12. 2. 2010

ID: 60313

Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v době ode dne 1.6.1994 do dne 29.2.2004 bylo možné právním úkonem učiněným po 1.3.2004 prodloužit nebo opakovaně sjednat - s výjimkami uvedenými v § 30 odst.2 větě druhé a § 30 odst.3 zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb. ve znění účinném od 1.3.2004 do 31.12.2006) - pouze na dobu nejvýše dvou let, počítanou ode dne 1.3.2004.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 69/2008, ze dne 22.10.2009)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce O. T., zastoupeného advokátem, proti žalovanému P.-A., s.r.o., zastoupenému advokátem, o určení, že pracovní poměr účastníků trvá, vedené u Okresního soudu v Karviné pod sp. zn. 24 C 32/2006, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 8. března 2007 č.j. 16 Co 33/2007-50, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Karviné dne 29.8.2006 domáhal, aby bylo určeno, že pracovní poměr "sjednaný mezi žalobcem jako zaměstnancem a žalovaným jako zaměstnavatelem pracovní smlouvou ze dne 10.11.2003 doposud trvá". Žalobu odůvodnil zejména tím, že pracovní smlouvou ze dne 10.11.2003 sjednal se žalovaným pracovní poměr na dobu určitou od 10.11.2003 do 31.7.2004 "s místem výkonu práce O. a.s. D. D. o.z. a s druhem práce horník tarifní stupeň 6", že dodatky k pracovní smlouvě ze dne 1.8.2004, ze dne 31.12.2004 a ze dne 1.7.2005 byla doba trvání pracovního poměru prodloužena nejprve do 31.12.2004, poté do 30.6.2005 a posléze do 30.6.2006, že žalobce dne 21.5.2006 utrpěl pracovní úraz a že dopisem ze dne 19.6.2006 mu žalovaný oznámil ukončení pracovního poměru uplynutím doby ke dni 30.6.2006. Žalobce má za to, že žalovaný "postupnými dodatky k pracovní smlouvě postupoval spekulativně s cílem obejít zákon tak, aby v případě, že se žalobce stane pro žalovaného nežádoucím zaměstnancem, např. z důvodu delší dobu trvající pracovní neschopnosti, mohl konstatovat skončení pracovního poměru uplynutím doby, což se také stalo," a že "takto opakovaně prodlužovaná délka pracovního poměru je ve vztahu k zaměstnavateli (správně zřejmě zaměstnanci) šikanozní, představující obcházení zákona, a na takový pracovní poměr je nutno nahlížet jako na pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou". Žalobce proto dopisem ze dne 27.6.2006 sdělil žalovanému "své stanovisko o tom, že dle jeho názoru je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, a tudíž stále trvá", žalovaný však setrvává na stanovisku, že skončil uplynutím sjednané doby.

Okresní soud v Karviné rozsudkem ze dne 1.11.2006 č.j. 24 C 32/2006-24 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 5.000,- Kč k rukám advokáta. Dovodil, že právní úprava účinná v době uzavření pracovní smlouvy ze dne 10.11.2003 umožňovala sjednat pracovní poměr na dobu určitou bez omezení doby trvání pracovního poměru, že podle právní úpravy účinné od 1.3.2004 bylo možné pracovní poměr - s výjimkami uvedenými v ustanovení § 30 odst.4 zákoníku práce - sjednat na celkovou dobu 2 let a že podle čl. II zákona č. 46/2004 Sb. se pracovní poměry na dobu určitou, které vznikly přede dnem účinnosti tohoto zákona, řídí dosavadními předpisy. Právní úkony, kterými došlo k prodloužení doby trvání pracovního poměru účastníků a které byly učiněny po 1.3.2004, se podle názoru soudu prvního stupně řídí právní úpravou účinnou od 1.3.2004; vyplývá z toho v projednávané věci mimo jiné závěr, že po uplynutí

