

29. 12. 2015

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpravĚ ke dni publikace.

Fikce sjednĚnĚ pracovnĚho pomĚru na dobu neurćitou a dťsledky nepodĚnĚ nĚvrhu soudu

ZĚkonĚk prĚce chrĚnĚ zamĚstnance pťed řetĚzenĚm pracovnĚch pomĚrť sjednanĚch na dobu urćitou v rozporu se zĚkonem stanovenĚmi podmĚnkami moŹnostĚ zaloŹit jednostrannĚm prĚvnĚm jednĚnĚm domnĚnku, resp. fikci, Źe pracovnĚ pomĚr byl sjednĚn na dobu neurćitou. Jde o ťpravu vĚcemĚnĚ pťevzatou ze starĚho zĚkonĚku prĚce ve znĚnĚ ťćinnĚm od roku 2004 a jejĚ vĚklad na prvnĚ pohled nećinĚ vĚtĚĚ obtĚŹe. Pťesto v judikatuťe vznikl ohlednĚ jejĚho vĚkladu rozpor, kterĚ musel odstranit aŹ ťstavnĚ soud ve svĚm nĚlezu z prosince letoĚnĚho roku.



Podle § 39 odst. 2 zĚkonĚku prĚce nesmĚ doba trvĚnĚ pracovnĚho pomĚru na dobu urćitou mezi tĚmiŹ smluvnĚmi stranami pťesĚhnout 3 roky a ode dne vzniku prvnĚho pracovnĚho pomĚru na dobu urćitou mťŹe bĚt opakovĚna nejvĚĚe dvakrĚt. Za opakovĚnĚ pracovnĚho pomĚru na dobu urćitou se považuje rovnĚŹ i jeho prodlouŹenĚ. JestliŹe od skonćenĚ pťedchozĚho pracovnĚho pomĚru na dobu urćitou uplynula doba 3 let, k pťedchozĚmu pracovnĚmu pomĚru na dobu urćitou mezi tĚmiŹ smluvnĚmi stranami se nepřihlĚĚ.

Z tohoto pravidla pochopitelnĚ existujĚ vĚjimky. Podle odstavce 3 nenĚ tĚmto pravidlem dotćen postup podle zvlĚĚtnĚch pťedpisť, kterĚ pťedpoklĚdajĚ, Źe pracovnĚ pomĚr bude trvat jen po urćitou dobu. Typicky jde o zamĚstnĚvĚnĚ cizincť, jimŹ se udĚluje povolenĚ k pobytu a povolenĚ k zamĚstnĚnĚ jen na dobu urćitou.

DĚle se toto pravidlo podle odstavce 4 neaplikuje v pťĚpadĚ, Źe u zamĚstnavatele jsou dĚny vĚŹnĚ provoznĚ dťvody nebo dťvody spoćivajĚcĚ ve zvlĚĚtnĚ povaze prĚce, na jejichŹ zĚkladĚ nelze po zamĚstnavateli spravedlivĚ poŹadovat, aby zamĚstnĚnci navrhl pracovnĚ pomĚr na dobu neurćitou. SjedenĚvĚnĚ a opakovĚnĚ pracovnĚho pomĚru na dobu urćitou musĚ bĚt tĚmto dťvodťm pťimĚťenĚ. NavĚc musĚ bĚt tyto dťvody, postup pťi sjedenĚvĚnĚ a opakovĚnĚ pracovnĚch pomĚrť na dobu urćitou a dalĚĚ nĚleŹitosti sjedenĚny v dohodĚ s odborovou organizacĚ, pťĚpadnĚ uvedeny ve vnitřnĚm pťedpise, pokud u zamĚstnavatele odborovĚ organizace nepťsobĚ.

Pokud zamĚstnavatel sjedenĚ se zamĚstnĚncem pracovnĚ pomĚr na dobu urćitou v rozporu s tĚmto poŹadavky a zamĚstnanec mu pťed uplynutĚm sjedenĚnĚ doby trvĚnĚ pracovnĚho pomĚru pĚsemnĚ oznĚmĚ, Źe trvĚ na tom, aby ho zamĚstnavatel dĚle zamĚstnĚval, v souladu s § 39 odst. 5 zĚkonĚku prĚce platĚ, Źe se jednĚ o pracovnĚ pomĚr na dobu neurćitou. NĚvrh na urćenĚ, zda byly splnĚny podmĚnky uvedenĚ v odstavcĚch 2 aŹ 4, mohou zamĚstnavatel i zamĚstnanec uplatnit u soudu nejpozdĚji do 2 mĚsĚcť ode dne, kdy mĚl pracovnĚ pomĚr skonćit uplynutĚm sjedenĚnĚ doby.

