

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Zuzana Poláková**

**PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU**

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31.10.2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 231 252 znaků včetně mezer.

V Praze dne 31.10.2018

---

Mgr. Zuzana Poláková

**Poděkování**

Na tomto místě děkuji panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., vedoucímu mé rigorózní práce, za cenné rady, ochotu a spolupráci.

# Obsah

OBSAH.....	4
ÚVOD.....	8
1. POJEM A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU.....	10
1.1. STRUKTURA PRACOVNÍHO POMĚRU.....	10
1.1.1. Subjekty pracovního poměru.....	10
1.1.2. Objekt pracovního poměru.....	11
1.1.3. Obsah pracovního poměru.....	12
1.2. PRACOVNÍ SMLOUVA.....	12
1.3. JMENOVÁNÍ.....	13
1.4. VOLBA.....	14
1.5. DRUHY PRACOVNÍCH POMĚRŮ.....	15
2. HISTORIE A VÝVOJ PRACOVNÍHO POMĚRU OBECNĚ.....	16
2.1. PRACOVNÍ POMĚR V LETECH 1811-1945.....	16
2.2. PRACOVNÍ POMĚR PO II. SVĚTOVÉ VÁLCE DO ROKU 1965.....	17
2.3. PRVNÍ ZÁKONÍK PRÁCE OD ROKU 1966 DO ROKU 1989.....	18
2.3.1. Pracovní poměr v prvním zákoníku práce do roku 1989.....	19
2.4. PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO PRÁVA PO ROCE 1989.....	19
2.5. NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE.....	20
2.5.1. Pracovní poměr po roce 1989.....	21
3. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU V PRVNÍM ZÁKONÍKU PRÁCE...22	
3.1. PRVNÍ ZÁKONÍK PRÁCE - § 30 V PRŮBĚHU ČASU.....	22
3.2. OTÁZKA VLIVU KLÍČOVÝCH NOVEL NA POČET NEZAMĚSTNANÝCH PO ROCE 1993.....	24
3.3. SHRNTÍ.....	25
4. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU – VÝVOJ V ZÁKONÍKU PRÁCE...26	
4.1. PRVNÍ ZNĚNÍ § 39 ZÁKONÍKU PRÁCE.....	26
4.1.1. Otázka vlivu nové úpravy na počet nezaměstnaných v období od 1.1.2007 do 31.12.2009.....	29
4.2. DRUHÉ ZNĚNÍ § 39 ZÁKONÍKU PRÁCE.....	29
4.3. TŘETÍ ZNĚNÍ § 39 ZÁKONÍKU PRÁCE.....	29
4.3.1. Ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce.....	30
4.3.2. Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce.....	30
4.3.3. Ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce.....	31
4.3.4. Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce.....	32

4.3.5. Ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce.....	32
4.3.6. Přejídná ustanovení k třetímu znění § 39 zákoníku práce.....	33
4.3.7. Otázka vlivu nové úpravy na počet nezaměstnaných v období od 1.1.2012 do 31.7.2013.....	34
<b>5. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU DLE AKTUÁLNÍHO ZNĚNÍ V ZÁKONÍKU PRÁCE A SOUVISEJÍCÍCH PŘEDPISŮ.....</b>	<b>36</b>
5.1. SJEDNÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU.....	36
5.1.1. Zkušební doba.....	37
5.2. MOŽNÁ DOBA SJEDNÁNÍ A TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	37
5.3. VÝJIMKA DLE § 39 Odst. 3 ZÁKONÍKU PRÁCE.....	39
5.4. § 39 Odst. 4 ZÁKONÍKU PRÁCE.....	40
5.5. ZÁKONNÁ FIKCE A URČOVACÍ ŽALOBA DLE § 39 Odst. 5 ZÁKONÍKU PRÁCE.....	41
5.5.1. § 39 odst. 5 dle judikatury soudů.....	42
5.5.2. Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14-1.....	43
5.5.3. Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1211/2017.....	45
5.5.4. Určovací žaloby dle § 80 občanského soudního řádu.....	48
5.5.5. Určovací žaloby odlišné od žalob na základě § 80 občanského soudního řádu.....	50
5.5.6. Výklad Nejvyššího soudu k ustanovení § 39 odst. 5 s převedením do praxe.....	51
5.5.7. Výklad Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 s převedením do praxe.....	55
5.5.8. Grafické znázornění z pohledu Nejvyššího soudu.....	61
5.5.9. Grafické znázornění z pohledu Ústavního soudu.....	63
5.5.10. Shrnutí a vlastní názor k výkladu soudů.....	67
5.5.11. Závaznost rozhodnutí Ústavního soudu.....	70
5.5.12. Závaznost precedenční.....	71
5.5.13. Kasační závaznost.....	74
5.5.14. Shrnutí precedenční a kasační závaznosti rozhodnutí Ústavního soudu.....	75
5.5.15. Závaznost rozhodnutí Ústavního soudu erga omnes.....	75
5.6. USTANOVENÍ § 39 Odst. 6 ZÁKONÍKU PRÁCE.....	77
5.6.1. Agenturní zaměstnávání.....	77
<b>6. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU.....</b>	<b>81</b>
6.1. DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	81
6.2. VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU.....	82
6.3. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	84
6.4. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ.....	87
6.5. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU UPLYNUTÍM DOBY.....	87
6.6. ROZHODNUTÍ.....	88

6.6.1. Modrá karta.....	89
6.6.2. Zaměstnanecká karta.....	90
6.6.3. Povolení k zaměstnání.....	91
6.6.4. Právní úprava výkonu práce bez příslušných povolení na unijní úrovni.....	91
6.7. SMRT ZAMĚSTNANCE.....	92
6.8. SMRT ZAMĚSTNAVATELE.....	93
<b>7. PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU NA ÚROVNI EVROPSKÉ UNIE VČETNĚ VYBRANÉ JUDIKATURY SOUDNÍHO DVORA.....</b>	<b>95</b>
7.1. ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (DRUHÉHO SENÁTU) ZE DNE 26.1.2012, SP. ZN. C-586/10. BIANCA KÜCÜK PROTI LAND NORDHEIN-WESTFALEN.....	96
7.1.1. České právo.....	97
7.2. ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (ŠESTÉHO SENÁTU) ZE DNE 8.3.2012, SP. ZN. C-251/11 MARTIAL HUET PROTI UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE.....	97
7.2.2. České právo.....	98
<b>8. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU V PRAXI.....</b>	<b>99</b>
8.1. ČASTÉ VADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH JEDNÁNÍ.....	99
8.2. NEDOSTATEK URČITOSTI.....	99
8.3. PROBLEMATIKA VYNUITELNOSTI.....	101
8.4. OTÁZKY SPOJENÉ S FAKTICKÝM PRACOVNÍM POMĚREM.....	102
8.5. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A VADY S TÍM SPOJENÉ.....	103
8.5.1. Doručování písemností zaměstnavatelem.....	103
8.5.2. Doručování písemností zaměstnancem.....	105
8.5.3. Nesprávná právní kvalifikace výpovědních důvodů.....	105
8.5.4. Předcházení vadám v pracovněprávních jednání.....	107
8.6. VÝHODY A NEVÝHODY PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU.....	108
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>110</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>113</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>115</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>121</b>
PŘÍLOHA Č. 1 – PÍSEMNÉ OZNÁMENÍ ZAMĚSTNANCE ZAMĚSTNAVATELI.....	121
<b>ABSTRAKT.....</b>	<b>124</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>127</b>

## Úvod

O problematice pracovního poměru na dobu určitou jsem se rozhodla psát, protože jde o velmi aktuální oblast, s níž se člověk v pracovním procesu často setkává. Jedná se dle mého názoru o živé a stále diskutabilní téma, ať už z pohledu zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Mým cílem je uceleně shrnout právní úpravu v oblasti pracovního poměru na dobu určitou. Dále bych se ráda věnovala klíčovým judikátům včetně porovnání výkladu soudů u některých problematických otázek. Nahlédnu rovněž do některých témat souvisejících s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi.

V první kapitole se zabývám pojmovým vymezením a také vznikem pracovního poměru. Protože se pracovní poměr tak jak ho známe dnes postupně měnil, věnuji se následně ve druhé kapitole historickému vývoji pracovního poměru, přičemž jsem tento vývoj koncipovala spíše na pracovní poměr obecně.

Právní úpravě pracovního poměru na dobu určitou a jeho jednotlivým změnám v průběhu času se zabývá třetí a čtvrtá kapitola. Jelikož poprvé byl pracovní poměr na dobu určitou samostatně upraven v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce je ve třetí kapitole rozebrán postupný vývoj předešlé právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou se zaměřením především na změny v ustanovení § 30 tohoto zákona. Čtvrtá kapitola rozebírá postupný vývoj pracovního poměru na dobu určitou zakotvený v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění klíčových novel se zaměřením především na změny v ustanovení § 39 tohoto zákona.

Od postupného vývoje právní úpravy plynule přejdu v páté kapitole k aktuální právní úpravě pracovního poměru na dobu určitou. Zde je významná část věnována judikatuře soudů, zejména výkladu problematických otázek. Rozdíly ve výkladu soudů se snažím znázornit na konkrétních případech, ke kterým by teoreticky mohlo v praxi dojít. V rámci těchto konkrétních případů hledám optimální řešení při možném konfliktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vycházejícím ze zmíněných problematických otázek a rozdílného výkladu soudů. V této kapitole se budu také zabírat závazností rozhodnutí soudů.

V šesté kapitole se budu zabývat jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru na dobu určitou. Je nezbytné zmínit, že typickým způsobem skončení pracovního poměru na dobu určitou je skončení uplynutím doby. Této problematice se rovněž budu věnovat i s příslušnou judikaturou.

Následující sedmá kapitola nahlíží do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou na úrovni Evropské unie. Jsou zde řešeny dva významné judikáty Soudního dvora Evropské unie týkající se úpravy pracovního poměru na dobu určitou. Pro porovnání uvádím, jak jsou dané situace řešeny v české pracovněprávní úpravě.

V poslední osmé kapitole, nazvané Pracovní poměr na dobu určitou v praxi, řeším, k jakým vadám pracovněprávních jednání často dochází. V této souvislosti se snažím zachytit, jak vadám pracovněprávních jednání předcházet. Dále se zde zabývám, jaké mohou být některé výhody a nevýhody pracovního poměru na dobu určitou v praxi. A to z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Cílem této práce je dále, aby mohla být využívána jako studijní materiál v oblasti pracovního poměru na dobu určitou.

Tato rigorózní práce je vypracována k právnímu stavu platnému ke dni 31.10.2018.



# 1. Pojem a vznik pracovního poměru

Pracovní poměr je základním, nejčastějším a nejtypičtějším pracovněprávním vztahem vedle vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>1</sup>

*„Pracovní poměr je smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatel) vykonávat práci za mzdu.“<sup>2</sup>*

Smluvní vztah znamená, že pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou nebo jinou právní skutečností. K platnosti jeho vzniku je nutný souhlas na obou stranách – zaměstnance i zaměstnavatele. Jinou právní skutečností je míněno jmenování. I zde platí nutnost souhlasu ze strany zaměstnance. Závazkový vztah znamená, že obsahem pracovního poměru je závazek, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.<sup>3</sup>

## 1.1. Struktura pracovního poměru

Strukturu pracovního poměru tvoří:

- Subjekty
- Objekt
- Obsah

### 1.1.1. Subjekty pracovního poměru

Za subjekty pracovního poměru se považují zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem je pouze fyzická osoba, zaměstnavatelem může být osoba fyzická nebo právnická.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1. s. 53.

<sup>2</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 227.

<sup>3</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 227-230.

<sup>4</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 170.

*„Subjekt pracovního poměru musí mít pracovněprávní subjektivitu, tzn. způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a vlastním jménem je zakládat, měnit nebo rušit a nést vlastní odpovědnost z těchto vztahů.“<sup>5</sup>*

### **1.1.2. Objekt pracovního poměru**

Objektem pracovního poměru se rozumí práce vykonávaná osobně zaměstnancem, a to pro zaměstnavatele za mzdu. Ode dne 1. ledna 2007 byl zaveden pojem závislá práce.<sup>6</sup>

Definici závislé práce obsahuje ustanovení § 2 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Dle této úpravy jsou znaky závislé práce nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance; práce je vykonávána jménem a podle pokynů zaměstnavatele; zaměstnanec ji musí vykonávat osobně; za práci náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna; práce musí být vykonávána na odpovědnost a náklady zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě.

Působnost zákoníku práce nelze obejít výběrem jiného občanskoprávního smluvního typu – např. uzavřením smlouvy o dílo. V situaci vzniklého sporu je soudy zkoumána skutečná vůle stran této smlouvy včetně zamýšlených důsledků.<sup>7</sup>

Z judikatury je jedním z rozsudků vydaným k této problematice rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 8.3.2005, sp.zn. 21 Cdo 2137/2004. V uvedeném rozsudku je posuzována neplatnost výpovědi, kterou zaměstnavatel udělil svým zaměstnancům z důvodu nadbytečnosti. Dva zaměstnanci (žalobci) podali dvě samostatné žaloby proti svému zaměstnavateli (žalovaný) a domáhali se neplatnosti této výpovědi. Obvodní soud pro Prahu 4 spojil obě věci ke stejnému projednání. Proti rozsudku Obvodního soudu podali žalobci odvolání. Následně Městský soud v Praze rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Žalobci poté podali dovolání k Nejvyššímu soudu ČR, který oba předchozí rozsudky zrušil a věc vrátil zpět Obvodnímu soudu pro Prahu 4 k dalšímu řízení.

---

<sup>5</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 170.

<sup>6</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 170-171.

<sup>7</sup> ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7. s. 45.

Oba žalobci byli zaměstnáni u žalovaného na pozici řidič. Výpověď pro nadbytečnost byla v obou případech zdůvodněna vydaným opatřením ředitele výroby a techniky, kterým bylo zrušeno místo řidiče. Žalovaným bylo během výpovědní doby žalobcem nabídnuto, aby pro žalobce nadále pracovali jako řidiči vozidel žalobce, ovšem již jako OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná). Následná spolupráce by probíhala na základě rámcové smlouvy o přepravě věcí a osob.

Jedním z klíčových momentů tohoto judikátu bylo posouzení povahy a právních důsledků této rámcové smlouvy. Nejvyšší soud ČR došel k názoru, že rámcová smlouva zahrnuje z obsahového hlediska podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Rovněž, že ujednává pracovní a mzdové podmínky, na něž měli účastníci zájem. Z těchto důvodů byla rámcová smlouva o přepravě věcí a osob vyhodnocena jako simulovaný právní úkon.

### **1.1.3. Obsah pracovního poměru**

Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti subjektů. Základem těchto práv a povinností je pracovní závazek mezi subjekty.<sup>8</sup>

## **1.2. Pracovní smlouva**

Jak již bylo zmíněno výše, pracovní poměr vzniká vedle jmenování především pracovní smlouvou.

Pracovní smlouva je věcí oboustranné dohody smluvních stran - zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>9</sup>

Zákoník práce zakotvuje nutnost jejího uzavření v písemné formě. Zároveň každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.<sup>10</sup> Obsahově musí pracovní smlouva vždy zahrnovat všechny tyto tři náležitosti:

---

<sup>8</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 173-174.

<sup>9</sup> PORUBIAKOVÁ, V. *Pracovní právo praktické*. 1. vyd. Praha: Academia, 2015. ISBN 978-80-200-2543-2. s. 24.

<sup>10</sup> Ustanovení § 34 odst. 2 a 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- druh práce, jenž má zaměstnanec vykonávat,
- místo/místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.<sup>11</sup>

Dle ustanovení § 36 zákoníku práce vzniká pracovní poměr dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce.

Kromě podstatných náležitostí bývají v pracovní smlouvě dohodnuty ještě další náležitosti – zejména mzdové podmínky. Osobně jsem se setkala ještě s dohodou o mlčenlivosti a dohodou o srážkách ze mzdy.

Pokud je závislá práce vykonávána bez příslušného uzavření pracovněprávního vztahu, jedná se o správní delikt, který s sebou přináší vysoké sankce. V místě pracoviště musí mít právnická nebo fyzická osoba kopie dokladů, kterými je možno prokázat pracovněprávní vztah.<sup>12</sup>

### 1.3. Jmenování

Jmenování je jednostranné právní jednání zakládající pracovní poměr. Nicméně podmínkou platnosti je souhlas zaměstnance se jmenováním. Pracovní poměr se zakládá jmenováním pouze u vedoucích zaměstnanců, přičemž se to ale netýká všech. Jedná se o omezený okruh vedoucích zaměstnanců dle taxativního výčtu v zákoníku práce nebo na základě zvláštního právního předpisu.<sup>13</sup>

Pracovní poměr vzniká dnem, který je uveden jako den jmenování na pracovní pozici vedoucího zaměstnance.<sup>14</sup>

Zajímavostí je srovnání vzniku pracovního poměru jmenováním dle české a slovenské právní úpravy.

Podle naší právní úpravy vzniká pracovní poměr jmenováním až po následném projevení souhlasu jmenovaného zaměstnance se jmenováním.<sup>15</sup> Dále dle české judikatury platí, že souhlas zaměstnance se jmenováním může být projeven jakoukoliv

<sup>11</sup> Ustanovení § 34 odst. 1 písm. a), b), c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>12</sup> ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. s. 95.

<sup>13</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 175-176.

<sup>14</sup> Ustanovení § 36 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>15</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s.143

formou, ať již výslovně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost o tom, co chtěl zaměstnanec projevit.<sup>16</sup>

Podle slovenské právní úpravy, konkrétně na základě ustanovení § 42 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoníku práce, vzniká pracovní poměr písemnou pracovní smlouvou až po jmenování zaměstnance.

#### **1.4. Volba**

Zákoník práce v § 33 odst. 2 upravuje, že pokud zvláštní právní předpis či stanovy spolku, organizace zaměstnavatelů odborové organizace vyžadují, aby k obsazení pracovní pozice došlo na základě volby příslušným orgánem, je zvolení považováno za předpoklad, jenž předchází uzavření pracovní smlouvy.

Volba tedy dle aktuální právní úpravy sama o sobě pracovní poměr nezakládá, musí poté následovat uzavření pracovní smlouvy.

Nicméně nebylo tomu tak vždy. Dle předchozí právní úpravy volba v určitých případech pracovní poměr zakládala.<sup>17</sup>

#### **1.5. Druhy pracovních poměrů**

Pracovní poměry dělíme dle okolností a podmínek, za nichž jsou uzavírány.

- Dle doby trvání pracovního poměru. Jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou a na dobu určitou.
- Dle místa výkonu práce. Zde řadíme pracovní poměr, v němž zaměstnanec vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele a pracovní poměr, kdy se nejedná o místo výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.
- Dle zaměstnavatele. A to, zda je zaměstnavatelem fyzická osoba nebo právnická osoba.
- Dle právní skutečnosti, jež zakládá pracovní poměr. Zde rozlišujeme pracovní poměry založené pracovní smlouvou nebo založené jmenováním.
- Dle délky týdenní pracovní doby. Jedná se o pracovní poměr s týdenní pracovní dobou a pracovní poměr, kde je stanovená kratší týdenní pracovní doba.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001.

<sup>17</sup> Dle ustanovení § 27 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: „Volbou se pracovní poměr zakládá v případech stanovených zvláštními předpisy, popřípadě stanovami nebo usneseními příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů podle zvláštního zákona.“

<sup>18</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 235-236.

## 2. Historie a vývoj pracovního poměru obecně

Pracovní poměr, tak jak ho známe dnes, procházel postupným vývojem. A to z různých důvodů. Některými z nich jsou politické uspořádání, válečné situace, hospodářský rozvoj naší země atd.

Vývojem se budu zabývat v této kapitole, přičemž se zaměřím především na pracovní poměr obecně.

Za účelem zjednodušení dále v této kapitole nazývám „pracovním poměrem“ i výkon závislé práce označovaný tehdejší terminologií jako „služební poměr.“

### 2.1. Pracovní poměr v letech 1811-1945

Významný okamžik v historii pracovního poměru byl rok 1811, a to díky přijetí Všeobecného občanského zákoníku (dále jen „ABGB“). Jednalo se o obecnou úpravu, která byla zakotvena v hlavě XXVI, § 1151 – 1563 „O smlouvách úplatných v příčině služeb a prací.“

Úprava pracovního poměru, která byla obsažena v ABGB se aplikovala tehdy, jestliže nebyla jednoznačně nebo dostatečně zakotvena v jiném zákoně. Jednalo se o úpravu *lex generalis*. Pro bližší představu – v době účinnosti ABGB byly typicky uzavírány pracovní poměry např. s továrními a živnostenskými dělníky, obchodními pomocníky, horníky, domovníky, zemědělskou čeledí, dále také se zaměstnanci na železničních stavbách atd. V praxi to ovšem znamenalo, že se ustanovení ABGB aplikovala pouze na malou část pracovních poměrů, jelikož byla většina upravena zvláštními zákony.<sup>19</sup>

ABGB v oblasti délky trvání stanovil, že pracovní poměr mohl být uzavřen na zkoušku nebo na dobu určitou nebo na neurčitou. Primárně byl pracovní poměr skončen uplynutím doby, na níž byl sjednán. Jestliže byl sjednán na dobu neurčitou nebo na dobu přesahující 5 let, umožňoval oběma stranám (zaměstnanci i zaměstnavateli) ukončit pracovní poměr s tím, že bylo nezbytné u obou stran dodržet šestiměsíční výpovědní dobu. V jiných případech existovala i možnost výpovědi „ze dne na den,“ a to v souvislosti s druhem práce, způsobem vyplácení mzdy nebo délkou pracovního poměru, což vedlo ke vzniku rozsáhlé judikatury. Po skončení pracovního poměru, pokud si to zaměstnanec vyžádal, měl zaměstnavatel povinnost

---

<sup>19</sup> TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-304-4. s. 2-3.

sepsat potvrzení o délce a druhu vykonávané práce. Zajímavostí je, že do tohoto potvrzení nesměl zaměstnavatel uvádět žádné připomínky, které by v budoucnu mohly zhoršit podmínky pro přijetí do jiného pracovního poměru.<sup>20</sup>

Jedním ze zvláštních zákonů, na základě kterého byly nejvíce uzavírány pracovní poměry byl živnostenský řád ze dne 20.12.1859 (č. 227/1859 ř.z.). Živnostenská smlouva se uzavírala zejména s továrními dělníky nebo pomocníky. Oproti úpravě v ABGB stanovil živnostenský řád například taxativně případy, kdy mohl být pracovní poměr skončen ze strany zaměstnavatele. Dále existovaly smlouvy čelední, které byly uzavírané podle čtyř čeledních řádů – pro Prahu, Čechy, Moravu a Slezsko. Čelední smlouva byla uzavírána standardně na 3 měsíce, výjimkou bylo zemědělství, kde byla zásadně uzavírána na dobu 1 roku.<sup>21</sup>

Po vzniku samostatné Československé republiky v roce 1918 byla převzata úprava z Rakouska-Uherska, a to jak ABGB, tak i zvláštní právní předpisy upravující výkon různých povolání. V tomto období došlo současně i k rozšíření právní úpravy o další ochranné zákony upravující pracovní podmínky. V období Protektorátu Čechy a Morava zůstala v platnosti předešlá pracovněprávní úprava, i když u většiny předpisů došlo samozřejmě k četným změnám.<sup>22</sup>

## **2.2. Pracovní poměr po II. světové válce do roku 1965**

Po II. světové válce platily na našem území ty pracovněprávní předpisy, jež nebyly v rozporu s ústavními principy a s ústavou. Aplikovaly se tedy zvláštní zákony a obecnou úpravou byla ustanovení ABGB<sup>23</sup>

Po roce 1948 začala transformace právního řádu pod záštitou socialistických principů – tzv. právnícká dvouletka. Tato transformace se promítla do pracovního práva

---

<sup>20</sup> TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-304-4. s. 4.

<sup>21</sup> TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-304-4. s. 5-8.

<sup>22</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 46-48.

<sup>23</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 46-48.

snahami o sjednocování roztržité právní úpravy do uceleného celku aplikovatelného pro všechny zaměstnance.<sup>24</sup>

Byla přijata úprava v oblastech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) a odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech. Snahy o sjednocení byly zakončeny v roce 1965 přijetím prvního zákoníku práce.<sup>25</sup>

### 2.3. První zákoník práce od roku 1966 do roku 1989

První ucelenou kodifikací pracovního práva byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „první zákoník práce“), který nabyt účinnosti dne 1.1.1966. Tento zákon byl projednán a schválen Národním shromážděním Československé socialistické republiky. Lze říci, že se jednalo o ucelenou úpravu pracovněprávních vztahů, která byla použitelná na všechny zaměstnance a na všechny typy zaměstnavatelů. Rovněž je třeba podotknout, že první zákoník práce byl přijat v nedemokratické době a jeho vlastností byla jednoznačná kogentnost ustanovení. V podstatě byl založen na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno.“<sup>26</sup>

První zákoník práce byl samostatným kodexem vypracovaným tak, aby již nebylo vůbec zapotřebí subsidiárního použití ustanovení z jiných právních odvětví (kromě ústavního práva). Jednalo se o samostatnou a ucelenou úpravu.<sup>27</sup>

První zákoník práce používal rovněž odlišnou terminologii, na rozdíl od té, která je zavedená dnes.

*„Pro socialistické státy je typický pracovní poměr pracovníka k socialistickému subjektu, jímž jsou zpravidla socialistické organizace, které jsou v pracovně právním zákonodárství jednotlivých států označovány různě.“*<sup>28</sup>

V ČSSR byl používán pojem pracovník, oproti tomu v SSSR byl používán pojem dělník nebo zaměstnanec.<sup>29</sup>

<sup>24</sup> HROMADA, J.; CHYTSKÝ, J.; WITZ, K. a kol. *Československé pracovní právo*. Bratislava: SVPL, 1956.

<sup>25</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 48.

<sup>26</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 49-52.

<sup>27</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 36

<sup>28</sup> KALENSKÁ, M. *Pracovní poměr v socialistickém právu*. Praha: Academia, 1984. s. 41.

<sup>29</sup> KALENSKÁ, M. *Pracovní poměr v socialistickém právu*. Praha: Academia, 1984. s. 41.



### **2.3.1. Pracovní poměr v prvním zákoníku práce do roku 1989**

První zákoník práce plošně sjednotil právní úpravu všech zaměstnanců a všech organizací (podniků, ústavů, úřadů). Pracovní poměr byl jedinou přípustnou formou zaměstnávání. Existovaly sice dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale ty nesměly být vůbec uzavírány mezi občany navzájem. Bez této možnosti docházelo k rozšíření černé práce neboli melouchů. Nebylo možné, aby zaměstnavatelem byl soukromý podnikatel, jednalo se vždy o socialistickou organizaci. Koncem roku 1950 byly zrušeny téměř všechny živnosti, zbylé byly zrušeny prvním zákoníkem práce.<sup>30</sup>

Co se týká délky trvání pracovního poměru, bylo samozřejmě upřednostňováno dlouhodobé zaměstnání ve stejné organizaci. Názory na častější změnu zaměstnání byly převážně negativní. Existovaly tzv. flukтуаční komise, která měly na starost stabilizaci pracovníků v organizaci.<sup>31</sup>

## **2.4. Právní úprava pracovního práva po roce 1989**

Co se týká právní úpravy pracovního práva obecně lze říci, že po roce 1989 byly snahy o transformaci předešlé úpravy založené na základě „co není dovoleno, je zakázáno“ na princip opačný „co není zakázáno, je dovoleno.“ Tyto snahy vycházely z Listiny základních práv a svobod. Konkrétně z článku 2 odst. 3, který stanovil, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Po roce 1989 bylo přijato vícero právních předpisů významných pro pracovněprávní vztahy. Jedním z těchto předpisů byl např. zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, dále pak zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, jenž procesně upravil kolektivní vyjednávání včetně uzavírání kolektivních smluv. Důležitým krokem bylo rovněž přijetí dvou samostatných zákonů, které vymezily rozdíly v oblasti odměňování v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru. Úpravu odměňování v podnikatelské sféře upravil zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku. V nepodnikatelské sféře to byl zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 35-38.

<sup>31</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 51.

<sup>32</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 53-54.

Za zmínku též stojí harmonizace pracovního práva s právem Evropských společenství. Proces přípravy na přistoupení České republiky do Evropské unie nabyt v polovině 90. let na intenzitě. Příprava právní úpravy byla z důvodu blížících se termínů rozdělena do dvou kroků. V prvním kroku byla realizována transpozice příslušných předpisů do prvního zákoníku práce, tím bylo vyhověno požadavkům ze strany EU. V druhém kroku začaly přípravy na vypracování nového pracovního kodexu, který by plně vyhovoval tržní ekonomice a zásadám smluvní volnosti.<sup>33</sup>

## 2.5. Nový zákoník práce

S přípravou nového kodexu pracovního práva se započalo už v druhé polovině 90. let 20. století, věcný záměr nového zákona byl připraven v roce 2003. Poslanecká sněmovna o něm hlasovala celkem třikrát. Nejprve při prvním schválení, následně po zamítnutí ze strany Senátu a naposledy po prezidentském vetu. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce nabyt účinnosti dnem 1.1.2007 a po mnoha novelách je stále účinný. Oproti prvnímu zákoníku práce už se nejedná o samostatný předpis, existuje zde propojení s občanským zákoníkem.<sup>34</sup>

Vazba mezi zákoníkem práce, ve znění do roku 31.12.2011 a mezi tehdejšími občanským zákoníkem byla nastavena na principu delegace. To znamená, že se občanský zákoník aplikoval v pracovněprávních vztazích jen tehdy, pokud bylo na jeho použití výslovně odkázáno zákoníkem práce. Delegace byla shledána jako netradiční a kritizována oproti klasické metodě subsidiarity. Tato kritika vyústila až k podání ústavní stížnosti na zrušení tehdejšího ustanovení § 4 zákoníku práce, ve znění do 31.12.2011 zakotvujícího princip delegace. Stížnosti bylo vyhověno nálezem Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.<sup>35</sup>

*„Ústavní soud konstatoval, že občanské právo má být výchozím soukromoprávním odvětvím, čemuž má odpovídat i jeho vztah ke kodexům jiných soukromoprávních odvětví, jako je i pracovní právo.“<sup>36</sup>*

<sup>33</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 54-55.

