

2. 6. 2016

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

Podmínky změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou

Dne 8. prosince 2015 přijal Ústavní soud nález sp. zn. II. ÚS 3323/14, kterým sice ústavní stížnost zamítl, ale který má velký interpretační význam v oblasti pracovního práva. Týká se podmínek změny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Ústavní soud na rozdíl od Nejvyššího soudu dospěl k závěru, že výše uvedená změna (§ 39 odst. 5 zákoníku práce) nastává ze zákona, aniž by byl zaměstnanec nucen podat zvláštní určovací žalobu, že nebyly splněny podmínky dle ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Viz právní věta níže:

Návrh podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměňovat s určovací žalobou podle § 80 písm. c) o. s. ř. Je tomu tak proto, že žaloba na určení podle zákoníku práce je ve vztahu speciality k určovací žalobě podle § 80 písm. c) o. s. ř., a rovněž proto, aby po uplynutí uvedené dvouměsíční lhůty (při splnění zákonem stanovených podmínek) mohla nastoupit domněnka o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Nebylo by totiž v souladu s ochranou zaměstnance, musel-li by - jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele - kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Oznáme-li proto zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami obsaženými v § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pokud mám informace z médií, tak ve výše uvedeném konkrétním případě zaměstnavatel i po rozhodnutí Ústavního soudu odmítá zaměstnance - stěžovatele znovu zaměstnat. S odvoláním na pravomocně zamítnutou žalobu, že pracovní poměr trvá. Vznáším proto řečnickou otázku: Bude se nyní vyvíjet soudní praxe spíše směrem k řešení otázek hmotného než procesního práva? Původní rozhodnutí Okresního soudu v Třebíči by mohlo být vodítkem.

Plné znění nálezu je k dispozici:

II.ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015

ECLI:CZ:US:2015:2.US.3323.14.1

k dispozici >>> [zde](#).

JUDr. Tomáš Lichovník,
soudce Ústavního soudu

Judikát byl publikován v rámci vydání EPRAVO.CZ Digital - březen 2016.



Nové číslo **EPRAVO.CZ Digital** si můžete stáhnout **ZDARMA** na **App Store**, **Google Play** a **Windows Store**, a to přímo z Vašeho tabletu či chytrého telefonu. Pokud máte již aplikaci staženou, postačí si stáhnout pouze nové vydání. Využít můžete také webový archiv starších čísel na adrese tablet.epravo.cz.



© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)