

Zvláštní povaha práce

Dohoda uzavřená ve smyslu ustanovení § 30 odst. 3 písm. c) zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, neupravovala a ani nemohla upravovat vzájemné smluvně právní závazky zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu navzájem, z nichž by odborovému orgánu nebo zaměstnavateli jako takovým vznikala konkrétní práva a povinnosti. Podstatou tohoto ujednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem je úprava vztahů mezi zaměstnavatelem a blíže neurčeným počtem zaměstnanců, a v tomto smyslu má tedy dohoda normativní povahu. Bližší úpravu „důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat“, které jsou vymezeny v písemné dohodě, je tak třeba považovat v širším smyslu za pramen práva, při jehož výkladu se postupuje jako při výkladu právního předpisu.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1611/2012, ze dne 26.8.2013)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce RNDr. V. B., CSc., zastoupeného JUDr. J.J., advokátem se sídlem v B., proti žalovanému MASARYKOVU ONKOLOGICKÉMU ÚSTAVU, příspěvkové organizaci se sídlem v B., o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 15 C 273/2008 o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 1. března 2011, č. j. 15 Co 230/2010-264, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 28. ledna 2010 č. j. 15 C 273/2008-242 se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se domáhal určení, že při uzavírání dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 25. 6. 2008 mezi žalobcem a žalovaným nebyly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Žalobu odůvodnil tím, že u žalovaného pracoval v pracovním poměru od 1.11.2000 vždy na dobu určitou. Pracovní poměr byl opakovaně měněn celkem deseti dodatky, naposledy se tak stalo dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 25.6.2008, kdy byl sjednán pracovní poměr v trvání do 30.9.2008. Dopisem ze dne 26.9.2008 žalobce upozornil žalovaného, že při uzavírání dohod o změně pracovní smlouvy uzavřené dne 23.10.2000 nebyly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 4 zák. práce a oznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný dále zaměstnával. Vyslovil nesouhlas s důvody uvedenými v dohodě uzavřené dne 18.5.2006 s odborovými organizacemi působícími na pracovišti žalovaného, o kterou žalovaný svůj postup opíral, neboť dovozoval, že financování části výzkumu prováděného žalovaným formou účelových grantů nelze považovat ve smyslu ustanovení § 39 odst. 4 zák. práce za důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 28.1.2010 č.j. 15 C 273/2008-242 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci 13.240,- Kč na náhradě nákladů řízení „k rukám právního zástupce žalobce JUDr. J.J.“. Ve věci samé vycházel ze zjištění, že žalovaný odstoupil svým písemným prohlášením od grantu registrovaného pod reg. č. 301/09/0376, který mu zajišťoval finanční prostředky na dobu tří let od roku 2006 do roku 2009. Tím se žalovaný sám zbavil možnosti pokračovat ve výzkumné činnosti a mít finanční prostředky na zaměstnance, kteří se výzkumu v práci tohoto grantu účastnili. Dále zjistil, že žalovaný měl finanční prostředky na další projekt č. 2BO

8063 se zahájením řešení od 1.5.2008 a s jeho ukončením 31.12.2011. V obou případech byl jako řešitel uveden žalobce. Jestliže žalovaný tvrdil, že mohl uzavírat pracovní poměr na dobu určitou, protože se na základě uzavřené smlouvy s odbory jednalo o pracoviště se zvláštní povahou práce, pak podle názoru soudu prvního stupně porušil sám žalovaný sjednané podmínky tím, že se zbavil možnosti mít finanční prostředky, protože odstoupil od předmětného grantu. V tomto počínání žalovaného pak lze podle názoru soudu prvního stupně spatřovat postup, který je jednak v rozporu s ustanovením § 39 odst. 4 zák. práce, a jednak v rozporu s dobrými mravy.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 1. 3. 2011 č. j. 15 Co 230/2010-264 změnil rozsudek soudu prvního stupně „jen tak“, že se určuje, že „v případě pracovního poměru založeného mezi žalobcem a žalovaným pracovní smlouvou ze dne 23.10.2000 ve znění změn, naposledy ze dne 25.6.2008, a jehož trvání bylo sjednáno na dobu určitou, nebyly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce a v tomto případě se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou“, „jinak“ rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 9.720,- Kč k rukám zástupce žalobce JUDr. J.J. Vycházejí z toho, že možná doba trvání pracovního poměru na dobu určitou vymezená v ustanovení § 39 odst. 2 zák. práce byla v případě pracovního poměru žalobce již překročena, zdůraznil, že možnost uzavírat pracovní poměr na dobu určitou opakovaně, případně na dobu delší dvou let, je opatřením zcela výjimečným. Jestliže zákon za možný důvod považuje okolnosti spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, „musí se jednat o okolnosti, jež spočívají v samotné podstatě práce vykonávané konkrétním zaměstnancem, (tj. přímo v činnostech, např. jejich charakteru, četnosti, sezónnosti apod.), které zaměstnanec vykonává, nikoliv v jejich organizačním zabezpečení či financování“. Dohoda žalovaného s odborovou organizací ze dne 18.5.2006 vymezuje výjimku předvídanou v ustanovení § 39 odst. 4 zák. práce na základě skutečnosti, že žalovaný, jako zdravotnické a vědeckovýzkumné pracoviště, financuje výzkum z prostředků získávaných podle zákona č. [130/2002](#) Sb., jejichž čerpání je omezeno jak časově, tak výší získaných prostředků, z nichž jsou financováni zaměstnanci, jejichž pracovní náplní je výhradně či převážně výzkum. Podle názoru odvolacího soudu však žalovaný v této dohodě „nepřípustně překročil zákonnou možnost vymezení důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, když za tyto důvody označil spíše záležitosti organizačního zabezpečení a zejména financování“. Protože žalobce před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával, a v zákonné lhůtě podal žalobu na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 „splnil též formální náležitosti a předpoklady, aby jeho žalobě mohlo být vyhověno“.

