

11. 3. 2003

ID: 21480

## Neplatnost pracovní smlouvy

Není-li ujednání o době trvání pracovního poměru platné (např. pro jeho neurčitost nebo nesrozumitelnost), není z tohoto důvodu neplatná celá pracovní smlouva.

Není-li ujednání o době trvání pracovního poměru platné (např. pro jeho neurčitost nebo nesrozumitelnost), není z tohoto důvodu neplatná celá pracovní smlouva.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 119/2002, ze dne 10.10.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně H. K., zastoupené advokátkou, proti žalované Městské části P., o určení trvání pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 27 C 59/2000, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. dubna 2001 č.j. 13 Co 63/2001-32, tak, že rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že pracovní poměr mezi účastníky založený pracovní smlouvou ze dne 14.2.1997 trvá a „je pracovním poměrem na dobu neurčitou“, že „překážkou platnosti dodatku č. 3 k pracovní smlouvě mezi žalobkyní a žalovanou není to, že s jeho návrhem žalobkyně vyslovila souhlas za předpokladu, že její stávající pracovní poměr je pracovní poměr na dobu určitou“, a aby byla žalované uložena povinnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy. Žalobu odůvodnila zejména tím, že u žalované pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 14.2.1997 uzavřené na dobu určitou „po dobu trvání nemoci a mateřské dovolené pí. M. S.“, jako referentka v oddělení péče o dítě. Ve výkonu sjednané práce pokračovala nepřetržitě i po skončení mateřské dovolené jmenované zaměstnankyně („někdy v listopadu 1997“), čímž podle názoru žalobkyně došlo ke změně dosavadního pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou. Žalovaná však tento názor nesdílí s odůvodněním, že „když je v pracovní smlouvě napsáno mateřská dovolená, myslí se tím jak mateřská dovolená, tak i další mateřská dovolená“. Dne 13.4.2000 (tj. před skončením další mateřské dovolené paní S.) žalovaná předložila žalobkyni „dodatek č. 3“ k pracovní smlouvě, podle něhož se měla pracovní smlouva uzavřená dne 14.2.1997 s účinností od 16.4.2000 změnit v části o době trvání pracovního poměru na pracovní poměr sjednaný na dobu určitou do 31.12.2000. Navržený „dodatek“ žalobkyně podepsala s poznámkou, že „souhlasí za předpokladu, že její stávající pracovní poměr je pracovní poměr na dobu určitou“, a žalovaná jí nato sdělila, že „s ohledem na text její poznámky“ považuje „dodatek č. 3“ za neplatný a že její pracovní poměr končí dnem 15.4.2000 (t.j. uplynutím další mateřské dovolené paní S.).

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 6.9.2000 č.j. 27 C 59/2000-21 určil, že „pracovní poměr mezi účastníky založený pracovní smlouvou z 14.2.1997 trvá a je pracovním poměrem na dobu neurčitou“, zamítl žalobu na určení, že „překážkou platnosti dodatku č. 3 k pracovní smlouvě mezi

