25. 2. 2016

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

Ústavní soud rozřešil dlouholetý spor o tom, kdo je povinen žalovat při skončení smlouvy na dobu určitou

Zákoník práce v § 39 odst. 2 stanoví, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být opakována nejvýše dvakrát. V ustanovení § 39 odst. 3 a 4 jsou pak stanoveny výjimky, kdy se omezení stanovené v ustanovení § 39 odst. 2 neuplatní. V § 39 odst. 5 je uvedeno, že pokud sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Do 31. 7. 2013 byla účinná právní úpravu nepatrně, nikoli však zásadně, odlišná.

holubova.cz

Poněkud nešťastná formulace zákona, která připouštěla, aby návrh na určení podal jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec vedla v praxi k nejistotě ohledně toho, co se stane, když návrh nepodá nikdo. Kdo na tom získá a kdo na tom tratí? Platí, že návrh na určení má podat zaměstnavatel a neučiní-li tak, má se za to, že pracovní poměr trvá? Nebo má návrh na určení podat zaměstnanec a a neučiní-li tak, má se za to, že pracovní poměr skončil?

Autoři komentářů se k řešení této otázky raději nevyjadřují[1], kdy dovozují, že se jedná o lhůta propadnou, nicméně neuvádí, pro kterého z účastníků bude mít její nevyužití fatální následky.

Nejistota byla doufejme s konečnou určitostí ukončena dne 8. 12. 2015, kdy Ústavní soud ČR vydal nález sp. zn. II.ÚS 3323/14 ve kterém uzavřel, že 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. **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.**

Bez zajímavosti není však to, že jak Krajský soud v Brně tak Nejvyšší soud ČR (sp. zn. 21 Cdo

1684/2014) rozhodly v řízení, které ústavní stížnosti předcházelo, právě opačně než Ústavní soud.

JUDr. Petr Veselý,
advokát, partner

Holubová advokáti s.r.o.

Za Poříčskou bránou 21/365
180 00 Praha 8

Tel.: +420 224 914 050
Fax: +420 224 914 050
e-mail: info@holubova.cz

---
[1] Např. komentář k § 39 odst. 5 v publikaci Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Či komentář k § 39 odst. 5 v publikaci Nový zákoník práce. 2. vyd. Praha: Linde, Česká republika, 2008,

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?