

25. 10. 2017

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

Problémy s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi - Změna na dobu neurčitou ze zákona pro pokračování v práci - 3. díl

Pracovní poměr na dobu určitou se může změnit v pracovní poměr na dobu určitou nejen, protože nebyly splněny podmínky pro jeho sjednání, jak bylo vyloženo ve 2. části, ale i tehdy, když zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby určité ve sjednané práci.

Ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce upravuje situaci, kdy zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby. Jsou-li po uplynutí sjednané doby práce vykonávány s vědomím zaměstnavatele, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ke změně pracovního poměru dochází přímo ze zákona, účastníci pracovního poměru již nemusejí činit (sepisovat a podepisovat, uzavírat) žádné další úkony. Není tedy nutné následně uzavírat dohodu o změně pracovní smlouvy upřesňující, že daný pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou.

Změna pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou podle ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce je podmíněna pokračováním zaměstnance v konání prací s vědomím zaměstnavatele. Je třeba, aby zaměstnavatel skutečně věděl o výkonu práce ze strany zaměstnance. Tato vědomost 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. Pokud zaměstnavatel s výkonem práce nesouhlasí, je třeba, aby svůj nesouhlas projevil i navenek. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2080/2001 stačí pro naplnění pojmu "s vědomím zaměstnavatele", je-li práce konána třeba jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance. V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 568/2005, ze dne 15. 12. 2005, pak Nejvyšší soud ČR upřesnil: *„Pracovní poměr na dobu určitou se změní v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou nejen tehdy, jestliže zaměstnanec pokračuje v konání prací s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance, nýbrž 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.“*



Richard W. Fetter

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

[*] 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, 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](#)