Proti tomu rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Za otázku zásadního právního významu považoval vyřešení právní otázky, co se rozumí důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Vyjádřil názor, že za tyto důvody je třeba považovat „zejména takové důvody ospravedlňující opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, které umožňují zaměstnavateli provádět činnost, jejíž trvání z pravidla delší než dva roky, je časově omezené, resp. její pokračování je nejisté a závislé na vnějších faktorech“. Dostatečným kontrolním prvkem je pak „povinnost uzavřít písemnou dohodu s odborovou organizací, jakožto reprezentantem zaměstnanců, za účelem dostatečně precizního vymezení těchto důvodů“. Dovolatel zdůraznil, že Masarykův onkologický ústav se každoročně účastní soutěží o získání finanční podpory pro své výzkumné projekty, zejména z veřejných financí, podle zákona č. [130/2002](#) Sb. Výsledkem je, že zpravidla obdrží na některé své výzkumné projekty finanční podporu. Poskytnutí finanční podpory je „de facto“ zadáním úkolu ze strany poskytovatele za jeho peníze řešit daný úkol, a to přesně v časově vymezeném období. „Svým způsobem“ se tak jedná o sezónní úkol či zakázku dlouhodobější povahy, jejíž délka trvání je předem známa. Jestliže odvolací soud uváděl jako určující prvky „charakter, četnost, sezónnost“, a dovodil-li, že v posuzovaném případě se tyto prvky nenacházejí, neboť se jedná jen o organizační zabezpečení či financování, potom pominul, že sezónnost nelze spatřovat jen v tom,

že zemědělskou úrodu lze díky přírodním podmínkám sklízet jen v určitém ročním období, nýbrž i v tom, že zaměstnavatel má dočasnou, časově jasně vymezenou zakázku, na jejíž splnění zaměstná zaměstnance. Odvolací soud ostatně ani nevysvětlil, jak ke svému závěru dospěl, které interpretační metody jej k jeho závěru vedly, a co je zdrojem jeho definice, a v tomto směru zůstávají jeho závěry nepřezkoumatelné. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

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 31.12.2012 (dále též jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.1.2013 (srov. Čl. II bod 7 zákona č. [404/2012](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž 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.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže 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.].

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 má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle ustanovení § 241a odst.2 písm.a) a § 241a odst.3 o.s.ř. se nepřihlíží.

Žalovaný napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil) může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má 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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci - mimo jiné - zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že žalobce pracoval u žalovaného jako „výzkumný pracovník“ na základě pracovní smlouvy ze dne 23.10.2000 a jejího dodatku ze dne 1.1.2001 uzavřené na dobu určitou od 1.11.2000 do 31.10.2001. Pracovní poměr byl potom prodlužován dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 5.9.2001 na dobu určitou do 31.3.2002, dodatkem ze dne 8.2.2002 na dobu určitou do 31.12.2004, dodatkem ze dne 30.12.2004 na dobu určitou do 31.3.2005, dodatkem ze dne 30.12.2004 na dobu určitou do

31.12.2005, dodatkem ze dne 23.3.2005 též na dobu určitou do 31.12.2005, dodatkem ze dne 7.12.2005 na dobu určitou do 31.12.2007, dodatkem ze dne 5.12.2007 na dobu určitou do 30.6.2008 a dodatkem ze dne 25.6.2008 byl pracovní poměr prodloužen na „další dobu určitou do 30. 9. 2008“.

Dopisem ze dne 26.9.2008 žalobce sdělil žalovanému „dle ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce“, že trvá na tom, aby jej Masarykův onkologický ústav nadále zaměstnával, s tím, že „dle uvedeného ustanovení tedy platí“, že jeho pracovní poměr je pracovním poměrem na dobu neurčitou.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - mimo jiné právní otázku, co se rozumí „důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat“ a za jakých podmínek lze z tohoto důvodu uzavírat, resp. prodlužovat pracovní poměr na dobu určitou nad stanovenou dobu. Protože tato právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem řešena, představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) 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 je opodstatněné.

