5. 1. 2026

ID: 120438

Pracovní smlouva

Za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného do 31. 12. 2006, bylo možné v pracovní smlouvě (dohodě o její změně) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem platně sjednat další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2173/2024-191 ze dne 9.10.2025)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce P. P., zastoupeného JUDr. M.M., advokátem se sídlem v B., proti žalované České poště, s. p. se sídlem v P., o 19 719 Kč s příslušenstvím, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 128/2022, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 6. února 2024, č. j. 15 Co 198/2023-152, tak, že dovolání žalované se zamítá.

Z odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 13. 7. 2022 (v průběhu řízení doplněnou) domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 19 719 Kč s 11,75% úrokem z prodlení z této částky od 2. 6. 2022 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že u žalované pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 10. 6. 1983 (ve znění jejich dodatků) na pracovní pozici dispečer. Dodatkem č. 2 pracovní smlouvy ze dne 30. 12. 2000 byla s účinností od 1. 1. 2001 sjednána zkrácená pracovní doba žalobce v délce 35,5 hodin týdně bez snížení mzdy. S účinností ode dne 1. 1. 2021 upravila žalovaná vnitřním předpisem délku pracovní doby, která u zaměstnanců s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem činí 37,5 hodiny „jako týdenní pracovní doba zkrácená“. Žalobce navýšení rozsahu délky týdenní pracovní doby oproti délce pracovní doby upravené pracovní smlouvou neakceptoval. Žalovaná mu následně mzdovým výměrem ze dne 3. 2. 2021, který nahradila mzdovým výměrem ze dne 22. 2. 2021, určila mzdu odpovídající kratší pracovní době. Žalobci tak byla neoprávněně zkrácena hrubá měsíční mzda. Požadovaná částka 19 719 Kč je rozdílem mezi částkou, která mu měla být správně vyplacena na mzdě za období březen až prosinec 2021 (v nezkrácené výši), a částkou, která mu byla v tomto období ve skutečnosti vyplacena.

2. Žalovaná s nárokem žalobce nesouhlasila. Namítala, že s účinností od 1. 1. 2021 byla zkrácená pracovní doba v celém podniku zrušena a že v pracovní smlouvě či v jejím dodatku nemůže být sjednáno zkrácení pracovní doby. V případě žalobce se tak mohlo jednat pouze o sjednanou kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce, nikoli o zkrácenou pracovní dobu. Žalobci byl z tohoto důvodu předán nový mzdový výměr odpovídající jím odpracované sjednané kratší pracovní době.

3. Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 19. 9. 2023, č. j. 49 C 128/2022-129, rozhodl, že právní základ žalobou uplatněného nároku je opodstatněný s tím, že o náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozsudku. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce v období 1. 1. 2001 do 31. 12. 2020 pro žalovanou vykonával práci ve zkrácené pracovní době 35,5 hodin týdně, která v té době byla upravena v kolektivní smlouvě a interním předpisu žalované. Vedle toho účastníci v dohodě o změně pracovní smlouvy č. 2 ze dne 30. 12. 2000 sjednali změnu pracovního úvazku na 35,5 hodin týdně, přičemž „konkrétní výše mzdy bude stanovena mzdovým výměrem přiznaného tarifního stupně – beze změny“. Dovodil proto, že takto „byla mezi účastníky sjednána zkrácená pracovní doba“. Počínaje dnem 1. 1. 2021 již kolektivní smlouva ani interní předpis