Ze samotného textu zákoníku práce vyplývá, že **k založení fikce sjednání poměru na dobu neurčitou postačí písemné oznámení zaměstnance** jakožto jeho jednostranné právní jednání adresované zaměstnavateli, že trvá na svém dalším zaměstnávání. Chce-li zaměstnavatel této fikci zabránit, musí podat ve stanovené lhůtě soudu návrh na určení, že podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou splněny byly. Zaměstnanec pak může ve stejné lhůtě podat návrh na určení, že tyto podmínky splněny nebyly. Podání tohoto návrhu, resp. rozhodnutí soudu, že podmínky splněny nebyly, však není podmínkou založení fikce. **Pokud tedy zaměstnavatel soudu návrh nepodá, fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou se uplatní, i kdyby podmínky pro jeho sjednání na dobu neurčitou objektivně splněny byly.** Z tohoto výkladu vychází též (část) právní teorie i praxe.

Jediné, co by mohlo nasvědčovat opačnému výkladu, tedy že podání návrhu, resp. rozhodnutí soudu o nesplnění podmínek sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, je podmínkou uplatnění fikce, je výslovná zmínka o podání návrhu zaměstnancem. Naskýtá se totiž otázka, proč by zaměstnanec návrh podával, kdyby fikci sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou založilo již jeho jednostranné právní jednání - oznámení zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že toto jednání učinit musí, jelikož bez něj nemůže ani při podání návrhu domněnka nastat, jeví se podání návrhu (pokud by nešlo o podmínku uplatnění fikce) nadbytečné. Zaměstnanec však jistě může mít zájem na právní jistotě, zda podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou nebyly splněny, a to zvláště, pokud by zaměstnavatel jeho oznámení ignoroval. Nejednoznačná je též formulace druhé věty § 39 odst. 5 zákoníku práce naznačující, že podání návrhu by mělo oznámení zaměstnance vždy následovat. Ani to by však nemělo výše podaný výklad zpochybnit.

Přesto se v rozhodovací praxi obecných soudů, včetně Nejvyššího soudu ČR, objevilo několik rozhodnutí zastávajících právě tento (opačný) výklad. Jde například o rozsudek ve věci spis. zn. 21 Cdo 5008/2008 ze dne 7. dubna 2010: „I když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skončil pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby vždy, nebylo-li pravomocným rozhodnutím soudu určeno, že nebyly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou delší než dva roky uvedené v ustanovení § 30 odst.2 a 3 zákoníku práce (vydaným na základě žaloby zaměstnance), popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny.“ Stejný právní názor zazněl i v rozsudku ve věci spis. zn. 21 Cdo 4532/2009 ze dne 19. října 2010.

Právě tento rozkol v judikatuře obecných soudů vedl Ústavní soud k tomu, aby se v nálezu ve věci spis. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. prosince 2015 výkladem § 39 zákoníku práce rovněž zabýval. Skutkový stav věci není nutné podrobněji popisovat, jelikož v rozhodnutí Ústavního soudu nehraje takřka žádnou roli. Stížností se totiž meritorně zabýval a zamítl ji nálezem namísto jejího odmítnutí usnesením nikoli proto, že by ji shledal opodstatněnou (zásah do ústavně zaručených práv ostatně ani nezkoumal), ale primárně s ohledem na **objektivní funkci ústavní stížnosti sloužící k vyjasnění výkladu ústavních norem a jejich promítnutí do aplikace podústavního práva, a potažmo posílení legitimního očekávání v budoucí jednotné rozhodování soudů** v obdobných věcech.

Vedle samotného a výše již ocitovaného textu příslušných ustanovení poukázal Ústavní soud na důvodovou zprávu k zákoníku práce, která v souvislosti s návrhem na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, hovoří pouze o posílení právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu. O tom, že by tento návrh byl podmínkou založení fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, vůbec nehovoří.

Dále Ústavní soud upozornil, že by nebylo v souladu se zásadou ochrany zaměstnance, kdyby v případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou (dle jeho názoru) v rozporu se zákoníkem práce

musel nejen zaměstnavateli oznámit, že na svém dalším zaměstnávání trvá, ale navíc i podat návrh soudu, zatímco zaměstnavatel by mohl zůstat nečinný.

Z těchto důvodů dospěl Ústavní soud k závěru, že **oznámí-li zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou svému zaměstnavateli podle § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem v dvouměsíční lhůtě podán soudu návrh na určení, zda podmínky pro sjednání poměru na dobu určitou byly splněny, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.**



Mgr. Jan Pořízek,
advokát

[Mališ Nevrkla Legal, advokátní kancelář, s. r. o.](#)

Longin Business Center
Na Rybníčku 1329/5
120 00 Praha 2

Tel.: +420 296 368 350
Fax: +420 296 368 351
e-mail: law.office@mn-legal.eu

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)