

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

Problémy s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi - Názorový střet ÚS a NS ohledně fikce změny pracovního poměru na dobu určitou na dobu neurčitou - 2.díl

Nejvyšší soud a Ústavní soud mají koncepčně odlišný názor na uplatnění fikce dle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce. Účastníkům pracovněprávních sporů týkajících se této otázky to zajisté přinese značné problémy.

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru (uvedené v ust. § 39 odst. 2 až 4), mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. *Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je tedy zákonem konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele na dobu neurčitou.*

Ochrana zaměstnance nebo historické zásady soukromého práva? Co má přednost?

Ústavní soud předčasem svým nálezem ze dne 8. 12. 2015, spis. zn. II ÚS 3323/14, značně zjednodušil pozici zaměstnanců bránících se protiprávnímu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Ústavní soud určil, že (žalobní) návrh podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměňovat s určovací žalobou podle občanského soudního řádu (o.s.ř.). Je tomu tak proto, že žaloba na určení podle zákoníku práce je ve vztahu speciality k určovací žalobě podle o.s.ř., a rovněž proto, aby po uplynutí v zákoně 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. Oznámí-li proto zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami obsaženými v ust. § 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. Ústavní soud tedy rozhodl, že zaměstnanci nemohou podávat místo speciální žaloby podle zákoníku práce, na jejímž základě má být posouzeno, zda byly nebo nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, obecnou určovací žalobu požadující, aby soud rozhodl, že pracovní poměr trvá (tedy že neskončil uplynutím sjednané doby, protože nebyly splněny podmínky pro jeho sjednání), zároveň však určil, že zaměstnanci nemusejí podávat vůbec žádnou žalobu k soudu k tomu, aby se domohli toho, že se jejich pracovní poměr změnil z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, naopak musí podat žalobu zaměstnavatel, pokud takovou změnu odmítá. Postačí spoléhat

na zákonnou fikci.

Nejvyšší soud ČR však tento judikaturní závěr nerespektoval, když i s vědomím dopadů a významu shora uvedeného nálezu Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, spis. zn. II ÚS 3323/14, setrval ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1211/2017, ze dne 26. 6. 2017, na názoru, že sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle ust. § 39 odst. 5 věty druhé zákoníku práce, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podle ust. § 39 odst. 5 věty druhé zákoníku práce podat u soudu žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Nebyla-li taková žaloba podána (nebo byla podána po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty), skončí pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, i kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

Nejvyšší soud zdůvodnil svůj výklad velmi sofistikovaně a zároveň prostě jednoduše, když uvedl, že nelze přehlédnout, že mezi historicky uplatňované základní zásady soukromého práva patří zásada „pacta sunt servanda“ (neboli „smlouvy se mají dodržovat“), nyní formulovaná v ust. § 1759 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku (o. z.), a zásada „in favorem negotii“ (neboli „v pochybnostech pro platnost smlouvy“), která je v současné době vyjádřena v ust. § 574 o. z., ve kterém se uvádí, že „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“. Uvedené zásady přitom platily i za dřívějších právních úprav, neboť patří k principům, na nichž spočíval (a spočívá) právní řád. Podstatou zásady „in favorem negotii“ je preference platnosti právního jednání (smlouvy) před jeho neplatností. Z uplatnění obou zásad vyplývá, že uzavřenou smlouvu je třeba považovat za platnou, ledaže by byla zjištěna (prokázána) vada, která způsobuje její neplatnost. Uvedené promítnuto do „procesní roviny“ znamená, že v občanském soudním řízení se při rozhodování sporu uzavřená smlouva vždy pokládá za platnou, dokud není zjištěn (prokázán) opak. Povinnost tvrzení a povinnost důkazní a z nich vyplývající břemeno tvrzení a důkazní břemeno přitom nese ten účastník, který se domáhá závěru o neplatnosti smlouvy. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce a subsidiárně též občanským zákoníkem, a protože zákoník práce neobsahuje komplexní úpravu právních úkonů (nyní právního jednání) v pracovněprávních vztazích a výslovně neupravuje ani zásady „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“, použije se v pracovněprávních vztazích také ust. § 574 o. z., a to vždy „v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“.

