

30. 5. 2002

ID: 17111

Vymezení druhu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Pro posouzení zda vůbec a co konkrétně bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně druhu práce (funkce) dohodnuto není významné jaké konkrétní práce (druh práce, funkci) zaměstnanec po vzniku pracovního poměru vykonával, ale podstatné je co bylo skutečně dohodnuto.

Vymezení druhu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Pro posouzení zda vůbec a co konkrétně bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně druhu práce (funkce) dohodnuto není významné jaké konkrétní práce (druh práce, funkci) zaměstnanec po vzniku pracovního poměru vykonával, ale podstatné je co bylo skutečně dohodnuto.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 214/2001, ze dne 11.4.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobců A) R. Š. a B) J. H., obou zastoupených advokátkou, proti žalované V., spol. s r. o., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v České Lípě pod sp. zn. 7 C 329/2000, o dovolání žalobců proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočky v Liberci ze dne 26. října 2000, č. j. 30 Co 418/2000-82, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem - pobočce v Liberci k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 23. 12. 1999 žalovaná sdělila prvnímu žalobci, že mu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce dává výpověď z pracovního poměru. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že první žalobce odmítl podepsat dohodu o společné hmotné odpovědnosti, ačkoliv z titulu funkce vedoucího skladníka ve skladu zeleniny odpovídá za hodnoty svěřené v tomto skladu k vyúčtování. Nesplňuje tak, bez zavinění žalované, požadavky pro řádný výkon práce, kterou podle pracovní smlouvy vykonává.

Dopisem ze dne 29. 1. 2000, sdělila žalovaná druhému žalobci, že mu dává podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce výpověď z pracovního poměru. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že odmítl podepsat dohodu o společné hmotné odpovědnosti, ačkoliv z titulu funkce vedoucího referenta nákupu odpovídá za vyúčtování svěřených hodnot. Nesplňuje proto, bez zavinění žalované, požadavky pro řádný výkon práce, kterou podle pracovní smlouvy vykonává.

První žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru, kterou mu dala žalovaná dopisem ze dne 23. 12. 1999, je neplatná a že je neplatné převedení žalobce na jinou práci,

jež učinila žalovaná dopisem ze dne 14. 1. 2000. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že nebyl ani není zaměstnán jako vedoucí skladník ve skladu, neboť náplň jeho práce nebyla nikdy přesně mezi účastníky písemně ujednána. Proto nemůže být správné tvrzení žalované ve výpovědi, že nesplňuje předpoklady pro výkon funkce vedoucího skladníka ve skladu zeleniny.

Druhý žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru, kterou mu dala žalovaná dopisem ze dne 29. 1. 2000, je neplatná. Není totiž pravda, že byl zařazen do funkce vedoucího referenta nákupu. Nákupu zboží se sice rovněž věnuje, ale žalovanou mu nikdy nebyla předložena pracovní náplň.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 23. 6. 2000, č. j. 7 C 329/2000-59, určil, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná prvnímu žalobci dopisem z 23. 12. 1999, a výpověď, kterou dala žalovaná druhému žalobci dopisem z 29. 1. 2000, jsou neplatné, zastavil řízení v části, v níž se první žalobce domáhal určení, že jeho převedení na jinou práci které učinila žalovaná dopisem z 14. 1. 2000, je neplatné a rozhodl, že žalovaná je povinna nahradit žalobcům „společně a nerozdílně“ náklady řízení 4.112, 60,- Kč k rukám „zástupkyně žalobců“. Po provedeném dokazování dospěl soud prvního stupně k závěru, že nebylo prokázáno, že by první žalobce na základě dohody účastníků vykonával funkci vedoucího skladu. Protože bylo dále zjištěno, že kromě práce ve skladu vykonával první žalobce u žalované i jiné práce, nebylo pro fakticky vykonávanou práci prvního žalobce u žalované nezbytným předpokladem uzavření dohody o hmotné odpovědnosti. Proto nelze prvnímu žalobci ani vytýkat, že nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Rovněž ve vztahu k druhému žalobci dospěl soud prvního stupně k závěru, že nebylo prokázáno, že by druhý žalobce na základě vzájemné dohody mezi účastníky vykonával funkci vedoucího referenta nákupu. Protože bylo zjištěno, že kromě nákupu zboží vykonával druhý žalobce u žalované i jiné práce, nebylo pro fakticky vykonávanou práci druhého žalobce u žalované nezbytným předpokladem uzavření dohody o hmotné odpovědnosti a nelze proto dovozovat, že by z důvodu jejího neuzavření nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Řízení o určení neplatnosti převedení prvního žalobce na jinou práci dopisem žalované ze dne 14. 1. 2000 zastavil, neboť v této části vzal první žalobce žalobu zpět.