žalobkyní a žalovanou není to, že s jeho návrhem žalobkyně vyslovila souhlas za předpokladu, že její stávající pracovní poměr je na dobu určitou“, a aby bylo žalované uloženo přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně vycházející z ustanovení § 157 zák. práce, které rozlišuje jednak délku mateřské dovolené a jednak délku další mateřské dovolené, dovodil, že „je třeba mít zato“, že „je rozdílné“, zda zaměstnankyně čerpá pouze mateřskou dovolenou nebo i další mateřskou dovolenou, a že „stejně tak je třeba rozlišovat tento pojem v případě omezení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou“. Jestliže byl v daném případě mezi účastníky sjednán pracovní poměr pouze pro dobu trvání nemoci a mateřské dovolené paní S., „je třeba mít zato“, že pracovní poměr skončil nejpozději uplynutím 37. týdne čerpání mateřské dovolené jmenované zaměstnankyně. Protože žalobkyně pokračovala ve výkonu práce i po uplynutí této doby, změnil se její pracovní poměr uzavřený na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou, a protože k řádnému ukončení pracovního poměru mezi účastníky nedošlo, soud prvního stupně uzavřel, že pracovní poměr mezi účastníky doposud trvá. Zbývající část žaloby zamítl s odůvodněním, že na dalším požadovaném určení není dán naléhavý právní zájem a že povinnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy žalované ukládá ustanovení § 35 odst. 1 písm. h) zák. práce [správně § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce], a proto „by bylo takové rozhodnutí nadbytečné“.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 11.4.2001 č.j. 13 Co 63/2001-32 rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, že pracovní poměr mezi účastníky založený pracovní smlouvou ze dne 14.2.1997 trvá a je pracovním poměrem na dobu neurčitou, změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně a že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 1.000,- Kč. Podle názoru odvolacího soudu nelze pro určení doby trvání pracovního poměru rozdělit mateřskou dovolenou na mateřskou dovolenou podle ustanovení § 157 odst. 1 zák. práce a další mateřskou dovolenou podle ustanovení § 157 odst. 2 zák. práce, tak jak to učinil soud prvního stupně, neboť „toto rozlišení má ten význam, že při mateřské dovolené základní náleží matce peněžitá pomoc v mateřství a tato doba se považuje za výkon práce, zatímco při další mateřské dovolené jde o omluvenou absenci, kdy ženě přísluší nárok na rodičovský příspěvek podle zák. č. 382/1990 Sb“. V obou případech jde o nepřítomnost ženy v práci, kdy zaměstnavatel má zájem na tom, aby pracovní povinnosti, které žena nemůže plnit v době mateřské dovolené základní i další, mohl po tuto dobu zajistit přijetím jiného zaměstnance, a - jak odvolací soud zdůraznil - „jen takto lze vyložit pracovní smlouvu uzavřenou dne 14.2.1997“, když ostatně doba trvání pracovního poměru žalobkyně u žalované byla časově omezena nejen samotnou mateřskou dovolenou, ale i případnou nemocí zaměstnankyně, kterou měla žalobkyně nahradit. Protože žalobkyně nepřijala návrh žalované („dodatek č. 3“ k pracovní smlouvě) na uzavření pracovního poměru do 31.12.2000, a protože ke změně dosavadního pracovního poměru účastníků na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou „ve smyslu ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce“ nedošlo (žalobkyně nepokračovala po uplynutí sjednané doby, tj. po 15.4.2000, ve výkonu práce), dospěl odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně k závěru, že žaloba na určení trvání pracovního poměru nemůže být důvodná, neboť pracovní poměr účastníků skončil dnem 15.4.2000.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že mateřská dovolená a další mateřská dovolená jsou dva zcela odlišné pojmy, s nimiž zákoník práce „v konkrétních ustanoveních vždy spojuje naprosto odlišné pracovněprávní důsledky“. Odvolací soud však tyto odlišné pojmy „mylně, bez relevantního důvodu“ a bez jakéhokoliv odkazu na „konkrétní právotvorné ustanovení zákona“ spojuje a nesprávně je podřazuje pod pojem „mateřská dovolená“. Kromě toho se ani nezabýval některými důležitými okolnostmi uvedenými v žalobě, které dokazují, že i žalovaná pojmy mateřské dovolené a další mateřské dovolená rozlišuje. Jedná se především o skutečnost, že v

pracovní smlouvě ze dne 14.2.1997 byla doba pracovního poměru sjednána pouze na dobu trvání mateřské dovolené paní S., zatímco - jak dovolatelka zdůraznila - u některých jiných zaměstnankyň žalované je doba trvání pracovního poměru sjednávána i na dobu trvání další mateřské dovolené zaměstnankyně, kterou nahrazují. Nelze rovněž pominout, že ve formuláři pracovní smlouvy uzavřené mezi účastníky je v poznámkách jako příklad stanovení doby určité uvedena přímo i další mateřská dovolená, a jestliže konkrétní ustanovení této pracovní smlouvy odkaz na další mateřskou dovolenou neuvádí, pak to podle názoru dovolatelky znamená, že takové vymezení trvání pracovního poměru nebylo mezi účastníky sjednáno a že tedy mezi žalobkyní a žalovanou byla uzavřena pracovní smlouva pouze na dobu trvání mateřské dovolené paní S. a nikoliv i na dobu trvání její případné další mateřské dovolené. Žalobkyně 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 (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 - dále jen „o.s.ř.“ (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 § 238 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 byla mezi účastníky uzavřena dne 14.2.1997 - 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., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb. a č. [138/1996](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen „zák. práce“).