<sup>34</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 58-61.

<sup>35</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 37-38.

<sup>36</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 37-38.

Názor Ústavního soudu měl zásadní význam. Novelou zákoníku práce s účinností od 1.1.2012 byl změněn § 4 zákoníku práce. Nové znění tohoto paragrafu nastavilo pro použití občanského zákoníku pravidlo subsidiarity. Tudiž, že se pracovněprávní vztahy řídí primárně zákoníkem práce a nelze-li použít zákoník práce aplikuje se občanský zákoník.<sup>37</sup>

Zákoník práce byl od doby své účinnosti více než 30krát novelizován.

### **2.5.1. Pracovní poměr po roce 1989**

Po roce 1989 docházelo k postupné liberalizaci vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nastalo tak z důvodu ekonomického i politického, a zároveň díky technickému rozvoji. K posílení postavení závislé práce vzniklo několik nových právních institutů.<sup>38</sup>

Po roce 1989 docházelo i k přechodu na práci nezávislou (self-employment). Nedostatečná pružnost a pomalá liberalizace stávající právní úpravy pracovního práva měla v mnohých případech za následek také výměnu pracovněprávních vztahů za obchodněprávní vztahy dodavatelsko-odběratelské. Podnětem pro tuto výměnu byla smluvní volnost, která byla na základě obchodního práva mnohem širší, než jaká byla umožněna pracovněprávními předpisy.<sup>39</sup>

Dle statistik pro rok 2017 má míra nezaměstnanosti v České republice převážně klesající charakter. Zdroj ČT24 uvádí, že v září 2017 bylo nejméně nezaměstnaných od poloviny roku 1998.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 38-39.

<sup>38</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6 s. 178-181.

<sup>39</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 178-179

<sup>40</sup> Česká televize/ČT24. *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2267515-nezamestnanych-bylo-v-zari-nejmene-od-poloviny-roku-1998>

### **3. Pracovní poměr na dobu určitou v prvním zákoníku práce**

„Pro pracovní poměr na dobu určitou je typické, že již při jeho vzniku je sjednávána do budoucnosti doba jeho trvání.“<sup>41</sup> Již v prvním zákoníku práce je na pracovní poměr na dobu určitou pamatováno, konkrétně v § 30 tohoto zákona.

#### **3.1. První zákoník práce - § 30 v průběhu času**

Znění § 30 prvního zákoníku práce v době nabytí jeho účinnosti bylo následující: „Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.“

Konkrétněji uzavření pracovního poměru § 30 prvního zákoníku práce, ve znění do 31.12.1987 neupravil. Dle rozhodnutí kolegia Nejvyššího soudu ze dne 24.5.1978, sp. zn. Cpj 186/77 pokud organizace sjednala s pracovníkem pracovní poměr na dobu určitou, ale na nepřiměřeně dlouhou dobu, mohlo se podle okolností případu jednat i o pracovní poměr na dobu neurčitou, jestliže ujednání o době trvání pracovního poměru obsažené v pracovní smlouvě bylo neplatné.

Ustanovení § 30 prvního zákoníku práce zůstalo v této podobě až do novely v roce 1988. Byla to desátá novela zákoníku práce, která významně ovlivnila znění § 30 prvního zákoníku práce.

V 80. letech 20. století došlo ke značné „politicko-právní analýze“ prvního zákoníku práce. Na základě této analýzy byl přijat zákon č. 188/1988 Sb. Jednalo se o úpravu téměř ve všech oblastech prvního zákoníku práce. Bylo také upraveno věcné uzavírání pracovního poměru na dobu určitou.<sup>42</sup> Dle ustanovení § 30 odst. 2 bylo nově upraveno, že pracovní poměr na dobu určitou bylo možné sjednat, popřípadě dohodou účastníků prodloužit nejdéle na tři roky (toto omezení neplatilo pro vedlejší pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu určitou založený na základě rámcové pracovní smlouvy),<sup>43</sup> opětovné sjednání bylo možné pouze za podmínek

<sup>41</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 236.

<sup>42</sup> Havelková, B. *Pracovní právo*. In Bobek, M. – Molek, P. – Šimíček, V. (eds.) *Komunistické právo v Československu: Kapitoly u dějin bezpráví*. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009. [online]. [cit. 2017-10-12]. Dostupné z: [http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/17\\_478-512\\_komunistickepravo-cz\\_Havelkova\\_Pracovni-pravo.pdf](http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/17_478-512_komunistickepravo-cz_Havelkova_Pracovni-pravo.pdf)

<sup>43</sup> Dle ustanovení § 34 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění ze dne 31.12.1988 - rámcová pracovní smlouva byla sjednávána při dobrovolných účastech pracovníků na hromadných akcích spojených s výpomocí v zemědělství. Sloužila též ke sjednávání společensky prospěšné práce žáků a praxe studentů.

stanovených v právním předpisu. Následující odst. 3 zakotvil, že Vláda po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, v jakých případech lze pracovní poměr na dobu určitou: sjednat, prodloužit na dobu delší než tři roky, opětovně sjednat a kdy nelze sjednat vůbec.

Po roce 1989 došlo přijetím zákona č. 3/1991 Sb. ke zrušení rámcových pracovních smluv. Z odst. 3 byla vyškrtnuta nutnost projednání s Ústřední radou odborů.

Za zmínku stojí novela v souvislosti přijetím zákona č. 74/1994 Sb. Významně se v této době změnila terminologie. Například termín „pracovník“ byl nově nahrazen termínem „zaměstnanec.“ Rovněž termín „organizace“ za termín „zaměstnavatel.“ Do § 30 prvního zákoníku práce přinesla tato novela také značné změny. Byla úplně odstraněna délka pro možné sjednání pracovního poměru – tzv. bylo zrušeno, že pracovní poměr lze sjednat, popř. prodloužit nejdéle na tři roky. Z odst. 3 bylo vyškrtnuto, že Vláda stanoví nařízením, ve kterých případech se pracovní poměr na dobu určitou mohl sjednat/prodloužit, sjednat opětovně a kdy se nemohl sjednat. Nově bylo v odst. 2 zakotveno, se kterými osobami nebylo možné pracovní poměr na dobu určitou sjednat vůbec. Jednalo se zejména o absolventy středních, vysokých škol a odborných učilišť, mladistvé, zaměstnance dle kolektivní smlouvy atd. Nově následující odst. 3. zakotvil, že tento zákaz neplatil, jestliže fyzická osoba písemně o sjednání pracovního poměru na dobu určitou požádala.

Přijetím zákona č. 46/2004 Sb., byl znovu novelizován první zákoník práce. Tato novela významně ovlivnila znění ustanovení § 30 prvního zákoníku práce. Změny nastaly ve všech třech odstavcích, a zároveň byly další dva odstavce přidány. Z původního zákazu uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, byla ponechána nově v odst. 5 možnost dohodnout si v kolektivní smlouvě okruh zaměstnanců, se kterými není možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Zbýlý zákaz uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s absolventy středních, vysokých škol, odborných učilišť, s mladistvými atd. byl kompletně zrušen. V souvislosti s tím byla samozřejmě zrušena i možnost písemné žádosti o pracovní poměr na dobu určitou. Nově bylo zavedeno omezení pro dobu trvání pracovního poměru. Bylo stanoveno, že pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat nebo prodloužit na dobu dvou let, další pracovní poměr bylo možno sjednat mezi týmiž účastníky po uplynutí šesti měsíců (odst. 3 stanovil výjimky). V odst. 4 bylo upraveno, za jakých podmínek se z pracovního

poměru na dobu určitou stal pracovní poměr na dobu neurčitou, v případě pochybností bylo zakotveno právo zaměstnance i zaměstnavatele obrátit se na soud.

Další novelou – přijetím zákona č. 436/2004 Sb. byl přidán odst. 6, který vymezil výjimky na pracovní poměry na dobu určitou při zprostředkování zaměstnání podle zvláštního právního předpisu.

V této kapitole jsem se snažila zachytit hlavní změny a vývoj, kterými § 30 prvního zákoníku práce prošel v průběhu své účinnosti. Můžeme vidět, že z jednoho odstavce se postupně rozšířil na šest odstavců. Týkaly ho také změny v terminologii. Měnily se podmínky pro sjednání, prodloužení i opakované sjednávání pracovního poměru. Již zmíněnou zásadu (často vytykávanou) prvního zákoníku práce „co není dovoleno, je zakázáno“ spatřuji především v nastavení zákazů uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s konkrétním okruhem osob (jednalo se zejména o absolventy středních a vysokých škol atd.). První zákoník práce byl účinný celkem 40 let.

V následující kapitole se budu věnovat vývoji pracovního poměru na dobu určitou v zákoníku práce, ve znění klíčových novel.

### **3.2. Otázka vlivu klíčových novel na počet nezaměstnaných po roce 1993**

V této části zmíním, zda mohly jednotlivé novely ustanovení § 30 prvního zákoníku práce ovlivnit počet nezaměstnaných osob, přičemž zabývat se budu stavem od roku 1993 do roku 2006. Pohyb v počtu nezaměstnaných byl zajisté ovlivněn více faktory než pouze změnami v právní úpravě týkající se pracovního poměru na dobu určitou. Níže u každé klíčové novely § 30 prvního zákoníku práce promítám pohyb v počtech nezaměstnaných osob. Zda byl tento pohyb způsoben pouze dílčími novelami ustanovení pracovního poměru na dobu určitou nebo situací na trhu práce v počtu nezaměstnaných ovlivnily další faktory již níže nerozebírám.

Přijetím zákona č. 74/1994 Sb., s účinností od 1.6.1994 došlo v ustanovení § 30 prvního zákoníku práce k vícerym změnám. Počet nezaměstnaných v druhém čtvrtletí roku 1994 byl 215,2 tis. osob, následně ve třetím čtvrtletí stoupl na 230,1 tis. osob a ve čtvrtém čtvrtletí naopak klesl na 222,4 osob. Průměrný počet nezaměstnaných osob za celý rok 1994 byl 221,2 osob. Následně v letech 1995 a 1996 průměrný počet nezaměstnaných mírně klesl (v roce 1996 na 201,5 tis. osob).<sup>44</sup> Tímto jsem dospěla

<sup>44</sup> Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady. Český statistický úřad [online]. [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr)

k názoru, že přijetí zákona č. 74/1994 Sb., kterým byl novelizován § 30 prvního zákoníku práce, výrazně neovlivnilo počet nezaměstnaných osob.

Poté se od roku 1997 do roku 2000 se výrazně zvyšoval počet nezaměstnaných osob. Nicméně nelze pravděpodobně hledat příčinu v úpravě ustanovení pracovního poměru na dobu určitou. V roce 2000 byl průměrný počet nezaměstnaných osob nejvyšší, a to 454,5 tis. osob. Po roce 2000 se průměrný počet nezaměstnaných osob postupně snižoval a následně došlo opět ke zvýšení v letech 2003 (399,1 tis. osob) a 2004 (425,9 tis. osob).<sup>45</sup>

V roce 2004 došlo k přijetí zákonů č. 46/2004 Sb., a 463/2004 Sb., přičemž v roce 2005 byl počet nezaměstnaných menší (410,2 tis. osob) a v roce 2006 klesl ještě na 371,3 tis. osob.<sup>46</sup> Domnívám se tedy, že tyto dvě novely rovněž nezpůsobily výrazný pohyb v průměrných počtech nezaměstnaných osob.

### 3.3. Shrnutí

V této kapitole jsem se snažila zachytit hlavní změny a vývoj, kterými § 30 prvního zákoníku práce prošel v průběhu své účinnosti. Můžeme vidět, že z jednoho odstavce se postupně rozšířil na šest odstavců. Týkaly ho také změny v terminologii. Měnily se podmínky pro sjednání, prodloužení i opakované sjednávání pracovního poměru. Již zmíněnou zásadu (často vytykanou) prvního zákoníku práce „co není dovoleno, je zakázáno“ spatřuji především v nastavení zákazů uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s konkrétním okruhem osob (jednalo se zejména o absolventy středních a vysokých škol atd.).

Následně jsem se zabývala otázkou možného vlivu klíčových novel § 30 prvního zákoníku práce na počet nezaměstnaných osob po roce 1993.

První zákoník práce byl účinný celkem 40 let. V následující kapitole se budu věnovat vývoji pracovního poměru na dobu určitou v zákoníku práce, ve znění klíčových novel.

---

<sup>45</sup> Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady. Český statistický úřad [online]. [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr)

<sup>46</sup> Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady. Český statistický úřad [online]. [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr)

## **4. Pracovní poměr na dobu určitou – vývoj v zákoníku práce**

V této kapitole se budu věnovat vývoji pracovního poměru na dobu určitou v zákoníku práce, ve znění klíčových novel vyjma aktuálního znění, kterému je věnována samostatná kapitola. Od nabytí účinnosti zákoníku práce je pracovní poměr na dobu určitou upraven především v § 39 zákoníku práce.

### **4.1. První znění § 39 zákoníku práce**

Při srovnání § 39 zákoníku práce v prvním znění s dřívější právní úpravou, tudíž s § 30 prvního zákoníku práce v posledním znění lze vidět jednoznačné souvislosti mezi starou a novou právní úpravou. Je zřejmé, že zákoník práce v § 39 navázal s určitými odchylkami na § 30 prvního zákoníku práce. § 39 zákoníku práce v prvním znění je složen rovněž z šesti odstavců, což je stejný počet, jako § 30 prvního zákoníku práce k poslednímu stavu textu.

V následujících odstavcích je pracováno s prvním zákoníkem práce v posledním znění (poslední stav textu) a se zákoníkem práce ve znění do 31.12.2009 (první znění).

V ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce je rovněž jako v ustanovení § 30 odst. 1 prvního zákoníku práce zakotvena preference pracovní poměru na dobu neurčitou před pracovním poměrem na dobu určitou, nicméně formulace je odlišná. Ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce: *„Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.“* Tato formulace odst. 1 zůstává v nezměněné podobě stejná přes všechny novely i v aktuálním znění zákoníku práce. Důvodová zpráva k zákoníku práce uvádí, že jestliže není v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, jedná se vždy o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce navázalo také na předchozí právní úpravu v ohledu možné doby trvání pracovního poměru. Ustanovení je formulováno odlišně, přesto význam zůstává zachován.

V nové úpravě bylo stanoveno, že trvání pracovního poměru mezi totožnými účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Dále bylo stanoveno, že toto omezení platí i pro každý další pracovní poměr sjednaný v uvedené době mezi těmito účastníky. Znovu uzavřít



pracovní poměr je možné až po uplynutí šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru.<sup>47</sup>

V ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce jsou stejně jako v ustanovení § 30 odst. 3 prvního zákoníku práce zakotveny výjimky, kdy se nepoužije úprava omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou zakotvenou v předchozím odstavci. Jedná se o pracovní poměry, o kterých tak stanoví zvláštní právní předpis, dále o pracovní poměry, u nichž zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv<sup>48</sup> (důvodová zpráva k zákoníku práce uvádí, že tento druhý případ se vztahuje na pracující důchodce).

Ustanovení § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce obsahuje odkaz na ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Ustanovení § 39 odst. 3 písm. b) zákoníku práce uděluje výjimku ještě pro pracovní poměry vzniklé z důvodu náhrad dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu trvání překážek v práci na straně zaměstnance (důvodová zpráva upřesňuje, že se jedná např. mateřskou a rodičovskou dovolenou, dlouhodobou nemoc).

Ustanovení § 30 odst. 3 písm. c) prvního zákoníku práce je v § 39 zákoníku práce vloženo do samostatného odstavce 4 s několika úpravami. Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce stanovuje, že pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odst. 2 za podmínky, že má zaměstnavatel s odborovou organizací uzavřenou písemnou dohodu, kde jsou blíže tyto důvody vymezeny. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je možné dohodu nahradit vnitřním předpisem. V tomto je rozdíl oproti prvnímu zákoníku práce, který hovoří o tom, že pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, písemná dohoda s odborovou organizací může být nahrazena písemným vymezením zaměstnavatele. V ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce je dále oproti ustanovení § 30 odst. 3 písm. c) prvního zákoníku práce přidáno, že nelze v tomto případě použít ustanovení § 51 občanského zákoníku. Zároveň je nutno zohlednit, že se jednalo o zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „starý občanský zákoník“). Ustanovení § 51 bylo po celou dobu účinnosti starého občanského zákoníku ve stejném znění: *„Účastníci mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště upravena; smlouva však nesmí odporovat obsahu nebo účelu tohoto zákona.“* Dle mého názoru

<sup>47</sup> Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, ve znění do 31.12.2009 (první znění).

<sup>48</sup> Ustanovení § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce, ve znění do 31.12.2009 (první znění).

je logické, že zákoník práce na tomto místě vylučuje aplikaci ustanovení § 51 starého občanského zákoníku.

V ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce je zakotvena právní fikce, kdy se pracovní poměr uzavřený na dobu určitou změní na pracovní poměr na dobu neurčitou. Tento mechanismus byl převzat z prvního zákoníku práce, kde byl zakotven v ustanovení § 39 odst. 4. Mechanismus byl převzat obsahově na stejném principu, pouze s pozměněnou formulací. Důvodová zpráva k zákoníku práce uvádí, že pro situace, kdy dojde k porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je zákonem konstruována právní fikce, podle které se pracovní poměr považuje za sjednaný na dobu neurčitou, jestliže zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. Důvodová zpráva k zákoníku práce ještě k tomuto dodává, že v zájmu právní jistoty zaměstnance i zaměstnavatele je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta, ve které mají oba účastníci možnost podat návrh na určení k soudu, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce se podobně jako ustanovení § 30 odst. 6 prvního zákoníku práce věnuje výjimce, která dopadá na agenturní zaměstnávání.

Na závěr zmiňuji, že do nové úpravy v zákoníku práce nebylo z prvního zákoníku práce převzato ustanovení § 30 odst. 5 prvního zákoníku práce. Jednalo se o možnost, aby v kolektivní smlouvě byl zakotven okruh zaměstnanců, s nimiž nebylo možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Komentář k zákoníku práce dodává, že zrušení ustanovení § 30 odst. 5 prvního zákoníku práce je v zásadě logické z toho důvodu, že zákoník práce je na rozdíl od prvního zákoníku práce postaven na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno.“ Nemusí být tedy výslovně zakotveno, co vše mohou kolektivní smlouvy upravovat. Nicméně, jestli opravdu mohou kolektivní smlouvy takovou úpravu obsahovat, je třeba posoudit, zda tomu nebrání některá kogentní ustanovení zákoníku práce.<sup>49</sup> Jedná se např. o ustanovení § 2 zákoníku práce, v němž je zakotveno, že od ustanovení vyjmenovaných v § 363 odst. 1 zákoníku práce se lze odchýlit pouze je-li odchýlení ve prospěch zaměstnance. Přičemž ustanovení § 363 odst. 1 zákoníku práce obsahuje ustanovení § 39 odst. 2 až 6 zákoníku práce.

---

<sup>49</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 235 – 236.

#### **4.1.1. Otázka vlivu nové úpravy na počet nezaměstnaných v období od 1.1.2007 do 31.12.2009**

Zde nahlédnu do problematiky, zda nová úprava pracovního poměru na dobu určitou mohla mít vliv na zvýšení nebo snížení počtu nezaměstnaných osob v období prvního znění ustanovení § 39 zákoníku práce, tj. od 1.1.2007 do 31.12.2009.

Průměrný počet nezaměstnaných osob za celý rok 2006 byl 371,3 tis. osob. Následně 1.1.2007 nabyl účinnosti zákoník práce. Poté byl za celý rok 2007 průměrný počet nezaměstnaných osob 276,3 tis. osob. Lze tedy spatřit významný pokles (cca o 95 tis. nezaměstnaných osob).<sup>50</sup> Nicméně nedomnívám se, že tento pokles byl způsoben novou úpravou zakotvenou v ustanovení § 39 zákoníku práce, ve znění do 31.12.2009. Tato nová úprava totiž nepřinesla výrazné změny, oproti úpravě pracovního poměru na dobu určitou zakotvenou v ustanovení § 30 prvního zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

#### **4.2. Druhé znění § 39 zákoníku práce**

Ustanovení § 39 zákoníku práce bylo od nabytí účinnosti zákoníku práce beze změny až do 31.12.2009. Byla to dvanáctá novela zákoníku práce, která s účinností od 1.1.2010 v souvislosti s přijetím zákona č. 306/2008 Sb. a vyhlášky č. 462/2009 Sb. znění ustanovení § 39 zákoníku práce mírně upravila. Jednalo se o pouze jednu změnu. V ustanovení § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce byl zrušen odkaz na ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Druhé znění § 39 zákoníku práce bylo takto nastaveno do 31.12.2011.

#### **4.3. Třetí znění § 39 zákoníku práce**

Potřetí se ustanovení § 39 dotkly změny v rámci 18. novely zákoníku práce v souvislosti s přijetím zákona č. 365/2011 Sb.

Tato 18. novela zákoníku práce přinesla do § 39 s účinností od 1.1.2012 rozsáhlé změny. V následujících odstavcích je rozepíši postupně. Nově byl § 39 rozdělen nikoli do šesti odstavců jako v předchozí úpravě, ale byl rozdělen do pěti odstavců. V podobě této 18. novely byla beze změny ustanovení § 39 účinná v zákoníku práce ve znění do 31.7.2013.

---

<sup>50</sup> Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady. Český statistický úřad [online]. [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr)

#### **4.3.1. Ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce**

Ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce zůstalo beze změny.

#### **4.3.2. Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce**

Naopak změny nastaly již v ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce. Významnou změnou byla změna možné délky sjednání pracovního poměru. V předchozím (druhém) znění ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce bylo možné pracovní poměr sjednat na dobu maximálně dvou let ode dne vzniku pracovního poměru. Nově nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou přesáhnout tři roky.

Oproti předchozímu znění bylo nově zavedeno omezení pro opakování pracovního poměru – bylo stanoveno, že ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může dojít k opakování nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru je považováno i jeho prodloužení.

Další výrazná změna byla ve zvýšení doby od kdy se k předchozímu pracovnímu poměru nepřihlíží. V předešlé úpravě se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky nepřihlíželo, pokud uplynula doba alespoň 6 měsíců od jeho skončení. Nově je stanoveno, že se k předchozímu pracovnímu poměru mezi týmiž smluvními stranami nepřihlíží, pokud od jeho skončení uplynula doba tří let.

Z praktického hlediska jsou tyto výrazné změny. Uvedu je na praktickém příkladu.

V předchozím (druhém) znění ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce platilo, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesměla přesáhnout 2 roky, přičemž možný počet opakování nebyl upraven. Příkladem uvádím, že sjednal-li si zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu šesti měsíců, mohl ji zaměstnavatel se zaměstnancem po uplynutí šesti měsíců následně třikrát plynule prodloužit. Po tomto třetím prodloužení byla dosažena maximální zákonná doba pro možné trvání pracovního poměru na dobu určitou a další prodloužení pracovního poměru na dobu určitou již nebylo možné. Pokud by byl ze strany zaměstnance i zaměstnavatele zájem na dalším zaměstnávání, musel by zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít již pracovní poměr na dobu neurčitou. Další pracovní poměr na dobu určitou mohl zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem až po uplynutí doby alespoň šesti měsíců.

Stejnou situaci porovnáám s novým (třetím) zněním ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel má se zaměstnancem sjednat pracovní poměr na dobu

šesti měsíců. Po uplynutí šesti měsíců je možné pracovní poměr pouze dvakrát prodloužit, čímž je dosaženo maximálního možného počtu opakování. Pracovní poměr tedy trval celkově 18 měsíců, přičemž maximální zákonná doba trvání pracovního poměru na dobu určitou jsou tři roky. Následně by zaměstnavatel se zaměstnancem musel uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou. Další pracovní poměr na dobu určitou je možný mezi tímto zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřít až po uplynutí doby tří let.

Domnívám se, že změny v ustanovení § 39 odst.2 zákoníku práce s sebou nesou výhody i nevýhody. A to dle mého pohledu, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Výhodou pro zaměstnance může být, že dle nové úpravy s ním zaměstnavatel nemůže stále dokola prodlužovat pracovní poměr na dobu určitou a tím pádem, pokud bude oboustranný zájem na dalším zaměstnávání, musí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou. Výhodou pro zaměstnavatele je, že nově může se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na delší časový úsek, než bylo možné v předchozí úpravě. Naopak nevýhodou pro zaměstnavatele je právě nově zavedený limit pro opakování pracovního poměru. Záleží samozřejmě na náplni práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Například v zemědělství může při nemožnosti dalšího opakování nastat problém. Zaměstnavatel zde může přidělovat zaměstnanci práci pouze určité měsíce v roce, tudíž pracovní poměr na dobu neurčitou nepřichází v úvahu. Po vyčerpání maximálního možného opakování není další tři roky možné pracovní poměr na dobu určitou uzavřít. Obávám se, že tato nová úprava mohla vést k rozšíření práce načerno.

#### **4.3.3. Ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce**

V ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce došlo také k několika změnám. Ustanovení bylo nově shrnuto pouze do jedné věty. Zůstalo zachováno, že ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na uzavírání pracovního poměru na dobu určitou dle zvláštních právních předpisů. Byl zde přidán odkaz na ustanovení § 92 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění zákona č. 347/2010 Sb.: „*O povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let.*“

Významnou změnou je zrušení ustanovení § 39 odst. 3 písm. b) zákoníku práce, které umožňovalo, že se ustanovení odst. 2 (úprava možné doby sjednání pracovního poměru na dobu určitou) nevztahovalo na uzavření pracovního poměru na dobu určitou

z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

#### **4.3.4. Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce**

Podstatnou změnou je zrušení předchozího ustanovení § 39 odst. 4 v zákoníku práce ve znění do 31.12.2011. Jednalo se zkráceně řečeno o zrušení výjimky, kdy se nepostupuje dle odst. 2, protože jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Toto zrušení vzbudilo nepříznivý ohlas v praxi. U zaměstnavatelů v souvislosti se zrušením této výjimky nastaly problémy. A to například u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají sezonní zaměstnance, dále u zaměstnavatelů, kteří působí v oblasti kultury nebo u zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci pracují v průmyslových závodech. Z důvodů těchto vzniklých problémů bylo následně v další novele (tj. s účinností od 1.8.2013) ustanovení umožňující tuto výjimku vráceno zpět do § 39 zákoníku práce.<sup>51</sup>

V nové úpravě, tudíž v ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění od 1.1.2012 je na tomto místě zakotvena právní fikce, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. V předchozí úpravě byla zákonná fikce zakotvena v ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011. Nicméně z důvodu zrušení výjimky pro možné uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou u zaměstnavatelů, kde jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce zakotvené v dřívějším ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011 bylo ustanovení zakotvující zákonnou fikci přesunuto v novém znění do ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění do 31.7.2013.

#### **4.3.5. Ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce**

Do nového znění ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce byla přesunuta výjimka při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou u agenturních zaměstnanců. V předchozím zákoníku práce byla výjimka pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou zakotvena v ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce.

---

<sup>51</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 238.

Vzhledem k tomu, že novelou č. 365/2011 Sb. bylo jedno ustanovení § 39 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011 úplně zrušeno, má nové znění § 39 zákoníku práce ve znění od 1.1.2012 do 31.7.2013 pouze pět odstavců.

#### **4.3.6. Přejchodná ustanovení k třetímu znění § 39 zákoníku práce**

Přejchodná ustanovení k této novele zákoníku práce stanovila: „*Zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona.*“<sup>52</sup>

Komentář k zákoníku práce uvádí, že z přechodných ustanovení vyplývá, že právní úkony učiněné před 31.12.2011, kterými byl založen nebo prodloužen pracovní poměr na dobu určitou se řídí dosavadní právní úpravou (dle předchozí úpravy). Právní úkony učiněné po 1.1.2012 se řídí novou právní úpravou.<sup>53</sup>

Komentář k zákoníku práce dále uvádí, že novela neobsahuje přechodné ustanovení, jakým způsobem postupovat v případech opakování nebo prodloužení pracovního poměru, jestliže byl pracovní poměr na dobu určitou uzavřen před 31.12.2011 a skončil po datu 1.1.2012. Předchozí úprava § 39 zákoníku práce neobsahovala limit pro počet opakování či prodloužení. Oproti tomu nová úprava stanovila možné dvě opakování pracovního poměru na dobu určitou. Autoři komentáře jsou přesvědčeni, že když novela stanovila nově omezení pro opakování nebo prodloužení pracovního poměru na maximální počet dvě opakování, popř. prodloužení, nelze tuto novou úpravu vztahovat do minulosti (před 1.1.2012). Opačný výklad by mohl podnítit spekulace o nepřipustné retroaktivitě. Z tohoto vyplývá, že pokud byl pracovní poměr uzavřený před 1.1.2012, a zároveň i několikrát opakován či prodlužován před 1.1.2012 a má skončit po 1.1.2012 (např. 30.6.2012), je třeba ho považovat za první uzavřený pracovní poměr na dobu určitou, i přestože došlo již několikrát k jeho opakování nebo prodlužování před 1.1.2012. Jinak řečeno, dle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce může být tento pracovní poměr ještě dvakrát opakován nebo prodlužován, a to pokaždé na dobu maximálně tří let od

---

<sup>52</sup> Přejchodná ustanovení čl. 2 bod 1 zákona č. 365/2011 Sb.

