3. 6. 2016

ID: 101620

Pracovní poměr

Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES, jejímž účelem je – jak vyplývá z článku 1 této směrnice – provedení uvedené rámcové dohody, nemá přímý účinek, a to již proto, že k takovému účinku není splněna podmínka dostatečné přesnosti a bezpodmínečnosti uvedeného ustanovení. Ve vztahu k ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách nemá uvedené ustanovení směrnice Rady 1999/70/ES obsažené v její příloze ani nepřímý účinek, neboť ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách, které umožňovalo opakované sjednávání a prodlužování pracovního poměru u akademických pracovníků vysokých škol bez jakéhokoli omezení, bylo v rozporu se zněním a účelem směrnice. Okolnost, že ve vztahu k akademickým pracovníkům vysokých škol nelze výkladem ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách dosáhnout výsledku předepsaného směrnicí Rady 1999/70/ES, však nemůže vést k závěru, že ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách nebylo možné na trvání pracovního poměru u akademických pracovníků vysokých škol použít. Uvedené ustanovení zákona o vysokých školách bylo až do 31. 12. 2009 součástí právního řádu České republiky, a proto bylo až do pozbytí jeho účinnosti novelou zákona o vysokých školách provedenou zákonem č. 110/2009 Sb. třeba – přes rozpor tohoto ustanovení se zněním a účelem směrnice Rady 1999/70/ES – postupovat při sjednávání a prodlužování pracovního poměru akademických pracovníků vysokých škol uzavřeného na dobu určitou podle něj a nikoliv podle ustanovení § 39 odst. 2 zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2513/2014, ze dne 25.1.2016)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce doc. RNDr. J. M., CSc., zastoupeného JUDr. P.M., advokátem se sídlem v B., proti žalované Masarykově univerzitě se sídlem v B., o určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 66/2011, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 11. února 2014 č. j. 15 Co 134/2013-89, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 22. listopadu 2012 č. j. 49 C 66/2011-60 se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 31. 3. 2011 domáhal, aby bylo určeno, že „pro sjednání trvání pracovního poměru mezi účastníky na dobu určitou od 1. 2. 2010 do 31. 1. 2011 nebyly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4 paragrafu 39 zákoníku práce“. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracoval u žalované na katedře biologie pedagogické fakulty v pracovním poměru, založeném pracovní smlouvou ze dne 13. 5. 1991, nejdříve jako odborný asistent a od 1. 6. 1998 jako docent, a že jeho pracovní poměr, sjednaný na dobu určitou do 15. 5. 1992, byl opakovaně prodlužován pozdějšími „dodatky k pracovní smlouvě“, naposledy dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 8. 10. 2009, kterou byl pracovní poměr prodloužen do 31. 1. 2011. Žalobce má za to, že pro sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou od 1. 2. 2010 do 31. 1. 2011 nebyly splněny podmínky uvedené v ustanoveních § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, neboť předmětná změna byla sjednána po více než dvou letech po vzniku pracovního poměru a její účinnosti bezprostředně předcházel tentýž pracovní poměr, že žádný zvláštní právní předpis v daném případě účinně nezakládá výjimku z obecné zásady pracovního práva, že pracovní poměr „je na dobu neurčitou“, když odkaz uvedený v ustanovení § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce je podle judikatury Soudního dvora Evropské unie v rozporu se směrnicí Rady 1999/70/ES, že žádný zvláštní právní předpis k datu

účinnosti předmětné změny nestanovil pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv, že důvodem pro sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou nebyla náhrada dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, že nebyly dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, které by byly vymezeny v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací, a že nebyly ani důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, jež by byly vymezeny v takové dohodě. Dodal, že dopisem doručeným dne 31. 1. 2011 sdělil děkanovi pedagogické fakulty žalované, že trvá na tom, aby jej žalovaná dále zaměstnávala.

