

## Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr je sjednán na dobu určitou pouze tehdy, má-li trvat podle dohody účastníků jen po určitý čas, i když nebyl ohraničen konkrétním datem a i když o tom, kdy skutečně sjednaná doba uplyne, účastníci při uzavření pracovní smlouvy nemusí mít jistotu. Avšak i v případech, kdy doba trvání pracovního poměru nebyla vymezena přímým časovým údajem nebo uvedením časového období podle ....

Pracovní poměr je sjednán na dobu určitou pouze tehdy, má-li trvat podle dohody účastníků jen po určitý čas, i když nebyl ohraničen konkrétním datem a i když o tom, kdy skutečně sjednaná doba uplyne, účastníci při uzavření pracovní smlouvy nemusí mít jistotu. Avšak i v případech, kdy doba trvání pracovního poměru nebyla vymezena přímým časovým údajem nebo uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, musí být vymezena v pracovní smlouvě dobou trvání určitých prací nebo jiným objektivně zjistitelným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí. Požadavkům na vymezení doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou neodpovídá ujednání, podle něhož dohodnutá doba není ohraničena přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností vymezenou v pracovní smlouvě, protože předpokládá a současně umožňuje, aby doba trvání pracovního poměru skončila na základě takové skutečnosti, jež nastane z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2372/2002, ze dne 20.5.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Š. K., zastoupeného advokátem, proti žalované České republice - Ministerstvu zahraničních věcí v Praze 1, Loretánské nám. č. 5, IČ 45769851, o určení trvání pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp.zn. 27 C 95/2001, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 26. června 2002 č.j. 13 Co 294/2002-25, tak, že rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že jeho pracovní poměr u žalované založený pracovní smlouvou ze dne 4.6.1998 trvá. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že dne 4.6.1998 uzavřel se žalovanou pracovní smlouvu, kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 31.5.1999, a že dohodou ze dne 8.7.1998 byl pracovní poměr účastníků s účinností od 15.8.1998 změněn na dobu jeho "přeložení k ZÚ S.". V souladu s touto dohodou byl žalobce podle ustanovení § 38 odst.3 zákoníku práce přeložen k výkonu práce na "ZÚ S.". V průběhu března 2001 mu vedoucí "ZÚ S." sdělil, že z rozhodnutí žalované byl ke dni 8.4.2001 ze "ZÚ S." odvolán; po návratu do České republiky se dostavil k žalované se žádostí o přidělení práce a bylo mu sděleno, že jeho pracovní poměr skončil. Žalobce má za to, že dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 8.7.1998 je neplatná, neboť obchází zákoník práce v ustanoveních o rozvázání pracovního poměru a v ustanoveních o době trvání pracovního poměru. Doba trvání pracovního poměru podle této dohody totiž nebyla určena "časově"

nebo "nějakou objektivní událostí", ale závisela výlučně na vůli žalované, která mohla svým rozhodnutím pracovní poměr kdykoliv okamžitě zrušit. Protože po uplynutí původně sjednané doby trvání pracovního poměru ke dni 31.5.1999 žalobce konal s vědomím žalované práce podle pracovní smlouvy, změnil se jeho pracovní poměr na dobu neurčitou a i nadále trvá.

Žalovaná namítala, že dohoda ze dne 8.7.1998 byla uzavřena "po vzájemné dohodě a tedy platně" a že žalobce proti jejímu obsahu nic nenamítal a dne 15.12.2000 uzavřel se žalovanou další dohodu o změně pracovní smlouvy. Doba trvání pracovního poměru byla podle názoru žalované v dohodě ze dne 8.7.1998 stanovena určitě.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 30.10.2001 č.j. 27 C 95/2001-12 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Z provedených důkazů zjistil, že uzavřením pracovní smlouvy ze dne 4.6.1998 byl mezi účastníky navázán pracovní poměr na dobu určitou, že dne 8.7.1998 byla sjednána změna pracovní smlouvy, podle které se pracovní poměr původně uzavřený na dobu určitou do 31.5.1999 změnil s účinností od 15.8.1998 na pracovní poměr na dobu služebního přeložení žalobce k "ZÚ S.", a že žalovaná v dubnu 2001 žalobce ze Zastupitelského úřadu v S. odvolala. Podle názoru soudu prvního stupně byla doba trvání pracovního poměru v dohodě ze dne 8.7.1998 vyjádřena určitě. Námitku žalobce, že doba trvání pracovního poměru byla "vázána pouze na skutečnost, jejíž vznik je ve výlučné pravomoci zaměstnavatele", a že zaměstnavatel může takový pracovní poměr svým rozhodnutím kdykoliv zrušit, soud odmítl s odůvodněním, že "je třeba vycházet zejména ze specifických potřeb jak žalované, která vysílá své zaměstnance k zastupitelským úřadům v zahraničí, tak i ze specifických okolností, se kterými se vyslaní zaměstnanci v zahraničí setkávají", a že "doba trvání pracovního poměru je omezena dobou služebního přeložení k zastupitelskému úřadu, která je zajisté vázána nejen na zájem zaměstnavatele ponechat svého zaměstnance ve výkonu služby v zahraničí, ale i na zájem zaměstnance v zahraničí setrvat".

