

15. 7. 2024

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

Přeměna pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou dle ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce

Ke změně pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou může dojít zejména na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, když tito uzavřou dohodu o změně pracovní smlouvy. Ke změně může ale dojít i při naplnění některých podmínek dle zákoníku práce, aniž by vůle obou smluvních stran byla skutečně změnit pracovní poměr na dobu neurčitou. Co se stane, pokud pokračuje zaměstnanec po uplynutí sjednané doby určité dále v práci?

Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou

Ze zákoníku práce je patrné, že zákonodárce jednoznačně upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou. Ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce obsahuje nevyvratitelnou právní domněnku, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, pokud nebyla písemně sjednána doba trvání pracovního poměru. Pokud tedy smluvní strany chtějí omezit dobu trvání pracovního poměru, musejí si tuto skutečnost písemně smluvně upravit. Pokud chtějí uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, ujednání o době trvání pracovního poměru nemusí být v pracovní smlouvě vůbec obsaženo. V praxi se však toto ujednání objevuje v pracovních smlouvách velmi často, a to i výslovné v podstatě nadbytečné uvedení v rámci pracovní smlouvy, že pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou.

Doba trvání pracovního poměru není nezbytnou obsahovou náležitostí pracovní smlouvy a není-li tedy uvedena v pracovní smlouvě, neovlivní tato skutečnost platnost uzavřené pracovní smlouvy, a má se za to, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Chtějí-li však účastníci smlouvy omezit dobu trvání pracovního poměru, pak musí být tato doba výslovně sjednána a ujednání o době trvání pracovního poměru musí být určité a srozumitelné. Pokud by ujednání o době trvání pracovního poměru nebylo určité a srozumitelné, bylo by považováno za neplatné s tím, že ale tato neplatnost by nezpůsobila neplatnost celé pracovní smlouvy, ale pouze tohoto ujednání o době trvání pracovního poměru a pracovní poměr by tak byl považován za pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.

Doba trvání pracovního poměru může být sjednána v pracovní smlouvě, ale i v rámci samostatné smlouvy - například v dohodě o pracovních podmínkách. Vznik pracovního poměru na dobu určitou je také možný sjednáním doby jeho trvání ve jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Omezení doby trvání pracovního poměru lze sjednat nejen při uzavírání pracovního poměru, ale i kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru, a to formou dohody o změně pracovní smlouvy.

Zákoník práce nestanoví, jak má být vyjádřen způsob určení doby, na kterou je pracovní poměr uzavírán. Vždy se však musí jednat o způsob určení doby nevzbuzující pochybnosti o tom, ke kterému okamžiku pracovní poměr končí. Doby určitou lze vyjádřit:

- uvedením časového intervalu (např. v týdnech, měsících, letech)
- přesným datem skončení pracovního poměru (např. do 31. prosince 2024)
- uvedením prací, po jejichž provádění má pracovní poměr trvat - typické pro tzv. sezónní práce

(např. „po dobu trvání lyžařské sezóny“ - v případě sjednaného druhu práce obsluha lyžařského vleku) nebo pro práce kampanové povahy („po dobu kampaně“ - v případě druhu práce pomocný dělník v cukrovaru)

- uvedením doby trvání konkrétní překážky v práci u konkrétního zaměstnance (např. na dobu trvání mateřské a rodičovské dovolené konkrétní zaměstnankyně).

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

V případě, že zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. Uplynutím smluvené doby pracovní poměr končí a není nutno činit žádný další úkon. Na skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou nemá vliv ani pracovní neschopnost, těhotenství zaměstnankyně či jiná ochranná doba, která by jinak zaměstnavateli znemožňovala dát zaměstnanci výpověď. Při skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou zaměstnanci nevzniká ani nárok na odstupné poskytované jinak při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou z důvodů organizačních změn, a to ani za předpokladu, že u zaměstnavatele k faktickým organizačním změnám došlo a zaměstnanec se stal v jejich důsledku nadbytečným.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou přímým časovým údajem (datem) zaniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě. Pokud byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán uvedením časového období podle dní, týdnů, měsíců nebo let, skončí pracovní poměr posledním dnem této doby. Pokud tedy například byl v pracovní smlouvě den nástupu do práce dohodnut na 1. července a doba trvání pracovního poměru byla sjednána na 6 měsíců, skončí pracovní poměr uplynutím doby dnem 31. prosince, a to bez ohledu na to, zda tento den připadne na sobotu, neděli nebo svátek.