<sup>53</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 237.

skončení pracovního poměru na dobu určitou, přestože již před 1.1.2012 k vícetému opakování nebo prodloužení došlo.<sup>54</sup>

Výše jsem zmínila, že novela zákoníku práce s účinností od 1.1.2012 zrušila předešlé ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011. Přechodná ustanovení této novely č. 365/2011 Sb. v čl. II bod 4 uvádějí, že podle písemné dohody, která byla uzavřena dle předchozí úpravy tedy dle ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011 nebo podle vnitřního předpisu vydaného k provedení ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011 je dovoleno postupovat nejdéle po dobu šesti měsíců ode dne nabytí účinnosti této novely.

Komentář k čl. II bodu 4 přechodných ustanovení novely č. 365/2011 Sb. poukazuje na to, že jinými slovy bylo možné dle výjimky zakotvené v předešlém ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011 ještě po dobu šesti měsíců, tj. od 1.1.2012 do 30.6.2012 sjednávat prodloužení či opakování pracovního poměru více než dvakrát. Bylo také možné v tomto období sjednat pracovní poměr na dobu určitou na dobu delší než dva, resp. tři roky. Nicméně tento postup připadal v úvahu pouze pokud byla před 31.12.2011 uzavřena dohoda s odborovým orgánem nebo byl před 31.12.2011 vydán vnitřní předpis, a zároveň pokud byly splněny podmínky v ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011.<sup>55</sup>

Na závěr dodávám, že jsem se v této kapitole jsem se snažila znázornit vývoj pracovního poměru na dobu určitou od nabytí účinnosti zákoníku práce přes jeho jednotlivé novely, které ovlivnily právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou. V následující kapitole se budu věnovat již úpravě pracovního poměru na dobu určitou dle aktuálního znění v zákoníku práce.

#### **4.3.7. Otázka vlivu nové úpravy na počet nezaměstnaných v období od 1.1.2012 do 31.7.2013**

Zde opět nahlédnu do otázky, zda nová úprava ustanovení § 39 zákoníku práce, ve znění od 1.1.2012 do 31.7.2013 mohla ovlivnit počet nezaměstnaných osob. Oproti předchozímu znění došlo v právní úpravě k výraznějším změnám.

Oproti roku 2011, v němž byl průměrný počet nezaměstnaných osob za celý rok 350,6 tis. se průměrný počet nezaměstnaných osob za celý rok 2012 mírně zvýšil

---

<sup>54</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 237

<sup>55</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 238.



na 366,9 tis. osob. V následném prvním čtvrtletí roku 2013 se počet nezaměstnaných osob ještě znovu zvýšil na 392,8 tis. osob. Přičemž poté ve druhém čtvrtletí počet nezaměstnaných klesl na 358 tis. osob.<sup>56</sup> Lze tedy dle mého mínění říci, že změny, které nastaly v úpravě pracovního poměru na dobu určitou přijetím zákona č. 365/2011 Sb. zcela zásadně neovlivnily počet nezaměstnaných osob.

---

<sup>56</sup> Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr)

## 5. Pracovní poměr na dobu určitou dle aktuálního znění v zákoníku práce a souvisejících předpisů

V této kapitole se budu zabývat aktuální právní úpravou pracovního poměru na dobu určitou. Dle platných právních předpisů je pracovní poměr na dobu určitou upraven zákoníkem práce zejména v § 39 odst. 1 až 6.

### 5.1. Sjednání pracovního poměru na dobu určitou

Ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce, jak bylo již výše zmíněno uvádí: „Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.“

Doba trvání pracovního poměru se nepokládá za podstatnou náležitost pracovní smlouvy. Jestliže doba trvání není vůbec sjednána, pracovní poměr se považuje za uzavřený na dobu neurčitou (v tomto případě se jedná o nevyvratitelnou domněnku). Pokud je ujednání o době trvání pracovního poměru sjednáno neplatně, rovněž je pracovní poměr považován za uzavřený na dobu neurčitou.<sup>57</sup>

Sjednávání pracovního poměru na dobu neurčitou má preferenci před sjednáváním pracovního poměru na dobu určitou. Časový limit pracovního poměru může být překážkou při uplatňování jiných práv. Tuto preferenci sdílí i EU - k této problematice byla vydána směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou. Dle této směrnice jsou členské státy povinny:

- respektovat zákaz diskriminace zaměstnanců, kteří mají sjednaný pracovní poměr na dobu určitou ve srovnání se zaměstnanci, kteří mají pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud pro odlišné zacházení nejsou objektivní důvody,
- předcházet zneužití práva obzvlášť při opakovaném uzavírání pracovního poměru na dobu určitou nebo při jeho prodloužení,
- dodržet zásadu informovanosti ohledně nabízených pracovních příležitostí (zaměstnavatelé by měli být povinni informovat zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou o nabízených pozicích, na nichž je nabízen pracovní poměr na dobu neurčitou).<sup>58</sup>

<sup>57</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 235.

<sup>58</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 236-238.

V minulosti se dobou trvání pracovního poměru zabývala i judikatura. Preferenci sjednávání pracovních poměrů na dobu neurčitou potvrzuje – např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 20. 5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002: *„Nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru (§ 30 odst. 1 zák. práce) sjednána přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjištělnou skutečností, ale tak, že předpokládá a současně umožňuje, aby tato doba skončila (mohla skončit) na základě skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou.“* Vzhledem k datu vyhlášení rozsudku se u citovaného ustanovení § 30 odst. 1 jedná o znění v zákoně č. 65/1965 Sb. (tedy prvního zákoníku práce).

### **5.1.1. Zkušební doba**

Obecně platí dle ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, že zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce a u vedoucích zaměstnanců nesmí být delší než šest měsíců.

Při ujednání zkušební doby u pracovního poměru na dobu určitou je nezbytné dodržet ustanovení § 35 odst. 5 zákoníku práce. Je zde stanoveno, že zkušební doba nemůže být sjednána delší, než činí polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

## **5.2. Možná doba sjednání a trvání pracovního poměru**

Výše zmíněná směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou byla rovněž příčinou přijetí právní úpravy směřující k omezení doby trvání pracovního poměru.<sup>59</sup> Dle účinného znění ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce nesmí doba trvání pracovního poměru přesáhnout tři roky ode dne vzniku pracovního poměru mezi totožnými smluvními stranami. Zároveň platí, že může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování je považováno také i jeho prodloužení.

V komentáři k zákoníku práce se uvádí, že celková délka pracovního poměru na dobu určitou nesmí včetně opakování či prodloužení přesáhnout 9 let (tři roky

---

<sup>59</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 235.

ode dne vzniku pracovního poměru a následně lze pracovní poměr nejvýše dvakrát opakovat či prodloužit).<sup>60</sup>

V ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce je rovněž zakotveno, že se nepřihlíží k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi shodnými smluvními stranami, pokud od skončení předchozího pracovního poměru do dobu určitou uplynula doba tří let.

Sjednáním doby trvání pracovního poměru se zabývala i judikatura – například v rozsudku Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 5.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000. Z uvedeného rozsudku vyplývá, že doba trvání pracovního poměru může být sjednána přímým časovým údajem podle týdnů, měsíců nebo let. Doba trvání pracovního poměru lze ujednat také vymezením doby trvání určitých prací. Dle tohoto rozsudku je dále rovněž možné sjednání „[...] na základě jiných konkrétním datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.“ V uvedeném případě se jednalo o pracovní poměr výslovně sjednaný na dobu určitou mezi žalovanou (zaměstnavatel) a žalobkyní (zaměstnanec), jenž měl skončit návratem jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejpozději do tří let věku jejího dítěte. Žalobkyně byla toho názoru, že nelze v žádném případě určit skončení pracovního poměru na základě návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, a to nejpozději do tří let věku dítěte. Soud se však v tomto případě přiklonil na stranu žalované a rozhodl, že vymezení do doby návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, a to nejpozději do tří let věku dítěte je dostatečně určité sjednání doby trvání pracovního poměru. Na tomto rozsudku lze dle mého názoru spatřit mimo jiné slabé postavení zaměstnance, do kterého se při uzavření tohoto pracovního poměru může dostat. A to zejména v souvislosti se skončením pracovního poměru. Zaměstnanec neví, kdy přesně mu pracovní poměr skončí, tudíž se nachází v dosti nevýhodné situaci. V uvedeném rozsudku bylo žalobkyni dopisem ze dne 12.3.1999 sděleno, že se jiná zaměstnankyně vrátí z mateřské dovolené ke dni 1.4.1999. A z důvodu, že žalovaná nemá pro žalobkyni jinou pracovní nabídku, skončí pracovní poměr žalobkyně k 31.3.1999 – tudíž pouze za 19 dní.

---

<sup>60</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 236.

Z judikatury ještě k době trvání pracovního poměru uvádím rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002. V tomto rozhodnutí se soud zabýval skončením pracovního poměru, které závisí na vůli jen jednoho účastníka pracovního poměru. Dne 4.6.1998 uzavřel žalobce (zaměstnanec) se žalovanou (zaměstnavatel) pracovní smlouvu, kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 31.5.1999. Následně dne 8.7.1998 uzavřeli žalobce a žalovaná dohodu o změně pracovní smlouvy, kterou se mění doba trvání pracovního poměru na dobu přeložení žalovaného k „ZÚ S.“ Z rozhodnutí žalované byl žalobce ke dni 8.4.2001 ze „ZÚ S.“ odvolán. Žalobce poté požadoval přidělení další práce, načež mu žalovaná oznámila, že pracovní poměr žalobce skončil. Soud dospěl k závěru, že není možné, aby pouze jeden z účastníků pracovního poměru svým jednáním mohl ovlivnit skutečnost, kdy by měl pracovní poměr skončit. Není tedy přípustné, aby pouze na vůli jednoho z účastníků pracovního poměru záviselo, kdy pracovní poměr skončí.

### **5.3. Výjimka dle § 39 odst. 3 zákoníku práce**

Ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce stanovilo, že z omezení doby trvání pracovního poměru je přípustná výjimka: „*Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určité době.*“

Dle komentáře k zákoníku práce se jedná o případy zaměstnávání cizinců, kteří mají na dobu určitou udělené povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Dle výkladu v komentáři se na pracovní poměry těchto cizinců nevztahuje omezení, že pracovní poměr může být opakován nebo prodlužován nejvýše dvakrát. Z tohoto vyplývá, že tento pracovní poměr může být opakován nebo prodlužován neomezeně.<sup>61</sup>

Výjimka dle odst. 3 se může vztahovat na i pracovní poměry založené jmenováním, kdy je v určitých případech zvláštními právními předpisy stanoveno funkční období. Příkladem může být doba jmenování na 4 roky u ředitele zdravotní pojišťovny dle základě zákona č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, ve znění pozdějších předpisů. I přesto, že doba trvání nesmí přesáhnout tři roky, je zde možné sjednání pracovního poměru na zákonné funkční období – v tomto případě na čtyři roky.<sup>62</sup>

<sup>61</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 237

<sup>62</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 237–238.

#### 5.4. § 39 odst. 4 zákoníku práce

Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce upravuje situace, kdy nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou se zaměstnancem. Nemožnost uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou může nastat ze dvou důvodů:

- jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody  
nebo
- důvody nemožnosti uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou spočívají ve zvláštní povaze práce.

Zároveň je zde zakotveno, že jestliže je dán některý z těchto důvodů, nepostupuje se dle § 39 odst. 2 zákoníku práce a jiný postup musí být těmto důvodům přiměřený.

§ 39 odst. 4 dále ukládá zaměstnavateli povinnost mít uzavřenou písemnou dohodu s odborovou organizací, která musí obsahovat:

- bližší vymezení výše uvedených důvodů,
- pravidla jiného postupu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se písemná dohoda uzavírá.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je možné písemnou dohodu nahradit vnitřním předpisem.

Pojem vážné provozní důvody a zvláštní povaha práce není zákonodárcem blíže vymezena. Je proto nezbytné, aby tyto důvody byly blíže specifikovány v písemné dohodě s odborovou organizací nebo ve vnitřním předpisu. Komentář k tomuto uvádí, že v praxi může jít například o sezónní práce, u nichž by vadilo, že pracovní poměr může být opakován pouze dvakrát. Dále se může jednat o zpracování specifické zakázky, na kterou zaměstnavatel potřebuje dočasně nasadit více zaměstnanců nebo více zaměstnanců určité profese.<sup>63</sup>

Poprvé se výkladem pojmu „zvláštní povaha práce“ se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1611/2012. Zkráceně vysvětleno se jednalo o případ, v němž zaměstnavatelem (žalovaným) byl M. onkologický ústav a zaměstnanec byl žalobcem. Zaměstnavatel uzavíral se zaměstnancem opakovaně pouze pracovní poměr na dobu

---

<sup>63</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 239-240.

určitou na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, ve které bylo stanoveno, že se jedná o zvláštní povahu práce, protože financování výzkumu (který zaměstnanec prováděl) je uskutečňováno na základě účelových grantů.

Zaměstnanec nesouhlasil s dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a tvrdil, že financování výzkumu není důvodem, ve kterém může spočívat zvláštní povaha práce. Zaměstnanec byl toho názoru, že sjednání pracovního poměru na dobu určitou, není v souladu s § 39 odst. 4 zákoníku práce.

Městský soud se jako soud prvního stupně přiklonil na stranu žalobce a žalobě vyhověl. Žalovaný se následně proti tomuto rozsudku odvolal. Odvolací soud nicméně potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Z tohoto důvodu podal žalovaný dovolání k Nejvyššímu soudu, v němž žádal výklad pojmu „zvláštní povaha práce.“

V posuzovaném případě se Nejvyšší soud přiklonil na stranu zaměstnavatele a rozhodl, že zvláštní povaha práce, kterou výzkumní pracovníci provádějí, spočívá právě v tom, že trvání výzkumné činnosti je stanoveno vždy na určité období a do budoucna je nejisté, zda budou finanční prostředky k dispozici pro uskutečnění další výzkumné činnosti.

Dále v tomto rozhodnutí Nejvyšší soud konstatoval, že:

- písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem se vztahuje na blíže neurčený počet zaměstnanců,
- písemná dohoda má normativní povahu,
- pokud jsou důvody, pro které nelze uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou dohodnuty v rámci zákona a v jeho mezích, musí být v širším slova smyslu považovány za pramen práva.

V odborném článku vydaném k tomuto judikátu by dle názoru autorů měli zaměstnavatelé institut zakotvený v § 39 odst. 4 zákoníku práce využívat obezřetně a přistupovat k němu opatrně. A to z toho důvodu, že judikatura vždy může stanovit určité korekce. Zaměstnavatel též musí mít na paměti, že nesmí zneužívat svého práva.<sup>64</sup>

## **5.5. Zákonná fikce a určovací žaloba dle § 39 odst. 5 zákoníku práce**

Ustanovení § 39 odst. 5 zakotvuje zákonnou fikci, kdy se pracovní poměr považuje za uzavřený na dobu neurčitou.

---

<sup>64</sup> NEUVIRT, T.; PEŠKAR, M. *epravo.cz: Výjimka z omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou*[online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyjimka-z-omezeni-uzavirani-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-92802.html>

*„Pokud by zaměstnavatel uzavřel (prodloužil, opakovaně uzavřel) pracovní poměr na dobu určitou, na dobu delší než 3 roky, či opakoval pracovní poměr na dobu určitou více jak dvakrát, aniž by to umožňovala výjimka stanovená v § 39 odst. 3 a 4 a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak platí zákonná fikce, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou.“<sup>65</sup>*

Pro určení, zda byl pracovní poměr na dobu určitou uzavřen vadně či bezvadně zakotvuje dále zákoník práce v § 39 odst. 5 právo zaměstnavatele i zaměstnance podat ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby návrh k soudu.

Uvedená dvouměsíční lhůta na podání určovací žaloby je lhůtou prekluzivní. Tento návrh k soudu neboli určovací žalobu musí účastník doručit na soud nejpozději posledním dnem dvouměsíční lhůty.<sup>66</sup>

#### **5.5.1. § 39 odst. 5 dle judikatury soudů**

Mechanismus zakotvený v dnešním § 39 odst. 5 byl na stejném principu zakotven i v prvním zákoníku práce. Jak již bylo zmíněno výše, jednalo se o ustanovení § 30 odst. 4, které bylo do prvního zákoníku práce vloženo přijetím zákona č. 46/2004 Sb.

Jeden z prvních judikátů týkající se výkladu mechanismu zákonné fikce byl rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 7.4.2010, sp. zn. 21 Cdo 5008/2008: *„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 ustanovení § 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.“*

Tento výklad rovněž zazněl i v rozsudku Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 19.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009.

---

<sup>65</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 240.

<sup>66</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 240-241



Jinými slovy lze říci, že dle výkladu Nejvyššího soudu nestačí pouze písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Aby mohla nastat zákonná fikce a pracovní poměr se mohl považovat za uzavřený na dobu neurčitou, je dle názoru Nejvyššího soudu nebytné pravomocné rozhodnutí soudu. Tudíž chce-li zaměstnanec dosáhnout toho, aby se jeho pracovní poměr změnil na uzavřený na dobu neurčitou, musí učinit písemné oznámení zaměstnavateli a poté pokud zaměstnavatel nepodá žalobu na určení, musí ji zaměstnanec ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby podat sám.

Nicméně mechanismus zakotvený v § 39 odst. 5 není jednotně judikaturou soudů upraven. Existuje zde rozpor ve výkladu tohoto ustanovení mezi Nejvyšším soudem a Ústavním soudem. Klíčovými rozhodnutími v této oblasti jsou:

- nález Ústavního soudu – senátu ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14-1,
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 26.6.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017.

Vzhledem k tomu, že se jedná o stěžejní rozhodnutí, budu se jimi nyní zabývat detailněji.

### **5.5.2. Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14-1**

V uvedeném nálezu se jednalo o spor, v němž zaměstnanec byl toho názoru, že s ním zaměstnavatel sjednal pracovní poměr v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Z tohoto důvodu zaměstnanec v souladu s § 39 odst. 5 zákoníku práce zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Nicméně i přesto zaměstnavatel již dále nepřiděloval zaměstnanci práci. Zaměstnanec proto podal žalobu k soudu (ale po uplynutí prekluzivní dvouměsíční lhůty) na základě § 80 písm. c) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „občanský soudní řád.“) a domáhal se toho, že jeho pracovní poměr trvá.

Soud prvního stupně žalobě zaměstnance vyhověl a rozhodl, že pracovní poměr trvá. K tomu, že byla žaloba podána na základě občanského soudního řádu namísto příslušného ustanovení v zákoníku práce se okresní soud rovněž přiklonil na stranu zaměstnance. A to s odůvodněním, že zaměstnanec řádně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Jestliže tedy zaměstnavatel nesouhlasil s tím, aby pracovní poměr trval i nadále, měl to být právě zaměstnavatel, kdo měl podat určovací žalobu dle § 39 odst. 5 zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel žalobu nepodal a zároveň nepřiděloval zaměstnanci práci, nastalo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nerovné

postavení. Okresní soud případ uzavřel s tím, že z těchto důvodů lze připustit určovací žalobu zaměstnance dle občanského soudního řádu.

Proti rozsudku okresního soudu podal zaměstnavatel odvolání. Krajský soud se naopak přiklonil na stranu zaměstnavatele a rozhodl, že zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou skončil uplynutím sjednané doby. Tento závěr odůvodnil tím, že pracovní poměr by se z doby určité na dobu neurčitou změnil až rozhodnutím soudu o tom, že nebyly splněny podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou vydaného na základě určovací žaloby dle § 39 odst. 5 zákoníku práce. Krajský soud tedy nesdílel názor okresního soudu, že podání žaloby na určení je přípustné i na základě občanského soudního řádu.

Proti rozsudku krajského soudu podal zaměstnanec dovolání. Avšak Nejvyšší soud toto dovolání odmítl. V odůvodnění Nejvyšší soud uvedl, že rozhodnutí krajského soudu je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí Nejvyššího soudu.

Zaměstnanec shledal v rozhodnutí krajského soudu a v odmítnutí dovolání Nejvyššího soudu porušení jeho základních práv vyplývajících především z Listiny základních práv a svobod. Zaměstnanec se proto obrátil k Ústavnímu soudu a podal ústavní stížnost.

Ústavní soud v souladu s rozhodnutím krajského soudu a ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu dospěl k názoru, že návrh na určení dle § 39 odst. 5 není možné zaměňovat s určovací žalobou dle § 80 písm. c) občanského soudního řádu. Určovací žaloba dle zákoníku práce je ve vztahu speciality k určovací žalobě dle občanského soudního řádu. Ústavní stížnost byla z tohoto důvodu zamítnuta.

Ústavní soud v této věci rozhodl nálezem se záměrem vyjádřit se i k otázkám, které slouží k výkladu ústavních norem s ohledem na posílení legitimního očekávání právní jistoty jednotlivců a pro budoucí jednotné rozhodování soudů ve srovnatelných případech.

Klíčový je bod 18 odůvodnění nálezu, v němž Ústavní soud dospěl k názoru: *„[...] oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami § 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.“*

V bodě 17 odůvodnění nálezu se Ústavní soud dále vyjádřil, že dle jeho mínění není v souladu se zásadami chránícími zaměstnance, pokud by zaměstnanec i přesto, že

je přesvědčen o nesprávném postupu zaměstnavatele musel ještě po písemném oznámení zaměstnavateli podávat určovací žalobu a zaměstnavatel by mohl po celou tuto dobu zůstat pasivní. V tomto bodě odůvodnění též Ústavní soud uvádí, že nevidí smysl v podání písemného oznámení zaměstnance zaměstnavateli, když i přesto musí poté zaměstnanec podat žalobu k soudu. Ústavní soud zde rovněž kritizuje Nejvyšší soud za to, že v rozsudku sp. zn. 4532/2009 neuznává výjimku z podání určovací žaloby zaměstnance ani v případě, že by zaměstnavatel nárok na zákonnou fikci (změnu pracovního poměru na dobu neurčitou) na základě písemného oznámení zaměstnance uznal jako oprávněnou.

Ústavní soud se tedy tímto nálezem zcela odchýlil od ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu. Necelé dva roky po vyhlášení tohoto nálezu se Nejvyšší soud zabýval případem, v němž byl rovněž řešen mechanismus zákonné fikce a v odůvodnění tohoto rozsudku reagoval Nejvyšší soud na názor Ústavního soudu.

### **5.5.3. Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1211/2017**

Jednalo o případ, v němž žalobce byl zaměstnanec a žalovanou stranou byl zaměstnavatel. Zaměstnanec se nejprve podáním ze dne 17.9.2015 domáhal určení, že mezi ním a zaměstnavatelem vznikl pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud by se však s tímto soud neztotožnil, domáhal se toho, že pracovní poměr trvá. Zaměstnanec následně se souhlasem soudu prvního stupně ke dni 7.3.2016 žalobu změnil. Nadále se domáhal jen určení, že pracovní poměr mezi ním a zaměstnavatelem trvá. Zaměstnanec měl u zaměstnavatele sjednán pracovní poměr na dobu určitou, který byl opakovaně prodlužován. Poslední uzavřenou dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 17.9.2010 byl pracovní poměr zaměstnance prodloužen na dobu trvání neplaceného volna jiné zaměstnankyně.

Dne 20.5.2015 zaměstnanec oznámil dopisem zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Následně se zaměstnavatel pokusil zaměstnanci předat oznámení o skončení jeho pracovního poměru ke dni 20.7.2015 z důvodu ukončení neplaceného volna jiné zaměstnankyně. Toto oznámení zaměstnanec odmítl převzít a namítal, že jeho pracovní poměr byl uzavřen v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Zaměstnanec rovněž namítal, že doba trvání pracovního poměru nebyla v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 17.9.2010 sjednána platně. A to z toho důvodu, že byla vázána na libovůli jiné zaměstnankyně. Zaměstnanec ani zaměstnavatel nemohli předem předvídat, kdy se jiná zaměstnankyně vrátí do zaměstnání. V podání ze dne

7.3.2016 zaměstnanec v kontextu nálezu Ústavního soudu sp. zn. II ÚS 3323/14-1 namítal, že i když zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, zaměstnavatel nepodal žalobu na určení, zda byly splněny podmínky uzavření pracovního poměru (zůstal pasivní), mělo by se v jeho případě s ohledem na výklad Ústavního soudu jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Soud prvního stupně žalobu zamítl a poukázal na konstantní judikaturu Nejvyššího soudu. Dovedil, že v tomto případě byla doba trvání pracovního poměru na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 17.9.2010 sjednána platně. Odůvodnil, že byla sjednána na základě objektivně zjiřitelné skutečnosti nezávislé na vůli zaměstnance i zaměstnavatele.

Zaměstnanec se proti rozsudku soudu prvního stupně odvolal, nicméně odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil jako věcně správný.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal zaměstnanec dovolání. Nejvyšší soud dovolání zaměstnance zamítl a odkázal na ustálenou judikaturu dovolacího soudu, která vychází z názoru, že pokud se oznámením zaměstnance zaměstnavateli na základě § 39 odst. 5 stane doba trvání pracovního poměru spornou, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec podat nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby návrh k soudu na určení, zda byly/nebyly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Jestliže žaloba na určení nebyla ve lhůtě dvou měsíců zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána, judikuje ustáleně dovolací soud, že pracovní poměr skočil uplynutím sjednané doby.

V odůvodnění tohoto rozsudku reaguje Nejvyšší soud na nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14-1. Nejvyšší soud uvádí, že výklad Ústavního soudu k § 39 odst. 5 zákoníku práce obsažený ve zmíněném nálezu není nepochybný a nelze jej univerzálně aplikovat.

Nejvyšší soud neshledává výklad Ústavního soudu k § 39 odst. 5 zákoníku práce v souladu se základními zásadami soukromého práva. Dle § 4 zákoníku práce<sup>67</sup> se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce a subsidiárně zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem (dále jen „občanský zákoník“). Na základě tohoto ustanovení se na pracovněprávní vztahy dle občanského zákoníku aplikují dvě důležité zásady. První z nich je zásada „pacta sunt servanda“ (smlouvy mají být dodržovány) vyjádřenou

---

<sup>67</sup> Ustanovení § 4 zákoníku práce: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“

v § 1759 občanského zákoníku. Druhou zásadou je „in favorem negotii“ (v pochybnostech pro platnost smlouvy) zakotvenou v ustanovení § 574 občanského zákoníku, která říká, že na právní jednání se hledí spíše jako na platné než jako na neplatné. Jestliže se obě tyto zásady převedou do „procesní roviny“ vyplývá z nich, že se při rozhodování sporu v občanském soudním řízení uzavřená smlouva vždy považuje za platnou, dokud není prokázán opak. S těmito zásadami jsou nepochybně spojeny povinnosti tvrzení i důkazní a rovněž břemena tvrzení i důkazní. V odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu je uvedeno, že za toto je procesně odpovědný ten účastník, který se domáhá neplatnosti smlouvy. Nejvyšší soud vytýká Ústavnímu soudu, že se dle jeho výkladu v pracovněprávních vztazích zásady „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“ neuplatní tehdy, pokud neplatnost právního jednání namítá zaměstnanec. Dle výkladu Ústavního soudu, jestliže zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že ujednání o době trvání pracovního poměru není dle názoru zaměstnance v souladu se zákonem a že z tohoto důvodu trvá na dalším zaměstnávání, je to v tomto momentě zaměstnavatel, kdo musí podat žalobu na určení a domáhat se platnosti uzavřené pracovní smlouvy. Rovněž zásady dokazování nemohou být dodrženy, jelikož za této situace musí zaměstnavatel u soudu prokázat, že výpověď je platná.

Nejvyšší soud výklad Ústavního soudu přirovnává ke sporům o neplatnost rozvázání pracovního poměru na základě ustanovení § 72 zákoníku práce.<sup>68</sup> V odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu je uveden příklad, v němž by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Zaměstnanec by následně oznámil zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že je dle jeho názoru výpověď neplatná a že trvá na dalším zaměstnávání. V tuto chvíli by se ve smyslu výkladu Ústavního soudu měl zaměstnavatel žalobou k soudu domáhat toho, že je výpověď platná. Nejvyšší soud uvádí, že by tento výklad vedl k asymetrii vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. I přesto, že se na zaměstnance vztahuje zvláštní zákonná ochrana v rámci ochranné funkce pracovního práva, není možné ji vnímat odtrženě od ostatních základních principů a ani ji absolutizovat.

Jak již bylo zmíněno výše, Ústavní soud v bodě 17 odůvodnění nálezu uvádí, že za předpokladu, že zaměstnanec řádně oznámí zaměstnavateli před skončením pracovního poměru, že doba trvání pracovního poměru nebyla sjednána v souladu se

---

<sup>68</sup> Ustanovení § 72 zákoníku práce: „Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.“

zákonem a kvůli tomu trvá na dalším zaměstnávání, nabízí se otázka, jaký význam by tedy písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli mělo.