původně sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou (po 31.7.2004) mohl být pracovní poměr účastníků na dobu určitou prodlužován na dobu nejvýše 2 let, tedy až do dne 31.7.2006. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr účastníků na dobu určitou byl prodloužen do 30.6.2006, bylo postupováno v souladu s ustanovením § 30 zákoníku práce ve znění účinném od 1.3.2004. Námitku, že by dodatky k pracovní smlouvě byly neplatné podle ustanovení § 242 odst.1 písm.a) zákoníku práce, soud prvního stupně odmítl s poukazem na právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 1.8.2002 sp. zn. 21 Cdo 1874/2001, který byl publikován pod č. 181 v časopisu Soudní judikatura, roč. 2002.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 8.3.2007 č.j. 16 Co 33/2007-50 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 10.717,- Kč k rukám advokáta. Shodně se soudem prvního stupně nejprve dovodil, že "opakované prodlužování pracovního poměru sjednaného na dobu určitou" není neplatné, neboť pracovněprávní předpisy účinné v době od 1.6.1994 do 29.2.2004 "nijak neomezovaly dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou ani možnost opětovného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou nebo jeho prodlužování". Novela zákoníku práce provedená s účinností ode dne 1.3.2004 zákonem č. 46/2004 Sb. zamezila (v novelizovaném § 30 zákoníku práce) "zneužívání pracovního poměru na dobu určitou" tím, že stanovila "celkovou maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky na dobu dvou let, která je nepřekročitelná jak při uzavírání jednoho pracovního poměru na dobu určitou, tak při jeho prodlužování anebo opakování", ledaže by šlo o zákonem připuštěnou výjimku. Z přechodného ustanovení Čl. II zákona č. 46/2004 Sb. pak odvolací soud dovodil, že v něm byl vyjádřen "záměr respektovat pracovní poměry uzavřené nebo prodloužené před 1.3.2004 na dobu delší dvou let", aniž by bylo možné takový pracovní poměr v době po 1.3.2004 prodlužovat bez jakéhokoliv omezení, a že proto je třeba na každý právní úkon učiněný od 1.3.2004 směřující k uzavření nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou aplikovat ustanovení § 30 zákoníku práce ve znění účinném od 1.3.2004. Protože do "maximální celkové doby dvou let, na níž lze uzavírat, opakovaně uzavírat nebo prodlužovat pracovní poměr na dobu určitou", je třeba započítat jen dobu "od okamžiku, kdy po účinnosti zákona č. 46/2004 Sb. došlo k opakovanému vzniku či prodloužení pracovního poměru na dobu určitou", souhlasil odvolací soud se závěrem soudu prvního stupně v tom, že pracovní poměr účastníků na dobu určitou byl prodloužen do 30.6.2006 v souladu s ustanovením § 30 zákoníku práce ve znění účinném od 1.3.2004.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Zpochybňuje názor soudů, podle kterého bylo u pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou v době do 29.2.2004 možné "libovolně prodlužovat dobu jejich trvání a teprve právní úkony prodlužující pracovní poměr po 1.3.2004 mohly prodloužit pracovní poměr maximálně na dobu dvou let počítáno od učinění takového právního úkonu", dovozuje, že "ujednání o určité době trvání pracovního poměru" je neplatné, jestliže se "ekonomicky silnější zaměstnavatel oproti zaměstnanci snaží pracovním poměrem sjednaným na dobu určitou a opakovaně prodlužovaným vyhnout zákonným omezením skončení pracovního poměru pro případ, že se takový zaměstnanec stane nepohodlným", a zdůrazňuje, že žalovaný mu po 30.6.2006 neprodloužil pracovní poměr jen pro jeho zdravotní stav vzniklý v důsledku pracovního úrazu. Žalobce dále vyjadřuje názor, že podle "novely č. 46/2004 Sb." nesmí délka opakovaně prodlužovaného pracovního poměru přesáhnout dobu dvou let "od vzniku pracovního poměru či alespoň účinnosti novely". Protože pracovní poměr účastníků trval od 10.11.2003 a měl uplynout dnem 30.6.2006, bylo "při obou variantách dvouleté omezení porušeno". Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolaní žalobce zamítl. Uvedl, že pracovní poměr účastníků byl podle pracovní smlouvy ze dne 10.11.2003 v souladu s tehdy platnou právní úpravou sjednán na

dobu do 31.7.2004 a že po účinnosti zákona č. 46/2004 Sb. mohl být prodloužen na dobu nejvýše dvou let, tedy až do 31.7.2006. Protože pracovní poměr účastníků sjednaný na dobu určitou byl prodloužen do 30.6.2006, skončil tímto dnem v souladu se zákonem.

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 30.6.2009 (dále jen "o.s.ř."), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.7.2009 (srov. Čl. II bod 12 zákona č. 7/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů a další související 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.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm.a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst.1 písm.b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.].