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce a den nástupu do práce (§ 29 odst. 1 zák. práce). Mimo těchto tzv. podstatných náležitostí lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem (§ 29 odst. 2 zák. práce); takovým dalším ujednáním, které může být v pracovní smlouvě dohodnuto, je například sjednání zkušební doby (srov. § 31 odst. 1 zák. práce), platových podmínek (srov. § 3 odst. 3 zákona č. [143/1992](#) Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech), sjednání doby trvání pracovního poměru (srov. § 30 odst. 1 zák. práce).

Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě, (v dohodě o změně sjednaných pracovních podmínkách) výslovně určena doba jeho trvání (§ 30 odst. 1 zák. práce). Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby (srov. § 24 odst. 2 a § 56 odst. 1 zák. práce).

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, přímým časovým údajem (t.j. 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 zjistitelnými 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 neohraničený 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 po dobu 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 nastoupí-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 jej oddělit od ostatního obsahu pracovní smlouvy. Takto sjednaný pracovní poměr je pak třeba považovat ve smyslu ustanovení § 30 odst. 1 zák. práce za pracovní poměr na dobu neurčitou.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že žalobkyně pracovala u žalované jako referentka v oddělení péče o dítě Obvodního úřadu Městské části P. na základě pracovní smlouvy ze dne 14.2.1997 uzavřené na dobu určitou „po dobu trvání nemoci a mateřské dovolené pí. M. S.“. Žalobkyně vykonávala sjednanou práci do 15.4.2000 po dobu nepřítomnosti M. S.; mateřská dovolená této zaměstnankyně skončila na podzim roku 1997, její další mateřská dovolená do tří let věku dítěte skončila dne 15.4.2000.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení dalšího trvání pracovního poměru žalobkyně u žalované kromě jiného podstatné, jaký byl obsah ujednání účastníků v pracovní smlouvě ze dne 14.2.1997 o délce trvání pracovního poměru.

Podle ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce právní úkon (pracovní smlouva, výpověď, dohoda o náhradě škody a pod.) je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.

Vznikne-li pochybnost o obsahu právního úkonu (projevu vůle) musí se soud vždy pokusit odstranit tuto vadu výkladem projevu vůle; vychází přitom z výsledků odkazování a přihlédne též ke všemu, co vyšlo v řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci.

Podle ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce je třeba projev vůle vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití. Citované ustanovení formuluje výkladová pravidla, která ukládají soudu, aby výklad projevu vůle směřoval pouze k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevmeno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednající v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil. Takto musí soud postupovat i tehdy, interpretují-li účastníci ve svých přednesech či výpovědích v průběhu řízení projev vůle odlišným způsobem. Taková situace neznámá, že obsah projevmené vůle nelze zjistit, neboť zájmy a postoje účastníků v průběhu soudního řízení již nemusejí odpovídat jejich původní vůli, kterou projevili. Jde tedy o to, aby obsah projevu vůle, který jednající učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn. Současně je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno a významné je i to, jak bylo vyjádření pochopeno tím, komu byl projev vůle určen.

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 ustanovení § 157 zák. práce 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 ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce. 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“ rozlišovali. Protože odvolací soud při objasňování obsahu slovního vyjádření, jímž účastníci vymezili dobu trvání pracovního poměru, nepostupoval v souladu s výkladovými pravidly uvedenými v ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce, jeho závěr o tom, že pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil uplynutím sjednané doby dne 15.4.2000, zatím nemůže obstát.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243 odst. 1, části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243 odst. 1, část věty za středníkem, § 243b odst. 2, věta první o.s.ř.).

## Další články:

- [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](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)