Nejvyšší soud argumentuje tím, že oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání ještě před skončením pracovního poměru má smysl z důvodu, že se tímto oznámením zaměstnanec nabízí určitá možnost ke smírnému vyřešení sporu. Ale Nejvyšší soud zároveň setrvává na názoru, že chce-li zaměstnanec, aby se jeho pracovní poměr změnil na uzavřený na dobu neurčitou, musí to jednak písemně oznámit zaměstnavateli a současně iniciovat u soudu žalobou o určení, zda byly splněny při uzavření pracovního poměru podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

V odůvodnění rozsudku Nejvyšší soud potvrzuje svou ustálenou judikaturu založenou na tom, že pouze na základě pravomocného rozhodnutí soudu může být stanoveno, že ujednání o době trvání pracovního poměru je v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Pokud tedy zaměstnanec chce, aby se jeho pracovní poměr změnil na uzavřený na dobu neurčitou na základě zákonné fikce dle § 39 odst. 5 musí zaměstnavateli v době před skončením pracovního poměru oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání a zároveň také ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě na základě § 39 odst. 5 věty druhé podat k soudu určovací žalobu, zda byly splněny podmínky v ustanovení § 39 odst. 2 až 4. Není-li tato žaloba podána nebo byla-li podána po uplynutí dvouměsíční lhůty, pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, a to i za předpokladu, že by pracovní poměr byl skutečně sjednán v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

#### **5.5.4. Určovací žaloby dle § 80 občanského soudního řádu**

V rozhodnutích Nejvyššího a Ústavního soudu rozebraných výše (náleží Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14-1 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1211/2017) se v souvislosti s výkladem § 39 odst. 5 zákoníku práce často pojednává o určovací žalobě na základě občanského soudního řádu. Ve znění do 31.12.2013 se jednalo o ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu.<sup>69</sup> Novela občanského

<sup>69</sup> Ustanovení § 80 občanského soudního řádu, ve znění do 31.12.2013:

Žalobou (návrhem na zahájení řízení) lze uplatnit, aby bylo rozhodnuto zejména

- a) o osobním stavu (o rozvodu, o neplatnosti manželství, o určení, zda tu manželství je či není, o zrušení, neplatnosti nebo neexistenci partnerství, o určení otcovství, o osvojení, o způsobilosti k právním úkonům, o prohlášení za mrtvého);
- b) o splnění povinnosti, která vyplývá ze zákona, z právního vztahu nebo z porušení práva;
- c) o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je-li na tom naléhavý právní zájem.

soudního řádu k 1.1.2014 provedená zákonem č. 293/2013 Sb. přinesla ve vztahu k určovací žalobám pouze pozměněnou formulaci a návrh na určení zůstal stále založen na stejném principu. Ustanovení § 80 občanského soudního řádu v platném znění: „*Určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není, se lze žalobou domáhat jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem.*“

Ústavní soud i Nejvyšší soud se ve svých rozhodnutích shodují, že žalobu dle § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměňovat se žalobou na základě § 80 písm. c) občanského soudního řádu. Oba soudy shodně uvádějí, že žaloba na určení dle § 39 odst. 5 zákoníku práce je ve vztahu speciality k určovací žalobě dle § 80 písm. c) občanského soudního řádu.

Ústavní soud k tomuto názoru ještě v návaznosti na výklad k § 39 odst. 5 zákoníku práce uvádí, že záměna určovací žaloby s ustanovením § 80 písm. c) občanského soudního řádu není přípustná rovněž z toho důvodu, aby po uplynutí dvouměsíční lhůty nastoupit domněnka o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou.

Praktický komentář uvádí, že i přes nové znění ustanovení § 80 občanského soudního řádu k 1.1.2014 rozeznává naše procesní právo i nadále podle obsahu žalobního petitu:

- žaloby určovací
- žaloby na plnění
- žaloby právotvorné (konstitutivní).<sup>70</sup>

Dále se budu věnovat pouze první skupině – žalobám určovacím.

Dle praktického komentáře k § 80 občanského soudního řádu je předmětem této určovací žaloby pouze existence nebo neexistence právního poměru nebo práva. Rozlišujeme tudíž mezi kladnými a zápornými žalobami na určení. Žalobce podává zápornou určovací žalobu v situaci, kdy mu hrozí uplatnění povinnosti, jejíž existenci popírá. Příkladem záporné (negativní) určovací žaloby je určení neexistence zástavního práva.

Určovací žalobou dle § 80 občanského soudního řádu lze podat návrh na určení přítomného (stávajícího) právního poměru nebo práva. Nicméně pokud je to významné pro stávající právní poměry, je povoleno, aby se žalobce domáhal určení práva, jež má

---

<sup>70</sup> DVOŘÁK, Bohumil. § 80 (Určovací žaloba). In: LAVICKÝ, Petr aj. *Občanský soudní řád: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-3-5]. ASPI\_ID KO99\_p11963CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

přesah do minulosti. Příkladem lze uvést žalobu na určení, zda byl zůstavitel ke dni svého úmrtí vlastníkem věci. Naopak nelze žádat o určení práva ani právního poměru, který vznikne až v budoucnu.<sup>71</sup>

Jestliže se žalobce dožaduje určení právního poměru nebo práva na základě § 80 občanského soudního řádu, vyžaduje ustanovení nezbytnost potřeby naléhavého právního zájmu žalobce. Judikatura (například cit. rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 18.9.2008, sp. zn. 26 Cdo 942/2008) vykládá naléhavý právní zájem žalobce takto: „*Žalobce má naléhavý právní zájem na žádaném určení, jestliže by bez tohoto určení bylo ohroženo jeho právo nebo právní vztah, na němž je zúčastněn, nebo jestliže by se jeho postavení bez tohoto určení stalo nejistým.*“

K naléhavému právnímu zájmu je rovněž třeba říci, že návrh na určení dle § 80 občanského soudního řádu je možné podat, pouze pokud takový stav nelze odstranit jiným právním prostředkem. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 18.5.2010, sp. zn.21 Cdo 2553/2009 k tomuto uvádí, že žalobce nemá naléhavý právní zájem na určení v těch případech, kde je již možné žalovat na plnění.

Určovací žaloba dle § 80 občanského soudního řádu slouží jako určitý doplněk soudní ochrany. Pokud již došlo ke vzniku právní nejistoty, ale prozatím nelze žalovat na splnění povinnosti.<sup>72</sup>

#### **5.5.5. Určovací žaloby odlišné od žalob na základě § 80 občanského soudního řádu**

Praktický komentář uvádí, že určovací žaloby odlišné od § 80 občanského soudního řádu lze rozdělit na dvě skupiny. Na žaloby, jež mají přes znění svého petitu povahu konstitutivní a na žaloby na určení právní skutečnosti. Do první skupiny patří například žaloby na určení otcovství (dle § 783 občanského zákoníku) nebo žaloby na určení neplatnosti veřejné dobrovolné dražby. Druhou skupinou jsou žaloby na určení právní skutečnosti. Praktický komentář uvádí, že s úspěchem je možné se dožadovat určení právní skutečnosti jen v zákonem stanovených případech. Jedná se o žaloby na určení sporné právní otázky nebo sporné skutečnosti podstatné pro určení

---

<sup>71</sup> DVOŘÁK, Bohumil. § 80 (Určovací žaloba). In: LAVICKÝ, Petr aj. *Občanský soudní řád: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-3-5]. ASPI\_ID KO99\_p11963CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>72</sup> DVOŘÁK, Bohumil. § 80 (Určovací žaloba). In: LAVICKÝ, Petr aj. *Občanský soudní řád: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-3-5]. ASPI\_ID KO99\_p11963CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.



dědického práva dle zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zvláštních řízeních soudních“). Do této druhé skupiny žalob se řadí též žaloba na určení, že povinnost oprávněného stanovená v řízení nalézacím byla jako vzájemná splněna (ustanovení § 262 občanského soudního řádu).<sup>73</sup>

Za právní skutečnosti se v právní teorii považují ty okolnosti, s nimiž právní norma spojuje vznik, změnu a zánik právního vztahu, tj. subjektivních práv a povinností.

V souvislosti s výkladem § 39 odst. 5 zákoníku práce na tomto místě cituji část odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 26.6.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, kde Nejvyšší soud zdůvodňuje nemožnost záměny dle § 80 písm. c) občanského soudního řádu a § 39 odst. 5 zákoníku práce: *„Předmětem žaloby podle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, zda byly splněny podmínky stanovené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, je existence právní skutečnosti, nikoli přímo určení, zda tu právní vztah je či není.“* Dle názoru Nejvyššího soudu je tedy žaloba dle § 39 odst. 5 zákoníku práce považována za žalobu na určení právní skutečnosti.

#### **5.5.6. Výklad Nejvyššího soudu k ustanovení § 39 odst. 5 s převedením do praxe**

Na tomto místě uvádím smyšlený modelový příklad, na němž bych ráda znázornila výklad ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce z pohledu Nejvyššího soudu vycházejícího z výše rozebraného rozsudku Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 26.6.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017.

Data níže v příkladu (uvedená do minulosti) slouží pouze pro lepší orientaci a přehlednost.

Zaměstnanec pan Novák má u svého zaměstnavatele společnosti X.Y. s.r.o. sjednán pracovní poměr na dobu určitou, který má skončit 31.10.2016. Pan Novák před uplynutím doby sjednaného pracovního poměru, konkrétně 1.9.2016, písemně oznámí svému zaměstnavateli společnosti X.Y. s.r.o., že dle jeho názoru byl pracovní poměr sjednán v rozporu s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce, přičemž se domnívá, že zaměstnavateli druhem jeho práce nevznikají vážné provozní důvody a ani se nejedná o zvláštní povahu práce. Z tohoto důvodu trvá pan Novák v tomto písemném oznámení

---

<sup>73</sup> DVOŘÁK, Bohumil. § 80 (Určovací žaloba). In: LAVICKÝ, Petr aj. *Občanský soudní řád: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-3-5]. ASPI\_ID KO99\_p11963CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X

ode dne 1.11.2016 na dalším zaměstnávání. Podoba písemného oznámení pana Nováka je přílohou číslo 1 této práce.

Dle mého vlastního posouzení se v tomto okamžiku otevírají dvě možnosti na vyřešení této situace. První možností je smírné řešení. Rovněž i v odůvodnění rozsudku Nejvyšší soud zmiňuje, že včasným oznámením zaměstnance se otevírá určitý prostor ke smírnému vyřešení sporu. Domnívám se, že i přesto, že písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli následuje v praxi pravděpodobně až po neúspěšné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec požaduje pracovní smlouvu na dobu neurčitou, což zaměstnavatel odmítne. Dovedu si v praxi představit, že pokud po této neúspěšné domluvě zaměstnanec předloží svému zaměstnavateli písemné oznámení, bude následně zaměstnavatel ve snaze vyhnout se soudnímu řízení vzájemné domluvě více otevřenější. V našem případě, pokud by se chtěl i pan Novák vyhnout soudnímu řízení a zaměstnavatel by po předložení písemného oznámení byl vzájemné dohodě nakloněn, doporučila bych panu Novákovi navrhnout svůj přechod na jinou vhodnou pracovní pozici, která není vnitřním předpisem společnosti považována za práci, kde jsou zaměstnavateli dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Pro pana Nováka by zároveň přechod na jinou pracovní pozici mohl znamenat jistý kariérní postup. Jestliže pan Novák tímto způsobem dosáhl dohody se svým zaměstnavatelem a získal pracovní poměr na dobu neurčitou, byl by tímto vůči panu Novákovi problém uzavřen. V tomto momentě rozumím výkladu Nejvyššího soudu k § 39 odst. 5 zákoníku práce, tudíž aby se pracovní poměr na dobu určitou mohl změnit na uzavřený na dobu neurčitou, musí zaměstnanec učinit písemné oznámení zaměstnavateli, poté podat žalobu na určení a následně je ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou nutný pravomocný rozsudek soudu. Pokud se zaměstnanec dohodne se svým zaměstnavatelem a získá v tomto momentě pracovní poměr na dobu neurčitou, nemá již zaměstnanec důvod domáhat se pracovního poměru na dobu neurčitou soudně. Je ovšem důležité říci, že pracovní poměr na dobu neurčitou zde nevznikne na základě mechanismu zákonné fikce dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, nýbrž vznikne po vzájemné dohodě mezi panem Novákem a zaměstnavatelem společností X.Y. s.r.o.

Z pohledu zaměstnavatele je situaci složitější. Vnitřní předpis se jistě netýká pouze pana Nováka, ale pravděpodobně většího okruhu zaměstnanců. Zaměstnavateli společnosti X.Y. s.r.o. bych po obdržení písemného oznámení zaměstnance doporučila pečlivě znovu zvážit, zda je vnitřní předpis opravdu zcela v souladu s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnavatel by si také měl položit otázku, zda je v jeho

zájmu pana Nováka dále zaměstnávat. Jestli je spokojen s výsledky jeho práce nebo zda se jedná o „problémového“ zaměstnance. Dále zda má také na další zaměstnávání dostatečné finanční prostředky. Zvážení těchto elementů by pro zaměstnavatele mělo být jistým vodítkem, jaké řešení je pro něho nejvhodnější. I v této chvíli má zaměstnavatel na výběr. Buď se se zaměstnancem dohodne nebo vyčká, zda zaměstnanec sám podá žalobu na určení. Pokud si je zaměstnavatel opravdu jistý, že jeho postup je zcela v souladu s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce může také nečekat, až podá žalobu zaměstnanec, ale může sám podat žalobu na určení. Tím pádem nechat soud určit, zda byly splněny podmínky při sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Toto řešení se nabízí, jestliže má takto zaměstnavatel uzavřen pracovní poměr s více zaměstnanci a měl by tudíž situaci vyřešenou i pro případné budoucí případy.

Nicméně, pokud se spolu zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou a nepodaří se vyřešit situaci smírnou cestou, nastává zde druhá možnost řešení. Jestliže pan Novák opravdu chce dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě zákonné fikce dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, musí dle judikatury Nejvyššího soudu před uplynutím sjednané doby písemně oznámit, což pan Novák řádně udělal. Následně musí ještě podat k soudu návrh na určení, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby, v našem případě do 2.1.2017; (upřesnění: dvouměsíční lhůta pro podání návrhu na určení by měla uplynout dnem 31.12.2016, nicméně tento den vychází na sobotu, tudíž posledním dnem lhůty je nejbližší následující pracovní den). Pokud pan Novák žalobu vůbec nepodá, skončí pracovní poměr ke dni 31.10.2016, a to i kdyby byl pracovní poměr na dobu určitou opravdu sjednán v rozporu s ustanovením § 39 odst.4 zákoníku práce.

Jestliže se pan Novák se svým zaměstnavatelem nedohodne a rozhodne se využít druhé možnosti řešení, tedy jít soudní cestou, otázkou zůstává, jaká bude mezi panem Novákem a společností X.Y. s.r.o. situace ode dne 1.11.2016. Z praktického hlediska se zde nabízí logická otázka. „Má přijít pan Novák 1.11.2016 do práce?“ Pracovní poměr na dobu určitou dnem 31.10.2016 uplyne a pan Novák se se svým zaměstnavatelem na dalším zaměstnávání nedohodl. Dle výkladu Nejvyššího soudu dojde k určení, že pracovní poměr na dobu určitou byl nebo nebyl sjednán v rozporu s § 39 odst. 4 až na základě pravomocného rozhodnutí soudu, což bude patrně za mnoho měsíců poté, co pracovní poměr skončil. Lze tedy pravděpodobně říci, že panu Novákovi nebude

od 1.11.2016 přidělována další práce a jeho pracovní poměr se bude považovat za skončený. Nejvyšší soud v této souvislosti uvádí, že pokud se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vede ještě jiné případné soudní řízení, musí soud v tomto jiném řízení vycházet ze závěru, že do doby, než nabyde právní moc rozhodnutí o určení, zda byly nebo nebyly splněny podmínky v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, považuje se pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatele za ukončený.

Pan Novák by v tomto momentě neměl opomenout registrovat se do tří pracovních dnů na úřadu práce. Zejména z důvodu, aby měl nadále řádně hrazené zdravotní pojištění a také, aby mu mohla být vyplacena podpora v nezaměstnanosti, pokud mu na ni vznikl nárok a jestliže o ni zažádá.

Řekněme, že se pan Novák nedohodne se svým zaměstnavatelem a podá dne 10.11.2016 žalobu na určení dle § 39 odst. 5 zákoníku práce. Soud v této věci opravdu uzná názor zaměstnance pana Nováka a za 9 měsíců od podání žaloby, ke dni 10.8.2017 nabyde právní moci rozhodnutí, kterým soud určí, že při sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi panem Novákem a společností X.Y. s.r.o. nebyly splněny podmínky v § 39 odst. 4 zákoníku práce. Soud tedy rozhodne ve prospěch pana Nováka. Jak to bude se mzdou za období od listopadu do srpna? Má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy? Věta první ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce: *„Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 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.“* Z tohoto lze dle mého názoru usoudit, že pokud pan Novák řádně oznámil svému zaměstnavateli společnosti X.Y. s.r.o. a soud následně uzná, že pracovní poměr na dobu určitou opravdu nebyl sjednán řádně, změnil se pracovní poměr na dobu neurčitou zpětně k 1.11.2016, i přesto, že rozhodnutí soudu nabylo právní moci až dnem 10.8.2017. Jsem toho názoru, že rozhodnutí soudu o určení má deklaratorní účinky, tím pádem lze říci, že pan Novák má nárok na náhradu mzdy od 1.11.2016, i jestliže do doby nabytí právní moci rozhodnutí soudu nevykonával osobně žádnou práci, nebyla mu ani žádná přidělována a pracovní poměr se považoval za ukončený.

Z pohledu zaměstnance lze předpokládat, že pokud má nárok na náhradu mzdy, může u zaměstnavatele narazit na problémy s jejím uhrazením. Zaměstnavatel nejspíš nebude nadšen při představě, že by měl uhradit zaměstnanci mzdu za nevykonanou práci. Aby zaměstnanec dosáhl uhrazení mzdy, nezbývá mu v případě, kdy ji

zaměstnavatel dobrovolně neuhradí nic jiného, než podat žalobu k soudu na její uhrazení.

Pokud by se pan Novák řádně registroval na úřadu práce (zmíněno výše) a byla by mu přiznána i vyplacena podpora v nezaměstnanosti a následně by soud určil neplatnost skončení pracovního poměru, ukládá mu ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) povinnost vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti zpět.

Na závěr tohoto modelového příkladu, na němž jsem se snažila převést výklad ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce z pohledu Nejvyššího soudu do praxe bych poukázala na to, že zaměstnanci se může stát, že po veškerých těchto soudních řízeních s ním zaměstnavatel bude chtít možná rozvázat pracovní poměr. Za takové situace bych doporučila zaměstnanci, aby neopomněl pohlídat si i vyplacení odstupného, jestliže mu na něj vznikne nárok.

#### **5.5.7. Výklad Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 s převedením do praxe**

Pro porovnání bych na shodném smyšleném modelovém příkladu chtěla znázornit výklad Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce vycházejícího z rovněž výše rozebraného nálezu Ústavního soudu – senátu ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14-1.

Data níže v příkladu (uvedená do minulosti) slouží pouze pro lepší orientaci a přehlednost.

Jedná se o stejnou výchozí situaci, ve které zaměstnanec pan Novák má u svého zaměstnavatele společnosti X.Y. s.r.o. sjednán pracovní poměr na dobu určitou, který má skončit 31.10.2016 Pan Novák před uplynutím doby sjednaného pracovního poměru, konkrétně 1.9.2016, písemně oznámí svému zaměstnavateli společnosti X.Y. s.r.o., že dle jeho názoru byl pracovní poměr sjednán v rozporu s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce, přičemž se domnívá, že zaměstnavateli druhem jeho práce nevznikají vážné provozní důvody a ani se nejedná o zvláštní povahu práce. Z tohoto důvodu trvá pan Novák v tomto písemném oznámení ode dne 1.11.2016 na dalším zaměstnávání. Podoba písemného oznámení pana Nováka je přílohou číslo 1 této práce.

Domnívám se, že v tomto momentě je možné vyřešit situaci smírnou cestou, a to hned dvěma způsoby dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ústavní soud ve svém rozhodnutí nepřímou naznačuje, že pokud zaměstnanec písemně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, následně zaměstnavatel uzná, že byl pracovní poměr opravdu

sjednán v rozporu se zákoníkem práce, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou bez dalšího na základě mechanismu zákonné fikce dle § 39 odst. 5 zákoníku práce. V takovém případě bych panu Novákovi doporučila požádat svého zaměstnavatele společnost X.Y. s.r.o. o písemné potvrzení o tom že:

- zaměstnavatel souhlasí s písemným oznámením zaměstnance,
- zaměstnavatel uznává důvody uvedené v písemném oznámení zaměstnance,
- pracovní poměr na dobu určitou se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou k 1.11.2016.

Z pohledu pana Nováka, pokud zaměstnavatel společnost X.Y. s.r.o. uzná písemné oznámení pana Nováka, může pan Novák od 1.11.2016 pokračovat na stejné pracovní pozici. Z pohledu zaměstnavatele společnosti X.Y. s.r.o. to znamená, že by měla upravit své vnitřní předpisy tak, aby pracovní pozice pana Nováka nebyla zahrnuta mezi pracovní pozice, se kterými nelze uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou na základě § 39 odst. 4 zákoníku práce, z důvodu toho, zde existují vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

Druhý způsob smírného řešení je vzájemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, že bude uzavřen dodatek k pracovní smlouvě, kterou vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou. Ústavní soud na tomto místě v podstatě „tlačí“ zaměstnavatele k tomu, aby spornou situaci se zaměstnancem vyřešil dohodou, protože je to dle výkladu Ústavního soudu právě zaměstnavatel, kdo se musí bránit účinkům zákonné fikce podáním žaloby k soudu. Zaměstnavatel sice nemusí souhlasit s písemným oznámením, nýbrž ve snaze vyhnout se soudnímu řízení může se zaměstnancem uzavřít dodatek k pracovní smlouvě, ve kterém bude stanoveno, že po uplynutí doby určité vznikne pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě pana Nováka bych zaměstnavateli společnosti X.Y. s.r.o. doporučila navrhnout panu Novákovi přechod od 1.11.2016 na jinou vhodnou pracovní pozici, která není vnitřním předpisem společnosti považována za práci, kde jsou zaměstnavateli dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Zde je ovšem nezbytné říci, že pokud zaměstnanec tímto způsobem získá pracovní poměr na dobu neurčitou, nejedná se o mechanismus zákonné fikce na základě § 39 odst. 5 zákoníku práce, nýbrž pracovní poměr zde vznikne na základě vzájemné dohody mezi panem Novákem a společností X.Y. s.r.o.

Pokud nedojde ke smírnému vyřešení, pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím doby dnem 31.10.2016. Od 1.11.2016 začíná běžet dvouměsíční prekluzivní

lhůta k podání žaloby. Posledním dnem lhůty pro podání žaloby je den 2.1.2017 (upřesnění: dvouměsíční lhůta pro podání návrhu na určení by měla uplynout dnem 31.12.2016, nicméně tento den vychází na sobotu, tudíž posledním dnem lhůty je nejbližší následující pracovní den). Z praktického hlediska se zde opět nabízí logická otázka. „Má přijít pan Novák 1.11.2016 do práce?“ Ústavní soud k tomuto uvádí již citované výše: „[...] oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami § 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.“ Z tohoto dle mého názoru vyplývá, že je pracovní poměr pana Nováka minimálně do 2.1.2017 včetně skončen. Pan Novák před uplynutím pracovního poměru na dobu určitou řádně písemně oznámil svému zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Následně pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby a začne plynout dvouměsíční prekluzivní lhůta. Je na zaměstnavateli, pokud nechce, aby se pracovní poměr změnil na dobu neurčitou, podat v této lhůtě návrh na určení k soudu. Zaměstnanci bych zde doporučila se do tří pracovních dnů registrovat na úřadu práce. Zejména z důvodu, aby měl nadále řádně hrazené zdravotní pojištění a také, aby mu mohla být vyplacena podpora v nezaměstnanosti, pokud mu na ni vznikne nárok a jestliže o ni zažádá.

Po uplynutí dvouměsíční prekluzivní lhůty k podání návrhu k soudu mohou nastat následující tři situace.

#### **První možná situace**

První možností, co se může stát je, že návrh na určení nebude ani zaměstnancem ani zaměstnavatelem podán. Jestliže k tomuto dojde, znamená to dle výkladu Ústavního soudu, že se pracovní poměr změnil na dobu neurčitou.

Domnívám se, že tato situace je z praktického hlediska vcelku problematická. Pracovní poměr zaměstnance na dobu určitou je ukončen a následně na základě pasivity obou účastníků – zaměstnance a zaměstnavatele vznikne pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě pana Nováka, znamenalo by to tedy, že vnitřní předpis zaměstnavatele, který stanovuje, že na pracovní pozici pana Nováka nelze mít uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou se na pana Nováka nevztahuje? Nebo si zaměstnavatel musí tuto skutečnost vyložit tak, že je vnitřní předpis neplatný celkově a nevztahuje je nejen na pana Nováka, ale i na všechny ostatní pracovní pozice zaměstnanců, kteří jsou v tomto předpisu uvedeni? Já sama si bohužel nejsem jistá, jaká

odpověď je správná. Mimo právní rovnu spatřuji v této souvislosti problém v otázce mezilidských vztahů na pracovišti. Pokud by vnitřní předpis dopadal na více zaměstnanců a pan Novák by se z těchto pravidel „vymanil“ pouze za základě písemného oznámení, jakou rotyku udělá tento postup ve vztazích na pracovišti? Obávám se, že kolegové často vzájemně sdílejí své zkušenosti, tudíž nelze vyloučit, že možné komplikace i z tohoto ohledu.

Z praktického hlediska spatřuji rovněž problém v opětovném návratu pana Nováka do práce. Panu Novákovi skončil pracovní poměr 31.10.2016, poté uplyne dvouměsíční lhůta, zaměstnavatel ani zaměstnanec návrh na určení soudu nepodal, tudíž pan Novák by se měl vrátit do práce dne 3.1.2017. Jak by měl tento návrat do práce vypadat v praxi? Má se zaměstnanec informovat u zaměstnavatele, zda na něj zaměstnavatel nepodal žalobu a měl by sám „přijít do práce“? Musí se i zaměstnavatel informovat u zaměstnance, zda zaměstnanec podal či nepodal návrh na určení k soudu a pokud ne, tak být ke dni 3.1.2017 připraven na opětovný návrat pana Nováka do práce? Cítím, že taková komunikace není optimální cestou k dobrým vztahům mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Dále se nabízí otázka, zda má pan Novák nárok na náhradu mzdy za období od 1.11.2016 do 2.1.2017? Domnívám se, že pokud nastane zákonná fikce a pracovní poměr se změní na dobu neurčitou, má pan Novák nárok na náhradu mzdy. K tomuto závěru jsem došla na základě již výše citovaného ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce věty první: *„Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámí-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.“* Pokud tedy pan Novák písemně oznámil svému zaměstnavateli a následně ani zaměstnanec ani zaměstnavatel nepodal k soudu návrh na určení, změní se pracovní poměr po uplynutí dvouměsíční lhůty zpětně a pan Novák má z tohoto titulu nárok na náhradu mzdy i za období od 1.11.2016 do 2.1.2017. A to i přesto, že pracovní poměr na dobu určitou skončil uplynutím sjednané doby, pan Novák nevykonával fakticky pro zaměstnavatele žádnou práci a ani mu nebyla žádná práce přidělována. Pokud byla panu Novákovi přiznána a vyplacena podpora v nezaměstnanosti, je povinen ji dle § 56 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti vrátit.

Další možný problém spatřuji v tom, že si pan Novák může i přes písemné oznámení zaměstnavateli společnosti X.Y. s.r.o. ve lhůtě dvou měsíců najít jiné



zaměstnání. Z tohoto důvodu zaměstnanec pan Novák nepodá návrh na určení k soudu. Pokud návrh na určení nepodá ani zaměstnavatel společnost X.Y. s.r.o., tak se pasivitou obou účastníků pracovní poměr změní na dobu neurčitou. Pan Novák nebude mít už zájem navrátit se zpět k zaměstnavateli společnosti X.Y. s.r.o., ale pracovní poměr na mu dobu neurčitou vznikne. Tuto situaci bude nutné dále řešit buď ideálně vzájemnou dohodou nebo výpovědí ze strany pana Nováka. V případě výpovědi je ale nutné dodržet výpovědní dobu. Pokud by se panu Novákovi opravdu stalo, že se mu nepodaří dohodnout se zaměstnavatelem a musel by sám podat výpověď, dostává se do těžko řešitelné situace, protože by po dobu dvou měsíců byl povinen vykonávat práci vůči dvěma zaměstnavatelům současně, což pravděpodobně nebude v jeho silách. Aby se pan Novák do tohoto konfliktu vůbec nedostal, doporučila bych mu v okamžiku, kdy bude mít uzavřenou pracovní smlouvu u jiného zaměstnavatele, odvolat písemné oznámení vůči původnímu zaměstnavateli společnosti X.Y. s.r.o.

### **Druhá možná situace**

Druhou možnou situací je, že zaměstnanec sám podá žalobu na určení. Nicméně tato možnost řešení je pro něho z pohledu výkladu Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce v podstatě zbytečná. Chce-li zaměstnanec dosáhnout pracovního poměru na dobu neurčitou na základě mechanismu zákonné fikce, je pro něho výhodnější návrh na určení nepodávat a vyčkat, jestli návrh na určení podá zaměstnavatel. Pokud by zaměstnanec sám podal návrh na určení, zamezí tím změně pracovního poměru na dobu neurčitou. Ústavní soud k tomuto uvádí, že: *„Nebylo by totiž v souladu s ochranou zaměstnance, musel-li by jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele – kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní.“*

### **Třetí možná situace**

Třetí možnou situací je, že sám zaměstnavatel podá návrh na určení k soudu. Pokud chce zaměstnavatel zamezit, aby se zaměstnanci změnil po uplynutí dvouměsíční lhůty pracovní poměr z doby určité na dobu neurčitou, nezbývá zaměstnavateli dle výkladu Ústavního soudu nic jiného než podat návrh na určení k soudu. V této chvíli je to zaměstnavatel, kdo se nachází v nevýhodném postavení. Pasivita zaměstnavatele po písemném oznámení zaměstnance dle výkladu Ústavního soudu znamená změnu pracovního poměru zaměstnance z doby určité na dobu neurčitou. Do doby vydání

pravomocného rozhodnutí soudu je pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ukončen.