žalované zkrácenou pracovní dobu v rozsahu 35,5 hodin týdně neupravovaly a mzdovým výměrem účinným od 1. 3. 2021 pak byla mzda žalobce „krácena tak, jako by mezi účastníky byla sjednána kratší pracovní doba (v porovnání s ostatními zaměstnanci)“. Na základě těchto skutkových zjištění soud prvního stupně dospěl k závěru, že zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 2000 „v ustanovení § 83 připouštěl možnost úpravy zkrácené pracovní doby, aniž by takové zkrácení mělo vliv na výši odměny za práci, kdy vycházel z toho, že zkrácená pracovní doba bude (nejde-li o zaměstnance uvedené v předchozích odstavcích) upravena v kolektivní smlouvě či interním předpisu zaměstnavatele, tj. s působností vůči všem (či více jinak vymezeným) zaměstnancům daného zaměstnavatele“. Možnost individuálně sjednané zkrácené pracovní doby zákoník práce výslovně neupravoval, avšak „z ničeho nelze dovodit, že by ji vylučoval“; nepoužíval žádný výraz, z něhož by bylo možné dovodit výlučnost úpravy zkrácené pracovní doby v kolektivní smlouvě či interním předpisu zaměstnavatele (např. „jen“, „výhradně“ apod.). Uzavřel proto, že „z ustanovení § 242 odst. 1 zák. práce ani z žádného jiného ustanovení pak soud nedovozuje neplatnost ujednání účastníků ze dne 30. 12. 2000, kdy účastníci si sjednali zcela jasně a mezi sebou nepochybně zkrácenou pracovní dobu v rozsahu 35,5 hodin týdně, aniž to mělo mít vliv na výši mzdy“. Nejednalo se o pouhou deklaraci ujednání kolektivní smlouvy, čemuž nasvědčuje i chování žalované, která „uzavřela s těmi zaměstnanci, kteří měli dříve sjednanou obdobnou dohodu o zkrácené pracovní době jako žalobce, dodatek, v němž nově sjednali větší rozsah pracovní doby“. Vzhledem k tomu žalovaná v období březen 2021 až prosinec 2021 nebyla oprávněna jednostranně změnit rozsah pracovní doby žalobci a nebyla oprávněna ani snížit mu mzdu tak, aby tato odpovídala kratší pracovní době.

4. K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 6. 2. 2024, č.j. 15 Co 198/2023-152, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně s tím, že o náhradě nákladů odvolacího řízení bude rozhodnuto v konečném rozsudku. Odvolací soud vyšel ze skutkových zjištění soudu prvního stupně. V souvislosti s právní otázkou, zda „dvoustranná (individuální) dohoda mezi žalobcem jako zaměstnancem a žalovanou jako zaměstnavatelem ze dne 30. 12. 2000 o zkrácené pracovní době bez snížení mzdy je možná a platná, nebo zda takováto úprava zkrácené pracovní doby může být dohodnuta jen v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele“, poukázal, že „judikatura soudů se po roce 1989 pomalu a postupně přikláněla k závěru, že i pro oblast pracovněprávních vztahů platí článek 2, odst. 3 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že ‚každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá‘“ (zde odkázal na nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, ve věci sp. zn. II. ÚS 192/95). Dovodil, že „pokud tedy starý zákoník práce výslovně nezakazoval dvoustrannou dohodu zaměstnance a zaměstnavatele o zkrácení pracovní doby bez současného snížení mzdy, případně takovouto dohodu nepostihoval neplatností“, lze „připustit jako platnou i takovouto dvoustrannou dohodu“. Odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010, podle něhož si účastníci mohou v pracovní smlouvě dohodnout i další podmínky, na kterých mají zájem, např. délku pracovní doby, a změna takových podmínek je možná pouze dohodou účastníků „ve smyslu § 36 odst. 1 starého zákoníku práce“. Uzavřel proto, že „dvoustrannou dohodou ze dne 30. 12. 2000 (dodatek č. 2 k pracovní smlouvě žalobce) je žalovaná vázána i v současné době, a to bez ohledu na to, že kolektivní smlouva a později vnitřní předpis, které upravovaly zkrácenou pracovní dobu ve vztahu k ostatním zaměstnancům, již (k 31. 12. 2020) pozbyly účinnosti“ a „právní základ nároku žalobce uplatněný žalobou je důvodný“.

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. K řešení předkládá otázku „posouzení, zda pro oblast pracovněprávních vztahů (za účinnosti starého zákoníku práce) platí bez dalšího článek 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že ‚každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá‘, a to bez ohledu na úpravu v příslušném právním předpise“, která je dovolacím soudem rozhodována rozdílně, a otázku „posouzení ust. § 83 starého zákoníku práce“, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena. Z „ustanovení § 244 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce,“ dovozuje, že „v

pracovním právu je možné uzavřít jen takovou smlouvu nebo dohodu, ať pojmenovanou nebo nepojmenovanou, s níž pracovněprávní předpisy počítají"; odkazuje přitom na závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 10. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1280/97, či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1743/2005, „jež kogentnost normy posuzují stále podle povahy právní normy", a nález Ústavního soudu ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010, a nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95, nepovažuje za přiléhavé. Dovolatelka má za to, že žalobce nemá nárok na nezměněnou výši mzdy s odkazem na sjednanou zkrácenou pracovní dobu, náleží mu pouze mzda odpovídající odpracované kratší pracovní době. Navrhla, aby Nejvyšší soud (pokud rozhodnutí odvolacího soudu nezmění) rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

6. Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované jako nepřípustné odmítl, v případě věcného posouzení navrhl jeho zamítnutí. Vyslovil souhlas s právními závěry obou soudů. Má za to, že dohoda uzavřená mezi žalobcem a žalovanou neobsahovala ujednání zákoníkem práce zakázané, pouze ujednání v zákoníku práce „explicitně nezmíněné".

7. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.")] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

9. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).1.

10. Za skutkového stavu zjištěného soudy (srov. shora body 3 a 4) závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného do 31. 12. 2006 (dále jen „zák. práce" nebo „zákoník práce"), bylo možné v pracovní smlouvě (dohodě o její změně) platně sjednat další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle § 237 o. s. ř. přípustné.

11. 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 dospěl k závěru, že dovolání žalované není opodstatněné.

12. Východiskem úvah při řešení dotčené právní otázky – jak správně uvažuje rovněž odvolací soud – je skutečnost, že právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy (včetně individuálních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) v době do 31. 12. 2006 zásadně měly kogentní povahu (srov. nález Ústavního soudu ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96, uveřejněný pod č. 59 ve Sbírce nálezů a usnesení – svazek 5, Praha, C. H. Beck 1997, str. 451). Tato povaha pracovněprávních předpisů spočívá na principu, že co „není povoleno, je zakázáno", a projevuje se především v ustanovení § 244 odst. 1 zák. práce, podle kterého „smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu". Kogentnost právní úpravy pracovněprávních vztahů je vyjádřena též v ustanovení § 20 odst. 2 větě první zák. práce, podle kterého „v kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní

pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy"; platí-li tento princip pro kolektivní vyjednávání (tedy i pro uzavírání kolektivních smluv, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům), tím spíše platí (argumentum a maiori ad minus) pro smlouvy uzavírané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 10. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1280/97, uveřejněný pod č. 7/2000 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 8. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5188/2008).

13. Okolnost, že právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy mají zásadně kogentní povahu, potom mimo jiné znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou své smlouvy (dohody) uzavřít jen ohledně těch typů smluv (dohod), které jsou upraveny (předvídány) pracovněprávními předpisy, a že jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují; jestliže pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují odchylnou úpravu jejich práv a povinností (a tak jim přikazují, co mají činit), je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázané. Uvedený právní názor, který je konformní se závěry obsaženými v uvedeném nálezu Ústavního soudu, není v rozporu ani s čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle kterého „každý může činit, co není zákonem zakázáno". Jestliže kogentní povaha pracovněprávních předpisů spočívá – jak uvedeno výše – na zásadě, že „co není povoleno, je zakázáno", pak je třeba – z pohledu ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod – to, co nevyhovuje těmto předpisům, považovat za zákonem zakázané. Smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů se v takových případech nemůže uplatnit, neboť nikdo (tedy ani účastník pracovněprávních vztahů) nesmí činit to, co je zákonem zakázáno (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003, uveřejněný pod č. 10/2005 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004).

14. Rozhodovací praxe Nejvyššího soudu proto také dovodila, že i když § 29 odst. 2 zák. práce účastníkům umožňuje dohodnout v pracovní smlouvě další podmínky, na kterých mají zájem, musí se tyto další podmínky pohybovat – jde-li o pracovněprávní nároky – v rámci stanoveném pracovněprávními předpisy (srov. již uvedené rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 6. 10. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1280/97, a ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004). Ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce proto nelze chápat jako pracovněprávní obdobu úpravy nepojmenovaných smluv obsažené v § 51 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, účinného do 31. 12. 2013 (v době uzavření dohody o změně pracovní smlouvy č. 2 ze dne 30. 12. 2000).

