20. 8. 2020

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

Změna pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou pro pokračování zaměstnance v práci s vědomím zaměstnavatele (ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce)

Nejvyšší soud ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2866/2018, ze dne 15. 4. 2020, upozorňuje na nutnost pečlivého zkoumání, „nemechanického“ posuzování, konkrétních okolností každého případu, kdy by mělo dojít k přeměně pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, když zdůrazňuje, že je vyloučena tam, kde by ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce stanovená fikce změny obsahu pracovního poměru byla v rozporu s projevenou vůlí účastníků pracovního poměru, kteří své vzájemné poměry vztahující se k činnostem vykonávaným zaměstnancem pro zaměstnavatele po uplynutí sjednané doby pracovního poměru chtěli upravit jinak.

Pracovní smlouva může v souladu s ust. § 39 zákoníku práce obsahovat ujednání o době trvání pracovního poměru. Je-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou, končí uplynutím sjednané doby (ve smyslu ust. § 48 odst. 2 zákoníku práce), ledaže by skončil do té doby jinak (např. okamžitým zrušením či smrtí zaměstnance).[1] Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, vymezenou pevným datem (přímým časovým údajem), zaniká dnem uvedeným v pracovní smlouvě. Zákon umožňuje, aby se za určitých podmínek pracovní poměr na dobu určitou změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou. K tomu může dojít buď na základě dohody stran (dohody o změně obsahu pracovního poměru uzavřené podle ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce), nebo tzv. přeměnou (transformací) v případech uvedených v ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce[2] nebo ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce. - Podle ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (dle ust. § 48 odst. 2 zákoníku práce) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce se vztahuje na situaci, kdy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby v práci, aniž by se o tom se zaměstnavatelem výslovně dohodl. Aby mohlo za této situace dojít ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, musí být současně splněny dvě podmínky. První podmínkou je pokračování zaměstnance v konání prací i po uplynutí sjednané doby a druhou podmínkou je vědomí zaměstnavatele o této skutečnosti. Konáním prací se ve smyslu ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce rozumí výkon jakékoli práce, tedy nejen práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonával před uplynutím sjednané doby pracovního poměru, ale i výkon jiné práce, než kterou dosud vykonával, dokonce i práce jiného druhu, než kterou měl vykonávat podle pracovní smlouvy. S vědomím zaměstnavatele koná zaměstnanec práci vždy, jestliže zaměstnavatel o pokračování v práci zaměstnancem ví (byl o něm informován), aniž by mu v tom zabránil; *jinými slovy, nestačí, aby zaměstnavatel postoj k další práci zaměstnance zaujal jen ve svém vědomí, podstatné je, aby případný nesouhlas projevil i navenek, jinak je nutno uzavřít, že zaměstnanec pracuje „s vědomím zaměstnavatele“*. Jsou-li obě podmínky splněny, nastává fikce (nastává změna v obsahu pracovního poměru), že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. [3]

Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance [4] nebo 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.[5]

Pracovní poměr nemůže nadále platit za uzavřený na dobu neurčitou, pokračuje-li zaměstnanec ve výkonu práce, ačkoli mu to zaměstnavatel výslovně zakázal nebo mu jinak dal nepochybně najevo, že s jeho dalším výkonem práce nesouhlasí. Ke stejnému závěru bude třeba dospět v případě, kdy zaměstnavatel svůj nesouhlas s dalším výkonem práce neprojevil (s výkonem další práce souhlasil) v důsledku omylu, který zaměstnanec u zaměstnavatele vyvolal (např. lstí).

Ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce se vztahuje na situaci, kdy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby v práci, aniž by se o tom se zaměstnavatelem výslovně dohodl. Přeměna (transformace) pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou je proto vyloučena tam, kde by ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce stanovená fikce změny obsahu pracovního poměru byla v rozporu s projevenou vůlí účastníků pracovního poměru, kteří své vzájemné poměry vztahující se k činnostem vykonávaným zaměstnancem pro zaměstnavatele po uplynutí sjednané doby pracovního poměru chtěli upravit jinak. Nelze například vyloučit nadstandardní přístup zaměstnance, který s ohledem na dosavadní dobré vztahy se svým zaměstnavatelem, na specifické podmínky výkonu práce u zaměstnavatele a v zájmu zachování své profesní cti se souhlasem zaměstnavatele dokončí práci, kterou do sjednaného dne skončení pracovního poměru nestihl vykonat, aniž by s tím účastníci chtěli spojovat další pokračování jejich pracovněprávního vztahu v podobě pracovního poměru na dobu neurčitou; na konkrétních okolnostech každé posuzované věci potom bude záviset, o jaký vztah se mezi účastníky jedná. Případné pochybnosti o obsahu pracovněprávního úkonu bude třeba odstranit výkladem, uvádí Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis**.** zn. 21 Cdo 2866/2018, ze dne 15. 4. 2020.