### **Pravomocné rozhodnutí soudu**

Po podání návrhu na určení k soudu buď zaměstnancem nebo zaměstnavatelem může soud v uvedené záležitosti rozhodnout pouze dvěma způsoby. Prvním možností rozhodnutí je, že pracovní poměr pana Nováka byl sjednán v rozporu s § 39 odst. 4 zákoníku práce. Pro pana Nováka to znamená, že se jeho pracovní poměr změnil na dobu neurčitou. Dále že, má u zaměstnavatele společnosti X.Y. s.r.o. nárok na náhradu mzdy a má povinnost vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti na základě ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

Pro zaměstnavatele společnost X.Y. s.r.o. to znamená, že by měla upravit svůj vnitřní předpis tak, aby byl v souladu s rozhodnutím soudu. Vnitřní předpis se jistě netýká pouze pana Nováka, ale je jistě použitelný pro více zaměstnanců, tudíž takové rozhodnutí soudu by mělo pomoci i ostatním zaměstnancům. U ostatních zaměstnanců by to v praxi pravděpodobně vypadalo tím způsobem, že by individuálně u jednotlivého zaměstnance po uplynutí pracovního poměru na dobu určitou doby nebyl uzavřen další pracovní poměr nebo by následně už musel být uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Dle mého názoru může dojít teoreticky i k úsměvné situaci, avšak pouze pro zaměstnance nikoli pro zaměstnavatele a to, že pokud by tito zaměstnanci, jichž se vnitřní předpis týká všichni písemně oznámili, že trvají na dalším zaměstnávání z důvodu toho, že byl jejich pracovní poměr sjednán v rozporu s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce. Pravomocné rozhodnutí v téže věci již existuje, je zde tudíž velká šance, že by všichni mohli získat pracovní poměr na dobu neurčitou. V praxi však zůstává otázka, zda by se tito zaměstnanci dozvěděli o případu pana Nováka a zda by byli obeznámeni s mechanismem obsaženým v ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce.

Druhý způsob, který může nastat je, že soud rozhodne, že pracovní poměr nebyl sjednán v rozporu s § 39 odst. 4 zákoníku práce. Soud tímto deklaruje, že panu Novákovi skončil pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby dne 31.10.2016.

### 5.5.8. Grafické znázornění z pohledu Nejvyššího soudu

Na tomto místě uvádím názorné grafické schéma výkladu ustanovení § 39 odst. 5 z pohledu Nejvyššího soudu. Data uvedená níže v grafickém znázornění slouží pro orientaci a jednodušší přehlednost v relativně složitém procesu jakým je mechanismus, který zakotvuje § 39 odst. 5 zákoníku práce.

• 1.11.2015:

Uzavření pracovního poměru na dobu určitou na 1 rok.



• 1.9.2016:

Písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce.



Možnost vyřešit spor smírnou cestou.



• 31.10.2016:

Konec pracovního poměru na dobu určitou uplynutím doby.



• 1.11.2016:

#### 1. možnost:

Spor se podařilo vyřešit smírnou cestou. Zaměstnanec získal pracovní poměr na dobu neurčitou po vzájemné domluvě se svým zaměstnavatelem. V tomto případě se nejedná se o vznik pracovního poměru na dobu neurčitou na základě ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, nýbrž pracovní poměr vznikne na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele.

#### 2. možnost:

Spor se nepodařilo vyřešit smírnou cestou. Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se považuje za skončený. Doporučení pro zaměstnance je neopomenout se registrovat na úřadu práce do tří pracovních dnů.



• 2.1.2017:

Nejpozději tento den musí být podána na soud určovací žaloba dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce; (upřesnění: dvouměsíční lhůta pro podání návrhu na určení by měla uplynout dnem 31.12.2016, nicméně tento den vychází na sobotu, tudíž posledním dnem lhůty je nejbližší následující pracovní den). Nejvyšší soud se přiklání k názoru, že chce-li zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na neurčitou na základě fikce dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, je to právě zaměstnanec, kdo musí podat návrh na určení k soudu.



• 10.8.2017:

Pravomocný rozsudek

**1. možnost:**

Soud pravomocně určil, že pracovní poměr byl sjednán v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Pracovní poměr na dobu určitou se změnil na dobu neurčitou. Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy a zároveň je povinen vrátit úřadu práce podporu v nezaměstnanosti, pokud mu byla přiznána a vyplacena.

**2. možnost:**

Soud pravomocně určil, že pracovní poměr nebyl sjednán v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, tím pádem platí, že skončil k 31.10. 2016.

### 5.5.9. Grafické znázornění z pohledu Ústavního soudu

Na tomto místě uvádím názorné grafické schéma výkladu ustanovení § 39 odst. 5 z pohledu Ústavního soudu. Data uvedená níže v grafickém znázornění slouží pro orientaci a jednodušší přehlednost v relativně složitém procesu jakým je mechanismus, který zakotvuje § 39 odst. 5 zákoníku práce.

• 1.11.2015:

Uzavření pracovního poměru na dobu určitou na 1 rok.



• 1.9.2016:

Písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce.



Možné vyřešení sporu smírnou cestou.

#### 1. možnost smírného vyřešení:

Zaměstnavatel uzná, že byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Pracovní poměr na dobu určitou se změní po uplynutím doby určité na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Doporučení pro zaměstnance: požádat zaměstnavatele o písemné potvrzení, že zaměstnavatel uznává písemné oznámení zaměstnance a souhlasí s ním včetně uvedených důvodů.

#### 2. možnost smírného vyřešení:

Zaměstnanec získal pracovní poměr na dobu neurčitou po vzájemné domluvě se svým zaměstnavatelem. V tomto případě se nejedná se o vznik pracovního poměru na dobu neurčitou na základě ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, nýbrž pracovní poměr vznikne na základě vzájemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele.



• 31.10.2016:

Konec pracovního poměru na dobu určitou uplynutím doby.



- 1.11.2016:

### **1. možnost**

Spor se podařilo vyřešit smírnou cestou. Zaměstnanec získal pracovní poměr na dobu neurčitou po vzájemné domluvě se svým zaměstnavatelem.

### **2. možnost**

Spor se nepodařilo vyřešit smírnou cestou. Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se považuje za skončený. Doporučení pro zaměstnance je neopomenout se registrovat na úřadu práce do tří pracovních dnů.



- 2.1.2017:

Nejpozději tento den musí být podána na soud určovací žaloba dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce; (upřesnění: dvouměsíční lhůta pro podání návrhu na určení by měla uplynout dnem 31.12.2016, nicméně tento den vychází na sobotu, tudíž posledním dnem lhůty je nejbližší následující pracovní den). Dle výkladu Ústavního soudu je to v tomto momentě zaměstnavatel, kdo se musí bránit nástupu účinků zákonné fikce podáním návrhu na určení k soudu.



- 3.1.2017:

### **1. možnost:**

Zaměstnanec ani zaměstnavatel návrh k soudu na určení nepodávají, tudíž se pracovní poměr změní na dobu neurčitou. Tato situace je v praxi problematická, a to z několika důvodů. Prvním z nich je vzájemná informovanost zaměstnance a zaměstnavatele o změně pracovního poměru na dobu neurčitou.

Problém spatřuji rovněž v tom, že i přes písemné oznámení si ve lhůtě dvou měsíců může zaměstnanec najít jiné zaměstnání a následně hrozí, že bude mít v jednom momentě uzavřeny dva pracovní poměry. Pokud si zaměstnanec v této lhůtě najde jiné zaměstnání, doporučila bych mu odvolat písemné oznámení u původního zaměstnavatele.

Spornou otázkou je rovněž výklad Ústavního soudu ve spojitosti s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce. Tento odstavec zákoníku práce zkráceně řečeno umožňuje zaměstnavateli se zaměstnancem uzavírat pracovní poměr pouze na dobu určitou, jestliže jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce a zároveň je toto upraveno vnitřním předpisem nebo písemnou

dohodou zaměstnavatele s odborovou organizací (detailněji viz výše). Pokud pasivita obou účastníků znamená, že se pracovní poměr změní na dobu neurčitou, jak tuto situaci řešit ve vztahu k ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce? Pokud zaměstnanec ani zaměstnavatel nepodá návrh na určení k soudu, pracovní poměr se změní na uzavřený na dobu neurčitou, nebude se vnitřní předpis zaměstnavatele nebo písemná dohoda vztahovat na tohoto zaměstnance? Nebo lze toto chápat tak, že je vnitřní předpis nebo písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací neplatná celkově? Tuto otázku nechávám otevřenou.

Další problematickou věcí je, zda má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy i za období dvou měsíců, během níž byl pracovní poměr skončen. Domnívám se, že pokud se pracovní poměr změní na uzavřený na dobu neurčitou, znamená to s odkazem na ustanovení § 39 odst. 5 věty první (již citované výše), že má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy. Jestliže byla zaměstnanci poskytnuta podpora v nezaměstnanosti, je zaměstnanec na základě ustanovení § 56 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti povinen tuto podporu vrátit.

## **2. možnost:**

Zaměstnanec podal žalobu na určení. Tudíž do pravomocného rozhodnutí soudu bude jeho pracovní poměr u zaměstnavatele skončen. Nicméně ve světle výkladu Ústavního soudu je v tomto momentě pro zaměstnance výhodnější žalobu k soudu nepodávat a vyčkat, zda podá žalobu zaměstnavatel.

## **3. možnost:**

Zaměstnavatel podá žalobu na určení. V tomto momentě zaměstnavateli, pokud chce zabránit účinkům zákonné fikce nic jiného nezbyvá. Do doby pravomocného rozhodnutí soudu je pracovní poměr skončen.



• 10.8.2017:

Pravomocný rozsudek

### **1. možnost:**

Soud pravomocně určil, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Pracovní poměr se změnil na dobu neurčitou. Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy a zároveň je povinen vrátit úřadu práce podporu v nezaměstnanosti, pokud mu byla přiznána a vyplacena.

**2. možnost:**

Soud pravomocně určil, že pracovní poměr na dobu určitou nebyl sjednán v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, tím pádem platí, že skončil k 31.10. 2016.



### 5.5.10. Shrnutí a vlastní názor k výkladu soudů

Na tomto místě bych ráda shrnula výklad ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce z pohledu Nejvyššího soudu a Ústavního soudu vyplývající zejména z rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 a z nálezu II. ÚS 3323/14 včetně vlastního posouzení.

Výklad Nejvyššího soudu k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce je zjednodušeně řečeno založen na tom, že písemné oznámení zaměstnance ještě nestačí k tomu, aby nastala zákonná fikce a pracovní poměr se změnil na uzavřený na dobu neurčitou. Aby se opravdu mohlo jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou, musí soud pravomocným rozhodnutím určit, že při uzavření pracovního poměru na dobu určitou nebyly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Přičemž Nejvyšší soud je toho názoru, že je to právě zaměstnanec, kdo má návrh na určení k soudu podat.

Výklad Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce je zjednodušeně řečeno založen na tom, že pokud zaměstnanec písemně oznámí svému zaměstnavateli a následně jestliže není zaměstnancem ani zaměstnavatelem podán návrh na určení k soudu, změní se po uplynutí dvouměsíční lhůty pracovní poměr na dobu neurčitou. Ústavní soud uvádí, že je to zaměstnavatel, kdo má návrh na určení k soudu podat.

Po důkladném seznámení s rozhodnutími uvedených soudů v této věci se přikláním se k výkladu Nejvyššího soudu. Výklad Nejvyššího soudu je dle mého mínění srozumitelnější a v praxi lze lépe aplikovat. Tento výklad je dle mého posouzení objektivní a nestranný ani zaměstnanci ani zaměstnavateli. Abych zdůvodnila, proč jsem se přiklonila k výkladu Nejvyššího soudu uvádím zde své poznatky.

Základní zásadou soukromého práva je zásada autonomie vůle, jejíž význam spočívá v možnosti účastníků svobodně ze své vůle vstupovat do soukromoprávních vztahů a sjednávat si v mezích zákona práva a povinnosti.<sup>74</sup> Jestliže se tato zásada aplikuje v pracovněprávních vztazích, lze říci, že zaměstnanec si vybírá svého zaměstnavatele a zaměstnavatel si rovněž vybírá svého zaměstnance. Zaměstnanec ani zaměstnavatel nejsou vyjma předsmuvní odpovědnosti z žádného právního titulu povinni ani nuceni uzavřít pracovní poměr. Jestliže se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou na podmínkách uvedených v pracovní smlouvě a k uzavření pracovního poměru z tohoto důvodu vůbec nedojde, nemohou z toho ani pro zaměstnavatele ani pro

---

<sup>74</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 31

zaměstnanec plynout žádné sankce. Pokud je tedy při vzniku smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v tomto ohledu rovné postavení, proč by se s blízcím koncem smluvního vztahu měla situace změnit? Ve světle výkladu Ústavního soudu, a to pouze na základě jednostranného písemného oznámení zaměstnance zaměstnavateli by se měl pracovní poměr změnit na uzavřený na dobu neurčitou, ač byl na počátku oboustranně a svobodně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ujednán pracovní poměr na dobu určitou. Chce-li zaměstnavatel tuto změnu odvrátit, musí se bránit soudně. Pokud se zaměstnavatel neobrátil na soud (zůstane pasivní), získá zaměstnanec pracovní poměr na dobu neurčitou, i přestože podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 vůbec porušeny být nemusely.

Ačkoli zaměstnanec je v pracovním právu považován za slabší smluvní stranu, domnívám se, že dle výkladu Ústavního soudu je postavení zaměstnance až moc silné oproti postavení zaměstnavatele. Dovolím si říci, že toto postavení zaměstnance je v této chvíli až zneužitelné vůči zaměstnavateli. Ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce věty první stanovuje, že zaměstnanec písemně oznámí svému zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Dále už nejsou stanoveny žádné další náležitosti, které by v tomto oznámení musely být obsaženy. Tudíž dle zákoníku práce stačí, když se zaměstnanec domnívá, že byl jeho pracovní poměr sjednán v rozporu s ustanoveními § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce a písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání bez uvedení jakýchkoli konkrétních důvodů. Dle výkladu Ústavního soudu je to následně zaměstnavatel, kdo se musí bránit nástupu účinků zákonné fikce podáním návrhu na určení k soudu včetně odůvodnění toho, že dle názoru zaměstnavatele byl pracovní poměr sjednán v souladu se zákoníkem práce. Dle výkladu Nejvyššího soudu je to následně zaměstnanec, kdo po podání písemného oznámení musí podat návrh na určení k soudu včetně odůvodnění, proč se domnívá, že byl jeho pracovní poměr sjednán v rozporu se zákoníkem práce a v čem konkrétně. I z tohoto úhlu pohledu rozumím spíše výkladu Nejvyššího soudu, protože pokud zaměstnanec písemně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, logicky by následně před soudem měl odůvodnit zaměstnanec, v čem spatřuje rozpor se zákoníkem práce.

Aplikace výkladu Ústavního soudu umožňuje všem zaměstnancům, kteří mají u zaměstnavatele sjednán pracovní poměr na dobu určitou bez uvedení konkrétních důvodů písemně oznámit zaměstnavateli, že trvají na dalším zaměstnávání a následně je to zaměstnavatel, kdo se bude muset bránit účinkům zákonné fikce podáním návrhu

na určení k soudu. Jestliže by toto bylo takto nastaveno, spatřuji velké riziko pro zaměstnavatele.

Pokud by byl výklad Ústavního soudu aplikován v praxi, uměla bych si představit situace, ve kterých zaměstnavatel nepodá návrh na určení k soudu, ale ne proto, že by nesouhlasil s tím, že podmínky při vzniku pracovního poměru nebyly splněny, ale z jiných důvodů. Jedním z důvodů může být například neznalost ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce. Dalším důvodem mohou být různé organizační změny u zaměstnavatele, při nichž nedojde ke kompletnímu předání všech informací. Zajisté je důvodů mnohem více. Tyto situace samozřejmě zaměstnavatele neomlouvají, nicméně jestliže zaměstnavatel z jakýchkoli důvodů včas nepodá návrh k soudu na určení, změní se pracovní poměr zaměstnance na dobu neurčitou.

Výklad Ústavního soudu dle mého mínění vychází z toho, že zaměstnanec je v pracovněprávních vztazích považován za slabší smluvní stranu. Ústavní soud se snaží svým výkladem chránit zaměstnance, nicméně přílišná ochrana může zaměstnance i poškodit. Při aplikaci ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce v praxi se nabízí otázka, dle jakého výkladu mají zaměstnanec a zaměstnavatel postupovat. Obávám se, že při nejednotném výkladu tohoto ustanovení může dojít k situaci, kdy přílišná ochrana zaměstnance ho spíše poškodí. Pokud není jasné, který výklad má být v uvedené věci v praxi aplikován, může dojít k absurdní situaci. Zaměstnanec bude toho názoru, že se v praxi aplikuje výklad Ústavního soudu, tudíž písemně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání a následně návrh na určení k soudu nepodá. Zaměstnavatel ve stejné situaci je ale přesvědčen o tom, že se aplikuje výklad Nejvyššího soudu, tudíž přijme písemné oznámení zaměstnance a dále návrh na určení k soudu také nepodá, protože dle výkladu Nejvyššího soudu je to zaměstnanec, kdo by měl návrh na určení k soudu podat. Následně uplyne lhůta dvou měsíců a návrh na určení není k soudu podán ani zaměstnancem ani zaměstnavatelem. Ústavní soud a Nejvyšší soud se shodují, že po uplynutí dvouměsíční lhůty, již nelze soud o určení žádat, čímž jsme se dostali do situace, z které dle mého názoru již není žádné východisko. Zaměstnanec, následující výklad Ústavního soudu bude přesvědčen o tom, že mu vznikl pracovní poměr na dobu neurčitou a zaměstnavatel, následující výklad Nejvyššího soudu bude přesvědčen o tom, že zaměstnanci pracovní poměr skončil. Lhůta pro podání návrhu na určení uplynula, tudíž, i kdyby zaměstnanec a zaměstnavatel chtěli oba podat návrh na určení dle § 39 odst. 5 zákoníku práce nebo dle ustanovení § 80 občanského soudního řádu - nemohou – a to dle shodné judikatury Ústavního i Nejvyššího soudu.

Pokud k takové situaci dojde, domnívám se, že je to právě zaměstnanec, který bude tímto rozkolem v judikatuře poškozen.

Na základě těchto mých poznatků se tedy přikláním ve výkladu ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce k názoru Nejvyššího soudu.

#### **5.5.11. Závaznost rozhodnutí Ústavního soudu**

V souvislosti s nejednotnou judikaturou Ústavního soudu a Nejvyššího soudu ve výkladu ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce se nyní budu zabývat závazností rozhodnutí Ústavního soudu.

Pro úplnost dodávám, že pozici Ústavního soudu zakotvuje ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“). Článek 83 Ústavy uvádí, že Ústavní soud je soudním orgánem ochrany ústavnosti. Formálně je Ústavní soud oddělen od soustavy ostatních soudů. Zastává pozici jediného speciálního (státního) orgánu soudního typu, jenž se zabývá kontrolou ústavnosti a plní i rozhodovací funkce. Ústavní soud by měl zejména kontrolně působit na ostatní složky dělby moci - na moc zákonodárnou, výkonnou i soudní. Jeho postavení je autonomní. Zároveň do určité míry také nadřazené, jelikož přezkoumává i rozhodnutí ostatních soudů včetně Nejvyššího správního soudu a Nejvyššího soudu, nicméně pouze z hlediska ústavnosti. Pro své specifika byla pozice Ústavního soudu v minulosti kritizována a nebyla vždy přijímána, a to především některými soudci Nejvyššího soudu. Literatura hovoří o „válce soudů.“<sup>75</sup>

Výchozím právním předpisem v otázce závaznosti rozhodnutí Ústavního soudu je přímo Ústava, která v článku 89 odst. 2 uvádí: „*Vykonatelná rozhodnutí Ústavního soudu jsou závazná pro všechny orgány i osoby.*“

Výklad článku 89 odst. 2 Ústavy je předmětem rozepří teorie i praxe. Je to sporná otázka reálné závaznosti rozhodnutí Ústavního soudu i právních názorů, které jsou v rozhodnutích obsaženy.<sup>76</sup>

Co se rozumí pod pojmem rozhodnutí následně vymezuje ustanovení § 54 odst. 1 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Ústavním soudu“). A to na nálezy a usnesení s tím, že nálezem rozhoduje Ústavní soud ve věci samé a usnesením v ostatních věcech.

<sup>75</sup> PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. díl. Ústavní právo České republiky*. 1. úplné vyd. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-90-5. s. 939 – 942.

<sup>76</sup> PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. díl. Ústavní právo České republiky*. 1. úplné vyd. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-90-5. s. 9

Pro úplnost zmiňuji, že zákon o Ústavním soudu uvádí v ustanovení § 23 ještě tzv. stanovisko pléna. Jedná se o interní posudek svého druhu sloužící k zamýšlenému judikaturnímu odklonu od právního názoru, který byl již dříve vysloven nálezem Ústavního soudu.<sup>77</sup>

Základními rozhodnutími Ústavního soudu jsou tedy nález a usnesení.

Nabízí se otázka, v jakém rozsahu jsou rozhodnutí Ústavního soudu závazná pro ostatní soudy. V této souvislosti rozdělujeme závaznost precedenční a kasační.

#### 5.5.12. Závaznost precedenční

V kontinentálním Evropě, tedy i v České republice je obecně uznáván princip na základě, něhož rozhodnutí obecných soudů<sup>78</sup> celkově precedenčně závazná nejsou. Nicméně zároveň nelze říci, že by rozhodnutí obecných soudů byla v tomto ohledu bezvýznamná a je třeba jim přiznat jistou normativní sílu v právní argumentaci. Kontinentální vnímání judikatury odmítá závaznost precedentu. Slabší normativní účinky připisuje jen tzv. ustálené judikatuře, kterou lze definovat jako sérii shodných soudních rozhodnutí.<sup>79</sup>

Jinak je tomu v systému common law, což je historicky anglický právní řád. Koloniální expanzí se rozšířil do bývalých i současných britských kolonií a dominií (většina států v USA, podstatná část Kanady, Nový Zéland, Indie, Hongkong a další). V systému common law je závazný precedent bezprostředním a samostatným pramenem práva. V praxi se postupuje tak, že soud ve stejné hierarchii je v typově shodné kauze vázán precedentem vyššího soudu.<sup>80</sup>

I přesto, že je otázka precedenční závaznosti rozhodnutí soudu vnímána rozdílně v kontinentální Evropě a v angloamerickém právu, mají obě právní kultury stejný postoj k právní jistotě účastníků před soudem. Je v zájmu obou systémů, aby soudy aplikovaly neurčité právní ustanovení stejným způsobem v typově stejných kauzách. Lze říci,

<sup>77</sup> RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC a Petr MLSNA. Čl. 89 (Účinky rozhodnutí Ústavního soudu). In: RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC, Petr MLSNA aj. *Ústava České republiky: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-5-23]. ASPI\_ID KO1\_1993CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>78</sup> V literatuře se lze setkat namísto označení „obecné soudy“ i s označením „soudy pro věci civilní, trestní a správní.“

<sup>79</sup> BOBEK, M.; KÜHN, Z. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2013. ISBN 978-80-87284-35-3. s. 63-64.

<sup>80</sup> BOBEK, M.; KÜHN, Z. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2013. ISBN 978-80-87284-35-3. s. 44, 46-47.

že se jedná o snahu stejného rozhodování ve stejných věcech. Oba systémy se snaží, aby bylo právo co nejvíce předvídatelné a tím, co nejvyšší právní jistota účastníků před soudem.<sup>81</sup>

V České republice tedy neplatí precedenční závaznost rozhodnutí obecných soudů. Složitější je ale situace s precedenční závazností Ústavního soudu.

Ústavní soud článek 89 odst. 2 Ústavy interpretuje tak, že nosné důvody tzv. ratio decidendi jeho nálezů mají všeobecnou závaznost ve všech typech řízení. Je tomu tak proto, že nálezy Ústavního soudu a právní názory v nich vyslovené mají být všeobecně uznávány jako zdroj výkladu ústavního práva i ústavně konformní interpretace podústavního práva. Ústavní soud však precedenční závaznost přisuzuje pouze svým nálezům, naopak výslovně uvádí, že jeho usnesení se precedenční závaznost netýká. Vzhledem k tomu, že nosné důvody (tzv. ratio decidendi) nálezů Ústavního soudu musí obecné soudy považovat za precedenčně závazné, není určení těchto nosných důvodů obsažených v odůvodnění nálezu Ústavního soudu vůbec jednoduchou disciplínou a jedná se často o velmi složitou interpretaci.<sup>82</sup>

Nosné důvody není možné zaměňovat s tzv. právní větou neboli analytickou právní větou, kterou tvoří soudce zpravodaj a analytické oddělení Ústavního soudu.<sup>83</sup>

Závazností svých rozhodnutí se Ústavní soud zabýval v nálezu ze dne 13.11.2007, sp. zn. IV. ÚS 301/05. Ústavní soud ve svém odůvodnění v bodě 60 konstatoval: „[...] z článku 89 odst. 2 Ústavy v souvislosti s článkem 1 odst. 1 Ústavy plynou pro obecné soudy významné požadavky upínající se k jejich rozhodovací činnosti; dle nich již učiněný výklad [Ústavního soudu] by měl být [...] východiskem pro rozhodování následujících případů stejného druhu.“ Jinými slovy, *obecné soudy musí respektovat ústavněprávní výklady Ústavního soudu, tj. jím vyložené a aplikované nosné právní pravidlo (rozhodovací důvod), o než se výrok předmětného nálezu opíral, jednoduše řečeno, následovat precedenty.*“

Dále Ústavní soud pokračuje v bodě 60 nálezu ze dne 13.11.2007, sp. zn. IV. ÚS 301/05, že nereflexivní ústavněprávní výkladů Ústavního soudu

<sup>81</sup> BOBEK, M.; KÜHN, Z. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2013. ISBN 978-80-87284-35-3. s. 34.

<sup>82</sup> RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC a Petr MLSNA. Čl. 89 (Účinky rozhodnutí Ústavního soudu). In: RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC, Petr MLSNA aj. *Ústava České republiky: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-5-23]. ASPI\_ID KO1\_1993CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>83</sup> BOBEK, M.; KÜHN, Z. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2013. ISBN 978-80-87284-35-3. s. 369.

v typově stejných kauzách vnímá jako porušení článku 89 odst. 2 Ústavy ve spojení s článkem 1 odst. 1 Ústavy. Zároveň v tomto nereflexivním spatřuje i porušení subjektivního základního práva dotčené osoby domáhat se stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu podle článku 36 odst. 1 Ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky publikovaná usnesením č. 2/1993 Sb. (dále jen „Listina základních práv a svobod“).

Ústavní soud rovněž přiznává, že obecný soud může za opravdu výjimečných okolností ústavněprávní výklad vyslovený Ústavním soudem odmítnout a vést s ním „ústavněprávní dialog.“ Tento dialog dává Ústavnímu soudu prostor pro to, aby mohl svůj výklad ústavního pořádku znovu zhodnotit. Obecné soudy díky své praxi mohou přinést alternativní pohled na konkrétní otázku ústavnosti. Ústavní soud nicméně důsledně stojí za tím, aby byl tento postup aplikován pouze výjimečně, z velmi závažných důvodů, a především v dobré víře.<sup>84</sup>

K odchýlení obecného soudu od interpretace Ústavního soudu uvádí bod 71 nálezu ze dne 13.11.2007, sp. zn. IV. ÚS 301/05: „[...] (obecný soud se) smí odchýlit od judikátů Ústavního soudu a přednést konkurující úvahy jenom na základě vlastního upřímného a pevného přesvědčení pramenícího z objektivně ospravedlnitelných důvodů, že v souladu s ústavněprávními výklady Ústavního soudu obecně se buď dotyčný judikát na skutkově odlišný případ aplikovat nemůže (tzv. „distinguishing“ čili odlišení), anebo je-li na základě jeho interpretace anebo pochopení principů a pravidel v právním řádu jako celku (nejenom, ale především, ústavněprávních principů a pravidel) přesvědčen, že Ústavní soud může a měl by dotyčný ústavněprávní výklad znovu uvážit. Pokud takto obecný soud postupuje, pak fakt, že Ústavní soud nakonec jím navržené změny nepřijme, nepostačuje k závěru, že by obecný soud jednal chybně, a že tudíž porušil článek 89 odst. 2 Ústavy.“

Ústavněprávní dialog může obecný soud vést do okamžiku odpovědi Ústavního soudu. Pokud Ústavní soud odlišný výklad obecného soudu odmítne a obecný soud i poté své argumenty (vyvrácené Ústavním soudem) použije v konkrétní kauze, jedná se v tomto momentě o porušení článku 89 odst. 2 Ústavy. Jinými slovy od okamžiku odpovědi Ústavního soudu by měly být obecnými soudy aplikovány

---

<sup>84</sup> BOBEK, M.; KÜHN, Z. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2013. ISBN 978-80-87284-35-3. s. 370.

argumenty a výklady Ústavního soudu. Dodržení tohoto způsobu dialogu vylučuje (de iure, nikoli de facto) kontraproduktivní řetězení sporů mezi soudy.<sup>85</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že určení konkrétních částí nálezů Ústavního soudu, které jsou pro obecné soudy precedenčně závazné není jednoduchou záležitostí. Nejvyšší soud dle mého názoru reflektoval ve svém rozsudku ze dne 26.6.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 výklad Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce vyslovený Ústavním soudem v odůvodnění nálezu dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14-1. Přesto, že Nejvyšší soud dospěl ve svém rozsudku k jiným závěrům domnívám se, že odklon od judikatury Ústavního soudu odůvodnil dostatečně a pomocí konkrétních argumentů.

