úkonu - je rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1 zák. práce). Podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce je kromě jiného neplatný právní úkon, který nebyl učiněn určitě. Uvedená vada i v případě, jestliže je relevantní vůle jednajících účastníků svobodná a vážná, představuje takovou vadu jejího projevu navenek, že neumožňuje seznat vlastní obsah vůle. Projev je neurčitý, nelze-li jeho neurčitost odstranit ani výkladem (§ 240 odst. 3 zák. práce). O takový případ se však v posuzované věci nejedná.

Způsob, kterým lze při sjednávání 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 soudu naznačuje, 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. 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 ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce) umožňovalo spolehlivý závěr o tom, že jako den nástupu do práce byl ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. c) zák. práce dohodnut den, který následoval po složení závěrečné zkoušky dne 9.12.1993.

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělku \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)