

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

# Změna pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou dle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce

Zákoník práce počítá s tím, že v případě, že by došlo k porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec před uplynutím dohodnuté doby písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, považuje se takový pracovní poměr za sjednaný na dobu neurčitou. Jak lze postupovat v případě, že zaměstnavatel poruší pravidla při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou? Kdy nastává tzv. fikce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou?

## Omezení při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou

Při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je třeba dodržovat ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Prakticky to znamená, že smluvní strany mohou uzavřít pracovní poměr na dobu určitou celkem třikrát na dobu celkem 9 let (3r + 3r + 3r). Poté může být buď dohodnuta změna trvání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, nebo dosavadní spolupráce ukončena. Další pracovní poměr na dobu určitou by stejné smluvní strany mohly sjednat až po uplynutí 3 let. Toto ustanovení má zabránit tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Z tohoto ustanovení ale nelze dovodit nemožnost uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou na různé časové intervaly. Je tedy možné první pracovní poměr uzavřít na dobu 6 měsíců, další na dobu 2 let a další na dobu 3 let. Pro nový pracovní poměr na dobu určitou není rozhodující trvání předchozího pracovního poměru. Ponechán je tak prostor vůli stran s přihlédnutím k omezení maximálně tříletého trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Výjimku z pravidla „3x3 a dost“ představuje ust. § 39 odst. 4 zákoníku práce. Ustanovení umožňuje řešit nejen problém sezónních prací, ale i další situace vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele popř. důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Tímto je umožněno opakované zaměstnávání sezónních zaměstnanců, aniž by musela být dodržena tříletá lhůta od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou. Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce umožňuje sjednat pracovní poměr na dobu určitou nad rámec pravidel obsažených v ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce. Podmínkou je existence vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby navrhl zaměstnanci založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Tento jiný postup zaměstnavatele musí být těmito důvody přiměřený a musí být upraven písemnou dohodou s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem, pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí. Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce zároveň výslovně stanoví nutný obsah písemné dohody zaměstnavatele s odborovou organizací nebo vnitřního předpisu.

Další výjimky z pravidla „3x3 a dost“ nalezneme v ust. § 39 odst. 3 zákoníku práce. Dle ust. § 39 odst. 3 zákoníku práce ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů,

kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu. Zákoník práce v tomto ustanovení výslovně odkazuje na ust. § 92 odst. 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, které upravuje vydávání povolení k zaměstnání pro cizince. Doba trvání tohoto povolení je omezena na dobu 2 let. Z tohoto důvodu tedy není možné uzavření platného pracovního poměru na dobu neurčitou s cizincem, který potřebuje k práci platné povolení. Z uvedeného vyplývá, že výše uvedená pravidla obsažená v ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce se nevztahují na specifickou úpravu zaměstnávání cizinců (tj. příslušníků třetích států mimo EU), kteří mohou v ČR vykonávat závislou práci na základě povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, případně na základě duálních dokumentů, tzv. zaměstnanecké nebo modré karty, které jsou vydávány na dobu určitou, ale mohou být prodlužovány a to i opakovaně.

### **Právní fikce - pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou**

Dle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práci při porušení výše uvedených pravidel při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou platí právní fikce, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Dle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce totiž platí, že 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.

Podmínkou je, že zaměstnanec projeví vůli dále pracovat u zaměstnavatele, a to oznámením, které musí být písemné a musí být učiněno před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán. Pouze tak bude zpochybněna doba trvání pracovního poměru. V případě, že zaměstnanec neučiní včas /tj. před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán/ písemné oznámení zaměstnavateli v tom smyslu, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával, nemůže se již dovolávat nesplnění podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou a pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. Pokud zaměstnanec výše uvedeným způsobem zaměstnavateli neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnával i po uplynutí dohodnuté doby, končí pracovní poměr na dobu určitou původně sjednaným dnem.

Zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, nastává ve smyslu ust. § 39 odst. 5 věty první zákoníku práce za splnění 2 předpokladů:

- 1) sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce
- 2) písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, doručené zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby.