Zda je možné interpretaci Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce obsaženou v nálezu ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14-1 považovat za ratio decidendi (nosný důvod rozhodnutí) nebo spíše obiter dictum (nezávazná část rozhodnutí) nechávám otevřenou. Za sebe se spíše přikláním k druhé variantě. Lze dle mého názoru usuzovat, že ústavní stížnost by byla zamítnuta, i pokud by interpretace Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 nebyla v odůvodnění obsažena. Výrok vyslovený v tomto nálezu není a priori podepřen interpretační argumentací Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce.

### 5.5.13. Kasační závaznost

Dále je nutné zmínit závaznost kasační.

Závaznost rozhodnutí Ústavního soudu v konkrétní věci činí méně problémů než závaznost precedenční. Jedná se o případy, kdy Ústavní soud vyhoví nálezem ústavní stížnosti a tímto nálezem je zrušeno napadené rozhodnutí orgánu veřejné moci. Je tomuto orgánu nařízeno, aby v porušování základních práv nepokračoval, a jestliže je to možné, aby obnovil stav před porušením.<sup>86</sup>

Pokud je ale ústavní stížnost zamítnuta, neplynou z toho pro stěžovatele ani pro orgán veřejné moci žádné formální následky. A to z toho důvodu, že Ústavní soud pouze odstraní pochybnost o ústavnosti rozhodnutí nebo jiného zásahu orgánu veřejné moci. Jestliže Ústavní soud vydá nález, v němž stížnosti vyhoví a zruší

---

<sup>85</sup> BOBEK, M.; KÜHN, Z. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2013. ISBN 978-80-87284-35-3. s. 370 – 371.

<sup>86</sup> BOBEK, M.; KÜHN, Z. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2013. ISBN 978-80-87284-35-3. s. 364.



napadené rozhodnutí orgánu veřejné moci, je věc zpravidla vrácena orgánu veřejné moci k dalšímu řízení. V následném řízení je orgán veřejné moci vázán právním názorem, který Ústavní soud vyslovil v nálezu.<sup>87</sup>

Odborná literatura uvádí, že kasační závaznost rozhodnutí Ústavního soudu je závazností přísnější oproti závaznosti precedenční. Důvodem pro větší přísnost je nezbytnost toho, aby byly právní spory někdy dokončeny a nevznikal věčný „ping-pong“ mezi jednotlivými soudními orgány, které zastávají pouze svůj názor.<sup>88</sup>

#### **5.5.14. Shrnutí precedenční a kasační závaznosti rozhodnutí Ústavního soudu**

Z výše uvedeného vyplývá, že závaznost rozhodnutí Ústavního soudu pro obecné soudy rozlišujeme na precedenční a kasační.

Závaznost precedenční je problematičtější. Ústavní soud dovozuje všeobecnou závaznost tzv. nosných důvodů svých nálezů. Tzv. ratio decidendi konkrétního nálezu má být reflektováno ve všech budoucích skutkově stejných kauzách.

Závaznost kasační je méně problematičtější. Spočívá v tom, že pokud Ústavní soud nálezem vyhová ústavní stížnosti, je orgán veřejné moci v dalším řízení vázán právním názorem vysloveným Ústavním soudem v tomto nálezu.

#### **5.5.15. Závaznost rozhodnutí Ústavního soudu erga omnes**

V souvislosti s rozdílným výkladem Nejvyššího soudu a Ústavního soudu k výkladu ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce se nabízí otázka, jaký výklad má být následován v praxi.

Komentářová literatura uvádí, že závaznost nálezů Ústavního soudu erga omnes byla zpočátku zpochybňována, dnes však již rozpaky nevyvolává. Tuto závaznost lze rovněž dovodit z článku 89 odst. 2 Ústavy a jedná se o totožné chápání jako u závaznosti precedenční. Nosné důvody tzv. ratio decidendi konkrétního nálezu Ústavního soudu jsou všeobecně závazné.<sup>89</sup>

<sup>87</sup> RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC a Petr MLSNA. Čl. 89 (Účinky rozhodnutí Ústavního soudu). In: RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC, Petr MLSNA aj. *Ústava České republiky: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-5-23]. ASPI\_ID KO1\_1993CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>88</sup> MALIŠ, D. *epravo.cz: Jak moc závazná či argumentačně použitelná jsou rozhodnutí Ústavního soudu?* [online]. [cit. 2017-07-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-moc-zavazna-ci-argumentacne-pouzitelna-jsou-rozhodnuti-ustavniho-soudu-96246.html>

<sup>89</sup> RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC a Petr MLSNA. Čl. 89 (Účinky rozhodnutí Ústavního soudu). In: RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC, Petr MLSNA aj. *Ústava České republiky: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-5-23]. ASPI\_ID KO1\_1993CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

Nicméně, pokud v odůvodnění nálezu Ústavního soudu - senátu ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14-1 není část s výkladem k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku nosným důvodem tzv. ratio decidenci, na základě něhož byl vysloven výrok, není tato část všeobecně závazná. Zaměstnanci a zaměstnavatelé se kvůli aktuálnímu stavu judikatury k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce dostávají do nejisté situace. Tato nejistá situace nastává zejména ze dvou hledisek. Prvním hlediskem je, že nikdo ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě nepodá návrh na určení k soudu. V praxi není jasné, zda se pracovní poměr po uplynutí dvouměsíční prekluzivní lhůty k podání návrhu jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (výklad Ústavního soudu) nebo zda pracovní poměr skončil (výklad Nejvyššího soudu).

Druhým hlediskem je nejistota z pohledu právní jistoty zaměstnance a zaměstnavatele v případě vzniklého budoucího soudního sporu. Těžko přepokládat, zda se soud prvního stupně přikloní k výkladu Nejvyššího soudu nebo k výkladu Ústavního soudu.

Tímto bych ukončila pojednání týkající se ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce a s ní související problematiku výkladu Nejvyššího a Ústavního soudu.

## 5.6. Ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce

V ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce je zakotvena výjimka pro pracovní poměry na dobu určitou mezi zaměstnancem a agenturou práce za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Dle tohoto ustanovení se na tyto pracovní poměry nevztahují omezení uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce.

Komentář uvádí, že jinak řečeno agentury práce mohou sjednávat se svými zaměstnanci přijatými na agenturní práci pracovní poměr na dobu určitou bez omezení. Toto lze však vztahovat na zaměstnance agentury práce, se kterými agentura práce uzavřela pracovní poměr pouze za účelem práce u uživatele. Nejedná se o ostatní zaměstnance agentury práce, jenž vykonávají odlišnou činnost, než je práce pro uživatele.<sup>90</sup>

### 5.6.1. Agenturní zaměstnávání

Právnímu zakotvení a některým specifickým agenturního zaměstnávání se v následujících odstavcích budu zabývat detailněji.

Literatura uvádí, že v České republice bylo zprostředkování zaměstnání agenturami práce plně umožněno až v roce 2004. Úřad práce provádí ze zákona zprostředkování zaměstnání. Agentury práce musí pro tuto činnost splnit podmínky vyplývající ze zákona o zaměstnanosti a získat povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Podle českého práva není zprostředkování zaměstnání podnikáním, tudíž nelze kromě předpisů o zaměstnanosti na tuto oblast aplikovat ustanovení zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „živnostenský zákon“) ani jiných právních předpisů. Vztah mezi agenturami práce a úřady práce by neměl být konkurenční, nýbrž mělo by se jednat o spolupráci v řešení otázek trhu práce.<sup>91</sup>

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce má právní zakotvení především v zákoně o zaměstnanosti a v zákoníku práce.

Dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti se jedná o vyhledání vhodného zaměstnání pro fyzickou osobu, která je uchazečem o práci, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.

---

<sup>90</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 240.

<sup>91</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 525 – 527.

Pod ustanovením § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti se rozumí klasický způsob zprostředkování zaměstnání, v němž je nabídka pracovní síly a poptávka po pracovní síle uskutečňována prostřednictvím třetího subjektu.<sup>92</sup>

Dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti je zprostředkováním zaměstnání také poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Dále dle ustanovení § 14 odst. 5 zákona o zaměstnanosti mohou zprostředkovatelskou činnost uvedenou v ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti vykonávat agentury práce i krajské pobočky Úřadu práce. Jinak je tomu v ustanovení § 14 odst. 1 písm. b), čemuž je věnuji níže.

Dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) se jedná o zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, jímž se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která přiděluje práci a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“). Dle ustanovení § 14 odst. 5 zákona o zaměstnanosti je činnost uvedená v ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti vyhrazena pouze agenturám práce. Krajské pobočky Úřadu práce toto nevykonávají.

O postup dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti se jedná, pokud je fyzická osoba zaměstnancem agentury práce. Tato agentura práce následně za stanovených podmínek přiděluje zaměstnance k jednomu nebo více různým uživatelům. Uživatelé poté přidělené zaměstnance vedle svých kmenových zaměstnanců využívají především v období nárazově vyšší potřeby pracovních sil. Forma zprostředkování zaměstnání zakotvená v ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti je spojována s požadavkem flexibility pracovní síly, nicméně na druhé straně přidělený zaměstnanec není pod ochranou danou pracovní právními předpisy jako u klasického pracovního poměru.<sup>93</sup>

Dle ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce jsou agentura práce a uživatel povinni zajistit, aby pracovní i mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Jestliže dojde k tomu, že jsou pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance u uživatele horší, je agentura dočasně přiděleného zaměstnance na jeho žádost i bez jeho žádosti povinna zajistit rovné zacházení. Dočasně přidělený

<sup>92</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 526.

<sup>93</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 526 – 527.

zaměstnanec má právo domáhat se u agentury práce uspokojení práv, jestliže došlo k porušení.

Kdo je srovnatelným zaměstnancem definuje ustanovení § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení se jedná se o zaměstnance, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.

Agenturní zaměstnávání je dle ustanovení § 309 odst. 6 zákoníku práce časově omezeno. Téhož zaměstnance nelze agenturou práce dočasně přidělit k výkonu práce u stejného uživatele na dobu delší než 12 měsíců po sobě jdoucích. Z tohoto omezení jsou možné výjimky. A to, pokud o další zaměstnávání agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce. Dále pokud se jedná o výkon práce na dobu náhrady zaměstnankyně uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance uživatele, jenž čerpá rodičovskou dovolenou.

V literatuře je v souvislosti s agenturním zaměstnáváním rovněž uvedeno, že k realizaci agenturního zaměstnávání dochází na základě dvou dvoustranných právních jednání (smluv) a ještě jednoho jednostranného právního jednání (písemného pokynu). Nejedná se o žádný trojstranný právní vztah (což bývá někdy chybně uvedeno). Dvěma dvoustrannými právními jednáními se rozumí:

- smlouvou mezi agenturou práce a uživatelem,
- smlouvou mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce.

Uživatel zaměstnanci agentury práce po dobu dočasněho přidělení k provádění práce u uživatele zadává zaměstnanci agentury práce pracovní pokyny, organizuje, kontroluje a řídí jeho práci. Dále uživatel pro dočasně přiděleného zaměstnance zajišťuje příznivé pracovní podmínky a zabezpečuje BOZP. Uživatel nicméně není oprávněn právně jednat vůči zaměstnanci agentury práce jménem agentury práce.<sup>94</sup>

Co se týká otázky mezinárodních právních pramenů agenturního zaměstnání je významným pramenem, který ovlivnil podobu právní úpravy této problematiky v České republice Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (dále jen „*Úmluva*“). Ministerstvo zahraničních věcí vyhlásilo tuto Úmluvu sdělením o přijetí Úmluvy pod číslem 38/2003 Sb. m. s. Pro Českou republiku vstoupila Úmluva v platnost v roce 2001, nicméně výslovně byla v našem právním řádu tato oblast upravena až v roce 2004 (již zmíněno výše). V Úmluvě byly promítnuty

<sup>94</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 403.

velmi slušné standardy ochrany zaměstnanců. Dalším mezinárodním pramenem v oblasti agenturního zaměstnávání bylo přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.<sup>95</sup>

Přijetím této směrnice bylo s cílem vytvoření harmonizovaného rámce ochrany zaměstnanců agentur práce.<sup>96</sup> Vzhledem k tomu, že byla česká právní úprava pozitivně ovlivněna již ratifikovanou Úmluvou, měl náš právní řád už v okamžiku přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání zakotvena ustanovení odpovídající této směrnici v rozsahu povinné transpozice.<sup>97</sup>

Literatura zároveň uvádí, že v zákoníku práce je právní úprava agenturního zaměstnávání poměrně strohá a nezohledňuje všechna specifika agenturního zaměstnávání.<sup>98</sup>

Na závěr pojednání o problematice agenturního zaměstnávání ještě dodávám, že se v literatuře ve spojitosti s agenturním zaměstnáváním váže termín „prekérní zaměstnání.“ Tento termín je dáván do této souvislosti z důvodu dočasnosti (dočasného charakteru) agenturního zaměstnávání. Zájemci o agenturní zaměstnávání ho využívají častokrát jako přechodné řešení jejich pracovního uplatnění, především v době hledání stabilnějšího pracovněprávního vztahu.<sup>99</sup>

---

<sup>95</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 401 - 402.

<sup>96</sup> Srov. bod 23 odůvodnění obsaženého v recitálu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

<sup>97</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 401 – 402.

<sup>98</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 407.

<sup>99</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 407 - 408.

## 6. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Na problematiku skončení pracovního poměru na dobu určitou lze aplikovat obecná ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru obsažená v § 48 zákoníku práce. V ustanovení § 48 odst. 2 je konkrétně uvedeno, že pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

Dále je úprava skončení pracovního poměru na dobu určitou obsažena zejména v § 65 zákoníku práce. Zde je v odst. 1 zakotveno, že pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3, 4.

### 6.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

V ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) je uvedeno, že pracovní poměr může být rozvázán dohodou.

U dohody o rozvázání pracovního poměru se jedná o jediné dvoustranné právní jednání, při kterém dochází k rozvázání pracovního poměru. Ke skončení pracovního poměru dohodou dochází v den, který je dohodou určen jako den skončení pracovního poměru. Dnem, kdy může být pracovní poměr skončen je kterýkoli den – např. dnes znamená až do dnešní půlnoci. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být učiněna písemně, jinak je neplatná. Nicméně jedná se o neplatnost relativní. Dohoda nemusí obsahovat důvod, pro který je pracovní poměr rozvázán. Přesto je v zájmu zaměstnance požadovat uvedení důvodu v případech, kdy se dle zákona poskytuje odstupné.<sup>100</sup>

Ze zákona je odstupné zaměstnanci poskytováno, pokud je důvodem uvedeným v dohodě o rozvázání pracovního poměru:

- zaměstnavatel nebo jeho část se ruší,
- zaměstnavatel nebo jeho část se přemísťuje,
- stane-li se dle rozhodnutí zaměstnavatele zaměstnanec nadbytečným,
- nesmí-li podle lékařského posudku vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb zaměstnanec nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo pokud dosáhl na pracovišti stanoveném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.<sup>101</sup>

<sup>100</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 191.

<sup>101</sup> Ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce a ustanovení § 67 zákoníku práce.

Z judikatury k dohodě o rozvázání pracovního poměru uvádím rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 18.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014: V uvedeném případě se jednalo o to, že zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru bez uvedení důvodů. Zaměstnankyně následně žádala o vyplacení odstupného, jelikož podle názoru zaměstnankyně byla dohoda uzavřena jako důsledek jejího pracovního úrazu. Soudem prvního stupně a následně i odvolacím soudem bylo rozhodnuto, že odstupné zaměstnankyni nenáleží. K tomuto závěru došly oba soudy na základě argumentu, že zaměstnankyně sama v dohodě o rozvázání pracovního poměru prohlásila, že nemá vůči svému zaměstnavateli žádné nároky. Nejvyšší soud však dospěl k odlišnému závěru, a to takovému, že jestliže pracovní poměr skončí z důvodu, dle kterého ze zákona náleží zaměstnanci vyplacení odstupného, má zaměstnanec na odstupné nárok, i přestože to není v dohodě o rozvázání pracovního poměru výslovně sjednáno. Soudem prvního stupně a odvolacím soudem tudíž mělo být dle názoru Nejvyššího soudu podrobně zkoumáno, zda byl pracovní poměr skončen z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnankyně pro pracovní úraz a pokud ano, má být zaměstnankyni vyplaceno.

## **6.2. Výpověď z pracovního poměru**

Dle ustanovení § 48 odst. 1 písm. b) zákoníku práce může být pracovní poměr na dobu určitou skončen výpovědí.

Výpověď je oproti dohodě jednostranné právní jednání a ke skončení pracovního poměru dochází uplynutím výpovědní doby. Zaměstnanec má oproti zaměstnavateli možnost takto ukončit pracovní poměr výpovědí bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel může se zaměstnancem ukončit pracovní poměr výpovědí pouze z důvodu uvedených v § 52 zákoníku práce. Lze říci, že důvody, kdy může zaměstnavatel ukončit se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí je možné rozdělit do třech okruhů. Prvním okruhem jsou důvody, jež jsou založeny na organizačních změnách (ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce). Druhým okruhem je zdravotní stav zaměstnance (ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce). Posledním třetím okruhem jsou schopnosti a chování zaměstnance (ustanovení § 52 písm. f), g), h) zákoníku práce).<sup>102</sup> Ke každému okruhu uvádím jeden významný judikát.

---

<sup>102</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 193 – 200.



Prvním okruhem (tzn. organizačními změnami) se zabýval např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 28.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014. Výchozí situací v tomto rozsudku je, že se zaměstnavatel rozhodl učinit organizační změny, a to konkrétně snížení stavu zaměstnanců s účelem zvýšení efektivity práce. Zaměstnanec, s nímž byl pracovní poměr skončen výpovědí z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce se obrátil na soud. Soudy prvního a druhého stupně se přiklonily na stranu zaměstnavatele s odůvodněním, že daná pozice byla skutečně zrušena, následně již nebyla nikým obsazena a práce byla rozdělena mezi externí dodavatele a ostatní zaměstnance. Zaměstnanec se následně obrátil na Nejvyšší soud, jenž rozhodnutí obou předchozích soudů zrušil a vrátil k dalšímu řízení. Nejvyšší soud označil závěry nižších soudů za předčasné s odůvodněním, že nebylo přihlédnuto k tomu, jak konkrétně se organizační změnou zvýšila efektivita práce. Tudiž, že nebylo zaměstnavatelem prokázáno, jaké konkrétní úspory bylo v praxi dosaženo.

Druhým okruhem je zdravotní stav zaměstnance. K tomuto okruhu uvádím např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 16.12.2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013. Zaměstnanec dostal od svého zaměstnavatele výpověď dle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce. Tato výpověď byla udělena na základě lékařského posudku, který stanovil zaměstnanci dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti k vykonávané práci. Zaměstnanec se nicméně domníval, že příčinou dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti byla nemoc z povolání, a proto mu měl zaměstnavatel dát výpověď podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce včetně vyplacení odstupného. Zaměstnanec se tedy obrátil na soud. Soud prvního stupně žalobu zaměstnance zamítl. Následně odvolací soud však dospěl k jinému závěru a žalobě zaměstnance vyhověl. Dle názoru odvolacího soudu měl lékařský posudek obsahovat konkrétní důvod dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti k práci. Zda se jedná o pracovní úraz, nemoc z povolání nebo o ohrožení nemocí z povolání, popř. zda existuje jiná příčina. Bez uvedení jednoznačného důvodu nelze lékařský posudek pokládat za způsobilý podklad pro výpověď. K názoru odvolacího soudu se následně přiklonil i Nejvyšší soud.

Třetím okruhem jsou schopnosti a chování zaměstnance. K tomuto okruhu uvádím rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 19.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014. Jednalo se o spor mezi zaměstnancem, který byl pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem, kterým byla základní škola. Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.

Zaměstnavatel uvedl jako důvod výpovědi, že zaměstnanec ztratil bezúhonnost dle ustanovení § 3 odst. 1 písm. c) zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“). K názoru, že zaměstnanec ztratil bezúhonnost dospěl zaměstnavatel poté, co byly na internetu zveřejněny videozáznamy, které lze označit za erotické se sado-masochistickou tematikou a jejichž natáčení se zaměstnanec účastnil. Zaměstnanec svou účast na natáčení těchto videozáznamů i přiznal. Zaměstnanec se domáhal u soudu toho, že výpověď, kterou od zaměstnavatele dostal je neplatná s odůvodněním, že zákon o pedagogických pracovnících jasně uvádí, že ke ztrátě bezúhonnosti může dojít pouze v situaci, kdy je daná osoba pravomocně odsouzena. Jiný výklad bezúhonnosti není dle názoru zaměstnance možný. Naopak dle názoru zaměstnavatele má být výklad pojmu bezúhonnost považován za obsahově širší. A to tak, že jednání a chování učitele nemůže znevažovat důstojnost učitelského povolání, morální postavení a autoritu učitele a autoritu samotné školy. V soudním řízení bylo v prvním stupni a následně i v odvolacím řízení příkloněno k argumentaci zaměstnance. Tudíž, že na bezúhonnost se v takovém případě hledí jako na bezúhonnost trestní. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec nebyl pravomocně odsouzen za trestný čin, nemohl ztratit bezúhonnost vyžadovanou zákonem o pedagogických pracovnících. Nejvyšší soud byl však jiného názoru a rozhodnutí obou předchozích soudů zrušil a vrátil zpět k dalšímu řízení. Nejvyšší soud uvedl, že bezúhonnost učitele se netýká pouze trestní roviny, ale že je nezbytné přihlídnout i k rovině občanské a morální. Jestliže učitel toto ztratí, ztrácí tím i předpoklady pro řádný výkon své práce.

### **6.3. Okamžité zrušení pracovního poměru**

Dle ustanovení § 48 odst. 1 písm. c) může být pracovní poměr rozvázán okamžitým zrušením.

Okamžité zrušení pracovního poměru nemohou zaměstnavatel ani zaměstnanec učinit bezdůvodně. § 55 zakotvuje situace, kdy může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Těmito důvody jsou dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Dále jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců.

Dále dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. K termínu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k vykonávané práci zaměstnanec zvláště hrubým způsobem uvádím významný judikát.

Tímto judikátem je rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013. Jednalo se o případ, kdy zaměstnavatel okamžitě zrušil se zaměstnankyní pracovní poměr pro zvláště závažné porušení jejích pracovních povinností. Tímto porušením v uvedené situaci bylo, že si zaměstnankyně (kuchařka) při odchodu z práce ve svém zavazadle odnášela zbytky potravin, které patřily zaměstnavateli. Zaměstnankyně argumentovala tím, že zaměstnavateli odnosem potravin nevznikla škoda, protože potraviny byly určeny k likvidaci. Zaměstnankyně se poté rozhodla bránit soudně. Soud prvního stupně se přiklonil na stranu zaměstnavatele s odůvodněním, že zaměstnankyně porušila zvláště hrubým způsobem svou základní povinnost, a tou je řádné hospodaření s prostředky svěřenými jí zaměstnavatelem. Soud druhého stupně se však s tímto neztotožnil a žalobě zaměstnankyně v plném rozsahu vyhověl. Odvolací soud argumentoval tím, že zaměstnavateli nevznikla škoda, protože potraviny byly určeny k likvidaci. Následně se případ dostal až k Nejvyššímu soudu, jehož rozhodnutí je pro mě osobně velmi překvapivé. Nejvyšší soud se přiklonil k názoru soudu prvního stupně a rozsudek odvolacího soudu zrušil. Nejvyšší soud uvedl, že se zaměstnankyně dopustila přímého útoku na majetek zaměstnavatele a dále, že porušila svou loajalitu k zaměstnavateli. Na základě této argumentace dospěl Nejvyšší soud k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo v tomto případě důvodné. Toto rozhodnutí Nejvyššího soudu je podstatné s ohledem na posouzení porušení pracovních povinností zaměstnancem. Lze zde vidět, že k okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít i v situacích, kdy zaměstnavateli jednáním zaměstnanec nevznikne reálná škoda.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je dle ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce ještě dále omezeno. Toto omezení spočívá v tom, že zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní. Dále se zaměstnankyní na mateřské dovolené. A dále se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zákoník práce umožňuje i zaměstnanci okamžitě zrušit se zaměstnavatelem pracovní poměr. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr

se zaměstnavatelem pouze z důvodů uvedených v ustanovení § 56 zákoníku práce. Dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud podle lékařského posudku nemůže zaměstnanec dále konat dosavadní práci, aniž by tím bylo vážně ohroženo jeho zdraví a zaměstnavatel mu v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku neumožnil výkon jiné pro něho vhodné práce.

Dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, pokud zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil plat nebo mzdu, popř. náhradu mzdy nebo platu či jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Přičemž plat nebo mzda jsou dle ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce splatné po vykonání práce nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, v němž vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo plat. V praxi to znamená, že splatnost mzdy nebo platu zaměstnance např. za měsíc únor je nejpozději 31.3. Aby mohl zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu, může tak učinit nejdříve dne 16.4, pokud není v pracovní smlouvě stanovena dřívější splatnost mzdy nebo platu, než poslední den následujícího kalendářního měsíce.

Jestliže zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zruší pracovní poměr, náleží mu od zaměstnavatele dle ustanovení § 56 odst. 2 náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní době.

Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru uvádějí v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce, že z důvodu porušení povinnosti zaměstnance, které vyplývá z právních předpisů a pro něhož může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr nebo dát zaměstnanci výpověď, je možné takto rozvázat pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel dozvěděl. Se zaměstnanci, kteří pracují v cizině je možné takto rozvázat pracovní poměr ve lhůtě do dvou měsíců po návratu z ciziny, nicméně nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi vznikl.

Dle § 59 zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr jen do dvou měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, nicméně nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Za zmínku rovněž stojí, že při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem i při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem tak musí

být učiněno písemně, jinak se k takovému jednání nepřihlíží. Zároveň musí být vždy skutkově vymezen důvod tak, aby nemohlo dojít k záměně s jiným a tento důvod nemůže být dodatečně měněn.<sup>103</sup>

#### **6.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Dle ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zákoníku práce může být pracovní poměr rozvázán ve zkušební době.

Dále je zrušení pracovního poměru ve zkušební době upraveno v § 66 zákoníku práce. Zde je stanoveno, že ve zkušební době může jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel zrušit pracovní poměr z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Avšak zaměstnavatel je omezen tím, že nesmí se zaměstnancem zrušit pracovní poměr ve zkušební době v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.<sup>104</sup>

Dle ustanovení § 66 odst. 2 zákoníku práce je pod sankcí neplatnosti vyžadována písemná forma zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pracovní poměr je skončen dnem doručení zrušení, nicméně může být uveden i den pozdější.

#### **6.5. Skončení pracovního poměru uplynutím doby**

Dalším způsobem skončení pracovního poměru na dobu určitou je uplynutím sjednané doby.

*„Uplynutí doby je právní událost mající za následek pouze ukončení pracovních poměrů na dobu určitou.“<sup>105</sup>*

Již výše jsem zmínila, že v ustanovení § 48 odst. 2 zákoníku práce je zakotveno, že pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby. Dále je skončení pracovního poměru na dobu určitou upraveno v § 65 zákoníku práce.

V ustanovení § 65 odst. 1 zákoníku práce je zakotveno, že jestliže byla doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem.

---

<sup>103</sup> § 60 zákoníku práce.

<sup>104</sup> Ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>105</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 201.

Dle ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce platí, že pokud zaměstnanec pokračuje i po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Termínem pokračování v konání prací s vědomím zaměstnavatele se zabíral senát Nejvyššího soudu v rozsudku ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001. V tomto rozhodnutí bylo vyřčeno, že k naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, koná-li zaměstnanec práci i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného. Také je v tomto rozsudku rozebíráno, že nesouhlasí-li zaměstnavatel s další prací zaměstnance, musí být tento nesouhlas projeven navenek, tudíž nestačí, aby zaměstnavatel zaujal tento postoj jen ve svém vědomí.

*„Nedá-li zaměstnavatel nijak navenek na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí, nutno uzavřít, že zaměstnanec pracuje s vědomím zaměstnavatele.“<sup>106</sup>*

Jestliže zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele v konání prací, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Přičemž změna samotná nastává přímo ze zákona a již není třeba činit žádné další úkony. Projev „s vědomím zaměstnavatele“ tak může být učiněn aktivně nebo pasivně. Aktivně znamená, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci. Pasivně znamená, že zaměstnavatel toleruje (připouští) výkon práce zaměstnance.<sup>107</sup>

## 6.6. Rozhodnutí

Dalším případem skončení pracovního poměru na dobu určitou je rozhodnutí státního orgánu. Tento způsob skončení pracovního poměru se týká pouze cizinců nebo osob bez státní příslušnosti. Státní orgán vydá rozhodnutí, následkem něhož cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti pro rozpor s právními předpisy České republiky by zde neměla déle setrvávat, a zároveň ani vykonávat práci. Je-li takové rozhodnutí vydáno, je jeho důsledkem skončení pracovního poměru bez nutnosti rozvázání dalším právním jednáním.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

<sup>107</sup> FETTER, R. *epravo.cz: Problémy s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi – Změna na dobu neurčitou ze zákona pro pokračování v práci – 3. díl.* [online]. [cit. 2018-08-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/problemy-s-pracovnim-pomerem-na-dobu-urcitou-v-praxi-zmena-na-dobu-neurcitou-ze-zakona-pro-pokracovani-v-praci-3-dil-106518.html?mail>

<sup>108</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 189.

Zákoník práce upravuje tento způsob skončení v ustanovení § 48 odst. 3 písm. a) až c).

Dle ustanovení § 48 odst. 3 písm. a) zákoníku práce končí pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti dnem, kterým má podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu skončit pobyt této osoby na území České republiky.

Dle ustanovení § 48 odst. 3 písm. b) zákoníku práce končí pracovní poměr této osoby dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky.