Žalovaná zejména namítala, že dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 8. 10. 2009 byla s žalobcem uzavřena v souladu s ustanovením § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce účinným v době uzavření dohody, neboť ustanovení omezující délku doby určité, na kterou bylo možné sjednat pracovní poměr mezi týmiž účastníky, se nevztahovalo na případy, kdy zvláštní právní předpis – v daném případě zákon o důchodovém pojištění – stanovil pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv. Kromě toho se na pracovní poměr žalobce omezení délky doby určité podle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce nevztahovalo také proto, že s akademickými pracovníky, mezi něž žalobce patřil, byl pracovní poměr uzavírán na dobu určitou podle zákona o vysokých školách, který je zvláštním právním předpisem.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 22. 11. 2012 č. j. 49 C 66/2011-60 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 11.080,- Kč k rukám advokáta JUDr. P.M., Poté, co dovodil, že žaloba byla podána ve lhůtě uvedené v ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, shledal, že pro posouzení věci je rozhodné, zda je třeba „aplikovat právo striktně v rozsahu zákonného rámce úpravy platné v České republice“, nebo zda je třeba zvolit eurokonformní výklad, když z důvodu včasného neplnění závazku ze směrnice Rady 1999/70/ES byl způsoben faktický stav, kdy doba trvání pracovního poměru žalobce na dobou určitou vyplývala jednak z „tehdy platného“ ustanovení § 37 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, jednak z ustanovení § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, přičemž tyto předpisy neobsahovaly žádná účinná opatření proti zneužití řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Uvedl, že s účinností od 1. 1. 2010 byl sice změněn zákon č. 111/1998 Sb. tak, že stanovil určité podmínky pro sjednávání pracovního poměru akademických pracovníků na dobu určitou spočívající v četnosti opakování a v délce trvání pracovního poměru, avšak že tato úprava se nevztahovala na akademického pracovníka „v postavení docent“, kterým byl žalobce, a že podmínka pracovního poměru na dobu určitou nejdéle na dobu jednoho roku podle ustanovení § 37 zákona č. 155/1995 Sb. byla zrušena zákonem č. 306/2008 Sb. s účinností od 1. 1. 2010.

Vzhledem k tomu, že vnitrostátní právní úprava v době sjednání poslední změny pracovního poměru účastníků na dobu určitou neobsahovala ve vztahu k žalobci žádná opatření k předcházení zneužití pracovního poměru na dobu určitou, dospěl soud prvního stupně k závěru, že „z hlediska eurokonformního výkladu“ nelze použít ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce obsahující odkaz na zvláštní zákony, když pracovní poměr žalobce na dobu určitou byl sjednáván opakovaně, pracovní poměry na sebe bezprostředně navazovaly a celková doba trvání pracovního poměru dosáhla více než dvou let, a že s ohledem na faktickou délku trvání pracovního poměru a skutečnost, že poslední změna pracovního poměru na dobu určitou nebyla „ospravedlněna podmínkou pro vznik dalších práv“, se v případě žalobce jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou, neboť „jiný závěr soudu by byl v rozporu s judikaturou Soudního dvora Evropského unie a nebyl by eurokonformní“.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 11. 2. 2014 č. j. 15 Co 134/2013-89 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku ve věci samé, změnil jej ve výroku o nákladech řízení tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 9.712,- Kč k rukám advokáta JUDr. P.M., a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího

řízení 6.776,- Kč k rukám advokáta JUDr. P.M. Shodně se soudem prvního stupně dovodil, že vzhledem k ustanovení § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce může být uzavírání pracovního poměru na dobu určitou zvláštním právním předpisem upraveno odlišně od ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, avšak že i v těchto zvláštních právních předpisech je třeba vycházet z požadavků a zásad vymezených ve směrnici Rady 1999/70/ES. Zdůraznil, že žalovaná nesdělila žádný relevantní důvod, který by „opravňoval zvláštní zákon, týkající se akademických pracovníků, upravit trvání pracovních poměrů na dobu určitou jinak, než je uvedeno v zákoníku práce“. Uvedl, že cílem pracovních poměrů akademických pracovníků je, aby zde byly osoby, které „zajišťují vysokoškolskou výuku v dané specializaci pro studenty vysokých škol, popř. též k zajištění vědeckých úkolů a cílů“, avšak že délka trvání jejich pracovních poměrů nemůže negativně ani pozitivně ovlivnit přípravu vysokoškolských studentů na budoucí povolání, a pokud odlišná úprava trvání pracovních poměrů na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu měla mít za cíl „jednodušší způsob výměny akademických pracovníků či zbavení se jich“, je tento cíl v rozporu se smyslem směrnice Rady 1999/70/ES. Shodně se soudem prvního stupně dospěl rovněž k závěru, že ustanovení § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb. bylo v rozporu se směrnicí Rady 1999/70/ES, neboť v době, kdy podle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce bylo trvání pracovního poměru na dobu určitou omezeno u všech zaměstnanců nejvýše na dobu dvou let, zákon č. 111/1998 Sb. jako zvláštní předpis upravoval opakování („řetězení“) pracovních poměrů na dobu určitou „v mnohem širším měřítku, než které se vztahovalo na ostatní zaměstnance“, a že „tento postup zvláštního předpisu“ ani nebyl na místě, neboť neexistují objektivní důvody (tj. specifická povaha pracovních poměrů akademických pracovníků), pro které by akademičtí pracovníci měli mít „horší pracovní podmínky a nejisté postavení z hlediska jistoty trvání pracovního poměru oproti jiným zaměstnancům“. Uzavřel, že kvalita vysokoškolských učitelů není odvislá od úpravy trvání jejich pracovních poměrů a že ani u dalších úkolů vysokých škol nejsou objektivně dány důvody pro to, aby u akademických pracovníků bylo opakovaně přistupováno k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že soud svým výkladem popřel obecně platné právní zásady výkladu, zejména zásadu právní jistoty, zásadu zákazu zpětné účinnosti a zásadu nepřípustnosti výkladu contra legem, neboť výkladem o „nepoužití“ ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce (zcela zjevně contra legem) dospěl fakticky k popření ustanovení speciálního zákona, a to ustanovení § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., přestože zrušení ustanovení zákona nespadá do pravomoci soudů a takový postup není přípustný ani v případě, že by výsledku předepsaného směrnicí nebylo možné dosáhnout výkladem; v takovém případě „zajišťuje právo Společenství (při splnění stanovených podmínek) satisfakci tím, že ukládá členskému státu povinnost nahradit škodu vzniklou jednotlivci neprovedením směrnice“. Žalovaná má za to, že i v případě „nepoužití“ ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce zůstává platnost a účinnost ustanovení § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb. nedotčena, neboť platnost a účinnost zvláštního právního předpisu není závislá na odkazovacím ustanovení předpisu obecného. Dovolatelka uvádí, že postup soudu se dostal do rozporu s „doktrínou přímého a nepřímého účinku směrnic Rady EU“, neboť soud fakticky uplatnil přímý účinek takového ustanovení směrnice, které přímý účinek mít nemůže, a že soud presumoval bez jakékoliv důkazní opory zneužití tzv. řetězení pracovních smluv na dobu určitou ze strany žalované, aby mohl na daný případ směrnici Rady 1999/70/ES aplikovat. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobce nejprve navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované odmítl, neboť v dovolání neuvedla „žádnou určitou právní otázku, na níž závisí výrok napadených rozhodnutí“, a poté navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované zamítl, neboť „soudy obou stupňů shodně neviděly jinou možnost, než nalézt právo s využitím výkladu teleologického a systematického, omezující smluvní volnost dle ustanovení § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb. ve znění před jeho odklizením z právního řádu (to se stalo k 31. 12. 2011), s opřením se o ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, které plně vyhovuje

