

25. 1. 2016

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

Změna pracovního poměru na dobu neurčitou i bez rozhodnutí soudu

Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14, podal výklad situace, kdy zaměstnanec pro porušení ustanovení o podmínkách opakování pracovního poměru na dobu určitou zaměstnavateli ve smyslu ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Ústavní soud se zabýval i následkem takového oznámení na postavení zaměstnance a zaměstnavatele, neboť podle zákoníku práce po takovém oznámení platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec se ústavní stížností domáhal určení, že jeho pracovní poměr trvá, neboť podle jeho názoru s ním zaměstnavatel sjednal pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s ust. § 39. odst. 2 až 4 zákoníku práce (v konkrétním případě bylo potřeba vycházet ze znění zákoníku práce do 31.12.2011, nicméně závěry Ústavního soudu jsou plně aplikovatelné i dnes). Po oznámení zaměstnance, že ve smyslu ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce trvá na dalším zaměstnávání, se zaměstnavatel zdráhal přidělovat zaměstnanci práci, a proto se zaměstnanec obrátil na soud s návrhem na určení, že jeho pracovní poměr nadále trvá. Příklad se následně dostal až k Ústavnímu soudu.

Právní názor Ústavního soudu

Ústavní soud předně připomněl znění zákona, kdy ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce obsahuje mechanismus, podle něhož sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, aniž by pro to byly splněny podmínky předvídané zákonem, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ze samotného textu zákona vyplývá, že oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby pracovního poměru na dobu určitou, že trvá na svém dalším zaměstnávání, platí, že mezi účastníky byl uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, byť tomu tak ve skutečnosti nebylo.

Zaměstnavatel může nástupu účinků této nevyvratitelné domněnky zabránit, podá-li v prekluzivní lhůtě dvou měsíců žalobu týkající se určení splnění podmínek umožňujících mu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. **Není-li taková žaloba podle § 39 odst. 5 zákoníku práce podána, nastupují účinky nevyvratitelné domněnky (resp. fikce) o existenci pracovního poměru na dobu neurčitou.** Ústavní soud poukázal též na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.8.2008, sp. zn. 21 Cdo 2923/2008, kde se výslovně praví: „[Nebylo-li o žalobě podle odst. 5 § 39 zákoníku práce pravomocně rozhodnuto], musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že - nastala-li předtím na základě oznámení zaměstnance fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou - pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně uplynutím sjednané doby.“

Z těchto úvah, podpořených samotnou judikaturou Nejvyššího soudu, pak podle Ústavního soudu plynou dva závěry. **Návrh podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměňovat s určovací žalobou podle ustanovení § 80 občanského soudního řádu. Je tomu tak nejen proto, že**

žaloba na určení podle zákoníku práce je ve vztahu speciality k určovací žalobě podle občanského soudního řádu, ale také proto, aby po uplynutí uvedené dvouměsíční lhůty - při splnění zákonem stanovených podmínek - mohla nastoupit domněnka o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou.

Ústavní soud tak nesouhlasil s dřívějším názorem Nejvyššího soudu, vyjádřeném například v rozsudku ze dne 19. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009, kdy Nejvyšší soud dovodil, že „[i] když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skonč[í] 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 (...) (vydaným na základě žaloby zaměstnance), popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny.“.

Ústavní soud vyložil, že východisko Nejvyššího soudu o podmíněnosti nevyvratitelné domněnky soudním rozhodnutím je ve své podstatě v rozporu s dřívějším názorem samotného Nejvyššího soudu, a dále výklad nastíněný v jeho rozsudku ze dne 19. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009, neodpovídá úmyslu zákonodárce, neboť v důvodové zprávě se v souvislosti s uplatněním návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, hovoří toliko o posílení právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu, nikoliv o tom, že by takový návrh byl bez dalšího podmínkou pro nástup účinků nevyvratitelné domněnky.

Tyto úvahy pak podle Ústavního soudu naznačují, že **by nebylo v souladu se zásadami chránícími zaměstnance, musel-li by zaměstnanec**, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, **kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení** umožňující mu dosažení účinků domněnky, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní.

V této souvislosti rovněž podle Ústavního soudu nelze přehlížet, že **vyžadovala-li by aktivizace nevyvratitelné domněnky soudní řízení, pak je otázka, jaký smysl by vlastně písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli mělo**. Nejvyšší soud totiž v rozsudku ze dne 19. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009, z jím stanovené nutnosti podat žalobu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nečiní výjimku ani v situaci, kdyby zaměstnavatel požadavek zaměstnance na základě zaměstnancova oznámení uznal.

Na základě výše uvedených premis lze podle Ústavního soudu dovodit, že oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a není-li ani zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak nelze uzavřít jinak, než že se v konkrétním případě jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

V konkrétním případě zaměstnance a jeho ústavní stížnosti to znamená, že neinicioval-li ani zaměstnanec ani zaměstnavatel řízení o určení (ne)splnění podmínek pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou - když určovací žaloba zaměstnance podle občanského soudního řádu je v tomto ohledu irelevantní - pak se pracovní poměr změnil tak, jak předpokládá ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce.

Závěrečná doporučení pro praxi

Smluvní strany jsou při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou omezeni tím, že jednotlivá doba určitá nesmí přesáhnout 3 roky a současně pracovní poměr nesmí být opakován více než dvakrát (za opakování pracovního poměru se považuje také jeho prodloužení).

Pokud zmíněná omezení poruší, může se zaměstnanec domáhat změny pracovního poměru na dobu určitou tím, že před uplynutím sjednané doby určité oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Judikatura Nejvyššího soudu dosud požadoval splnění další podmínky, a to že zaměstnanec včas podá žalobu o určení nesplnění zákonných podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Ústavní soud správnost druhé podmínky svým nálezem nepotvrdil.

Ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou tedy za splnění zákonných podmínek postačí, oznámí-li zaměstnanec včas zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání.

Pokud s tímto oznámením zaměstnavatel nesouhlasí, je naopak na něm, aby nejpozději do 2 měsíců od plánového skončení pracovního poměru podal žalobu k příslušnému soudu. Petit takové žaloby může znít *Určuje se, že byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru ze dne 1.1.2015 na dobu určitou.*

Máme za to, že k takovému sporu může dojít zejména u zaměstnavatele, který pro vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce sjednal písemnou dohodu s odborovou organizací (případně vydal vnitřní předpis, pokud u něj odborová organizace nepůsobí) o odchýlení se od zákonných podmínek pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Zaměstnanec, který se s takovým dokumentem neseznámí, může nabýt mylného dojmu, že byly porušeny zákonné podmínky a má právo na změnu pracovního poměru na dobu neurčitou. Může se jednat o široké spektrum oborů, nejčastěji např. o oblast zemědělství, kultury nebo organizací závislých na (opakujících se) časově omezených dotacích.



Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát



Mgr. David Šupej,
advokátní koncipient

Další články:

- [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](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)