Dle ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce končí pracovní poměr této osoby uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci nebo zaměstnanecká karta.

#### **6.6.1. Modrá karta**

V souvislosti se zaměstnáváním cizinců zmíním základní informace k povolením nezbytných pro výkon práce.

Jedním z těchto povolení je modrá karta.

Modrá karta je vydávána pro dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. S modrou kartou získá cizinec oprávnění k pobytu i k výkonu zaměstnání. Za vysokou kvalifikaci je pokládáno řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, jež trvalo alespoň 3 roky.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> Modrá karta. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2018-08-22]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Dle ustanovení § 42i odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) může žádost o vydání modré karty podat cizinec, jestliže v ČR hodlá pobývat přechodně po dobu delší než tři měsíce a zároveň není občanem Evropské unie a nejedná se např. o rodinného příslušníka občana Evropské unie, jestliže tento občan pobývá na území.<sup>110</sup>

### 6.6.2. Zaměstnanecká karta

Dalším druhem povolení je zaměstnanecká karta, která je cizincům vydávána k dlouhodobému pobytu (delšímu než tři měsíce) na území České republiky za účelem výkonu zaměstnání. Cizinec, jemuž byla vydána zaměstnanecká karta, je oprávněn pobývat na území České republiky, pracovat na pracovní pozici, ke které mu byla zaměstnanecká karta vydána nebo pracovat na pracovní pozici, k níž mu byl udělen souhlas odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky. Zaměstnanecká karta je vydávána ve formě plastové karty s biometrickými údaji. Dále platí, že je obvykle vydávána na dobu trvání pracovněprávního vztahu, přičemž nejdéle na dva roky s možností opětovného prodloužení její platnosti. Zaměstnanecká karta může být vydána všem cizincům kromě:

- občanů členských států Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska a
- rodinných příslušníků z řad občanů ostatních států, jež jsou držiteli pobytové karty rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska.<sup>111</sup>

<sup>110</sup> Dle ustanovení § 42i odst. 1 zákona o pobytu cizinců:

„Žádost o vydání modré karty je oprávněn podat cizinec, pokud na území hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle zvláštního právního předpisu může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie, nejde-li o

- a) žadatele o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu,
- b) rodinného příslušníka občana Evropské unie, pokud občan Evropské unie pobývá na území,
- c) rezidenta jiného členského státu Evropské unie, který na území pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu podle § 42 c za účelem zaměstnání nebo podnikání,
- d) cizince, který na území pobývá v souladu s mezinárodní smlouvou usnadňující vstup a dočasný pobyt některých kategorií fyzických osob v souvislosti s obchodem a investicemi, kterou je Česká republika vázána,
- e) cizince, který na území pobývá na základě oprávnění k pobytu za účelem sezónního zaměstnání, nebo
- f) cizince, který je zaměstnancem zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaným k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území.

<sup>111</sup> Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2018-08-22]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>



### 6.6.3. Povolení k zaměstnání

Dle ustanovení § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti může být cizinec přijat do zaměstnání a zaměstnáván, jestliže má platné povolení k zaměstnání, jež bylo vydáno krajskou pobočkou Úřadu práce a platné oprávnění k pobytu na území České republiky.

Až na některé výjimky nelze dle ustanovení § 89 odst. 5 zákona o zaměstnanosti povolení k zaměstnání vydat nebo prodloužit, pokud je cizinec již držitelem modré karty, zaměstnanecké karty nebo držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem než zaměstnání, což je logické.

Povolení k zaměstnání je vyžadováno rovněž tehdy, jestliže má cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti vykonávat práci na území České republiky v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, jenž zaměstnance k výkonu práce vyslal na základě obchodní, popř. jiné smlouvy uzavřené s českou právnickou nebo fyzickou osobou. Za cizince nejsou pro účely zaměstnávání pokládáni občané EU ani jejich rodinní příslušníci. Povolení k pobytu a povolení k zaměstnání není při zaměstnávání vyžadováno u občanů EU ani jejich rodinných příslušníků. U těchto osob je však zaměstnavatel povinen informovat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce o jejich nástupu do práce nejpozději v den nástupu do práce.<sup>112</sup>

### 6.6.4. Právní úprava výkonu práce bez příslušných povolení na unijní úrovni

Na unijní úrovni byla s účelem eliminace nedovoleného přistěhovalectví a zamezení zaměstnání neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí přijata směrnice Evropského parlamentu a rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. Tato směrnice především rozšiřuje okruh subjektů, kteří jsou odpovědní za nelegální práci.<sup>113</sup>

*„Nově je stanoveno, že za úhradu pokut uložených za přestupek nebo za správní delikt (výkon nelegální práce) ručí právnická nebo fyzická osoba, které právní subjekt, jenž umožnil cizinci výkon nelegální práce, poskytl v rámci obchodního vztahu plnění jako subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby, za stejných podmínek ručí*

---

<sup>112</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 411.

<sup>113</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 411.

*i prostředník. Ručení těchto třetích osob vzniká pouze v případě, pokud o nelegální práci věděly, nebo při vynaložení náležité péče vědět měly a mohly.*<sup>114</sup>

Tímto uzavírám problematiku zaměstnávání cizinců, v níž jsem se snažila vymezit základní pojmy související se skončením pracovního poměru dle ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce. Nad rámec tohoto jsem uvedla i základní informace o právní úpravě výkonu práce bez příslušných povolení na unijní úrovni.

V následující kapitole se budu zabývat další právní událostí, která může být příčinou skončení pracovního poměru. Touto událostí je smrt.

## **6.7. Smrt zaměstnance**

Dle ustanovení § 48 odst. 4 zákoníku práce věty první zaniká pracovní poměr smrtí zaměstnance.

Je jednoznačné, že smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká obzvláště vzhledem k tomu, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně a nelze jej nahradit. Odlišně od obecné občanskoprávní úpravy dědění jsou upravena plnění dlužné mzdy a pohledávky zaměstnavatele zemřelého zaměstnance.<sup>115</sup>

Dle ustanovení § 328 odst. 1 zákoníku práce smrtí zaměstnance jeho peněžité práva nezanikají: do výše trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru postupně na manžela, děti a rodiče, pokud s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Jestliže není těchto osob, stávají se předmětem dědictví.

Manžel, rodiče nebo děti, a to vždy za podmínky, že žili se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti, mají nárok na vyplacení mzdových nebo platových práv z důvodu, že mohou být existenčně závislí na příjmu zemřelého zaměstnance. Musí být tedy splněny dvě podmínky. První podmínkou je, že zaměstnanec musí mít manžela, děti nebo rodiče. A druhou podmínkou je, že tyto osoby musely žít se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti. Až při splnění obou podmínek vznikne oprávněné osobě nárok na vyplacení mzdového nebo platového práva do výše trojnásobku průměrného výdělku. V praxi je samozřejmě problematické, jak prokázat, že uvedená osoba žila se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti. V případě, že nejsou obě podmínky splněny, stávají se tato mzdová

<sup>114</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 411 – 412.

<sup>115</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 189.

a platová práva součástí pozůstalosti. Rovněž se součástí pozůstalosti stávají mzdová a platová práva, která přesahují výši trojnásobku průměrného výdělku.<sup>116</sup>

Dále je třeba zohlednit nárok dědiců na nevyčerpanou dovolenou zaměstnance. Odpověď na tuto otázku nám dává judikatura, a to konkrétně rozsudek krajského soudu v Plzni ze dne 10.7.1962, sp. zn. 5 Co 189/1962: „*Nárok na dovolenou je osobním nárokem zaměstnance, nepřevoditelným na jiné osoby. Nárok na dovolenou jako takový nemůže být tedy převeden ani na dědice; v tom případě, že zaměstnanec před vyčerpáním dovolené zemře, nárok na dědice nepřechází. Nárok na peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou však na dědice přechází.*“

Rozdílná je v situace s peněžitými právy zaměstnavatele. Dle ustanovení § 328 odst. 2 zákoníku práce zanikají smrtí zaměstnance peněžitá práva zaměstnavatele vyjma práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto. Dále s výjimkou práv na náhradu škody, která byla způsobena úmyslně. A v poslední řadě s výjimkou těch práv, která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše.

## **6.8. Smrt zaměstnavatele**

Skončení pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnavatele bude relevantní pouze u zaměstnavatele fyzické osoby.<sup>117</sup>

Dle ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce zaniká pracovní poměr smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, to neplatí u pokračování v živnosti. Nebude-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká pracovní poměr uplynutím lhůty tří měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

Oprávněnými osobami jsou podle ustanovení § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona:

- b) dědicové ze zákona, jestliže není dědiců ze závěti,
- c) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i přestože není dědicem, pokud je spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,

---

<sup>116</sup> ERÉNYI, T.; VEJSADA, D. *Mzdová praxe: Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy*. [online]. [cit. 2018-08-21]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47090v58466-smrt-zamestnance-a-jeji-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy/>

<sup>117</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 189.

e) pouze pozůstalý manžel nebo partner, i přestože není dědicem, pokud je spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, a zároveň pokud v živnosti nepokračují dědicové.

Tímto jsem shrnula důvody skončení pracovního poměru na dobu určitou dle § 48 zákoníku práce. V další kapitole nahlédnu do problematiky pracovního poměru na dobu určitou z pohledu evropského práva.

## **7. Právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou na úrovni Evropské unie včetně vybrané judikatury Soudního dvora**

V této kapitole se budu zabývat právní úpravou pracovního poměru na dobu určitou na úrovni Evropské unie a následně uvedu vybrané judikáty Soudního dvora Evropské unie.

Již výše jsem zmínila, že významným dokumentem Evropské unie v této oblasti je směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou.

V souvislosti s vydáním této směrnice byly Soudním dvorem Evropské unie řešeny důležité předběžné otázky podané různými vnitrostátními soudy z členských států Evropské unie.

Pro úplnost dodávám, že Soudní dvůr Evropské unie je vrcholnou soudní institucí Evropské unie.<sup>118</sup>

Počet soudců Soudního dvora Evropské unie se rovná počtu členských států. Toto složení je odůvodněno tím, aby měl právní řád každého členského státu při rozhodování své zastoupení. Vedle soudců působí u Soudního dvora Evropské unie také generální advokáti. Po společné dohodě vlád členských států jsou soudci i s generálními advokáty jmenováni na období šesti let s možností opakovaného jmenování. Funkce soudce je absolutně neslučitelná s jinou politickou či administrativní funkcí. Soudní dvůr Evropské unie je složen ze senátů a pouze výjimečně zasedá v plénu. Je příslušný k řešení sporné i nesporné (konzultační) agendy. Do činností nesporné (konzultační) agendy patří právě řízení o předběžných otázkách.<sup>119</sup>

Položit předběžnou otázku mohou a za určitých podmínek musí pouze soudy členských států. Položení takové předběžné otázky může v probíhajícím řízení navrhnout i jedna strana sporu. Řízení o předběžných otázkách tvoří přes 50 % všech řízení před Soudním dvorem Evropské unie.<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup> HŮRKA, P.; NOVÁK, O.; VRAJÍK, M. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0. s. 214.

<sup>119</sup> SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-488-9. s. 180 – 182.

<sup>120</sup> SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-488-9. s. 203 – 206.

V praxi vznikají předběžné otázky tak, že při rozhodování ve věci dojde soud členského státu Evropské unie k názoru, že je třeba provést výklad právního předpisu Evropské unie (např. nařízení nebo směrnice), díky němuž bude možné přezkoumat, zda jsou vnitrostátní právní předpisy v souladu s unijním právem.<sup>121</sup>

### **7.1. Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 26.1.2012, sp. zn. C-586/10. Bianca Küçük proti Land Nordrhein-Westfalen**

V tomto rozsudku se Soudní dvůr zabýval výkladem ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18.3.1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28.6.1999.<sup>122</sup> V tomto ustanovení je zjednodušeně řečeno stanoveno, že členské státy musí k předcházení zneužití využívání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou promítnout do svých právních řádů:

- objektivní důvody pro opakované sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou,
- maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů,
- počet obnovení těchto smluv a poměrů.

Předběžná otázka byla německým soudem Soudnímu dvoru položena za situace, v níž na základě třinácti pracovních smluv byla po dobu více než 11 let zaměstnána německá zaměstnankyně. Pokaždé byla pracovní smlouva uzavřena jako zástup např. za mateřskou dovolenou, nemoc nebo dovolenou atd. Po skončení pracovního poměru se zaměstnankyně domáhala, aby soud určil, že již došlo k přeměně na pracovní poměr na dobu neurčitou. Soudní dvůr konstatoval, že se při řetězení pracovních poměrů na dobu určitou nejedná o porušení zmíněné dohody, jestliže existují objektivní důvody. Za takový objektivní důvod může být jistě považováno dočasné nahrazení jiného zaměstnance s cílem uspokojení dočasných potřeb zaměstnavatele. Zásadní

---

<sup>121</sup> HŮRKA, P.; NOVÁK, O.; VRAJÍK, M. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0. s. 214.

<sup>122</sup> Ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18.3.1999: Opatření k předcházení zneužití

(1) „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.“

je však znak dočasnosti, protože nelze zajišťovat trvalé potřeby zaměstnavatele na základě pracovních poměrů na dobu určitou. To nicméně neznamená, že jednotlivé dočasné potřeby zaměstnavatele nemohou být zajištěny na sebe navazujícími pracovními poměry na dobu určitou (stále existuje možnost návratu původního zaměstnance). Soudní dvůr dále uvedl, že samotná skutečnost, že zaměstnavatel využívá dočasný zástup pravidelně případně stále, nepředstavuje ještě porušení ani zneužití ustanovení 5 bodu 1 písm. a) zmíněné rámcové dohody. O porušení ani zneužití se nejedná taktéž za situace, kdy zajištění zástupů může být reálně provedeno i na základě přijetí zaměstnance do pracovního poměru na dobu neurčitou.<sup>123</sup>

### 7.1.1. České právo

*„Český zákoník práce je po novele od 1. ledna 2012 podstatně striktnější. Jasně platí zásada třikrát a dost, kdy jeden pracovní poměr na dobu určitou nemůže trvat déle než 3 roky a může být obnoven maximálně dvakrát. Celkem tak jde zaměstnance zaměstnat na dobu určitou maximálně na 9 let po sobě jdoucích.“<sup>124</sup>*

## 7.2. Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 8.3.2012, sp. zn. C-251/11 Martial Huet proti Université de Bretagne occidentale

Francouzský správní soud se obrátil na Soudní dvůr s předběžnou otázkou ohledně přeměny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Jednalo se o situaci, v níž zaměstnanec, vědecký pracovník, byl po dobu šesti let zaměstnán na základě opakovaných smluv na dobu určitou. Poté mu zaměstnavatel nabídl pracovní poměr na dobu neurčitou na pracovní pozici výzkumný a vývojový pracovník, nicméně za nižší mzdu. Dle vyjádření zaměstnance však v praxi nedošlo k žádné změně v pracovním zařazení. Za tohoto stavu byla Soudnímu dvoru předložena otázka, zdali při přeměně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou musí být převzata (doslovně) všechna podstatná ustanovení pracovní smlouvy, především ta týkající se zařazení a mzdy. Soudní dvůr v uvedené věci zejména konstatoval, že členské státy nejsou povinny mít ve svých právních řádech takovou přeměnu pracovního poměru vůbec zakotvenou. Avšak jestliže umožní tuto přeměnu,

<sup>123</sup> HŮRKA, P.; NOVÁK, O.; VRAJÍK, M. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0. s. 215 – 216.

<sup>124</sup> HŮRKA, P.; NOVÁK, O.; VRAJÍK, M. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0. s. 216.

musí být zaměstnanci garantováno, že se přeměnou pracovního poměru podstatně nezhorší jeho postavení při plnění stejných nebo obdobných pracovních úkolů. Soudní dvůr v tomto rozsudku nezodpověděl otázku, jaké změny jsou považovány za podstatné, čímž de facto zůstala předběžná otázka francouzského soudu otevřená.<sup>125</sup>

### 7.2.2. České právo

Český zákoník práce neobsahuje nárok zaměstnance po určitém počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou na automatickou přeměnu na pracovní poměr na dobu neurčitou. Je to na vůli stran, zda a za jakých podmínek si po skončení pracovního poměru na dobu určitou dohodnou pracovní poměr na dobu neurčitou. Jde v tomto případě o dva zcela oddělené pracovní poměry. Český zákoník práce tak plně vyhovuje uvedené odpovědi Soudního dvora na předběžnou otázku položenou francouzským soudem.<sup>126</sup>

Ke změnám pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou uvádím, že český zákoník práce umožňuje dle ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce již výše popsanou změnu na pracovní poměr na dobu neurčitou, a to za podmínky, že zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby dále s vědomím zaměstnavatele ve výkonu práce. Druhou možností, kdy zákoník práce umožňuje změnu pracovního poměru z doby určité pracovní poměr na dobu neurčitou je situace zakotvená v ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce. Tato druhá varianta je nicméně problematická, vzhledem odlišnému výkladu Nejvyššího soudu a Ústavního soudu.

---

<sup>125</sup> HŮRKA, P.; NOVÁK, O.; VRAJÍK, M. *Aktuální pracovní právní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0. s. 217 – 218.

<sup>126</sup> HŮRKA, P.; NOVÁK, O.; VRAJÍK, M. *Aktuální pracovní právní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0. s. 217 – 218.



## 8. Pracovní poměr na dobu určitou v praxi

V této kapitole se budu věnovat otázkám spojeným s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi.

### 8.1. Časté vady pracovněprávních jednání

Terminologicky jsou mnohdy zaměňovány pojmy dohoda a smlouva, nicméně záměna těchto pojmů nezpůsobuje přímo neplatnost právního jednání. Je to z toho důvodu, že obecné pravidlo zakotvené v ustanovení § 555 odst. 1 občanského zákoníku uvádí, že veškerá právní jednání se posuzují dle svého obsahu, nikoli podle názvu. V souvislosti s vadami pracovněprávních jednání má velký význam rozlišení vad zhojitelných (napravitelných) a nezhojitelných (nevratných, nenapravitelných). U zhojitelné vady může dojít k dodatečné konvalidaci (zhojení) na základě níž se původní neplatné právní jednání stane platné. Příkladem zhojitelné vady je obecné pravidlo vyjádřené v ustanovení § 553 odst. 2 občanského zákoníku, které uvádí, že pokud je projev vůli mezi stranami dodatečně vyjasněn, k jeho vadě se nepřihlíží a hledí se, jako by toto právní jednání existovalo od počátku. Avšak k takovému zhojení nemůže dojít vždy. Existují zákonná omezení, kdy není konvalidace vadných právních jednání dovolena. Příkladem takového omezení, je situace podle ustanovení § 50 odst. 4 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel, který dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, nemůže následně měnit výpovědní důvod.<sup>127</sup>

### 8.2. Nedostatek určitosti

Další častá vada spočívá v nedostatku určitosti pracovněprávních jednání. Jedná se o vady, které způsobuje nedostatečná formulace a následně nemožnost vymahatelnosti. Je třeba vzít v potaz, že přestože je uzavření pracovní smlouvy dvoustranné právní jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, může být toto jednání v určitých situacích přezkoumáno i mimo tento dvoustranný vztah. Je to například v situaci případného budoucího sporu, kdy přezkum textu smlouvy provádí soud nebo mediátor (prostředník, zprostředkovatel). Dle ustanovení § 553 odst. 1 občanského zákoníku se nejedná o právní jednání, pokud nelze pro jeho neurčitost a nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem. V krajním případě může být neurčitost příčinou pro neplatnost pracovní smlouvy. Nastává tak v situacích, kdy je

<sup>127</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 107 – 108.

neurčitá některá ze tří podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Stává se to zejména u podstatné náležitosti druhu vykonávané práce. Zaměstnavatel se snaží dosáhnout co nejvyšší flexibility, a tudíž preferuje co nejobecnější popis druhu práce, jež by mu dovoľoval, aby měl možnost zaměstnanci přidělit co nejširší spektrum pracovních činností. Avšak nelze takto učinit bez limiu a je třeba dát pozor, aby přemíra obecnosti druhu vykonávané práce nezpůsobila nedostatek určitosti. Dále je k tomuto třeba říci, že náplň práce není vymezena zákonem ani jinými právními předpisy, proto se při výkladu pracovní smlouvy bude přihlížet k pravidlům vyplývajících z obyčejů a zvyklostí. V eventuálním sporu bude pro soud rozhodující ustálená praxe rozlišující typické příklady náplně práce od zřejmých excesů.<sup>128</sup>

Z judikatury uvádím rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 28.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 815/2013. Jednalo se o případ, v němž zaměstnanec měl v pracovní smlouvě sjednán druh práce „učitel“, přičemž se jednalo o výuku angličtiny. Zaměstnavatel následně rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr, což zaměstnanec napadl u soudu a úspěšně se domohl určení neplatnosti výpovědi. Zaměstnanec se poté vrátil do práce. Zaměstnavatel využil toho, že je jako druh práce sjednáno pouze „učitel“ a rozvrhl zaměstnanci vyučovací hodiny z původní angličtiny mezi předměty tělocvik, strojírenství, strojní obrábění, občanskou nauku apod. Zaměstnanec za takových podmínek vyučovat odmítl, a tak s ním zaměstnavatel znovu rozvázal pracovní poměr výpovědí, a to pro porušování povinností. Nejvyšší soud poté co se okresní soud přiklonil na stranu zaměstnance a v odvolacím řízení krajský soud na stranu zaměstnavatele rozhodl, že je třeba zkoumat, zda jednání zaměstnavatele není šikanou zaměstnance. A to v tom smyslu, že i když právní předpisy umožňovaly, aby pedagog vyučoval i jiné předměty než ty, na něž má vzdělání, nelze toho zneužívat k šikaně zaměstnanců. Nejvyšší soud rovněž zmínil, že nikdo nemůže být trestán za to, že se domáhal u soudu svých práv. Jestliže tedy zaměstnanec nejdříve vyučoval angličtinu a po vyhraném sporu se zaměstnavatelem mu bylo přidělováno množství jiných předmětů, mělo být nejdříve zkoumáno, zda se nejedná o odplatu za to, že se zaměstnanec domohl svých práv u soudu. V závislosti na tom, až poté mělo být zkoumáno, zda byl pracovní poměr rozvázán platně nebo neplatně.

Zvláštní oblastí je popis druhu práce v cizím jazyce, především v angličtině. Zde dochází častokrát k problémům s interpretací, která je těžko pochopitelná pro osoby

<sup>128</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 111 – 112.

mimo firemní kulturu. Odborná literatura uvádí, že v minulosti docházelo k případům, kdy soud v soudním sporu u konkrétního druhu práce pro řadu technických a odborných termínů konstatoval neurčitost a nesrozumitelnost smlouvy. Strany sporu proto navrhly vypracování znaleckého posudku, čímž se řízení protáhlo i prodražilo, a zároveň se výsledek řízení stával nejistým.<sup>129</sup>

### **8.3. Problematika vynutitelnosti**

Dále je vhodné zmínit otázku vynutitelnosti práv a povinností. Textace pracovních smluv vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v atmosféře, kdy se strany snaží vyhnout případným sporům. Na úkor čehož může být obsah některých pojmů nebo ustanovení ve smlouvě definován pouze tichým srozuměním v obavě ze střetů, které by mohly vyvolat snahy o jejich přesnější vyjádření. Toto tiché srozumění se nicméně proti zaměstnanci i zaměstnavateli může obrátit v okamžiku konfliktu a bez ohledu na původní tichou domluvu je každý následně interpretuje ve svůj prospěch. V podnikatelské sféře se při vzniku pracovní smlouvy vnitřní kultura dané společnosti odráží v obsahu a formě pracovní smlouvy, což může vést k zakotvení ustanovení jejichž míra normativity je diskutabilní. Tento rozpor můžeme z praktického hlediska vystihnout rozdělením práv zakotvených ve smlouvě na nároková a nenároková. Takové rozdělení se užívá především u složek odměny. Nárokové odměny vyplývají z předem jasně stanovených právních skutečností jako je např. uplynutí času, dosažení objektivně kvantifikovatelných pracovních výsledků atd.). Pokud je tedy např. nějaká odměna nároková, znamená to jednostrannou vynutitelnost smlouvou přiznaných práv. Na rozdíl od toho jsou složky nenárokové buď úplně ponechány na subjektivním rozhodnutí nebo závisí na ne zcela konkretizovaném kritériu. Literatura toto rozdělení uvádí na příkladu hotelové recepční, které vzniká nárok na mimořádnou odměnu 10 000 Kč v případě mimořádných pracovních výsledků. Nevynutitelnost a nejednoznačnost takového ustanovení ovšem tkví už ve skutečnosti, že mimořádnost pracovního výkonu je při pracovní pozici hotelové recepční těžce definovatelná a k tomu je tato odměna ohraničena pouze maximálním možným limitem. Jestliže bude tedy této zaměstnankyni přiznána odměna např. ve výši 200 Kč nelze se efektivně dovolat zmíněného ustanovení ve smlouvě.<sup>130</sup>

<sup>129</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 112.

<sup>130</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 113.

#### 8.4. Otázky spojené s faktickým pracovním poměrem

V praxi může dojít k situaci, ve které i přestože zákoník práce ukládá povinnost mít uzavřenou písemnou pracovní smlouvu, nedojde mezi stranami k jejímu uzavření. Faktický pracovní poměr je tedy takový pracovní poměr, kdy nedošlo k uzavření písemné pracovní smlouvy, ale kdy si zaměstnanec a zaměstnavatel ústně sjednali podstatné náležitosti pracovní smlouvy a s faktickým výkonem pracovní činnosti už bylo započato. Zákoník práce na tyto situace pamatuje, a proto obsahuje ochranná ustanovení, která za splnění určitých podmínek chrání i vztah, jenž nebyl založen písemnou smlouvu.<sup>131</sup>

K otázce, zda je takové jednání platné uvádí zákoník práce v ustanovení § 20 zákoníku práce, že pokud nebylo právní jednání učiněno ve formě, která je vyžadována zákonem, a zároveň již bylo započato s plněním, nelze se dovolávat neplatnosti takového jednání, jestliže jím vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Judikatura k otázce faktického pracovního poměru uvádí, že pracovní smlouva je platná i tehdy, jestliže byla uzavřena ústně či jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost o tom, co chtěli zaměstnavatel a zaměstnanec projevit (konkludentně). Není-li výslovně stanoveno, druhem práce je činnost, kterou začal bez námitek zaměstnanec vykonávat. Místem výkonu práce je to místo, v němž začal zaměstnanec pracovat a dnem nástupu do práce je den, v němž začal práci bez námitek a se souhlasem zaměstnavatele reálně vykonávat. Dodatečně sepsaná pracovní smlouva má povahu potvrzení o obsahu dříve konkludentně sjednaných pracovních podmínek.<sup>132</sup>

Důvodem toho, proč nedošlo k podpisu pracovní smlouvy může být hned několik možných variant. Může se jednat o různé administrativní průtahy, dále o nedbalost některé ze stran nebo ve výjimečných případech o úmyslný čin s pohnutkou podvodného jednání. S faktickým pracovním poměrem je spojena i otázka sjednávání zkušební doby. Dle § 35 zákoníku práce platí, že zkušební doba musí být sjednána písemně a je možné ji sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Jestliže tedy došlo k tomu, že pracovní poměr začal před uzavřením písemné smlouvy, nelze tedy zpětně zakotvit ve smlouvě platné ujednání zkušební doby. Takovéto zdržení s podpisem pracovní smlouvy může v praxi mít tudíž negativní dopad

---

<sup>131</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 114.

<sup>132</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 24.3.2015, sp. zn. 21 Cdo 2444/2013.

pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Mimo jiné může být zároveň zaměstnavateli za takové jednání, které je vnímáno jako správní delikt uložen finanční postih ze strany státních orgánů inspekce práce.<sup>133</sup>

## **8.5. Skončení pracovního poměru a vady s tím spojené**

Skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím sjednané doby je nejméně problematické z hlediska formálního jednání. Není zde totiž vyžadováno žádné formální jednání a ke skončení pracovního poměru dochází nezávisle na vůli zaměstnance a zaměstnavatele uplynutím času. U ostatních způsobů skončení pracovního poměru tak musí být učiněno formalizovaným právním jednáním. Těmito ostatními způsoby skončení pracovního poměru jsou výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době, dohoda o rozvázání pracovního poměru. Nejčastějšími vadami právních jednání jsou nedostatek formy, informační deficit, dále nesprávná právní kvalifikace výpovědního důvodu, fabulační jednání zaměstnavatele, chyba v doručování. Často bývá zapomínáno na skutečnost, že nestačí, aby byly dodrženy požadavky kladené na dané pracovněprávní jednání (např. aplikace zákoníku práce při skončení pracovního poměru výpovědí), ale musí být dodrženy obecné požadavky na právní jednání vyplývající z obecné občanskoprávní úpravy. Tímto požadavkem je například dodržení určitosti a srozumitelnosti právního jednání. U jednostranných právních jednání je nezbytné, aby bylo druhé straně doručeno.<sup>134</sup>

### **8.5.1. Doručování písemností zaměstnavatelem**

Doručování písemností je v zákoníku práce upraveno v ustanovení § 334 a následujících.

Při doručování písemností musí být přesně dodrženy zákonem stanovené postupy. Písemností, které se týkají vzniku, změn, skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování (mzdový, platový výměr) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Doručení smí být provedeno třemi způsoby:

---

<sup>133</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 114 – 115.