ústavnímu standardu i unijnímu právu, zachovavše integritu práva zaměstnance na přiměřenou stabilitu pracovního poměru (coby součást triády práva na práci), do kterého mu bez závažných, zákonem aprobovaných důvodů (§ 39 odst. 2 zákoníku práce), zasáhl žalovaný veřejný zaměstnavatel“. Poukázal na to, že v judikatuře Soudního dvora Evropské unie lze nalézt rozhodnutí, které vybízí národní soud k výkladu contra legem v případě, kdy byla vnitrostátní norma v rozporu s (neimplementovanou) unijní směrnicí, jež má nepřímý účinek (věc Merleasing C-106/89), a že rovněž Ústavní soud v nálezu ze dne 4. 6. 2014 sp. zn. IV. ÚS 3402/13-1 výslovně označil (v souvislosti s výkladem pojmu „dobré mravy“) „výklad praeter legem i výklad contra legem jako za určitých okolností přípustný a vhodný v podmínkách České republiky“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení ve věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 13. 5. 1991 od 16. 5. 1991 v pracovním poměru, který byl uzavřen na dobu určitou do 15. 5. 1992. Dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 15. 4. 1992 byl pracovní poměr žalobce u žalované sjednán na dobu neurčitou, dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 8. 7. 1994 byl pracovní poměr s účinností od 1. 10. 1994 sjednán na dobu do 30. 9. 1998, dohodou ze dne 15. 6. 1998 byl prodloužen do 31. 8. 2003, dohodou ze dne 24. 6. 1998 bylo změněno pracovní zařazení žalobce z „funkce odborný asistent“ na „funkci docent“, dohodou ze dne 23. 6. 2003 byl pracovní poměr prodloužen do 31. 8. 2008, dohodou ze dne 19. 12. 2007 byla doba trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou do 31. 8. 2008 změněna na dobu určitou do 31. 1. 2008 z důvodu odchodu žalobce do starobního důchodu, který mu byl přiznán od 1. 2. 2008, dohodou ze dne 27. 1. 2008 byl pracovní poměr prodloužen do 31. 1. 2009, dohodou ze dne 27. 1. 2009 byl prodloužen do 31. 1. 2010 a dohodou ze dne 8. 10. 2009 byl prodloužen do 31. 1. 2011. Žalobce oznámil žalované dopisem doručeným jí dne 31. 1. 2011, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnávala.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda u akademických pracovníků vysokých škol, na které se vztahoval zákon č. 111/1998 Sb. ve znění účinném do 31. 12. 2009, byla možnost opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou omezena ustanovením § 39 odst. 2 zákoníku práce. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalovaná uzavřela se žalobcem poslední dohodu o prodloužení pracovního poměru dne 8. 10. 2009 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 320/2009 Sb. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 10. 2009 (dále jen „zák. práce“), a zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění zákonů č. 210/2000 Sb., č. 147/2001 Sb., č. 362/2003 Sb., č. 96/2004 Sb., č. 121/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 473/2004 Sb., č. 562/2004 Sb., č. 342/2005 Sb., č. 552/2005 Sb., č. 161/2006 Sb., č. 165/2006 Sb., č. 624/2006 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 189/2008 Sb. a č. 110/2009 Sb., tedy podle zákona o vysokých školách ve znění účinném do 31. 12. 2009 (dále jen „zákon o vysokých školách“).

Podle právní úpravy obsažené v ustanovení § 39 zák. práce (účinné až do 31. 12. 2009) bylo možné trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, což platilo i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky; uplynula-li však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou doba delší než 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se dále nepřihlíželo (§ 39 odst. 2 zák. práce). Uvedené omezení se nevztahovalo na případy, kdy docházelo k pracovnímu poměru na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanovil pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv [§ 39 odst. 3 písm. a) zák. práce] anebo z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance [§ 39 odst. 3 písm. b) zák. práce]. Uvedené omezení se rovněž neuplatnilo v případě, že byly dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou měl zaměstnanec vykonávat, jež byly blíže vymezeny v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací, kterou bylo možné nahradit vnitřním předpisem v případě, že u zaměstnavatele nepůsobila odborová organizace; ustanovení § 51 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, účinného do 31. 12. 2013 v tomto případě nebylo možné použít (srov. § 39 odst. 4 zák. práce). Sjednal-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny tyto omezující podmínky (stanovené v § 39 odst. 2 až 4 zák. práce), a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platilo, že se jednalo o pracovní poměr na dobu neurčitou; návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2 až 4 zák. práce, mohl jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby (§ 39 odst. 5 zák. práce).

Uvedená právní úprava (s účinností od 1. 3. 2004 obsažená již v předchozím zákoníku práce, tj. v zákoně č. 65/1965 Sb. ve znění zákona č. 46/2004 Sb., účinném do 31. 12. 2006), jejímž účelem bylo zamezit bezdůvodnému opakování uzavírání nebo prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou), byla přijata s ohledem na směrnici Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským střediskem veřejných produktů (CEEP) a Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS) [dále jen „směrnice Rady 1999/70/ES“]. V ustanovení 5 bodu 1 této rámcové dohody, která je přílohou uvedené směrnice, bylo stanoveno, že k předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy,

kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření: a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů; b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; c) počet obnovení těchto smluv a poměrů. Podle ustanovení 5 bodu 2 rámcové dohody členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou a) považovány za „po sobě jdoucí“, b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.

Pracovněprávní vztahy akademických pracovníků vysokých škol, mezi které patřil i žalobce (srov. § 70 odst. 2 zákona o vysokých školách), se řídí zákoníkem práce, jen jestliže zvláštní právní předpis nestanoví jinak (srov. § 5 odst. 5 zák. práce). Zvláštním právním předpisem týkajícím se pracovněprávních vztahů akademických pracovníků vysokých škol je zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, který (ve znění účinném do 31. 12. 2009) stanovil, že pracovní poměr akademických pracovníků lze sjednat na dobu určitou, zpravidla v délce pěti let, a že pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat opakovaně nebo dohodou účastníků prodlužovat na dobu delší, než je uvedena v předchozí větě (srov. § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách). Jednalo-li se proto o pracovní poměr na dobu určitou uzavřený mezi vysokou školou a jejím akademickým pracovníkem podle ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách, který byl zvláštním právním předpisem ve smyslu ustanovení § 39 odst. 3 písm. a) zák. práce, omezení uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 zák. práce se na tento pracovní poměr nevztahovalo.

Z uvedeného, vztaženo na projednávanou věc, vyplývá, že pracovní poměr mezi žalovanou a žalobcem, který byl jejím akademickým pracovníkem, uzavřený pracovní smlouvou ze dne 13. 5. 1991 na dobu určitou a od 1. 10. 1994 do 31. 1. 2010 opakovaně prodlužovaný, mohl být dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 8. 10. 2009 znovu prodloužen (do 31. 1. 2011), aniž by musely být respektovány podmínky pro trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 zák. práce, a že se proto žalobce nemohl úspěšně domáhat určení podle ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce, že tyto podmínky nebyly splněny.

Na tomto závěru nemůže nic změnit ani okolnost, že ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách, podle něhož bylo postupováno při prodloužení pracovního poměru žalobce a žalované dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 8. 10. 2009, nebylo v souladu se směrnicí Rady 1999/70/ES, neboť do něj nebylo promítnuto žádné z opatření k předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou u akademických pracovníků vysokých škol, stanovených touto směrnicí, která neobsahuje žádnou výjimku týkající se uvedených pracovníků.

Směrnice je jako jeden z pramenů práva Evropské unie definována v článku 288 Smlouvy o fungování Evropské unie (dříve článek 249 Smlouvy o založení Evropských společenství a ještě předtím článek 189 Smlouvy o založení evropského společenství) jako „závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům“. Na rozdíl od přímo použitelného nařízení je možnost přímého účinku směrnice jako právního aktu Evropské unie podmíněna nedostatečnou nebo chybějící implementací (je vyloučeno, aby soud jakkoli uvažoval o přímém účinku směrnice, jestliže předtím dospěl k závěru, že byla řádně implementována do vnitrostátního práva), uplynutím implementační lhůty a dostatečně přesným a bezpodmínečným ustanovením směrnice; všechny tyto podmínky přitom musí být splněny současně (k přímému účinku směrnic srov. zejména rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. 12. 1974, Van Duyn, 41/74, Recueil, str. 1337 a rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 4. 1979, Ratti, 148/78, Recueil, str. 1629). Bez zřetele k tomu, zda jsou splněny všechny uvedené podmínky pro přímý účinek směrnice, je však přímý účinek směrnice

vyloučen, jde-li o tzv. horizontální přímý účinek směrnice, tedy o situaci, kdy by měl být přímý účinek směrnice uplatněn ve sporu mezi jednotlivci (srov. v judikatuře Soudního dvora Evropské unie rozsudek ze dne 26. 2. 1986, Marshall, 152/84, Recueil, str. 723 a rozsudek ze dne 14. 7. 1994, Faccini Dori, C-91/92, Recueil, str. 1-3325).

