

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 28.10.1976, sp. zn. 9 Co 432/76, ECLI:CZ:MSPH:1976:9.CO.432.1976.1

Číslo: 16/1979

Právní věta: Uzavřel-li pracovník s organizací ještě další souběžný pracovní poměr, posuzují se práva a povinnosti vyplývající z obou pracovních poměrů samostatně, pokud zákoník práce /1/ nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, nebo pokud nebyla organizací s pracovníkem sjednána změna pracovní smlouvy. Souběžně uzavřený pracovní poměr sjednaný za trvání dosavadního pracovního poměru na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu se nemění na pracovní poměr, v němž je pracovník zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83 zák. práce), i když dříve uzavřený pracovní poměr se stanovenou týdenní pracovní dobou skončil. I když tedy trvá souběžný pracovní poměr pracovníka u téže organizace sjednaný na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu za trvání dřívějšího pracovního poměru, v němž byl pracovník zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, je organizace povinna zaznamenat v občanském průkazu pracovníka skončení tohoto dřívějšího pracovního poměru.

Soud: Městský soud v Praze

Datum rozhodnutí: 28.10.1976

Spisová značka: 9 Co 432/76

Číslo rozhodnutí: 16

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Organizace socialistické, Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 69
§ 83 54/1975 Sb. § 1

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 16/1979 sb. rozh.

Uzavřel-li pracovník s organizací ještě další souběžný pracovní poměr, posuzují se práva a povinnosti vyplývající z obou pracovních poměrů samostatně, pokud zákoník práce 1) nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, nebo pokud nebyla organizací s pracovníkem sjednána změna pracovní smlouvy.

Souběžně uzavřený pracovní poměr sjednaný za trvání dosavadního pracovního poměru na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu se nemění na pracovní poměr, v němž je pracovník zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83 zák. práce), i když dříve uzavřený pracovní poměr se stanovenou týdenní pracovní dobou skončil.

I když tedy trvá souběžný pracovní poměr pracovníka u téže organizace sjednaný na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu za trvání dřívějšího pracovního poměru, v němž byl pracovník zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, je organizace povinna zaznamenat v občanském průkazu pracovníka skončení tohoto dřívějšího pracovního poměru.

(Rozsudek městského soudu v Praze z 28. 10. 1976, [9 Co 432/76](#))

Žalobkyně pracovala od 27. 3. 1972 u žalované organizace jako administrativní pracovnice. Na základě smlouvy z 10. 5. 1973 vykonávala u žalované organizace v souběžném pracovním poměru (se zkrácenou pracovní dobou) práce domovnické v domě, kde bydlí. Pracovní poměr administrativní pracovnice rozvázala výpovědí k 31. 10. 1974; souběžný pracovní poměr nerozvázala. Když se žalobkyně na žalovanou organizaci domáhala toho, aby skončení jejího pracovního poměru administrativní pracovnice bylo vyznačeno v občanském průkazu, žalovaná organizace tak odmítla učinit s odůvodněním, že trvá její pracovní poměr týkající se práce domovnické, který v důsledku zániku dřívějšího pracovního poměru se stal jediným pracovním poměrem, že tento pracovní poměr přestal být proto pracovním poměrem souběžným, a pokud chce žalobkyně nastoupit do zaměstnání u jiné organizace (která by souhlasila s tím, aby i nadále vykonávala činnost domovnickou ve vedlejším pracovním poměru), nic nebrání tomu, aby ji přijala, vzhledem k tomu, že dnešní jediný pracovní poměr žalobkyně není pracovním poměrem na stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 25 odst. 2 písm. b/ a § 83 zák. práce).

Obvodní soud pro Prahu 10 rozsudkem rozhodl s poukazem na ustanovení § 3 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975, že organizace je povinna provést záznam v občanském průkazu žalobkyně o vzniku a skončení pracovního poměru a že se (ve smyslu ustanovení § 1 citovaného nařízení vlády ČSSR) záznam o pracovním poměru netýká vedlejších pracovních poměrů. Soud prvního stupně měl za to, že není nutné, aby pracovní poměr týkající se domovnické práce, který zůstal výpovědí žalobkyně nedotčen, musel být v jejím občanském průkazu zaznamenán.

V odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně žalovaná organizace zdůrazňovala, že žalobkyně, když ukončila u žalované organizace pracovní poměr, který byl pracovním poměrem se stanovenou týdenní pracovní dobou, zůstala nadále u žalované organizace v pracovním poměru, který byl dosud souběžným pracovním poměrem a který se stal pracovním poměrem jediným, protože jiný pracovní poměr žalobkyně neuzavřela. Proto se zatím musí na tento pracovní poměr žalobkyně pohlížet jako na pracovní poměr hlavní. Pokud soud prvního stupně chtěl umožnit žalobkyni, aby mohla navázat u jiné organizace pracovní poměr se stanovenou týdenní pracovní dobou, nebylo k tomu třeba odstranit z občanského průkazu záznam o dosavadním domovnickém pracovním poměru u žalované organizace, protože žalobkyně mohla prokázat, jak jí to umožňuje § 25 odst. 2 písm. b) zák. práce, že její existující pracovní poměr je na kratší pracovní dobu, než je plná týdenní pracovní doba.

Městský soud v Praze rozsudek soudu prvního stupně potvrdil.

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 69 zák. práce uzavře-li pracovník několik pracovních poměrů (tedy např. pracovní poměr, v němž je pracovník zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, souběžný pracovní poměr nebo pracovní poměr vedlejší) posuzují se práva a povinnosti z nich vyplývající samostatně, pokud zákoník práce nebo jiné předpisy nestanoví jinak. Právy a povinnostmi je třeba rozumět i zaznamenání začátku a skončení pracovního poměru v občanském průkazu.

Když v projednávané věci žalobkyně a žalovaná organizace uzavíraly pracovní poměr, měly na mysli uzavřít jednak pracovní poměr se stanovenou týdenní pracovní dobou (který byl z počátku pracovním poměrem jediným), jednak později další pracovní poměr souběžný. Tento úmysl, pokud šlo o

pracovní poměr týkající se domovnických prací, se nezměnil tím, že pracovní poměr administrativní úřednice byl skončen. I nadále měla žalobkyně na mysli, pokud jde o pracovní poměr domovnický, pracovní poměr souběžný. Plyne to i z toho, že když se ucházela u n. p. K. o nový pracovní poměr, v němž by byla zaměstnána po stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83 zák. práce), upozorňovala tento podnik na existenci svého souběžného pracovního poměru ohledně domovnických prací a k jeho dalšímu trvání si vyžádala souhlas.

Nelze proto souhlasit s názorem, že tento souběžný pracovní poměr sjednaný na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu se automaticky, bez vůle účastníků, stal pracovním poměrem, v němž je pracovník zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, když souběžný pracovní poměr skončil.

I když by žalobkyně mohla nastoupit zaměstnání u jiné organizace, aniž měla v občanském průkazu vyznačeno, že dosavadní souběžný pracovní poměr je pracovním poměrem na dobu kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba, má žalobkyně právo požadovat, aby pracovní poměr se stanovenou týdenní pracovní dobou, který měla vyznačen v občanském průkazu a který nesporně skončil, byl jako skončený vyznačen. Opačné řešení by naopak způsobilo, že by zápis v občanském průkazu nevyjadřoval skutečnost. Vedlo by to k tomu, že by v občanském průkazu žalobkyně byl zapsán souběžný pracovní poměr s toutéž organizací, který se tam nezapisuje (§ 1 odst. 3 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.), a že by naopak nebyl zapsán jako skončený ten pracovní poměr, který skutečně skončil. V občanském průkazu by pak byl záznam, že nynější pracovní poměr žalobkyně týkající se domovnických prací byl navázán 27. 3. 1972, ač ve skutečnosti byl uzavřen k 10. 5. 1973.

Kdyby za této situace nový zaměstnavatel přijal žalobkyni do pracovního poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou, stal by se předmětným zápis o pracovním poměru u žalované organizace v pracovním poměru domovnickém. Mělo by být proto ohledně tohoto pracovního poměru u žalované organizace zaznamenáno jeho skončení (§ 1 odst. 2 písm. a/ nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.), ač by tento pracovní poměr trval dále.

Pracovní poměr žalobkyně u žalované organizace týkající se domovnických prací nelze směřovat s pracovním poměrem na omezenou pracovní dobu, protože tyto pracovní poměry mají samozřejmě být zaznamenány v občanském průkazu, neboť jde o pracovní poměr uzavřený od začátku jako jediný, ovšem na omezenou pracovní dobu

Byl proto rozsudek soudu prvního stupně jako správný potvrzen (§ 219 o. s. ř.).

1) zákon č. 65/1965 Sb. (jehož úplné znění se změnami a doplňky bylo vyhlášeno pod č. 55/1975 Sb.)