Žalobce dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že soudem prvního stupně nebyl vydán rozsudek, který by byl odvolacím soudem zrušen. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst.3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst.3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Pro rozhodnutí v projednávané věci bylo mimo jiné významné vyřešení právní otázky, o jakou dobu může být podle právní úpravy účinné od 1.3.2004 do 31.12.2006 (podle ustanovení § 30 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ve znění účinném od 1.3.2004 do 31.12.2006) nejvýše opětovně sjednán nebo

prodloužen pracovní poměr, který byl uzavřen na dobu určitou v době od 1.6.1994 do 29.2.2004. Protože uvedená právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem vyřešena a protože její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

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 ČR dospěl k závěru, že dovolání je zčásti opodstatněné.

Pracovní poměr účastníků na dobu určitou byl - jak vyplývá ze zjištění soudů - založen pracovní smlouvou ze dne 10.11.2003.

Právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy účinné v době od 1.6.1994 do 29.2.2004 účastníkům - jak správně dovodily soudy - umožňovaly, aby si sjednali pracovní poměr na dobu určitou nebo prodloužili již sjednaný pracovní poměr na dobu určitou v takovém trvání, v jakém se na tom dohodnou, a aby pracovní poměr na dobu určitou uzavřeli (uzavírali) opětovně. V tomto období nebyla zákonem (§ 30 zákoníku práce) nijak omezena ani doba trvání pracovního poměru na dobu určitou, ani možnost opětovného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou nebo jeho prodlužování (podle důvodové zprávy k zákonu č. 74/1994 Sb. k tomu došlo "s ohledem na potřeby praxe a pro posílení smluvní volnosti účastníků pracovního poměru" a se záměrem "zjednodušit právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou, a to tak, že se ponechává na vůli účastníků, jaký pracovní poměr uzavřou") a využití tohoto oprávnění nemůže představovat [z pohledu ustanovení § 242 odst.1 písm.a) zák. práce)] rozpor se zákonem a ani jeho obcházení (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 1.8.2002 sp. zn. 21 Cdo 1874/2001, který byl uveřejněn pod č. 181 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

Dnem 1.3.2004 nabyl účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., kterým bylo mimo jiné změněno ustanovení § 30 zákoníku práce o pracovním poměru na dobu určitou (srov. Čl. I bod 15 tohoto zákona). Podle této právní úpravy (účinné až do 31.12.2006) bylo možné pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou 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 šest měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se dále nepřihlíželo (§ 30 odst.2 zákoníku práce). Uvedené omezení se nevztahovalo na případy, kdy docházelo ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanovil sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků, z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (§ 124 až 128 zákoníku práce) nebo z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, jestliže byly zaměstnavatelem blíže vymezeny v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem, kterou bylo možné nahradit písemným vymezením zaměstnavatele v případě, že u něho nepůsobila odborová organizace (§ 30 odst.3 zákoníku práce). Sjednal-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny tyto omezující podmínky (stanovené v § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce), a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platilo, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou; návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce, mohl jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby (§ 30 odst.4 zákoníku práce). Účelem této právní úpravy bylo - jak vyplývá z důvodové zprávy k zákonu č. 46/2004 Sb. - zamezit zejména bezdůvodnému opakování uzavírání nebo

prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovnách poměrů na dobu určitou).

Přechodné ustanovení Čl. II zákona č. 46/2004 Sb. stanovilo, že "pracovní poměry na dobu určitou, které vznikly přede dnem účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními předpisy".

Z citovaného přechodného ustanovení je třeba v první řadě dovodit, že pracovní poměr na dobu určitou, který vznikl, byl opakovaně sjednán nebo byl prodloužen v době ode dne 1.6.1994 do dne 29.2.2004, se i v době po dni 1.3.2004 řídil "dosavadními předpisy", tj. právní úpravou účinnou do dne 29.2.2004. Vyplývá z toho mimo jiné, že bylo i nadále (po 1.3.2004) platné sjednání nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou přesahující dva roky, i kdyby sjednaná doba trvání pracovního poměru měla uplynout po dni 1.3.2004. Došlo-li ovšem k uzavření, opakovanému sjednání nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou počínaje dnem 1.3.2004, řídil se tento pracovněprávní vztah "novými předpisy", tj. ustanovením § 30 zákoníku práce a jinými pracovněprávními předpisy účinnými od 1.3.2004.