Nepřímým účinkem směrnice se obecně rozumí povinnost vykládat vnitrostátní právo souladně s jejím zněním a účelem (požadavek eurokonformního výkladu) [srov. například rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 10. 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sbírka rozhodnutí, str. 1-8835, a v něm vyslovený závěr, že zásada výkladu vnitrostátního práva v souladu s právem Evropských společenství se neomezuje na pouhý výklad znění těchto ustanovení, nýbrž vyžaduje, aby vnitrostátní soud vzal v úvahu celé vnitrostátní právo za účelem posouzení, nakolik může být uplatněno způsobem, který nevede k výsledku, jenž je v rozporu s výsledkem zamýšleným směrnicí]. Povinnost souladného výkladu však nachází své meze ve výkladových metodách, neboť vnitrostátní orgány nejsou nuceny jít nad rámec výkladových metod, které jsou uznávány v jejich právu (srov. rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. 7. 2006, K. A., C-212/04, Sbírka rozhodnutí, str. 1-6057, podle něhož zásada konformního výkladu vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, tím, že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané tak, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který by byl v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí). Další mezí nepřímého účinku směrnice je respekt k obecným právním zásadám, které souladný (eurokonformní) výklad nemůže porušovat; vnitrostátní orgán aplikace práva není rovněž povinován k souladnému (eurokonformnímu) výkladu, který by byl contra legem [srov. již zmíněný rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. 7. 2006 ve věci K. A. a v něm uvedený závěr, že povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a že nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva contra legem, nebo rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 15. 1. 2014, Association de médiation sociale, C-176/12].

V případě, že výsledku předepsaného směrnicí nelze dosáhnout výkladem, ukládá právo Evropské unie členským státům, aby nahradily škody, které vznikly jednotlivcům z důvodu neprovedení směrnice, jsou-li splněny podmínky, že cílem dotčené směrnice je přiznání práv jednotlivcům, že obsah těchto práv je identifikovatelný na základě ustanovení uvedené směrnice a že je dána příčinná souvislost mezi porušením povinnosti ze strany členského státu a vzniklou škodou (srov. rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. 11. 1991, Francovich a další, C-6/90 a C-9/90, Recueil, str. I-5357 nebo rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 14. 7. 1994, Faccini Dori, C-91/92, Recueil, str. I-3325).

Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES, jejímž účelem je – jak vyplývá z článku 1 této směrnice – provedení uvedené rámcové dohody, nemá přímý účinek, a to již proto, že k takovému účinku není splněna podmínka dostatečné přesnosti a bezpodmínečnosti uvedeného ustanovení (srov. též rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. 7. 2006 ve věci K. A., který se týká výkladu rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou). Ve vztahu k ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách nemá uvedené ustanovení směrnice Rady 1999/70/ES obsažené v její příloze ani nepřímý účinek, neboť ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách, které umožňovalo opakované sjednávání a prodlužování pracovního poměru u akademických pracovníků vysokých škol bez jakéhokoli omezení, bylo v rozporu se zněním a účelem směrnice, a proto jeho eurokonformní výklad, který by nebyl contra legem, není možný. Okolnost, že ve vztahu k akademickým pracovníkům vysokých škol nelze výkladem ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách dosáhnout výsledku předepsaného směrnicí Rady 1999/70/ES, však nemůže vést k závěru, že ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách nebylo možné na trvání pracovního poměru u akademických pracovníků vysokých škol – a

tedy ani na dohodu o změně pracovní smlouvy uzavřenou mezi žalobcem a žalovanou dne 8. 10. 2009, kterou byl jejich pracovní poměr znovu prodloužen (do 31. 1. 2011) - použít. Uvedené ustanovení zákona o vysokých školách bylo až do 31. 12. 2009 součástí právního řádu České republiky, a proto bylo až do pozbytí jeho účinnosti novelou zákona o vysokých školách provedenou zákonem č. 110/2009 Sb. třeba – přes rozpor tohoto ustanovení se zněním a účelem směrnice Rady 1999/70/ES – postupovat při sjednávání a prodlužování pracovního poměru akademických pracovníků vysokých škol uzavřeného na dobu určitou podle něj a nikoliv podle ustanovení § 39 odst. 2 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Městskému soudu v Brně) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- Náhrada škody
- Katastr nemovitostí
- Insolvence a SJM
- Vedlejší účastník
- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba