



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Michaely Svobodové a soudců Mgr. Moniky Kyselové a JUDr. Jiřího Handlara, Ph.D., ve věci

žalobce: **J. B.**, narozený XXXX
bytem XXXX, XXXX

proti
žalovanému: **Křesťanský institut pro životní prostředí PaV, z. s., v likvidaci**,
IČ: 64631176
sídlem Javorník 232, 790 70 Javorník

o určení trvání pracovního poměru, o odvolání žalovaného proti rozsudku Okresního soudu v Hodoníně ze dne 4. října 2018, č. j. 22 C 17/2017-163,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalobce je **povinen** zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 600 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem soudu I. stupně bylo rozhodnuto, že návrh žalobce, aby soud určil, že pracovní poměr žalobce u žalované nadále trvá, se zamítá (výrok I.), a že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení částku 2.385 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.). Soud vyšel ze zjištění, že mezi žalovaným jako zaměstnavatelem a žalobcem jako zaměstnancem byl opakovaně sjednán pracovní poměr na dobu určitou, a to nejprve na dobu od 1. 8. 2013 do 31. 12. 2013 a následně na dobu od 6. 3. 2014 do 31. 8. 2014, že okamžité zrušení pracovního poměru, které žalobce obdržel od žalovaného dne 27. 3. 2014, bylo rozsudkem Okresního soudu v Olomouci ze dne 10. 11. 2015, č. j. 11 C 206/2014-234, ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. 9. 2016, č. j. 16 Co 47/2016-370, určeno neplatným, a dospěl k závěru, že k transformaci pracovního poměru sjednaného na dobu určitou (do 31. 8. 2014) na pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou mohlo dojít pouze za splnění zákonného předpokladu, že žalobce před uplynutím sjednané doby oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 39 odst. 5 zák. práce); protože žalobce přes poučení,

kterého se mu od soudu dostalo, splnění tohoto předpokladu neprokázal, byla žaloba na určení trvání pracovního poměru jako nedůvodná zamítnuta.

2. Proti tomuto rozsudku podal žalobce odvolání. Namítal, že soud I. stupně ignoroval skutečnost, že žalovaný podváděl žalobce od vzniku pracovního poměru, který tak utrpěl škodu, že likvidátoři žalované společnosti se dopouštěli trestné činnosti, a že žalovaný svým jednáním v neprospěch žalobce porušil řadu zákonů, aniž by za to obdržel pokutu od státního orgánu; žalovaný byl přitom v řízení vnímán jako zákonně jednající subjekt, ačkoli věc měla být předána orgánům činným v trestním řízení. Soud dále neřešil otázku neexistence Organizačního řádu žalovaného, otázku nemožnosti rozvázání pracovního poměru se žalobcem jemu podřízeným zaměstnancem a otázku neplnění zákonných povinností vůči státu žalovaným jako zaměstnavatelem žalobce. Odvolatel dále soudu I. stupně vytýkal, že jednal v rámci „kabinetní justice“, neboť předsedkyně senátu žalobci v rozporu s nálezem Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 2672/07 zakázala pořízení videonahrávky z jednání, aniž tento zákaz zdůvodnila, a nadto za účelem ukončení videonahrávání ze strany žalobce přivolala justiční stráž; tímto nezákonným jednáním bylo porušeno právo žalobce na spravedlivý proces. Odvolatel proto navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně zrušil a vrátil věc soudu I. stupně k dalšímu řízení.
3. Žalovaný ve vyjádření k odvolání poukázal na skutečnost, že pracovní poměr mezi účastníky byl sjednán na dobu určitou do 31. 8. 2014, aniž došlo k porušení ustanovení § 39 odst. 2 a 4 zák. práce v tehdy účinném znění, a zanikl tedy uplynutím sjednané doby. Závěry vyslovené v nálezu Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14, jimiž v řízení argumentoval žalobce, jsou na daný případ neaplikovatelné, neboť Ústavní soud v odkazovaném rozhodnutí řešil věc s odlišným skutkovým základem, kdy pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán v rozporu s ustanovením § 39 zák. práce v tehdy účinném znění a zaměstnanec před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Naproti tomu v posuzované věci žalobce neprokázal, že oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání ve smyslu ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce, a nedošlo ani ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 a 4 zák. práce. Žalovaný proto navrhl, aby rozsudek soudu I. stupně byl jako věcně správný potvrzen.
4. Odvolací soud po zjištění, že objektivně i subjektivně přípustné odvolání (§ 201, § 202 a contrario o.s.ř.) bylo podáno včas (§ 204 odst. 1 o.s.ř.) a ze způsobilých odvolacích důvodů (§ 205 odst. 2 písm. b/, c/ a g/ o.s.ř.), přezkoumal rozsudek soudu I. stupně i jemu předcházející řízení v celém rozsahu (§ 206 odst. 1, § 212, § 212a o.s.ř.), a odvolání žalobce neshledal důvodným.
5. Pracovní smlouva může v souladu s ustanovením § 39 zák. práce obsahovat ujednání o době trvání pracovního poměru. Je-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou, končí uplynutím sjednané doby (srov. § 48 odst. 2 zák. práce), ledaže by skončil do té doby jinak (např. okamžitým zrušením či smrtí zaměstnance – srov. § 65 odst. 1 zák. práce). Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, vymezenou pevným datem (přímým časovým údajem), zaniká dnem uvedeným v pracovní smlouvě. Zákon umožňuje, aby se za určitých podmínek pracovní poměr na dobu určitou změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou; k tomu může dojít mimo jiné tzv. přeměnou (transformací) v případech uvedených v ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce.
6. Podle ustanovení § 39 odst. 2 zák. práce doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
7. Podle ustanovení § 39 odst. 3 zák. práce ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určité době.

8. Podle ustanovení § 39 odst. 4 zák. práce jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

9. Podle ustanovení § 39 odst. 5 zák. 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. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

10. Z citovaných zákonných ustanovení vyplývá, že s výjimkami uvedenými v ustanovení § 39 odst. 3 a 4 zák. práce lze pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednat nejvýše na dobu 3 let od vzniku pracovního poměru, při opakování uzavírání pracovního poměru nesmí celková doba těchto pracovních poměrů přesáhnout dobu 3 let od vzniku prvního z nich a pouze v případech, kdy mezi jednotlivými pracovními poměry mezi týmiž účastníky uplynula doba alespoň 3 let, se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou nepřihlíží.

11. Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je zákonem konstruována právní fikce, podle níž projeví-li zaměstnanec kvalifikovaným způsobem vůli pracovat u zaměstnavatele na dobu neurčitou, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Tyto účinky však nenastávají automaticky. Má-li zaměstnanec za to, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán nebo dohodou účastníků prodloužen na dobu přesahující tři roky ode dne vzniku tohoto pracovního poměru v rozporu se zákonem, musí zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Oznámení musí být zaměstnavateli prokazatelně doručeno ještě před uplynutím sjednané doby; v takovém případě nastává zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou (srov. § 39 odst. 5 větu první zák. práce.). Neoznámil-li zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání, nebo doručil-li toto oznámení zaměstnavateli opožděně po uplynutí (byť objektivně neplatně) sjednané doby, platí, že pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby, i když podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce nebyly splněny, a zaměstnanec nesplnění těchto podmínek již dodatečně nemůže uplatňovat.

12. Postup, jakým má být (pro účely zjištění, zda nastala fikce podle věty první) zjištěno (určeno), zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, je upraven v ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé zák. práce. Ustálená judikatura Nejvyššího soudu (ve vztahu k obsahově shodné, resp. obdobné dřívější právní úpravě) v této souvislosti vychází z názoru, že stane-li se v důsledku oznámení zaměstnance doba trvání pracovního poměru spornou, může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec podat u soudu návrh na určení, zda (ne)byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce. Chce-li zaměstnavatel zabránit tomu, aby nenastaly právní účinky zákonné domněnky, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, nebo naopak, chce-li zaměstnanec nabýt jistotu o svém právním postavení, může být taková

žaloba jako zvláštní prostředek obrany podána ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty právo na určení, zda (ne)byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce zanikne (srov. § 330 zák. práce) a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky existence podmínek stanovených v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, a to ani formou předběžné otázky. 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 tři roky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 zák. práce (vydaným na základě žaloby zaměstnance), popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny (srov. k tomu zejména závěry uvedené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. června 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, podle nichž Nejvyšší soud – i po nálezů Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015 sp. zn. II. ÚS 3323/14 – setrvává na názoru, že „sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé zák. práce, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podle ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé zák. práce podat u soudu žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce. Nebyla-li taková žaloba podána nebo byla podána po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty, skončí pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, i kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zák. práce.“).

13. V posuzované věci se žalobce domáhal určení, že „pracovní poměr žalobce u žalovaného stále trvá“, a to na základě skutkových tvrzení, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobce u žalovaného ze dne 27. 3. 2014 bylo pravomocným soudním rozhodnutím určeno neplatným, a že „zatímco zaměstnanec písemně trval na dalším zaměstnávání, zaměstnavatel nepodal speciální žalobu v dvouměsíční lhůtě“; z takto vylíčeného skutkového stavu žalobce dovozoval, že „z uvedeného se stal z (opakovaného) pracovního poměru na dobu určitou pracovní poměr na dobu neurčitou, a to na základě nálezu ÚS sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015“. Jde tedy o žalobu na určení ve smyslu ustanovení § 80 o. s. ř.; protože v řízení o této žalobě (jíž je soud vázán ve smyslu ustanovení § 153 odst. 2 o. s. ř.) nelze zkoumat, zda byly či nebyly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, a protože žaloba podle ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce nebyla v zákonné prekluzivní lhůtě žádným z účastníků podána, lze uzavřít, že pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil uplynutím sjednané doby jeho trvání ke dni 31. 8. 2014, přičemž tento závěr by platil i tehdy, kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zák. práce.
14. Pokud žalobce dovozoval, že k přeměně pracovního poměru sjednaného mezi účastníky na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou došlo v důsledku nepodání „speciální žaloby v dvouměsíční lhůtě“ ze strany žalovaného „na základě nálezu ÚS sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015“, odvolací soud má především za to, že výklad ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce přijatý Ústavním soudem v uvedeném nálezu, zdůrazňující význam zásad chránících zaměstnance (vyjádřených nyní v ustanovení § 1a zákoníku práce) nelze na posuzovanou – skutkově odlišnou – věc vztahovat již z toho důvodu, že žalobce netvrdil (a v řízení ani nevyšly najevo) žádné relevantní skutečnosti, z nichž by bylo možno dovozovat jeho legitimní očekávání, že pracovní poměr, jehož doba trvání byla shodnou vůlí účastníků omezena do 31. 8. 2014, bude v důsledku porušení podmínek stanovených v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce při jeho sjednání pokračovat i po uvedeném datu; za takovou skutečnost nelze považovat ani žalobcem akcentované rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany

zaměstnavatele před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, ani (tvrzené) oznámení žalobce, že trvá na dalším zaměstnávání, a konečně ani samotný citovaný nálezn Ústavního soudu, na jehož „základě“ se žalobce požadovaného určení domáhá. Naopak za tohoto stavu výrazně vystupuje do popředí význam právních zásad „pacta sunt servanda“ („smlouvy se mají dodržovat“), vyjádřená v ustanovení § 1759 obč. zákoníku, a zásada „in favorem negotii“ („v pochybnostech pro platnost smlouvy“), vyjádřená v ustanovení § 574 obč. zákoníku, na nichž Nejvyšší soud založil své závěry přijaté ve výše citovaném rozsudku ze dne 26. června 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, které ostatně následně akceptoval také Ústavní soud ve svém usnesení ze dne 30. září 2019, sp. zn. II. ÚS 2923/17.

15. Z výše uvedeného vyplývá, že závěr soudu I. stupně, že pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil uplynutím sjednané doby jeho trvání, tj. ke dni 31. 8. 2014, je věcně správný, byť jej soud I. stupně založil na ne zcela přiléhavých důvodech. Na věcnou správnost rozhodnutí za této situace nemá vliv ani okolnost, že se soud I. stupně – ač jde o žalobu podle ustanovení § 80 o.s.ř. – nezabýval otázkou naléhavého právního zájmu žalobce na požadovaném určení.
16. K námitce odvolatele, že mu bylo předsedkyní senátu odepráno pořízení obrazového záznamu z jednání, aniž byl tento postup zdůvodněn, odvolací soud uvádí, že – jak vyplývá z obsahu spisu (protokol o jednání ze dne 19. června 2018 na čl. 93-94 spisu) – předsedkyně senátu soudu I. stupně postupovala v souladu s § 6 odst. 3 věty první zákona o soudech a soudcích. Udělení či neudělení souhlasu s pořízením obrazového záznamu je opatřením předsedy senátu závislým na úvaze soudu (na rozdíl od případného zákazu pořízení zvukového záznamu, k němuž lze přistoupit jen ze zákonem vymezených důvodů), a závěry obsažené v žalobcem odkazované judikatuře Ústavního soudu zde tedy nejsou použitelné; k zákazu pořízení zvukového záznamu přitom předsedkyně senátu nepřistoupila.
17. Z výše uvedených důvodů odvolací soud za použití ustanovení § 219 o.s.ř. rozsudek soudu I. stupně (včetně jeho akcesorického výroku o nákladech řízení, který soud I. stupně správně opřel o ustanovení § 142 odst. 1 o.s.ř.) jako věcně správný potvrdil.
18. Podle ustanovení § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř. má žalovaný proti žalobci právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Náklady, které žalovaný v tomto stadiu řízení účelně vynaložil, jsou představovány dvěma částkami paušální náhrady hotových výdajů podle ustanovení § 1 odst. 1 a 3 vyhlášky č. 254/2015 Sb. (vyjádření k odvolání, účast na jednání odvolacího soudu), celkem tedy 600 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání za podmínek ustanovení § 237 o.s.ř. do dvou měsíců ode dne doručení jeho písemného vyhotovení k Nejvyššímu soudu prostřednictvím Okresního soudu v Hodoníně; přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud.

Brno 29. července 2020

JUDr. Michaela Svobodová v. r.
předsedkyně senátu