Případ vysokoškolského učitele, který zkoušel studenty i po uplynutí sjednané doby pracovního poměru

Nejvyšší soud hodnotil případ vysokoškolského učitele (odborného asistenta, který se stal později docentem), jehož opakovaně sjednávaný a měněný pracovní poměr byl naposled změněn na pracovní poměr na dobu určitou, jenž byl posléze opakovaně prodlužován, naposledy dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 8. 10. 2009 do 31. 1. 2011. Před uplynutím takto sjednané doby pracovního poměru zaměstnanec bezúspěšně zaměstnavatele žádal o další prodloužení pracovního poměru. Vedoucí katedry (přímá nadřízená zaměstnance) mu již dne 25. 1. 2011 připomínala povinnost vrátit zaměstnavatelem svěřené předměty, což zaměstnanec přislíbil do doby „až dozkouší“. Do 31. 1. 2011 však nevyklidil a nepředal jím užívané prostory (laboratoř) ani nevrátil všechny předměty, které mu vysoká škola svěřila. Ve dnech 1. 2. 2011, 8. 2. 2011 a 9. 2. 2011 docent společně s externistou zkoušel studenty bakalářského studia a dne 7. 2. 2011 se účastnil obhajoby bakalářské práce, již vedl. E-mailovou zprávou ze dne 1. 2. 2011 odeslanou v 14:52 hodin informoval svojí přímou nadřízenou, vedoucí katedry, o tom, že kromě vypsaných termínů dne 1. 2. 2011, 8. 2. 2011 a 9. 2. 2011 vyhověl též žádosti studentů o vyzkoušení dne 9. 2. 2011 a že 7. 2. 2011 počítá se svojí účastí na obhajobě bakalářské práce. Na e-mail vedoucí katedry reagovala ještě týž den v 15:47 hodin tak, že mu poděkovala za informace, sdělila mu, že ho u obhajob „rádi uvidí“, a připomněla vrácení knih. Dalším e-mailem ze dne 8. 2. 2011 učitel požádal o možnost vyzkoušet další dva studenty mimo termíny, jak již o tom informoval, nadřízená ještě ten den s vyzkoušením studentů souhlasila a připomněla dohodu o uvolnění učebny ke dni 11. 2. 2011 a docentovi připomněla, že na personálním oddělení si ještě nevyzvedl „výstupní list“. Poté, co zaměstnanec na osobním jednání s děkanem fakulty dne 9. 2. 2011 přednesl své stanovisko o přeměně jeho pracovního poměru na pracovní poměr na dobu neurčitou, vedoucí katedry e-mailem docentovi sdělila, že nepovažuje „za žádoucí“,

aby se docent nadále účastnil zkoušení a urgovala vrácení klíčů od katedry biologie a uvolnění učebny (laboratoře).

Zatímco soud prvního stupně žalobu na určení skutečnosti, že pracovní poměr účastníků „trvá i po datu 31. 1. 2011“ zamítl, odvolací soud jí vyhověl. Nejvyšší soud ČR však rozsudek odvolacího soudu zrušil svým rozsudkem spis**.** zn. 21 Cdo 2866/2018, ze dne 15. 4. 2020. Odvolací soud pro závěr, že „v souladu s ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce došlo k transformaci pracovního poměru z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou“, považoval jen skutečnost, že uvedené práce zaměstnanec vykonával s vědomím zaměstnavatele, aniž součástí svých úvah učinil další významné skutečnosti vyplývající ze skutkových zjištění soudů; odvolací soud se dostatečně nevypořádal s tím, že ohledně výkonu dalších činností zaměstnancem pro zaměstnavatele po 31. 1. 2011 proběhla komunikace mezi zaměstnancem a vedoucí katedry a že tato komunikace nebyla vedena ve smyslu pokračování v dosavadní práci docenta jako takové, ale týkala se jen jednotlivých, termínově (časově) vymezených činností (zkoušení studentů dne 1. 2. 2011, 8. 2. 2011, 9. 2. 2011 a 11. 2. 2011 a účasti na obhajobě bakalářské práce dne 7. 2. 2011), jak je sám (z vlastní iniciativy) zaměstnanec vymezil, celá byla vedena na pozadí ukončení činnosti zaměstnance u zaměstnavatele (zaměstnanec byl opakovaně vyzýván k vrácení svěřených předmětů, vyklizení učebny a vyzvednutí „výstupního listu“) a její součástí byl příslib zaměstnance, že svěřené předměty vrátí škole „až dozkouší“.

Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

---

[1] Srov. ust. § 65 odst. 1 zákoníku práce.

[2] 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, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

[3] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, spis. zn. 21 Cdo 2080/2001, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2011, spis. zn. 21 Cdo 4891/2009 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2017, spis. zn. 21 Cdo 4683/2017.

[4] Srov. již v pozn. č. 3 uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, spis. zn. 21 Cdo 2080/2001.

[5] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, spis. zn. 21 Cdo 568/2005.

© 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?