Názor Ústavního soudu ovšem, jak uvádí Nejvyšší soud, ve svých důsledcích vyjadřuje, že tu neplatí zásada „in favorem negotii“. Jestliže se zaměstnanec domnívá, že ujednání o době trvání pracovního poměru je v rozporu se zákonem, a jestliže zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, je to - podle názoru Ústavního soudu - zaměstnavatel, který prokazuje (je povinen prokázat) platnost (soulad se zákonem) takového ujednání. Nepodá-li žalobu, nebude tu platit „v pochybnostech pro platnost“, ale část smlouvy v ujednání o době trvání pracovního poměru se bude pokládat za neplatnou (odporující zákonu) proto, že to uvedl zaměstnanec a že zaměstnavatel se nedomohl pravomocného soudního rozhodnutí, které by určilo opak, tedy platnost takového ujednání. Kdyby měly takový závěr vyžadovat - jak ve prospěch svých úvah uvádí Ústavní soud - „zásady chránící zaměstnance“, pak by stejné mělo být uplatňováno také ve sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 zákoníku práce. Tedy dá-li např. zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru a oznámil-li zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak by měl - ve smyslu názoru Ústavního soudu - podávat žalobu ve věci platnosti výpovědi z pracovního poměru nikoliv zaměstnanec (domáhat se určení, že výpověď je neplatná), ale zaměstnavatel (domáhat se určení, že výpověď je platná). Takový přístup by ovšem znamenal, že v pracovněprávních vztazích zásady „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“ neplatí tehdy, jestliže neplatnost právního úkonu

(jednání) tvrdí zaměstnanec, a uplatňovaly by se, jen kdyby platnost právního úkonu (jednání) zpochybňoval zaměstnavatel. K takové asymetrii ovšem není podle názoru NS ČR důvod. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, nelze ji však chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, neospravedlňuje chápání názoru jedné ze smluvních stran pracovněprávních vztahů jako podstatnějšího než mínění strany druhé a aby smlouvy a jiné právní úkony (jednání) byly posuzovány a vykládány příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele. Domnívá-li se tedy zaměstnanec, že jeho ujednání se zaměstnavatelem je neplatné, nemůže být jím tvrzená právní skutečnost presumována, nýbrž ji v civilním soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat. Zásady „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“, jako obecné zásady soukromého práva, musí být uplatňovány také v pracovněprávních vztazích, a to vůči oběma smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů shodným způsobem.

Speciálně podle zákoníku práce, ne obecně podle občanského soudního řádu

V tom jakou podávat žalobu, co navrhopat soudu, čím se má zabývat a o čem a jak má rozhodnout, jsou však oba vrcholné soudy zajedno, když Nejvyšší soud uvedl: Žalobu podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměňovat s určovací žalobou podle ust. § 80 o.s.ř. (např. na určení, že pracovní poměr trvá). Předmětem žaloby podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, zda byly splněny podmínky stanovené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, je existence právní skutečnosti, nikoli přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není. Žaloba podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce je vůči žalobě podle ust. § 80 o.s.ř. ve vztahu speciality. V rámci řízení o určení, že pracovní poměr trvá, se proto nelze zabývat zkoumáním splnění podmínek stanovených v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a to ani jako předběžnou (prejudiciální) otázkou. Z toho vyplývá, že na rozdíl od žaloby podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu usta. § 80 o.s.ř. na tomto určení. Vzhledem k tomu je nepochybné, že žalobu podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, s níž zákon výslovně počítá jako se zvláštním procesním prostředkem sloužícím buď zaměstnavateli k obraně proti zákonné domněnce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, nebo zaměstnanci k potvrzení, že tato zákonná domněnka nastala, nelze nahradit žalobou na určení, že pracovní poměr trvá.

Pouhé oznámení nestačí

Ovšem, jak už bylo naznačeno, Nejvyšší soud ČR trvá na tom, že zaměstnanec se musí aktivně usilovat o určení, že nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou - podáním správné žaloby, tedy žaloby dle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR odmítá, že stačí pouhé oznámení, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, a že naopak zaměstnavatel musí žalovat na to, že byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, jak se domnívá Ústavní soud. Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1211/2017, ze dne 26. 6. 2017, uzavřel: Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce na určení, že (ne)byly splněny podmínky stanovené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, skončil pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby. Nebyla-li uvedena otázka určena pravomocným rozhodnutím soudu o žalobě podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků skončil platně uplynutím sjednané doby, ledaže by pracovní poměr na dobu určitou nebyl sjednán platně z jiného důvodu než v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