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 26.6.2002 č.j. 13 Co 294/2002-25 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud dovodil, že ustanovení § 29 odst.2 a § 30 odst.1 zákoníku práce umožňují, aby zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali v pracovní smlouvě dobu trvání pracovního poměru, že doba trvání pracovního poměru může být v pracovní smlouvě sjednána "pevným datem" nebo "vymezena jinou skutečností" a že možnost prodloužení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou není omezena a je ponechána na vůli účastníků. Dohodou ze dne 8.7.1998 byla původně sjednaná doba trvání pracovního poměru prodloužena na dobu přeložení žalobce k Zastupitelskému úřadu v S. a žalobce ani netvrdil, že by k tomuto prodloužení byl donucen; uvedené prodloužení pracovního poměru bylo naopak "prakticky v jeho prospěch". Podle názoru odvolacího soudu nebyla doba trvání pracovního poměru "vázána pouze na libovůli zaměstnavatele", neboť "shoda vůle účastníků při uzavírání pracovní smlouvy se vztahuje k celé pracovní smlouvě jako celku a nikoli jen k části pracovní smlouvy"; v ujednání "o prodloužení doby trvání pracovního poměru" tedy nelze spatřovat "nerovnost mezi účastníky pracovněprávního vztahu, kteří se mohou dohodnout na dalších podmínkách, na kterých mají zájem". Protože žalobce byl ze "ZÚ S." odvolán a protože po tomto sdělení nepokračoval s vědomím žalované v práci, nezměnil se pracovní poměr účastníků uzavřený na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že podle ustanovení § 30 odst.1 zákoníku práce musí být při sjednání pracovního poměru na dobu určitou výslovně určena

doba jeho trvání. I když k takovému určení postačí "uvést událost, ke které má pracovní poměr skončit", neměl by v zájmu rovnosti účastníků pracovněprávního vztahu být "vznik této události" vázán "na absolutní libovůli jen jedné ze smluvních stran". Vymezení doby trvání pracovního poměru obsažené v dohodě ze dne 8.7.1998 je proto podle názoru žalobce v rozporu s ustanovením § 30 odst.1 zákoníku práce. Žalobce dále namítá, že způsoby skončení pracovního poměru jsou vypočteny v ustanovení § 42 odst.1 zákoníku práce, že důvody k výpovědi z pracovního poměru jsou taxativně vyjmenovány v ustanovení § 46 zákoníku práce a že pracovní poměr lze okamžitě zrušit jen z důvodů uvedených v ustanoveních § 53 a § 54 zákoníku práce. Ujednání o tom, že pracovní poměr žalobce bude rozvázán skončením služebního přeložení k "ZÚ S." (jeho jednostranným odvoláním provedeným žalovanou), podle názoru žalobce "nezákonně" rozšiřuje důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nad rámec ustanovení § 53 zákoníku práce. Přípustnost dovolání žalobce dovozuje z ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. a navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Podáním ze dne 30.4.2003 žalobce doplnil své dovolání proti rozsudku odvolacího soudu. Uvedl v něm, že o jeho odvolání ze "ZÚ S." mu nebylo "předáno nebo doručeno" jakékoliv rozhodnutí žalované (pouze mu bylo "ústně sděleno", že "končí" a že dne 8.4.2001 se má vrátit do P.) a že v rozporu s rozhodnutím ministra zahraničních věcí č. 15 ze dne 26.7.1999 neobdržel sdělení o svém odvolání nejméně 6 týdnů předem. Žalobce má za to, že ze "ZÚ S." nebyl řádně odvolán a že i z tohoto důvodu nemohl jeho pracovní poměr u žalované skončit.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že k podání žalobce ze dne 30.4.2003, kterým doplnil své dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, nelze přihlížet, neboť jím byly v rozporu s ustanovením § 242 odst.4 o.s.ř. změněny dovolací důvody po uplynutí lhůty k dovolání, se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm.a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst.1 písm.b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst.2 písm.a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst.2 písm.b) o.s.ř.].

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst.3 o.s.ř.].

Žalobce dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázky (mající pro rozhodnutí ve věci samé povahu otázek předběžných), jak má být v pracovní smlouvě (v dohodě o změně pracovní smlouvy) určena doba trvání pracovního poměru sjednávaného na dobu určitou a zda je platné ujednání, podle kterého uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru je vázáno "na vůli" jednoho z účastníků pracovního poměru. Uvedené právní otázky odvolací soud zčásti vyřešil jinak, než jsou posuzovány podle ustálené judikatury soudů, a ve své úplnosti dosud nebyly v rozhodování dovolacího soudu vyřešeny. Vzhledem k tomu, že jejich posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst.2 a § 242 odst.3 o.s.ř.), že žalobce uzavřel dne 4.6.1998 se žalovanou pracovní smlouvu, podle které začal pracovat u žalované od 8.6.1998 ve funkci rada v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou do 31.5.1999; jako místo výkonu práce byla v pracovní smlouvě dohodnuta Praha. Dne 8.7.1998 žalobce uzavřel se žalovanou dohodu o změně pracovní smlouvy, podle které se pracovní poměr uzavřený na dobu určitou do 31.5.1999 změnil s účinností od 15.8.1998 na pracovní poměr na dobu služebního přeložení k "ZÚ S.". Podle dohody uzavřené mezi účastníky dne 28.7.1998 byl žalobce podle ustanovení § 38 odst.3 zákoníku práce "dlouhodobě" přeložen k výkonu práce v zahraničí na "ZÚ S.". Dnem 8.4.2001 byl žalobce z uvedeného přeložení žalovanou odvolán s tím, že dnem odvolání končí jeho pracovní poměr u žalované.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že dohoda o změně

pracovní smlouvy byla uzavřena dne 8.7.1998 - 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). Kromě 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 obsaženo v pracovní smlouvě, 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, ve znění pozdějších předpisů) nebo sjednání doby trvání pracovního poměru (srov. § 30 odst. 1 zák. práce).

Podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce lze sjednaný obsah pracovní smlouvy změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu.

Dohoda o změně pracovní smlouvy podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1 zák. práce). Protože nedostatek předepsané písemné formy nezakládá její neplatnost (srov. § 244 odst. 2 zák. práce), může být dohoda o změně pracovní smlouvy platně sjednána i ústně; projev vůle směřující k uzavření této dohody se může stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projevit (konkludentně).

Pracovní poměr je sjednán na dobu určitou, jen jestliže v pracovní smlouvě (v dohodě o změně pracovní smlouvy) byla výslovně určena doba jeho trvání (§ 30 odst. 1 zák. práce). Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí nejpozději uplynutím sjednané doby (srov. § 42 odst. 2 a § 56 odst. 1 zák. práce).

Není-li ujednání o době trvání pracovního poměru platné, není z tohoto důvodu neplatná celá pracovní smlouva (dohoda o změně pracovní smlouvy); 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.

Podle ustálené judikatury soudů (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.9.2001 sp. zn. 21 Cdo 1990/2000, uveřejněný pod č. 41 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2002) doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr

na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Pracovní poměr je sjednán na dobu určitou - jak vyplývá z výše uvedeného - pouze tehdy, má-li trvat podle dohody účastníků jen po určitý čas, i když nebyl ohraničen konkrétním datem a i když o tom, kdy skutečně sjednaná doba uplyne, účastníci při uzavření pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) nemusí mít jistotu. Avšak i v případech, kdy doba trvání pracovního poměru nebyla vymezena přímým časovým údajem nebo uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, musí být vymezena v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) dobou trvání určitých prací nebo jiným objektivně zjistitelným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí (například po dobu zastupování zaměstnance, který nastoupil vojenskou službu, po dobu nemoci jiného zaměstnance, na dobu mateřské dovolené určité zaměstnankyně apod.).

Uvedeným požadavkům na vymezení doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou neodpovídá ujednání, podle něhož dohodnutá doba (její uplynutí) není ohraničena přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností vymezenou v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy), protože předpokládá a současně umožňuje, aby doba trvání pracovního poměru skončila (mohla skončit) na základě takové skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru. V takovém případě totiž nebyla doba trvání pracovního poměru určena v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) objektivně zjistitelným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí, ale - aniž by bylo z pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) vůbec zřejmé, na základě čeho doba trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou uplyne - je ponechána na vůli jednoho účastníka pracovního poměru; na tomto účastníku pak záleží, zda, popřípadě kdy učiní právní úkon nebo jiný projev vůle, v důsledku kterého má skončit pracovní poměr uplynutím doby jeho trvání, nebo že takový projev vůle nikdy neučiní. Ve svých důsledcích to znamená, že trvání pracovního poměru ve skutečnosti nebylo v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) vymezeno určitým časem, ale že bylo ponecháno na vůli účastníka, zda vůbec a kdy se rozhodne pracovní poměr ukončit.