<sup>134</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 115 – 117.

osobně, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací. Písemnost musí být zaměstnanci doručena primárně osobně, a to na pracovišti, v místě jeho bydliště nebo kdekoli bude zastížen. V případě osobního doručení není zaměstnavatel omezen pracovní dobou zaměstnance a může mu danou písemnost doručit i mimo pracovní dobu, jestliže se mu podaří jej zastihnout. Tuto písemnost nesmí za zaměstnance převzít nikdo jiný, např. manžel, kolega atd. Jestliže zaměstnanec tuto písemnost při osobním doručování odmítne převzít, je i přesto považována za doručenu k okamžiku odmítnutí převzetí. V případném sporu však zaměstnavatel musí být schopen takového odmítnutí prokázat. Dalším způsob je doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Tento specifický způsob doručování lze využít pouze pokud dojde ke splnění všech následujících podmínek:

- zaměstnanec vyslovil písemný souhlas s tímto doručováním,
- zaměstnanec poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování,
- doručovaná písemnost je podepsána uznávaným elektronickým podpisem,
- zaměstnanec potvrdil převzetí písemnosti zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.<sup>135</sup>

Dalším způsobem doručování je prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, které musí následovat až po neúspěšném pokusu o osobní doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance. Provozovatelem poštovních služeb je Česká pošta, s.p. Doručování tímto způsobem by mělo být až tím krajním řešením, jestliže osobní předání reálně nelze provést. Písemnost se zasílá na poslední známou adresu zaměstnance a její doručení musí být doloženo písemným záznamem o doručení.<sup>136</sup>

Pokud nebyl zaměstnanec, kterému prostřednictvím provozovatele poštovních služeb má být písemnost doručena zastížen, písemnost se uloží v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se písemným oznámením vyzve k vyzvednutí této písemnosti do deseti pracovních dnů.

---

<sup>135</sup> TAHOTNÁ, L. *epravo.cz: Problematika doručování písemností v pracovním právu*. [online]. [cit. 2018-09-24]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/problematika-dorucovani-pisemnosti-v-pracovnim-pravu-106301.html>

<sup>136</sup> TAHOTNÁ, L. *epravo.cz: Problematika doručování písemností v pracovním právu*. [online]. [cit. 2018-09-24]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/problematika-dorucovani-pisemnosti-v-pracovnim-pravu-106301.html>

Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do deseti pracovních dnů, je i přesto považována za doručenou posledním dnem této lhůty.<sup>137</sup>

### **8.5.2. Doručování písemností zaměstnancem**

Dle ustanovení § 337 odst. 1 zákoníku práce doručuje zaměstnanec písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit.

Se souhlasem zaměstnavatele může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnanci zaměstnavatel pro tento účel sdělil. Písemnost doručovaná zaměstnavateli se považuje za doručenou, jakmile ji zaměstnavatel převzal.<sup>138</sup>

### **8.5.3. Nesprávná právní kvalifikace výpovědních důvodů**

Již výše bylo zmíněno, že klíčovým problémem je častokrát právní kvalifikace výpovědních důvodů. Problém nastává kvůli tomu, že tato kvalifikace je spojena s výkladem otevřených právních pojmů, jimiž v této souvislosti jsou zejména závažné porušení povinnosti, méně závažné porušení pracovní povinnosti, porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem a neuspokojivé pracovní výsledky. Jestliže jednostranné skončení pracovního poměru vyžaduje kvalifikované důvody, musí být prokázána nejen jejich existence, ale i stupeň závažnosti včetně jejich zavinění. Při uvádění těchto důvodů v praxi hrozí riziko určení míry závažnosti subjektivně a účelově. Zákon ponechává termíny jako méně závažné, závažné a zvláště hrubé v konečné instanci soudnímu výkladu. Je tudíž vhodné pro správnou aplikaci těchto termínů základní orientace v soudní judikatuře.<sup>139</sup>

Příkladem jednostranného skončení pracovního poměru může být rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014. Jednalo se o případ řidiče tramvaje. Zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr s tímto zaměstnancem pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností. Toto porušování spočívalo v ignorování zaměstnance nosit pracovní uniformu. Zaměstnanec

---

<sup>137</sup> Ustanovení § 336 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

<sup>138</sup> Ustanovení § 337 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

<sup>139</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 121.

se v soudním řízení domáhal neplatnosti této výpovědi. Soud určil výpověď za neplatnou s odůvodněním, že právní předpisy neukládají zaměstnanci povinnost používat pouze oděv určený zaměstnavatelem (nejedná-li se o takový pracovní oděv, který je součástí osobních ochranných prostředků).

Zaměstnavatel často ve snaze o radikální řešení volí okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem. Nicméně okamžité zrušení pracovního poměru je v pracovním právu považováno za mimořádný prostředek a bývá přípustné až pokud opravdu dojde ke zvlášť hrubému porušení povinností. Zákon umožňuje v tomto případě mírnější způsob rozvázání pracovního poměru, a to dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Se zaměstnancem je za těchto okolností možno skončit pracovní poměr výpovědí s uplatněním výpovědní doby. I díky této variantě vyřešení dané situace se v případném sporu pracovněprávní soudy řídí zejména restriktivním výkladem a mnoho pochybení zaměstnanců, která jsou subjektivně zaměstnavateli vnímaná jako fatální mezi hrubá porušení nezahrnují.<sup>140</sup>

Důležité je rovněž v praxi věnovat pozornost relevanci, průkaznosti a věrohodnosti prováděných organizačních změn. Zejména problematika nadbytečnosti zaměstnance, která je důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Nadbytečnost zaměstnance může být způsobena změnou v jeho pracovních úkolech, technickým vybavením, snížením stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, popř. v důsledku jiných organizačních změn. Nezbytné je také nadbytečnost zaměstnance posuzovat v každém jednotlivém případě zvlášť a s přihlédnutím ke specifickým jednotlivých činnostech. Další podstatnou věcí je jednání zaměstnavatele následující po skončení pracovního poměru, které bylo odůvodněno těmito změnami. V této souvislosti nejsou výjimkou mnohá fabulační jednání zaměstnavatele, která jsou založena na zdánlivých organizačních změnách. Je to z toho důvodu, že zaměstnavatel nemá zákonný důvod pro podání výpovědi. Jestliže tedy po skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu organizačních změn dojde k obnovení předešlých pracovních poměrů (např. obnovením původně zrušené pracovní pozice) hrozí, že bude zpětně na tyto organizační změny nahlíženo jako na zdánlivé, účelové, a tudíž v rozporu s dobrými mravy. Judikatura k problematice výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn uvádí, že v samotném jednání zaměstnavatele, jehož účelem je od počátku odchod

---

<sup>140</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 122



zaměstnanec, není možné spatřovat rozpor s dobými mravy. Rozhodnutí o organizační změně nemůže být samo o sobě soudně přezkoumáváno z hlediska platnosti právního úkonu. Při pochybnostech, zda zaměstnavatel opravdu rozhodl o organizační změně může soud zkoumat jen to, zda takové rozhodnutí bylo doopravdy přijato.<sup>141</sup>

Platností výpovědi danou zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn se zabýval senát Nejvyššího soudu v rozsudku ze dne 16.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014. Jednalo se o případ ředitele realitní kanceláře, který ztratil důvěru zaměstnavatele. Z tohoto důvodu se zaměstnavatel rozhodl rozvázat s tímto zaměstnancem pracovní poměr výpovědí za pomoci provedené organizační změny. Touto organizační změnou bylo bez náhrady zrušeno pracovní místo ředitele a bylo rozhodnuto, že společnost budou do budoucna řídit jednatelé. Nejvyšší soud v uvedené věci potvrdil výpověď jako platnou s odůvodněním, že samotná okolnost, tj. dosažení odchodu zaměstnance z pracovněprávního vztahu není možné považovat za rozpornou s dobrými mravy. Nejvyšší soud připouští, že případné neshody (spory) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mohou vést k přijetí organizačních změn, jejich výsledkem bude to, že zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem. Opačný názor by dle Nejvyššího soudu znamenal, že v případě sporů mezi osobami podílející se na různých stupních na řízení společnosti, nelze pomocí organizačního a personálního opatření zajistit další efektivní činnost.

#### **8.5.4. Předcházení vadám v pracovněprávních jednání**

Již při uzavírání pracovních smluv lze předcházet vadám pracovněprávních jednání. Jedním ze způsobů minimalizace rizik je individualizovaný přístup k tvorbě právních dokumentů, který je na druhé straně vhodné skloubit s kritériem efektivity a ekonomičnosti. Snaha o co nejrychlejší uzavření pracovní smlouvy bývá často na úkor kvality. V době elektronických sítí je k dispozici mnoho různých vzorů právních dokumentů, nicméně namísto je maximální obezřetnost s ohledem na jejich původ a aktuálnost. Vhodnější je užití vzorů, které jsou součástí odborné pracovněprávní literatury. Avšak i tyto vzory je dobré použít jako pouhý základ, protože jsou univerzální a nereflektují individualitu konkrétního pracovního vztahu. Po řádném uzavření pracovní smlouvy by snaha o předcházení vad končit neměla. V praxi se rozšířil postup, kdy jsou jednou uzavřené smlouvy odloženy a nedochází v průběhu pracovního poměru k jejich aktualizaci. Změny, ke kterým může v průběhu času dojít

<sup>141</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s. 122 – 123.

mohou být často příznivé jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Přesto je nutné tyto změny promítnout i do pracovní smlouvy. Jedná se například o aktuální náplň pracovní činnosti či místo výkonu práce. V případném budoucím sporu se neaktuální znění smlouvy plně projeví. Kontrola nebo právní audit pracovněprávní agendy by dále měla být zvažena zejména:

- na základě negativních zkušeností v pracovněprávním konfliktu,
- pokud dochází ke změnám pracovněprávní legislativy,
- pokud dochází u zaměstnavatele k organizačním změnám.<sup>142</sup>

## 8.6. Výhody a nevýhody pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je jednoznačně pro zaměstnance méně výhodný než pracovní poměr na dobu neurčitou. Neposkytuje zaměstnanci žádnou jistotu dlouhodobého zaměstnání, tudíž ani jistotu dlouhodobého příjmu. Fyzická osoba, která žádá o úvěr na bydlení je rovněž znevýhodněna, jestliže má pracovní poměr na dobu určitou. Dále je zaměstnanec, který má pracovní poměr na dobu určitou v horším postavení v souvislosti se zákazem výpovědi dané zaměstnavatelem.

Zákoník práce zakotvuje zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem z určitých důvodů dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) až e). Nicméně, i přestože je zaměstnanec v určitých situacích v ochranné době a je chráněn před výpovědí zaměstnavatele, před skončením pracovního poměru na dobu určitou uplynutím doby chráněn není. Důvody, pro které se na zaměstnance vztahuje ochranná doba, v níž s ním zaměstnavatel nemůže skončit pracovní poměr výpovědí jsou dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) až e) následující:

- zaměstnanec je uznán dočasně práce neschopným,
- zaměstnanci byl doručen povolávací rozkaz pro výkon vojenské činné služby,
- zaměstnanec je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo pokud zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- v době, v níž je zaměstnanec pracující v noci uznán dle lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

---

<sup>142</sup> FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. s 104 – 107.

Oproti zaměstnanci, pro něhož je pracovní poměr na dobu určitou spíše nevýhodou, pro zaměstnavatele může být uzavřený pracovní poměr na dobu určitou se zaměstnancem výhodou i nevýhodou.

Pokud se nejedná o pracovní poměr na dobu určitou z důvodu dočasného zástupu jiného zaměstnance, výhodu pro zaměstnavatele spatřuji v jakémisi „prodloužení zkušební doby.“ Zkušební doba může být dle zákoníku práce sjednána maximálně tři měsíční od vzniku pracovního poměru. U vedoucích zaměstnanců může být sjednána na šest měsíců. Pokud bude pracovní poměr na dobu určitou sjednán např. na dobu 13 měsíců, může zaměstnavatel po uplynutí této doby z jakéhokoli důvodu se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. Osobně jsem se setkala se situací, kdy bylo při pracovním pohovoru uchazečům takto výslovně zdůvodňováno, proč zaměstnavatel (obchodní společnost) nabízí pracovní poměr na dobu jednoho roku a až poté, zda bude spolupráce zaměstnavateli vyhovovat, je otevřena možnost uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou.

Nicméně i tento postup nemusí být pro zaměstnavatele výhodný vždy. Ke skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím sjednané doby není třeba již žádného dalšího aktivního jednání. Tudíž i pro zaměstnance je snadnější opustit dané zaměstnání pouze z důvodu uplynutí sjednané doby, než kdyby musel podávat písemnou výpověď. Zaměstnavatel tímto může přijít o schopného zaměstnance, na jehož zaškolení a zapojení do každodenní pracovní agendy vynaložil své finanční prostředky a může se to stát s ohledem na různé okolnosti (např. vzájemná zastupitelnost zaměstnanců) v nejméně vhodném okamžiku.

Toto jsou zajisté jen některá z mnoha výhod, popř. nevýhod, které na sebe pracovní poměr na dobu určitou váže. Ze všech těchto důvodů vyplývá, že téma výhod a nevýhod pracovního poměru na dobu určitou je do jisté míry diskutabilní a záleží na mnoha okolnostech.

## Závěr

Ve své rigorózní práci jsem se snažila docílit uceleného shrnutí problematiky pracovního poměru na dobu určitou z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

Zabývala jsem se i judikaturou, kde do budoucna spatřuji prostor pro zlepšení v souvislosti s výkladem ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce. Současnou judikaturu této v oblasti hodnotím jako roztržitou z důvodu rozdílného výkladu Ústavního soudu a Nejvyššího soudu. Aktuální rozpor v judikatuře způsobuje, že jsou zaměstnanec i zaměstnavatel v nejistém postavení. Po převedení obou výkladů na praktickou situaci se přikláním k výkladu Nejvyššího soudu. Tento výklad se mi jeví jako srozumitelnější a jednoznačnější.

Naopak kladně hodnotím jasná pravidla právní úpravy pro možné počty opakování pracovního poměru na dobu určitou obsažené v zákoníku práce. Rovněž ostatní judikatura, která dotváří právní úpravou výslovně neupravená témata například otázky ohledně sjednávání doby trvání pracovního poměru, se mi zdá velice přínosná.

Dále jsem se ve své práci zabývala také historií a vývojem právní úpravy pracovního poměru.

Rozebrala jsem také první samostatnou jednotnou právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou obsaženou v prvním zákoníku práce, která byla mnohokrát měněna a doplňována. Dotkly se jí také změny v terminologii a rovněž změny v podmínkách pro sjednání, prodloužení i opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.

Od úpravy v prvním zákoníku práce jsem se přesunula k úpravě v zákoníku práce a porovnála jsem jednotlivá předchozí znění ustanovení § 39 zákoníku práce, kde je pracovní poměr na dobu určitou převážně upraven. Ustanovení § 39 zákoníku práce bylo několikrát novelizováno, přičemž rozsáhlé změny přinesla 18. novela s účinností od 1.1.2012.

Poté jsem se věnovala úpravě pracovního poměru na dobu určitou dle aktuálního znění v zákoníku práce a souvisejících předpisů. Zde je nezbytné zmínit, že pracovní poměr na dobu určitou nesmí dle platných předpisů mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout tři roky ode dne jeho vzniku a může být opakován nejvýše dvakrát. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi totožnými smluvními stranami se nepřihlíží. Existují situace, kdy nelze na zaměstnavateli spravedlivě

požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. K tomu může dojít, jestliže jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Takovýto jiný postup musí být upraven dohodou zaměstnavatele s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem (pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace).

V kapitole pojednávající o úpravě pracovního poměru na dobu určitou dle aktuálního znění v zákoníku práce jsem se také zabývala důkladným rozbořením ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, který upravuje situace, kdy zaměstnanec namítá neplatnost sjednání pracovního poměru na dobu určitou. V souvislosti s tímto tématem jsem se zabývala již výše zmíněnou judikaturou Ústavního soudu a Nejvyššího soudu. Rozdílný výklad soudů jsem převedla na konkrétní situace, na nichž jsem se snažila najít optimální řešení při možném konfliktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vycházející z rozdílného výkladu soudů. Popsala jsem rovněž problematiku závaznosti rozhodnutí soudů. Poslední část této kapitoly jsem věnovala specifikům agenturního zaměstnávání.

Následně jsem plynule přešla na oblast skončení pracovního poměru na dobu určitou. Typickým způsobem skončení pracovního poměru na dobu určitou je skončení uplynutím doby. Této problematice jsem se věnovala i s příslušnou judikaturou.

V předposlední kapitole jsem nahlédla do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou na úrovni Evropské unie včetně porovnání, jak dané situace řeší česká pracovněprávní úprava.

Poslední kapitolu jsem pojala prakticky se záměrem poukázat na časté vady pracovněprávních jednání a jak těmto vadám předcházet. Dále jsem také uvedla, jaké mohou být z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele výhody na nevýhody pracovního poměru na dobu určitou v praxi.

Námětem de lege ferenda je možný odklon od výkladu týkající se problematiky změny pracovního poměru z doby určité na pracovní poměr na dobu neurčitou dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce obsažený v nálezu Ústavního soudu ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14-1. Tímto odklonem mám na mysli situaci, kdy obecný soud řeší případ, při kterém zohledňuje precedenční závaznost výkladu stejné otázky, který je zahrnut v nálezu Ústavního soudu.

Mnohá odborná literatura a v některých otázkách i sám Ústavní soud uvádí, že usnesení nejsou precedenčně závazná. Nálezy však precedenčně závazné jsou, nicméně pouze nosné důvody (ratio decidendi) na základě, nichž bylo v konkrétní věci

rozhodnuto. Dle mého názoru lze usuzovat, že by Ústavní soud dospěl v nálezu ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14-1 stejně tak k zamítavému rozhodnutí, i kdyby interpretační argumentace Ústavního soudu k ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce nebyla v odůvodnění nálezu obsažena.

Dalším důvodem, proč se přikláním k možnému odklonu od výkladu Ústavního soudu obsaženém v nálezu sp. zn. II. ÚS 3323/14-1 je samotný názor Ústavního soudu obsažený v nálezu ze dne 13.11.2007, sp. zn. IV. ÚS 301/05, v němž odklon za určitých podmínek připouští. Ústavní soud zde uvádí, že se obecný soud může odchýlit od judikátů Ústavního soudu a přednést konkurující úvahy pouze na základě vlastního upřímného a pevného přesvědčení pramenícího z objektivně ospravedlnitelných důvodů. Jinými slovy Ústavní soud připouští možnost odklonu obecného soudu od judikatury Ústavního soudu. A to, pokud obecný soud dospěje k jiným závěrům ve stejné problematice otázce na základě konkrétní argumentace.

Věřím, že poznatky, které jsem v práci uvedla budou v této oblasti do budoucna přínosné. Tuto práci jsem vypracovala i s cílem, aby dále mohla být využívána například jako ucelený studijní materiál problematiky pracovního poměru na dobu určitou.

## Seznam zkratek

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch; Všeobecný zákoník občanský (císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s.)
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Listina základních práv a svobod	Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky publikovaná usnesením č. 2/1993 Sb.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Občanský soudní řád	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
První zákoník práce	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Starý občanský zákoník	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Úmluva	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o zvláštních řízeních soudních	Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o Ústavním soudu	Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o pedagogických pracovnících	Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o pobytu cizinců	Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Živnostenský zákon	Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů



## Seznam použitých zdrojů

### Seznam použité literatury

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. 599 s.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. 464 s.

BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. 1610 s.

BOBEK, M.; KÜHN, Z. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2013. ISBN 978-80-87284-35-3. 496 s.

FRISCHMANN, P.; ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1. 220 s.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. 753 s.

GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1. 303 s.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. 575 s.

HŮRKA, P.; NOVÁK, O.; VRAJÍK, M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0. 248 s.

HROMADA, J.; CHYTSKÝ, J.; WITZ, K. a kol. *Československé pracovní právo*. Bratislava: SVPL, 1956.

KALENSKÁ, M. *Pracovní poměr v socialistickém právu*. Praha: Academia, 1984. 258 s.

LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský soudní řád. Řízení sporné. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7478-986-1. 1116 s.

PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. díl. Ústavní právo České republiky*. 1. úplné vyd. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-90-5. 1120 s.

PORUBIAKOVÁ, V. *Pracovní právo praktické*. 1. vyd. Praha: Academia, 2015. ISBN 978-80-200-2543-2. 186 s.

SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-488-9. 432 s.

ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7. 312 s.

ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. 280 s.

TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-304-4. 480 s.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

ERÉNYI, T.; VEJSADA, D. *Mzdová praxe: Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy*. [online]. [cit. 2018-08-21]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47090v58466-smrt-zamestnance-a-jeji-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy/>

FETTER, R. *epravo.cz: Problémy s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi – Změna na dobu neurčitou ze zákona pro pokračování v práci – 3. díl.* [online]. [cit. 2018-08-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/problemy-s-pracovnim-pomerem-na-dobu-urcitou-v-praxi-zmena-na-dobu-neurcitou-ze-zakona-pro-pokracovani-v-praci-3-dil-106518.html?mail>

Havelková, B. *Pracovní právo. In Bobek, M. – Molek, P. – Šimíček, V. (eds.) Komunistické právo v Československu: Kapitoly u dějin bezpráví.* Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009. [online]. [cit. 2017-10-12]. Dostupné z: [http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/17\\_478-512\\_komunistickepravo-cz\\_Havelkova\\_Pracovni-pravo.pdf](http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/17_478-512_komunistickepravo-cz_Havelkova_Pracovni-pravo.pdf)

MALIŠ, D. *epravo.cz: Jak moc závazná či argumentačně použitelná jsou rozhodnutí Ústavního soudu?* [online]. [cit. 2017-07-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-moc-zavazna-ci-argumentacne-pouzitelna-jsou-rozhodnuti-ustavniho-soudu-96246.html>

Modrá karta. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2018-08-22]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Nezaměstnanost *Česká televize/ČT24.* [online]. [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2267515-nezamestnanych-bylo-v-zari-nejmene-od-poloviny-roku-1998>

NEUVIRT, T.; PEŠKAR, M. *epravo.cz: Výjimka z omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou* [online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyjimka-z-omezeni-uzavirani-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-92802.html>

TAHOTNÁ, L. *epravo.cz: Problematika doručování písemností v pracovním právu.* [online]. [cit. 2018-09-24]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/problematika-dorucovani-pisemnosti-v-pracovnim-pravu-106301.html>

Zaměstnanecká karta. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2018-08-22].  
Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady. *Český statistický úřad* [online].  
[cit. 2018-10-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr)

### **Seznam použitých právních předpisů v předchozím znění a ve znění pozdějších předpisů**

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky publikovaná usnesením č. 2/1993 Sb.

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu

Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních

Zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

### **Seznam použité judikatury**

Rozsudek krajského soudu v Plzni ze dne 10.7.1962, sp. zn. 5 Co 189/1962.

Rozhodnutí kolegia Nejvyššího soudu ze dne 24.5.1978, sp. zn. Cpj 186/77.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 5.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 8.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004.

Nález Ústavního soudu – senátu ze dne 13.11.2007, sp. zn. IV. ÚS 301/05.

Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 18.9.2008, sp.zn. 26 Cdo 942/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR– senátu ze dne 7.4.2010, sp. zn. 21 Cdo 5008/2008.

Rozsudku Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 19.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 26.8.2013, sp. zn. 21 Cdo 1611/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 16.12.2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 21.1.2014, sp. zn 21 Cdo 1496/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 18.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 28.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 28.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 815/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 19.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 24.3.2015, sp. zn. 21 Cdo 2444/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 16.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014.

Nález Ústavního soudu – senátu ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14-1.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – senátu ze dne 26.6.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017.

### **Seznam ostatních zdrojů**

DVOŘÁK, Bohumil. § 80 (Určovací žaloba). In: LAVICKÝ, Petr aj. *Občanský soudní řád: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-3-5]. ASPI\_ID KO99\_p11963CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC a Petr MLSNA. Čl. 89 (Účinky rozhodnutí Ústavního soudu). In: RYCHETSKÝ, Pavel, Tomáš LANGÁŠEK, Tomáš HERC, Petr MLSNA aj. *Ústava České republiky: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-5-23]. ASPI\_ID KO1\_1993CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

## Seznam příloh

### Příloha č. 1 – Písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli

V Praze, čtvrtek, 1.9.2016

Josef Novák  
Třešňová 12  
104 00 Praha 4

X.Y. s.r.o.  
Ing. Tomáš Matoušek, Jednatel  
Čapkova 225  
108 00 Praha 10 – Strašnice

**Věc:** Písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli dle ustanovení § 39 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

Vážený pane Matoušku,

obracím se na Vás jako na svého přímého nadřízeného s oznámením o tom, že trvám na svém dalším zaměstnávání od 1.11.2016 dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce.

Dne 1.11.2015 se mnou byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou na základě kterého jsem u společnosti X.Y. s.r.o. zaměstnán na pozici asistent ekonomického útvaru. Můj pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou do 31.10.2016.

I přesto, že jsem byl seznámen s vnitřním předpisem „Zvláštní výjimky při uzavírání pracovních poměrů“, který stanovuje, že s uchazečem o pracovní pozici asistent ekonomického útvaru lze uzavřít pracovní poměr pouze na dobu určitou nikoliv na dobu neurčitou s odkazem na ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce, nemohu s důvody uvedenými v tomto předpisu souhlasit.

Jsem toho názoru, že druhem mé práce nejsou způsobeny mému zaměstnavateli, tedy společnosti X.Y. s.r.o., žádné vážné provozní důvody, ani se nejedná o zvláštní povahu práce.

Toto oznámení je vyhotoveno ve dvou stejnopisech, zaměstnanci a zaměstnavateli každému po jednom vyhotovení.

S pozdravem

*Podpis*

-----

Josef Novák

Za zaměstnavatele toto oznámení osobně převzal v místě sídla společnosti X.Y. s.r.o  
dne 2.9.2016:

*Podpis*

-----

Ing. Tomáš Matoušek

jednatel

Vedoucí ekonomického útvaru



**Název rigorózní práce:**

Pracovní poměr na dobu určitou

**Klíčová slova**

Pracovní poměr

Pracovní smlouva

Zaměstnanec

Zaměstnavatel

## Abstrakt

Tato rigorózní práce pojednává o problematice pracovního poměru na dobu určitou, a to z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

Cílem této práce je uceleně shrnout právní úpravu v oblasti pracovního poměru na dobu určitou. Významnou část tvoří práce s klíčovými judikáty. U specifických problematických otázek porovnávám rozdílný výklad Ústavního soudu a Nejvyššího soudu včetně interpretací ustanovení na modelových situacích, které mohou v praxi nastat.

Tato práce je celkem rozdělena do osmi hlavních kapitol. V první kapitole se věnuji pojmovému vymezení a vzniku pracovního poměru. Následně ve druhé kapitole přecházím do historického vývoje pracovního poměru. První dvě úvodní kapitoly jsou zaměřeny především na pracovní poměr obecně.

Ve třetí kapitole se věnuji první samostatné úpravě pracovního poměru na dobu určitou, která byla zakotvena v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Soustředím se zde zejména na změny, jimiž v průběhu času pracovní poměr na dobu určitou prošel.

Čtvrtá kapitola pojednává o předchozích zněních právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou upravených v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Procházím a porovnávám zde především odlišnosti v předchozích zněních této úpravy se zaměřením na změny pracovního poměru na dobu určitou.

V následující páté kapitole jsem rozebrala aktuální právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou obsaženou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zde je kladen důraz na judikaturu, přičemž odlišnou interpretaci soudů ukazují na praktické situaci. V této souvislosti se věnuji také závaznosti rozhodnutí soudů.

V šesté kapitole pojednávám o skončení pracovního poměru na dobu určitou. Typickým způsobem skončení pracovního poměru na dobu určitou je skončení uplynutím doby. Této problematice se věnuji i s příslušnou judikaturou.

Sedmá kapitola nahlíží do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou na úrovni Evropské unie. Zabývám se i některými judikáty Soudního dvora Evropské unie.

V poslední kapitole se zaměřuji na pracovní poměr na dobu určitou v praxi. Uvádím i některé vady pracovněprávních jednání a pojednávám o jejich předcházení.

Součástí této kapitoly je na závěr nahlédnutí do některých výhod a nevýhod pracovního poměru na dobu určitou.

**Title of the Rigorous thesis:**

Fixed-term employment

**Key words:**

Employment

Employment contract

Employee

Employer

## **Abstract**

This Rigorous thesis deals with the issue of fixed-term employment. From this point of view the employee and the employer.

The aim of this thesis is to summarize the legislation on fixed-term employment. An important part is dealing with the key case law. I compare the different interpretation of specific problematic issues made by the Constitutional Court and the Supreme Court. This comparison includes a demonstration of specific situations that may occur.

This work is divided into eight main chapters. In the first chapter I deal with the conceptual definition and creation of employment relationship. In the following second chapter I go through the historical development of the employment relationship. The first two introductory chapters are primarily about employment in general.

In the third chapter I deal with the first independent regulation of fixed-term employment, which was laid down in Act No. 65/1965 Coll., Labor Code. I focus in particular on the changes that fixed-term contract took place over time.

The fourth chapter deals with the previous version of the legislation on fixed-term employment which was laid down in Act No. 262/2006 Coll., Labor Code. Here I go through and compare the main differences in the previous versions of this regulation focusing on the changes in fixed-term employment.

In the following fifth chapter I analyzed the current legal regulation of the fixed-term employment contained in Act No. 262/2006 Coll., Labor Code, as amended. Here I work with case law and I show a different interpretation of judgments on practical demonstration. In this context I also deal with the binding nature of court rulings.

In the sixth chapter I am discussing about the termination of a fixed-term employment. Typical termination of a fixed-term employment relationship is the expiration of the period. I deal with this issue also with relevant case law.

The seventh chapter looks at the rules on fixed-term employment at European Union level. I also deal with some jurisprudence of the Court of Justice of the European Union.

In the last chapter, I focus on fixed-term employment in practice. I mention some defects in labor law negotiations and I also deal with their prevention. At the end I look at some of the advantages and disadvantages of a fixed-term employment.