Byl-li po dni 1.3.2004 opakovaně sjednán pracovní poměr na dobu určitou nebo prodloužen pracovní poměr na dobu určitou uzavřený podle "dosavadních předpisů", šlo o platný právní úkon jen tehdy, nepřesahovala-li další dohodnutá doba trvání pracovního poměru - s výjimkami uvedenými v § 30 odst.2 větě druhé a § 30 odst.3 zákoníku práce - dva roky. Nešlo však o předpoklad jediný; z ustanovení § 30 zákoníku práce totiž současně vyplývá, že musel být vzat - nešlo-li o některou ze zmíněných výjimek - zřetel též na dosavadní dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, počítanou - s ohledem na účinnost novely zákoníku práce provedené zákonem č. 46/2004 Sb. a na zásadu tzv. nepravé zpětné účinnosti vyjádřené v Čl. II zákona č. 46/2004 Sb. - nikoliv ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou, ale ode dne účinnosti zákona č. 46/2004 Sb., tj. ode dne 1.3.2004. Závěru o tom, že opakované uzavření a prodloužení pracovního poměru na dobu určitou sjednané po 1.3.2004 se řídí "novými předpisy" tedy odpovídá jen takový postup, při němž byl dosavadní pracovní poměr (vzniklý do 29.2.2004) opakovaně sjednán nebo prodloužen na dobu nejvýše dvou let počítanou ode dne 1.3.2004.

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v době ode dne 1.6.1994 do dne 29.2.2004 bylo možné právním úkonem učiněným po 1.3.2004 prodloužit nebo opakovaně sjednat - s výjimkami uvedenými v § 30 odst.2 větě druhé a § 30 odst.3 zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb. ve znění účinném od 1.3.2004 do 31.12.2006) - pouze na dobu nejvýše dvou let, počítanou ode dne 1.3.2004.

V projednávané věci byl pracovní poměr účastníků na dobu určitou sjednán v pracovní smlouvě ze dne 10.11.2003 na dobu do 31.7.2004. V období od 1.3.2004 proto mohla být doba jeho trvání platně prodloužena jen do 29.2.2006 a nikoliv - jak dovodily soudy - až do 31.7.2006.

Došlo-li podle "nových předpisů" ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou přesahující dva roky, aniž by byla dána některá z výjimek uvedených v § 30 odst.2 a 3 zákoníku práce, tedy - řečeno jinak - aniž by byly splněny podmínky podle ustanovení § 30 odst.2 a 3 zákoníku práce, je příslušný pracovněprávní úkon účastníků v rozporu se zákonem. Právní účinky takové protiprávnosti však nenastávají automaticky bez dalšího. Má-li zaměstnanec za to, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán nebo dohodou účastníků prodloužen na dobu přesahující dva roky v rozporu se zákonem, musí zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance adresovaným zaměstnavateli, pro který je sice předepsána písemná forma, jejíž nedodržení však není postiženo sankcí neplatnosti (srov. § 242 odst. 2 zákoníku práce). Projev vůle zaměstnance tu může být učiněn jednáním nebo opomenutím, může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom co chtěl zaměstnanec

projevit. Oznámení musí být zaměstnavateli prokazatelně doručeno ještě před uplynutím sjednané doby; v takovém případě nastává zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Neoznámil-li zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání, nebo doručil-li toto oznámení zaměstnavateli opožděně po uplynutí (byť objektivně neplatně) sjednané doby, platí, že pracovní poměr skončil uplynutím této sjednané doby, i kdyby podmínky stanovené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce nebyly splněny; dodatečně zaměstnanec nesplnění těchto podmínek a neplatnost ujednání o době trvání pracovní poměru již nemůže uplatňovat.

Stala-li se v důsledku oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále (tj. také po uplynutí sjednané doby) zaměstnával, doba trvání pracovního poměru spornou, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec podat u soudu návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Žaloba zaměstnavatele o tom, že byly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou delší než dva roky uvedené v § 30 odst.2 a 3 zákoníku práce, nebo žaloba zaměstnance o určení, že takové podmínky nebyly splněny, může být podána u soudu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty právo na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce zanikne (§ 261 odst. 4 zák. práce), a soud se již nemůže zabývat posouzením otázky splnění podmínek podle ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce, a to ani jako předběžnou otázkou. I když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skončil 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 delší než dva roky uvedené v § 30 odst.2 a 3 zákoníku práce (vydaným na základě žaloby zaměstnance), popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Veden svým chybným závěrem o platnosti ujednání o prodloužení doby trvání pracovního poměru účastníků se odvolací soud nezabýval otázkami skončení pracovního poměru ve smyslu § 30 odst.4 zákoníku práce. Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3 věty první o.s.ř. vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

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

Další články:

- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování
- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)