K odvolání účastníků (odvolání žalobců směřovalo jen do výroku o nákladech řízení) Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 26. 10. 2000, č. j. 30 Co 418/2000-82, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci R. Š. v dopise z 23. 12. 1999, je neplatná, zamítl, a tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci J. H. dopisem z 29. ledna 2000 je neplatná, zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů; konstatoval, že ve výroku o zastavení řízení zůstává rozsudek soudu prvního stupně nedotčen. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že mezi žalobci a žalovanou nedošlo písemnou formou k dohodě o tom, které konkrétní práce mají žalobci pro žalovanou vykonávat. I když samostatný nedostatek písemné formy pracovní smlouvy nezpůsobuje její neplatnost, mezi žalobci a žalovanou byl konkludentně vymezen druh práce tak široce, že umožňuje zaměstnavateli (žalované) přidělovat žalobcům jakoukoliv práci. Za této situace odvolací soud dovodil, že nedošlo k vymezení druhu práce, na který byli žalobci přijímáni, ani nebyly konkrétně vymezeny okruhy pracovních činností, které by žalobci měli pro žalovanou vykonávat, a že tedy nedošlo platně ke sjednání druhu práce, a proto ani k platnému vzniku pracovního poměru. Protože ale žalobci pro žalovanou vykonávali s jejím vědomím práci, došlo ke vzniku tzv. faktického pracovního poměru, který sice není v zákoníku práce výslovně upraven, ale jehož existenci lze dovodit z ustanovení § 243 odst. 4 zák. práce. V takovém případě náleží zaměstnanci stejné nároky jako

zaměstnanci v řádném pracovním poměru, zejména nárok na odměnu podle fakticky vykonané práce, nárok na náhradu mzdy při překážkách v práci, nárok na dovolenou, odškodnění pracovního úrazu i náhradu veškeré škody, která mu byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Oproti tomu však mu nepřislouží nároky podle ustanovení § 61 až 64 zák. práce, tj. nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru. Faktický pracovní poměr není třeba rozvazovat, neboť právně neexistuje. Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi proto není důvodná.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobci namítají, že podle jejich názoru pracovní poměr mezi nimi a žalovanou „platně právně vznikl“, neboť první žalobce od 1. ledna 1993 pracoval v převážné míře jako skladník a druhý žalobce jako nákupčí přesto, že v menší míře pomáhali v rámci pracovní doby provádět i jiné práce. Podle jejich přesvědčení došlo faktickým vykonáváním určitého druhu práce k platnému uzavření pracovního poměru a mezi žalobci a žalovanou to nebylo nikdy sporné. Jsou přesvědčeni, že odvolací soud při hodnocení důkazů nepostupoval v souladu s ustanovením § 132 o.s.ř. a hodnocení důkazů provedl nesprávně. Navrhli, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil, a aby mu věc vrátil 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) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že dovolání je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. přípustné, přezkoumal věc bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Žalobci podávají dovolání proti rozsudku odvolacího soudu - jak uvádějí ve svém podání ze dne 20. 12. 2000 - proto, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování, tedy z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř.

Za skutkové zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplývaly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, že soud měl uvěřit jinému svědkovi, že některý důkaz není ve skutečnosti pro skutkové zjištění důležitý apod.).

Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než z výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 27 odst. 2 zák. práce), ve které je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo) a den nástupu do práce (§ 9 odst. 1 zák. práce).

Šíře konkrétního vymezení druhu práce nebo funkce závisí především na provozních poměrech u konkrétního zaměstnavatele, poněvadž toto vymezení musí vycházet z toho, do jaké míry může zaměstnavatel reálně předvídat, že může zaměstnanci trvale přidělovat práce právě toho druhu, na kterém se s ním dohodne. Na druhé straně je toto vymezení ovlivňováno též tím, do jaké míry je zaměstnanec, vzhledem ke své kvalifikaci a osobním schopnostem, ochoten zavázat se ke konání prací vymezených jejich širší charakteristikou.

Jak správně uvádí odvolací soud, nedostatek písemné formy pracovní smlouvy není důvodem její neplatnosti (§ 242 odst. 2 zák. práce). Pro vznik pracovní smlouvy je totiž rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1 zák. práce). K tomu může dojít jak písemně, tak ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevít, tedy i konkludentně (srov. § 240 odst. 2 zák. práce). Při tom není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech smlouvy došlo zároveň (v jediném okamžiku) nebo, zda k dohodě o jednotlivých částech pracovní smlouvy došlo postupně. Pracovní smlouva je totiž uzavřena (završena) v okamžiku, kdy se její účastníci shodli na celém jejím obsahu. Jestliže poté zaměstnanec v souladu s takto vzniklou pracovní smlouvou také začne pro zaměstnavatele pracovat, vznikne pracovní poměr (§ 33 odst. 1 zák. práce). Ani skutečnost, že podle sjednané pracovní smlouvy nezačne zaměstnanec pro zaměstnavatele pracovat neznamená však bez dalšího, že by pracovní poměr nevznikl (srov. § 33 odst. 2 zák. práce). Každá další změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy se již řídí ustanoveními § 36 a násl. zák. práce. To platí i v případě, že zaměstnanec začne vykonávat jiné, než v pracovní smlouvě sjednané práce (druh práce, funkci). Proto pro posouzení zda vůbec a co konkrétně bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně druhu práce (funkce) dohodnuto není významné jaké konkrétní práce (druh práce, funkci) zaměstnanec po vzniku pracovního poměru vykonával, ale podstatné je co bylo skutečně dohodnuto.

V posuzované věci bylo zjištěno, že mezi žalovanou a žalobci byly dne 1. 1. 1993 sepsány pracovní smlouvy, jimiž bylo ujednáno, že dnem nástupu do práce bude 1. 1. 1993 a pracovištěm Č., M. č. 651. Nebylo však ujednáno, jaký druh práce (funkci) bude každý z žalobců vykonávat.

Vzhledem k tomu, že, jak výše uvedeno, platnosti pracovní smlouvy není na újmu, je-li sjednána ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevít (to se týká i jednotlivých částí smlouvy), správně se odvolací soud zabývá tím, zda mezi žalobci a žalovanou byl případně jinak než písemně sjednán také druh práce (funkce), kterou by v pracovním poměru měl každý z žalobců vykonávat. Z odůvodnění napadeného rozsudku odvolacího soudu a z obsahu spisu vyplývá, že při zjišťování, zda vůbec a s jakým obsahem došlo mezi žalobci a žalovanou k dohodě o druhu práce (funkci), které by měli žalobci u žalované vykonávat, odvolací soud vzal v úvahu jen skutečnosti, které vyplynuly z výpovědí samotných žalobců a jednatelky žalovaného Ing. A. J. Na základě těchto výpovědí odvolací soud dovodil, že „mezi žalobci a žalovanou byl konkludentně druh

práce vymezen tak široce, že umožňuje přidělovat žalobcům jakoukoli práci“. Takové hodnocení však nelze považovat za odpovídající zákonu. Svědkyně Ing. A. J. totiž ve své výpovědi před soudem prvního stupně uvedla, že první žalobce vykonával práci skladníka, že „je pravdou, že vykonával i jiné práce dle potřeby“ a že druhý žalobce hlavně prováděl nákup zboží, příjem do počítače, občas i jiné práce. Z její výpovědi tedy neplyne, že oba žalobci od počátku výkonu práce u žalované pro ni vykonávali ty práce, které byly třeba, jak uvádí odvolací soud v odůvodnění napadeného rozsudku.

Odvolací soud navíc nehodnotil všechny důkazy provedené u soudu prvního stupně a v řízení odvolacím, které se vztahovaly k rozhodné skutkové otázce (každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v její vzájemné souvislosti), nýbrž jen ty, jež podle jeho názoru nasvědčují závěru, že druh práce (funkce) nebyl mezi žalobci a žalovanou řádně sjednány. Do procesu hodnocení důkazů nezahrnul důkazy, které uvedenému skutkovému závěru nenasvědčují, a s těmito důkazy se nevypořádal. Jedná se zejména o výpověď D. I., jednatelky žalované, která uvedla, že první žalobce pracoval u žalované jako vedoucí skladu zeleniny a druhý jako nákupčí skladu zeleniny, na čemž se dohodli při vzniku společnosti, a M. M., rovněž jednatele žalované, který vypověděl, že u žalované, ve které je také společníkem, pracuje ve skladu a že tam s ním jako vedoucí pracoval první žalobce. Vzhledem k tomu, že ke dni uzavírání pracovní smlouvy (1. 1. 1993) byly společníky žalované kromě prvního žalobce také D. I., J. J. a J. J., bylo nezbytné především objasnit, kdo byl oprávněn jménem žalované k uvedenému datu jednat, zda vůbec a jaká byla vůle žalované a žalobců (v tomto směru se v řízení vůbec nevyjádřili) při uzavírání smlouvy ze dne 1. 1. 1993 také ve vztahu k druhu práce (funkci), který měli vykonávat, když v písemném vyhotovení smlouvy není ujednání v tomto směru vyznačeno. Bez zjištění učiněných o těchto okolnostech nutno názor odvolacího soudu, že „mezi žalobci a žalovanou byl konkludentně druh práce vymezen tak široce, že umožňuje zaměstnavateli přidělovat žalobcům jakoukoli práci“ a že proto „nedošlo k vymezení druhu práce, na který byli přijímáni, a ani nebyly konkrétně vymezeny okruhy pracovních činností, které by žalobci měli pro žalovanou vykonávat“, považovat za předčasný.

Jelikož odvolací soud pominul rozhodné skutečnosti, které vyplývají z uvedených důkazů provedených před soudem prvního stupně, a neprovedl ani další důkazy potřebné k objasnění rozhodných skutečností, neodpovídá výsledek jeho hodnocení důkazů postupu stanovenému v § 132 o.s.ř. a jeho skutkové zjištění, že mezi žalobci a žalovanou nebyl platně sjednán druh práce (funkce), kterou měli žalobci pro žalovanou vykonávat, nemá oporu v provedeném dokazování.

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

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)