Pracovní poměr na dobu určitou může taktéž skončit dříve, než uplynutím sjednané doby, a to ostatními způsoby skončení pracovního poměru stanovenými v ust. § 48 zákoníku práce, tj. především dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době.

Ustanovení § 65 odst. 1 zákoníku práce stanoví povinnost zaměstnavatele, byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. Jedná se však o pořádkovou lhůta a její nedodržení není sankcionováno neplatností. K platnému skončení pracovního poměru tak dojde i v případě, že tato lhůta nebude ze strany zaměstnavatele dodržena. Pracovní poměr tak uplynutím doby skončí, i kdyby zaměstnavatel povinnost dle ust. § 65 odst. 1 zákoníku práce nesplnil.

Pokračování v konání prací po uplynutí doby určité

Dle ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce v případě, že pokračuje zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud tedy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele (bez ohledu na vůli smluvních stran) dále v konání prací, mění se ze zákona jeho pracovní poměr sjednaný původně na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou, aniž by k tomu bylo třeba zvláštního právního jednání.

Ustanovení § 65 odst. 2 lze aplikovat pouze v případě, že pokračuje zaměstnanec po uplynutí sjednané doby dále v konání prací, aniž by se o tom se zaměstnavatelem výslovně dohodl. Pokud byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o tom, že zaměstnanec bude nadále pracovat u zaměstnavatele, došlo tím ke změně obsahu pracovního poměru a práva a povinnosti stran se budou nadále řídit tímto ujednáním.

Konáním prací se ve smyslu ust. v § 65 odst. 2 zákoníku práce rozumí výkon nejen dosavadní práce zaměstnance pro zaměstnavatele, ale i jiné práce, než kterou dosud zaměstnanec vykonával, popř. též práce jiného druhu, než které měl konat podle pracovní smlouvy nebo jmenování na vedoucí pracovní místo. Vždy ale musí jít o skutečný (faktický) výkon práce. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017 Pokračováním v konání prací ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce je třeba rozumět toliko skutečný (faktický) výkon práce podle pracovní smlouvy; je-li po uplynutí sjednané doby, na niž byl pracovní poměr sjednán, pracovní závazek suspendován pro dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, nejedná se o pokračování v konání prací. V posuzovaném případě se žalobkyně domáhala toho, že za „pokračování v práci“ ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce lze posuzovat i situaci, kdy po uplynutí doby určité sjednané v pracovní smlouvě je zaměstnankyně v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství zaměstnankyně. Zaměstnankyně poukazovala na to, že měla zájem v práci pokračovat a nebýt jejího rizikového těhotenství a odchodu na nemocenskou, v práci by pokračovala i po uplynutí doby určité. Zdůraznila, že těhotenství zaměstnankyně požívá zákonné ochrany a z příslušných ustanovení zákona č. [187/2006](#) Sb. vyplývá, že pracovní neschopnost z důvodu rizikového těhotenství se započítává do podpůrní doby pro peněžitou pomoc v mateřství stejně jako skutečný (faktický) výkon práce). Z toho lze podle názoru zaměstnankyně dovodit, že „pracovní neschopnost pro rizikové těhotenství je fikcí konání práce“ a je tedy nutno zaměstnankyni na neschopnosti s rizikovým těhotenstvím posuzovat jako zaměstnance, který i nadále „pokračuje v práci“ a jehož pracovní poměr se tak změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou. Nejvyšší soud ČR s názorem zaměstnankyně nesouhlasil a odkázal na to, že pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, vymezenou pevným datem (přímým časovým údajem), zaniká dnem uvedeným v pracovní smlouvě bez ohledu na to, v jaké sociální situaci se zaměstnanec nachází. Citované ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce se vztahuje na situaci, kdy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby v práci, aniž by se o tom se zaměstnavatelem výslovně dohodl. Aby mohlo za této situace dojít ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, musí být současně splněny dvě podmínky. První podmínkou je pokračování zaměstnance v konání prací i po uplynutí sjednané doby a druhou podmínkou je vědomí zaměstnavatele o této skutečnosti. K tomu zjevně nemůže dojít za situace, kdy dosavadní pracovní závazek je z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance suspendován, a zaměstnanec proto po uplynutí sjednané doby práci nekoná a naopak zaměstnavatel mu žádnou práci nepřiděluje.

Výklad pojmu „s vědomím zaměstnavatele“

Problematický je především výklad pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ ve smyslu ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce. Výkladem tohoto pojmu se již v několika rozhodnutích zabýval i Nejvyšší soud České republiky - např. v rámci rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005.

Vědomí zaměstnavatele je dle těchto soudních rozhodnutí objektivní stav, který odráží, že se zaměstnavateli dostalo informace o určité skutečnosti, tj. o tom, že zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje dále v konání prací. Podstatné je tedy zjištění, zda se taková informace skutečně k zaměstnavateli dostala. Ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce se však nespokojuje jen s tím, že zaměstnavatel má vědomost, ale klade další požadavek. Nestačí, že se zaměstnavateli pouze dostane informace, že někdo pro něj koná práce. Citované ustanovení předpokládá, že je s touto informací (vědomostí) zaměstnavatel také srozuměn, že s ní souhlasí. Opačný výklad by znamenal, že by zaměstnavatel nemohl důsledkům předpokládaným v ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce zabránit vzhledem k tomu, že jakákoli práce bývalého zaměstnance by znamenala změnu délky trvání pracovního poměru již v okamžiku, kdy se o ní zaměstnavatel dozví.

Jaký je vztah zaměstnavatele k informaci (vědomosti) o tom, že zaměstnanec pokračuje v práci, lze

usuzovat zejména z jeho vnějších projevů. Přitom z logiky věci vyplývá, že nestačí, aby zaměstnavatel postoj k další práci zaměstnance zaujal jen ve svém vědomí, podstatné je, aby případný nesouhlas projevil i navenek. Nedá-li zaměstnavatel nijak navenek na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí, nutno uzavřít, že zaměstnanec pracuje „s vědomím zaměstnavatele“, přičemž pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance a i tehdy koná-li práci s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci. Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance a také pokud jsou práce konány jen s vědomím fyzické osoby, která, ačkoliv není zaměstnancem zaměstnavatele, je zaměstnavatelem příslušně zplnomocněna k zastupování zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Vědomost zaměstnavatele může být projevována jak aktivně, kdy zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, tak i pasivně, kdy zaměstnavatel pouze toleruje výkon práce zaměstnancem, jehož pracovní poměr měl již uplynutím sjednané doby skončit.

Nutností pro zaměstnavatele - jestliže nechce, aby se pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou změnil na dobu neurčitou - je tedy, aby nejpozději po získání vědomosti, že zaměstnanec pokračuje v konání práci i po uplynutí sjednané doby, zaměstnanci sdělil, že si nepřeje, aby zaměstnanec pokračoval v práci, a že trvá na skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby. Zákon však žádnou lhůtu pro projev vůle zaměstnavatele nestanoví, je třeba vždy vycházet individuálně z konkrétní situace tak, aby nebyl bezdůvodně prodlužován stav právní nejistoty o tom, zda pracovněprávní vztah účastníků nadále trvá. V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005 soud vyjádřil, že v daném případě s názorem, že „doba dvou až tří týdnů je za takové situace, kdy nadřízený není pravidelně ve styku se zaměstnancem, zcela přiměřená na to, aby projevil svůj nesouhlas“ nelze souhlasit. Dle Nejvyššího soudu ČR na zaměstnavateli lze vyžadovat, aby ve svých věcech postupoval s péčí řádného hospodáře a střežil si svá práva. Nutné je tedy se zamyslet nad tím, zda lze považovat za důvodné průtahy v rozsahu několika týdnů, aby se zaměstnavateli vůbec „dostalo informace (vědomosti) o tom, že zaměstnanec pokračuje v konání práci“, a zda takové jednání zaměstnavatele nepředstavuje výkon práv a povinností v rozporu s dobrými mravy, jemuž by nebylo možné poskytnout soudní ochranu.



Jana Strachoňová Drexlerová

e-mail: office@drexlerova.cz

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány 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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)