15. S ohledem na uvedené Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi dovodil, že dohoda zaměstnance a zaměstnavatele, na základě které bude zaměstnanci poskytnuto plnění v souvislosti s jeho odvoláním z funkce, u níž se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, je neplatná podle § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť jeho poskytnutí právní předpisy neumožňují; nejedná se o mzdu (odměnu za vykonanou práci), ale o plnění poskytované v souvislosti se zaměstnáním, jež může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci jen tehdy, stanoví-li to právní předpisy, a jen za podmínek a v rozsahu těmito právními předpisy stanovenými (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1191/97, uveřejněný pod č. 10/1999 v časopise Soudní judikatura, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004). Obdobně potom byla shledána neplatnou dohoda, kterou se zaměstnavatel zavázal poskytovat zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělku vedle pobíraného starobního důchodu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003, uveřejněný pod č. 10/2005 Sb. rozh. obč.).

16. Zákoník práce v době své účinnosti umožňoval zkrácení stanovené zákonné (právním předpisem stanovené) pracovní doby (srov. § 83 odst. 1 až 3 zák. práce ve znění účinném do 31. 12. 2000 a § 83a odst. 1 a 2 zák. práce ve znění účinném od 1. 1. 2001) bez snížení mzdy. Takto zavedenou pracovní dobu označoval jako zkrácenou pracovní dobu. Zkrácení pracovní doby zde umožňoval dvojím způsobem. Za prvé ze zdravotních důvodů na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí vydaného v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným

ústředním odborovým orgánem, příslušnou organizací zaměstnavatelů a (do 31. 12. 2000) popřípadě s příslušnou zájmovou organizací družstev (srov. § 83 odst. 4 zák. práce ve znění účinném do 31. 12. 2000 a § 83a odst. 3 zák. práce ve znění účinném od 1. 1. 2001). Za druhé další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy bylo možno dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu (srov. § 83 odst. 5 zák. práce ve znění účinném do 31. 12. 2000 a § 83a odst. 4 zák. práce ve znění účinném od 1. 1. 2001). I takto zkrácená pracovní doba byla stanovenou týdenní pracovní dobou (srov. § 83 odst. 6 zák. práce ve znění účinném do 31. 12. 2000 a § 83a odst. 5 zák. práce ve znění účinném od 1. 1. 2001).

17. Zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy je třeba odlišit od kratší pracovní doby podle § 86 odst. 1 a § 156 odst. 2 zák. práce. Kratší pracovní doba nepředstavuje stanovenou týdenní pracovní dobu, takže při ní zaměstnanci přísluší jen mzda odpovídající rozsahu kratší pracovní doby. Lze ji přitom sjednat jen v individuální dohodě (pracovní nebo jiné smlouvě) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; její sjednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem pro širší okruh zaměstnanců možné není.

18. Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy zákoník práce umožňoval pouze u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost (srov. § 20 odst. 2 a § 21 odst. 1 zák. práce). S jejím zavedením počítal ve vztahu ke všem zaměstnancům zaměstnavatele nebo jinak stanovenému širšímu okruhu zaměstnanců prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Možnost sjednání zkrácené pracovní doby v individuální dohodě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zákoník práce neupravoval. Na druhé straně zákoník práce její zavedení (na rozdíl od případů uvedených v bodu 15) předpokládá a z jeho ustanovení nevyplývá, že by její sjednání v individuální smlouvě (dohodě) odporovalo smyslu a účelu tohoto pracovněprávního institutu. Oporu pro opačný závěr nelze spatřovat v povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci (§ 1 odst. 3 zák. práce), neboť uzavření individuální dohody o zkrácené pracovní době bez snížení mzdy nemusí automaticky takovou nerovnost zakládat (zaměstnanec, s nímž byla dohoda uzavřena, nemusí být srovnatelným zaměstnancem s jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele); soud prvního stupně navíc výstižně (s odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod č. 35/2016 Sb. rozh. obč.) poznamenal, že za situace, kdy by uzavření dohody znamenalo porušení uvedené povinnosti zaměstnavatele, znamenalo by to „toliko oprávnění těch zaměstnanců, kterým v důsledku takové dohody vznikla škoda či újma, domáhat se v této souvislosti nápravy včetně náhrady případné škody či újmy“.

19. Z uplatňování zásady „co není povoleno, je zakázáno“ rozhodovací praxe Nejvyššího soudu nedovozuje, že účastníci pracovněprávních vztahů mohli v době do 31. 12. 2006 uzavírat jen ty smlouvy (dohody), které byly jako smluvní typ v pracovněprávních předpisech výslovně upraveny. Povolení k uzavření smlouvy shledává i tam, kde z rámce stanoveného pracovněprávními předpisy vyplývá, že její uzavření je předvídáno. Nejvyšší soud – i když o rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel (srov. § 84 odst. 1 zák. práce), který současně stanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh směn (srov. § 87 odst. 1 zák. práce), a zákoník práce smlouvu (dohodu) zaměstnavatele a zaměstnance o rozvržení pracovní doby neupravuje – dovodil, že zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou v pracovní smlouvě dohodnout v rámci dalších podmínek, na kterých mají zájem (srov. § 29 odst. 2 zák. práce), že zaměstnavatel bude zaměstnanci pracovní dobu rozvrhovat určitým způsobem (v třísměnném provozu). Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit; jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce. Takové ujednání účastníků pracovního poměru nelze považovat za rozporné se zákonem [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce], nýbrž naopak, dojde-li v tomto směru ke konsensu účastníků (shodě zaměstnance a zaměstnavatele na obsahu smlouvy), uplatní se mezi účastníky pracovní smlouvy zásada pacta sunt servanda (smlouvy se mají dodržovat), která představuje základní princip promítající se do všech

závazkových právních vztahů, včetně pracovněprávních (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010). Dovodila-li naopak soudní praxe neplatnost dohody zaměstnance a zaměstnavatele, na základě které bude zaměstnanci poskytnuto plnění v souvislosti s jeho odvoláním z funkce, u níž se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou (srov. shora bod 15), tak nikoliv proto, že taková dohoda není jako smluvní typ v pracovněprávních předpisech upravena, nýbrž proto, že právní předpisy poskytnutí dohodnutého plnění neumožňují (jeho poskytnutí neupravují).

20. Obdobně lze potom dovodit (srov. shora bod 18), že zákoníkem práce je předvídáno též uzavření individuální dohody zaměstnavatele a zaměstnance o dalším zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy. Zákonnou úpravou je zde dán prostor k výkladu nezakládajícímu neplatnost takové dohody. Rovněž v případě pracovněprávní smlouvy (dohody) se uplatní judikatura Ústavního soudu (srov. zejména nález ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. I. ÚS 625/2003), podle které základním principem výkladu smluv je priorita výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy (nevede k závěru o její neplatnosti), před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba výklady; je tak vyjádřen a podporován princip autonomie smluvních stran, povaha soukromého práva a s tím spojená společenská a hospodářská funkce smlouvy. Rozhodování upřednostňující výklad vedoucí k neplatnosti smlouvy před výkladem neplatnost smlouvy nezakládajícím Ústavní soud hodnotí jako ústavně nekonformní a rozporné s principy právního státu. Jsou-li tedy ve vzájemném konfliktu interpretační alternativy, z nichž jedna zakládá neplatnost smlouvy a druhá nikoliv, uplatní se pravidlo priority výkladu nezakládajícího neplatnost smlouvy, za předpokladu ovšem, že výklad nezakládající neplatnost smlouvy je vůbec možný (že se jedná ještě o výklad).

21. Lze proto uzavřít, že za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného do 31. 12. 2006, bylo možné v pracovní smlouvě (dohodě o její změně) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem platně sjednat další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy.

22. Z uvedeného pro poměry projednávané věci vyplývá, že za situace, kdy účastníci v dohodě o změně pracovní smlouvy č. 2 ze dne 30. 12. 2000 sjednali zkrácenou pracovní dobu v rozsahu 35,5 hodin týdně bez snížení mzdy (otázka výkladu projevu vůle účastníků při uzavření dohody nebyla podaným dovoláním otevřena), byla žalovaná i po 31. 12. 2020 (poté, co zkrácenou pracovní dobu v tomto rozsahu přestala upravovat kolektivní smlouva a vnitřní předpis žalované) povinna žalobci pracovní dobu rozvrhovat v takto dohodnuté zkrácené pracovní době, aniž by mohla přistoupit ke snížení jeho mzdy; dohoda o změně pracovní smlouvy zde představuje samostatný právní důvod zavedení zkrácené pracovní doby.

23. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu podle § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

Další články:

- Veřejné zakázky
- Vázanost rozhodnutím soudu
- Pracovní smlouva
- Odstoupení od smlouvy (exkluzivně pro předplatitele)
- Péče o zdraví (exkluzivně pro předplatitele)
- Pohledávka (exkluzivně pro předplatitele)

- Průtahy v řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Platy soudců
- Péče o dítě
- Náklady řízení
- Kasační stížnost