V případě, který řešil NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1211/2017, nečiní názor NS, který je v rozporu s

přístupem ÚS, problém, neboť žalující zaměstnanec změnil konečně původně podanou žalobu (se souhlasem soudu prvního stupně) tak, že se domáhal „na základě ust. § 80 o.s.ř.“ jen určení, že „pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou trvá“. Řešení problému prostřednictvím obecné určovací žaloby odmítl jak ÚS, tak NS. (Ostatně nelze opomenout, že i Ústavní soud v případě, kterým se zabýval a z něhož vzešel shora zmíněný judikát, ústavní stížnost zamítl, neboť stěžovatel podal určovací žalobu ve smyslu ust. § 80 zákona. Ovšem jádro předmětného nálezu ÚS nespočívá, jak sám ÚS zdůraznil, v jeho samotném výroku, ale právě v jeho interpretačním odůvodnění, jak bylo shora podáno.)

Aktuální postup při obraně zaměstnance

Nejvyšší soud tedy nerespektuje názor Ústavního soudu - než se tento problém případně vyřeší, třeba legislativně nebo sjednocením judikatury,[1] musí zaměstnanec, který se chce bránit neoprávněnému řetězení pracovních poměrů na dobu určitou postupovat takto: 1. Nejpozději před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, tedy nejpozději v den, kdy má pracovní poměr skončit, musí písemně sdělit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával. 2. Do dvou měsíců, kdy měl pracovní poměr skončit, musí podat žalobu k soudu navrhuující určení, zda byly (resp. že nebyly) splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou dle ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Takový je z opatrnosti nutný postup v aktuálně napadených případech. Problém ovšem nastává u případů, kde již propadla příslušná dvouměsíční prekluzivní lhůta dle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce: Pokud byla podána obecná určovací žaloba dle ust. § 80 o. s. ř., měla by být obecnými soudy zamítnuta. Tady by problémy vznikat neměly. Jestliže se ale zaměstnanec řídil názorem Ústavního soudu (a žaluje např. přímo na plnění, tedy na vyplacení mzdy či platu resp. jejich náhrady za dobu, kdy se pracovní poměr na dobu určitou změnil na dobu neurčitou, což zaměstnavatel neuznal, považujíc pracovní poměr za skončený uplynutím sjednané doby), pak je otázka, zda obecné soudy budou postupovat podle názoru ÚS, anebo NS. Jestliže nižší soudy upřednostní přístup Ústavního soudu, zaměstnanec, za předpokladu, že nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, bude ve sporu úspěšný. Pak ovšem patrně uspěje zaměstnavatel s dovoláním u Nejvyššího soudu a zaměstnanec následně s ústavní stížností proti rozhodnutí NS... Jestliže nižší soudy upřednostní přístup Nejvyššího soudu, pak zaměstnanec v celé soustavě obecných soudů neuspěje, ale je pravděpodobné, že bude vyhověno jeho ústavní stížnosti, když napadne verdikty obecných soudů. Vztahuje se ust. čl. 89 odst. 2 Ústavy ČR (Vykonatelná rozhodnutí Ústavního soudu jsou závazná pro všechny orgány i osoby.) toliko na výrokovou část (rozhodnutí obecných soudů zrušena nebyla) anebo i na odůvodnění rozhodnutí konstitučního tribunálu, které je mnohem významnější a někteří obecní soudci jej zjevně nepřijímají? Anž bych se chtěl stavět na stranu názorů ÚS nebo NS - jen napjatě očekávám, jak bude problém vyřešen - spíše kriticky hodnotím čím dál tím větší složitost pracovního práva, která způsobuje podobné spory a výkladové nejasnosti. Nebylo by lepší a rozumnější jej zjednodušit, opravdu liberalizovat právní úpravu?



Richard W. Fetter

[1] A to nejspíš přijde někoho velmi draho: Nejvyšší soud ČR svým usnesením spis. zn. 29 Cdo 704/2016, ze dne 30. 11. 2016, judikoval, že okolnost, že jednotlivé (soudní) instance měly na právní kvalifikaci věci odlišné názory, nemůže být použita pro ospravedlnění aplikace ust. § 150 o. s. ř. (které umožňuje, jsou-li tu důvody hodné zvláštního zřetele, výjimečně náhradu nákladů řízení zcela nebo zčásti nepřiznat podle zásady úspěchu ve věci, tedy odmítnout, aby ve věci neúspěšný účastník hradil náklady soudního řízení úspěšnému účastníkovi), neboť nelze klást k tíži účastníka řízení skutečnost stojící na straně soudů.

[*] Problémy s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi - Jak jej správně sjednat - 1. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)