Pro pracovní poměr uzavřený na dobu určitou je tedy charakterické, že má podle pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) trvat jen po určitý (omezený) čas a že jen jeden z účastníků pracovního poměru nemůže svým jednáním (opomenutím) ovlivnit (způsobit), zda a kdy nastane skutečnost, na základě které by měla sjednaná doba trvání pracovního poměru uplynout, i kdyby bylo mezi účastníky nepochybné, že v budoucnu k ní dojde (musí dojít), nebo že taková skutečnost nikdy nenastane.

V projednávané věci se účastníci v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 8.7.1998 dohodli, že jejich pracovní poměr sjednaný na dobu určitou v pracovní smlouvě ze dne 4.6.1998 bude trvat s účinností od 15.8.1998 po "dobu služebního přeložení k ZÚ S.". Podle dohody ze dne 28.7.1998 byl žalobce "dlouhodobě" přeložen k výkonu práce v zahraničí na "ZÚ S." a mezi účastníky bylo nepochybné, že z tohoto místa, do něhož byl přeložen podle ustanovení § 38 odst.3 zák. práce, bude jednou odvolán a že z něho může být zaměstnavatelem kdykoliv odvolán; k odvolání žalobce pak došlo dnem 8.4.2001 na základě jednostranného opatření žalované.

Ujednáním, že pracovní poměr účastníků sjednaný na dobu určitou bude trvat "doba služebního přeložení k ZÚ S.", nebyla doba trvání pracovního poměru určena nejen - jak je nepochybné z jeho povahy - přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, ale ani jiným objektivně zjistitelným způsobem, který by nepřipouštěl pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí. V této souvislosti totiž nelze přehlédnout, že žalobce nebyl "služebně přeložen k ZÚ S." na určitou dobu (v dohodě ze dne 28.7.1998 se uvádí, že byl "dlouhodobě" přeložen k výkonu práce v zahraničí k "ZÚ S.") a že žalovaná byla oprávněna žalobce z místa, kam byl "dlouhodobě" přeložen, kdykoliv svým jednostranným opatřením odvolat; i kdyby mezi účastníky bylo nepochybné, že k odvolání žalobce ze "ZÚ S." jednou dojde, ponechala dohoda ze dne 8.7.1998 a dohoda ze dne 28.7.1998 mimo jiné výlučně na žalované, zda a kdy provede odvolání žalobce z místa, kam byl přeložen. Vzhledem k tomu, že v důsledku odvolání žalobce ze "ZÚ S." se naplnila "doba služebního přeložení k ZÚ S.", která byla v dohodě ze dne 8.7.1998 sjednána jako doba trvání pracovního poměru účastníků, představuje dohoda o době trvání pracovního poměru účastníků takové ujednání, které předpokládá a současně umožňuje, aby doba trvání pracovního poměru skončila z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru (tj. žalované).

Takovéto ujednání nelze - jak vyplývá z výše uvedeného - považovat za sjednání doby trvání pracovního poměru a ve svých důsledcích nemohlo vést k uzavření pracovního poměru na dobu určitou. Skutečným smyslem (účelem) takového ujednání totiž není, aby pracovní poměr účastníků trval - jak je pro pracovní poměr uzavřený na dobu určitou charakteristické - jen po určitý (omezený) čas; podle svého obsahu představuje dohodu o způsobu skončení pracovního poměru, a to odvoláním zaměstnance z místa, do něhož byl ve smyslu ustanovení § 38 odst.3 zák. práce přeložen.

Za uvedeného stavu věci je třeba pracovní poměr sjednaný mezi účastníky považovat ve smyslu ustanovení § 30 odst.1 zák. práce za uzavřený na dobu neurčitou. Pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou lze rozvázat dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (srov. § 42 odst.1 zák. práce). Ve vymezení způsobů rozvázání pracovního poměru má zákoník práce nepochybně kogentní povahu, a proto pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou nelze rozvázat jinými způsoby, než které jsou vypočteny v ustanovení § 42 odst.1 zák. práce. Tím, že žalobce byl ke dni 8.4.2001 odvolán z přeložení na "ZÚ S.", proto nemohl být platně skončen pracovní poměr mezi účastníky.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst.3 věty první o.s.ř. vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělků \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [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](#)