Pracovní poměr účastníků na dobu určitou byl - jak vyplývá ze zjištění soudů - založen původně pracovní smlouvou ze dne 23.10.2000.

Právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy účinné v době od 1.6.1994 do 29.2.2004 účastníkům 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) zákoníku 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). Z uvedených hledisek by tedy nebylo možné pracovní smlouvě ze dne 23.10.2000, a jejím dodatkům ze dne 5.9.2001 a ze dne 8.2.2002, uzavřených za této právní úpravy ničeho vytýkat.

V souvislosti se vstupem České republiky do EU (dnem 1.5.2004), s přihlédnutím též k obsahu Směrnice rady 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovním poměru na dobu určitou, byl přijat a dnem 1.3.2004 nabyt účinnosti zákon č. [46/2004](#) Sb. (tzv. „euronovela“), kterým bylo mimo jiné změněno ustanovení § 30 zákoníku práce (tj. tehdy zákona č. [65/1965](#) Sb.) 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 zákona č. [65/1965](#) Sb.).

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 zákona č. [65/1965](#) Sb.) 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 zákona č. [65/1965](#) Sb.).

Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou nedoznala z obsahového hlediska změny ani po 1.1.2007, kdy nabyl účinnosti zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále též jen „zák. práce“). Podle této právní úpravy účinné až do 31.12.2011 nadále platilo omezení, že pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky bylo možné 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 šest měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se dále nepřihlíželo (§ 39 odst.2 zák. práce). Takto upravený „zákaz řetězení“ pracovních poměrů na dobu určitou se nevztahoval na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv, a kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance [§ 39 odst. 3 písm. a) a b) zák. práce]. Rovněž za této „nové“ právní úpravy se omezení upravené v ustanovení § 39 odst. 2 zák. práce nevztahovalo jednak na případy, jestliže byly dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a dále pak, jestliže byly dány důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat; v tomto posledně uvedeném případě bylo stanoveno, že se „nepostupuje podle odstavce 2 za podmínky, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody blíže vymezeny“ (§ 39 odst. 4, část. věty před středníkem, zák. práce).

Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je zákonem konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele na dobu neurčitou. Ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce v tomto směru stanoví, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 až 4, 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 odstavcích 2 až 4, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Žalobce má za to, že podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce nebyly splněny v případě dodatku k pracovní smlouvě ze dne 25.6.2008, jímž byl pracovní poměr prodloužen na „další dobu určitou do 30. 9. 2008“, vzhledem k tomu, že nebyly dány „důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat“. Z formálního hlediska nazíráno, je třeba projednávanou věc posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce zpochybňuje podmínky, za kterých byla uzavřena dohoda o změně pracovního poměru na dobu určitou ze dne 25.6.2008 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.6.2008, tj. předtím, než nabyly účinnosti zákony č. [121/2008](#) Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů a zákon č. [126/2008](#) Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev.

V posuzovaném případě bylo soudy zjištěno, že žalovaný Masarykův onkologický ústav, „Základní

organizace Odborového svazu zdravotníků a sociální péče ČR v Masarykově onkologickém ústavu“ a „Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů, místní klub v Masarykově onkologickém ústavu“ uzavřeli dne 18.5.2006 „dohodu ve smyslu § 30 odst. 3 písm. c) zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, o opakovaném uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou“, ve které smluvní strany uvedly, že „Masarykův onkologický ústav je státní zdravotnické zařízení, jehož předmětem činnosti je i vědeckovýzkumná činnost. MOÚ proto každým rokem získává finanční prostředky na podporu výzkumu a vývoje zejm. dle zákona č. [130/2002](#) Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje). Tyto finanční prostředky jsou však vždy na omezenou časovou dobu. Objem peněz na výzkum v MOÚ je tedy každým rokem jiný a nelze předem předvídat, který rok bude mít MOÚ na výzkum kolik peněz. Proto se zaměstnanci, jejichž pracovní náplň výhradně či převážně je výzkum financovaný z výše uvedených zdrojů, MOÚ uzavírá, resp. prodlužuje opakovaně, pracovní poměr na dobu určitou. Náklady na výše uvedené zaměstnance nelze financovat z jiných zdrojů. Žádný jiný přístup by neumožnil, aby MOÚ provozoval výzkumnou činnost na dosavadní vysoké úrovni, navíc výzkum v tak potřebné oblasti jako je léčba onkologicky nemocných“. „Všechny smluvní strany“ vyslovily souhlas s tím, že „výše uvedené důvody pro opakované uzavírání resp. prodlužování pracovního poměru na dobu určitou lze považovat za důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat“.

