29. 12. 2015

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou a důsledky nepodání návrhu soudu

Zákoník práce chrání zaměstnance před řetězením pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou v rozporu se zákonem stanovenými podmínkami možností založit jednostranným právním jednáním domněnku, resp. fikci, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Jde o úpravu víceméně převzatou ze starého zákoníku práce ve znění účinném od roku 2004 a její výklad na první pohled nečiní větší obtíže. Přesto v judikatuře vznikl ohledně jejího výkladu rozpor, který musel odstranit až Ústavní soud ve svém nálezu z prosince letošního roku.

Mališ Nevrkla Legal
Advokátní kancelář / Attorneys At Law

Podle § 39 odst. 2 zákoníku práce nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Z tohoto pravidla pochopitelně existují výjimky. Podle odstavce 3 není tímto pravidlem dotčen postup podle zvláštních předpisů, které předpokládají, že pracovní poměr bude trvat jen po určitou dobu. Typicky jde o zaměstnávání cizinců, jimž se uděluje povolení k pobytu a povolení k zaměstnání jen na dobu určitou.

Dále se toto pravidlo podle odstavce 4 neaplikuje v případě, že u zaměstnavatele jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhl pracovní poměr na dobu neurčitou. Sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou musí být těmto důvodům přiměřené. Navíc musí být tyto důvody, postup při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou a další náležitosti sjednány v dohodě s odborovou organizací, případně uvedeny ve vnitřním předpise, pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí.

Pokud zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s těmito požadavky a zaměstnanec mu před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru písemně oznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, v souladu s § 39 odst. 5 zákoníku práce platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané 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 – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe

- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu