

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

Procesní aspekty změny pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou

V praxi se často setkáváme s otázkou, jaký má být postup zaměstnance v případě, pokud se domnívá, že jeho pracovní poměr uzavřený na dobu určitou byl sjednán v rozporu se zákonem. Následující článek bude pojednávat o procesních aspektech pracovního poměru sjednaného na dobu určitou v rozporu se zákonem.

Preference pracovního poměru na dobu neurčitou a možnosti sjednání doby určité

Zákoník práce preferuje uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou, a to z důvodu nejen sociální jistoty zaměstnance, ale i z důvodu jeho ekonomické jistoty a zajištění příjmu. Pro sjednání pracovního poměru jsou kladeny zákonodárcem poměrně striktní podmínky, k jejichž ještě většímu posílení ve prospěch zaměstnance došlo s účinností od 1. 1. 2012. Jelikož zákonodárce v rámci ochrany zaměstnanců preferuje uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou, klade základní podmínku, za které pracovní poměr může být v případě, že byl sjednán na dobu určitou, prodloužen. Touto podmínkou je, že sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakován nebo prodloužen nejvýše dvakrát. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. Tím je vyjádřena časová limitace pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, kdy, jak již bylo autory uvedeno, zákonodárce preferuje pracovní poměr na dobu neurčitou z důvodu větší jistoty pro zaměstnance.

Existují výjimky?

Jelikož ale ne každá činnost může být z ekonomických a provozních důvodů vykonávána v pracovním poměru na dobu neurčitou, jsou připuštěny výjimky, u kterých se shora uvedené časové omezení neuplatní. Takovéto výjimky spočívají ve vážných provozních důvodech nebo důvodech spočívajících ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. V tomto případě je vyžadována písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, jež upraví bližší vymezení těchto důvodů, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, přičemž vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené v předchozí větě. Je však třeba si uvědomit, že musí jít o vážné provozní důvody či důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Jako příklad činnosti, na kterou se omezení kladená na pracovní poměr uzavřený na dobu určitou nevztahují, lze uvést sezónní práce (provoz lyžařského střediska, otevřeného plaveckého bazénu apod.).

Sjednání v rozporu se zákonem

Pokud byl pracovní poměr sjednaný na dobu určitou sjednán v rozporu se shora uvedenými podmínkami, musí zaměstnanec oznámit před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Poté platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Dosud ne zcela jednoznačně vyřešenou otázkou bylo, zdali nastává změna pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na dobu neurčitou oznámením zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání a uplynutím dvouměsíční prekluzivní lhůty k podání žaloby, nebo se k tomuto oznámení zaměstnance musí přidat rovněž rozhodnutí soudu, že nebyly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Nejvyšší soud v řadě svých rozhodnutí konstatoval, že v případě oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání nastupují účinky nevyvratitelné domněnky (resp. fikce) o existenci pracovního poměru na dobu neurčitou, pokud zaměstnavatel nepodal v prekluzivní lhůtě žalobu na určení splnění podmínek umožňujících mu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou.[1] Nicméně i přes tuto poměrně ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu lze nalézt rozhodnutí, kterým se soud odchýlil od svého předchozího rozhodování. Tímto odlišujícím se rozhodnutím Nejvyšší soud konstatoval, že: „*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 § 30 odst. 2 zák. práce (vydaným na základě žaloby zaměstnance), popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny.*“[2]

Nález Ústavního soudu sp. zn. II.ÚS 3323/14

Na shora uvedené odlišující se rozhodnutí Nejvyššího soudu reagoval i Ústavní soud, podle kterého by nebylo v souladu s ochranou zaměstnance, musel-li by zaměstnanec 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 § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.[3] S tímto rozhodnutím lze pouze souhlasit, neboť by nebylo spravedlivé, aby pouze zaměstnanec projevoval aktivitu v případě pochybností o tom, zdali došlo k „přeměně“ pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Opačný výklad by neměl rovněž i oporu v zákoně, kde je uvedeno, že oznámením zaměstnance dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou.

Závěr

Vzhledem ke shora uvedenému nelze než uzavřít, že v případě, kdy byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem, je oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, zcela dostačujícím pro to, aby bylo možno považovat daný pracovní poměr za pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. V případě, pokud s touto skutečností zaměstnavatel nebude souhlasit, musí se ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě obrátit se žalobou na příslušný soud.



JUDr. Adam Valíček,
advokátní koncipient,
lektor pracovního práva
e-mail: valicek@pracovni-pravo.cz



JUDr. Irena Valíčková,
advokátní koncipientka,
lektorka pracovního práva
e-mail: valickova@pracovni-pravo.cz



[Společná advokátní kancelář](#)

Kobližná 19
602 00 Brno

Tel.: +420 542 134 276
Fax: +420 542 134 273
e-mail: sekretariat@sakbrno.cz, info@sakbrno.cz

Spolupráce

[TSM, spol. s r.o.](#)
vzdělávací agentura

Dukelská 12
602 00 Vyškov

Tel.: +420 517 333 699
e-mail: info@tsmvyskov.cz

-
- [1] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2923/2008 ze dne 11. 9. 2009
[2] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4532/2009 ze dne 19. 10. 2010
[3] Nález Ústavního soudu sp. zn. II.ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015

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

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)