Odvolačím soudu je třeba přisvědčit, že ustanovení § 39 odst. 4 zák. práce pojem „důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat“ blíže nespecifikuje, a že tedy vysvětlení tohoto pojmu [jak byl upraven v době, kdy byla dne 18.5.2006 uzavřena „dohoda ve smyslu § 30 odst. 3 písm. c) zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, o opakovaném uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou“, a jak byl v době uzavření dodatku k pracovní smlouvě ze dne 25.6.2008 upraven v obsahově shodném znění v ustanovení § 39 odst. 4 zák. práce] je třeba dovodit výkladem.

Východiskem úvah v tomto směru může být posouzení právní povahy dohody o bližším vymezení důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Z výše podaného přehledu právních úprav vyplývá, že dohoda uzavřená ve smyslu ustanovení § 30 odst. 3 písm. c) zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, neupravovala a ani nemohla upravovat vzájemné smluvně právní závazky zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu navzájem, z nichž by odborovému orgánu nebo zaměstnavateli jako takovým vznikala konkrétní práva a povinnosti. Podstatou tohoto ujednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem je úprava vztahů mezi zaměstnavatelem a blíže neurčeným počtem zaměstnanců, a v tomto smyslu má tedy dohoda normativní povahu. Bližší úpravu „důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat“, které jsou vymezeny v písemné dohodě, je tak třeba považovat v širším smyslu za pramen práva, při jehož výkladu se postupuje jako při výkladu právního předpisu.

Soud zde může zkoumat, zda ujednání mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem bylo učiněno v rámci zákona a v jeho mezích, a jestliže nelze v tomto směru vyloučit pochybení, stávají se dohodnuté důvody součástí skutkové podstaty právní úpravy podmínek, za nichž lze pracovní poměr sjednávat opakovaně, anebo na dobu delší dvou let. Vzhledem k tomu, že právní úprava nestanoví žádné podmínky týkající se obsahu dohody, je jistě možné (přípustné) ujednání kasuistické, jehož předmětem mohou být - jak uvažuje odvolací soud - „okolnosti, jež spočívají v samotné podstatě práce vykonávané konkrétním zaměstnancem“. Není však vyloučeno, a normativní povaze dohody podle ustanovení § 30 odst. 3 písm. c) zákona č. [65/1965](#) Sb. spíše odpovídá, aby jejím obsahem byly nikoliv otázky týkající se pouze jediného zaměstnance, nýbrž okolnosti týkající se blíže neurčeného počtu zaměstnanců. Tyto okolnosti pak mohou spočívat jak „přímo v činnostech, (např. jejich charakteru, četnosti, sezónnosti apod.)“, které by měli zaměstnanci vykonávat, tak také ve vnějších okolnostech určujících podmínky, za kterých vůbec teprve přichází v úvahu uzavřít pracovní poměr a

vykonávat pracovní činnosti jako takové. Možnost financování určité činnosti, ať již průběžně nebo jen v určitém časovém úseku, je z tohoto hlediska nepominutelná, neboť převážně na ní závisí, zda zaměstnavatel uzavře pracovní poměr, zda jej uzavře třeba jen na dobu určitou, nebo k uzavření pracovního poměru vzhledem k ekonomickým podmínkám vůbec nepřistoupí.

V posuzovaném případě zvláštní povaha práce, kterou vykonávají zaměstnanci (výzkumní pracovníci) při vědeckovýzkumné činnosti u žalovaného je dána právě tím, že se jedná o činnost, jejíž trvání je omezeno jen na určité období (někdy přesahující dvouleté období, jindy třeba nikoliv), a panuje nejistota o tom, zda zde v příštím období budou k dispozici finanční prostředky umožňující provádět další výzkumnou činnost (jiný výzkumný úkol). Pro zaměstnance je jistě výhodnější vykonávat práci v pracovním poměru na dobu neurčitou, avšak tam, kde to není možné, odpovídá zásadě flexibility pracovněprávních vztahů, aby byly vytvářeny podmínky pro zajištění zaměstnanosti v pracovním poměru na dobu určitou. Jestliže žalovaný a příslušný odborový orgán reagovaly v dohodě ze dne 18.5.2006 na uvedenou povahu podmínek, za nichž lze vědeckovýzkumnou činnost vůbec uskutečňovat, stalo se tak v rámci zákona a v jeho mezích, neboť z ustanovení § 30 odst. 3 písm. c) zákona č. [65/1965](#) Sb. nevyplývá, že by „důvody spočívající ve zvláštní povaze práce“ měly být vykládány restriktivně jen ve vztahu k jednotlivému zaměstnanci.

Z uvedeného vyplývá, že napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil, a protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

(zdroj: www.nsoud.cz)

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nepominutelný dědic](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)
- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)