Pokud řádně a včas zaměstnanec učiní vůči zaměstnavateli oznámení a má tak za to, že pracovní poměr je nutné považovat za pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou a zaměstnavatel naopak trvá na tom, že pracovní poměr byl v souladu se zákoníkem práce sjednán na dobu určitou, stává se tato otázka spornou. Pro takový případ je zaměstnanci i zaměstnavateli dána možnost v lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby, podat žalobu k soudu, kterou se budou domáhat určení, zda byly nebo nebyly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4 ust. § 39 zákoníku práce. V zájmu právní jistoty obou smluvních stran stanoví zákon dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro podání žaloby na určení, zda byly v daném případě splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Po uplynutí uvedené lhůty právo podat určovací žalobu zaniká. Otázkou je, zda je nebo není nutné ze strany zaměstnance podat žalobu, aby nastaly účinky fikce o existenci pracovního poměru na dobu neurčitou. Interpretací ust. [§ 39 odst. 5](#) zákoníku práce se zabýval také Ústavní soud ČR.

Ke sporům ohledně naplnění podmínek pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou 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. Může se jednat o zaměstnavatele z oblasti zemědělství, kultury nebo organizací závislých na (opakujících se) časově omezených dotacích. Zaměstnanec pak například není seznámen s písemnou dohodou s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem nebo se domnívá, že k těmto došlo v rozporu s podmínkami uvedenými v ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce a byly tak porušeny zákonné podmínky a má právo na změnu pracovního poměru na dobu neurčitou.

### **Změna pracovního poměru na dobu neurčitou i bez rozhodnutí soudu**

Ústavní soud ČR ve svém nálezu ze dne 08. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14 se zabýval situací, 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 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.

Dle Ústavního soudu ze samotného znění ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce 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 tomuto 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 ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce podána, nastupují účinky fikce o existenci pracovního poměru na dobu neurčitou.

Ústavní soud tak vyjádřil odlišné stanovisko než Nejvyšší soudní ČR, který například v rozsudku ze dne 19. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009 dovodil, že i když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skončí 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. Nejvyšší soud ČR ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce totiž vykládal tak, že zaměstnanec musí (i) písemně oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání a současně (ii) podat žalobu k soudu. Dle Ústavního soudu by ovšem nebylo v souladu se zásadami chránícími zaměstnance, pokud by zaměstnanec musel v případě, že je přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení, zatímco zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Podle Ústavního soudu nelze přehlížet ani to, že v případě, pokud by bylo nutné soudní řízení, pak by vlastně ani písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli nemělo žádný smysl.

Ústavní soud tak shrnul, že lze dovodit, že oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami ust. § 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. Pokud tedy zaměstnavatel porušil omezení pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a uzavřel se zaměstnancem pracovní smlouvu na dobu určitou, musí zaměstnanec svému zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně oznámit, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával. Pokud tuto podmínku zaměstnanec splní, změní se jeho pracovní poměr na dobu neurčitou automaticky. Jedinou obranou zaměstnavatele je podat žalobu k soudu, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Zaměstnanec žalobu ve dvouměsíční lhůtě může podat také, ale nemusí. Pokud neinicioval ani zaměstnanec ani zaměstnavatel řízení o určení (ne)splnění podmínek pro uzavření pracovního poměru na dobu

určitou, pak se pracovní poměr změnil tak, jak předpokládá ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, tj. na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Následně se ovšem problematikou opět zabýval Nejvyšší soud ČR a dospěl opět k jinému stanovisku než předtím Ústavní soud. V rámci rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. června 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 vyjádřil Nejvyšší soud ČR, že setrvává na názoru, že sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle ust. § 39 odst. 5 věty druhé zákoníku práce, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podle ust. § 39 odst. 5 věty druhé zákoníku práce podat u soudu žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Nebyla-li taková žaloba podána (nebo byla podána po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty), skončí pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, i kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. V uvedeném konkrétním případě byla podána také ústavní stížnost a opětovně se tudíž problematikou zabýval i Ústavní soud ČR, který tentokrát akceptoval závěr Nejvyššího soudu ČR ve svém usnesení ze dne 30. září 2019, sp. zn. II. ÚS 2923/17.



**Jana Strachoňová Drexlerová**

e-mail: [office@drexlerova.cz](mailto:office@drexlerova.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## 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](#)