

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudců JUDr. Jana Chmela, Ph.D. a JUDr. Martiny Tvrdkové ve věci

žalobce: **J. M.**, narozený xxx
bytem xxx xxx, xxx xxx

proti
žalované: **Nxxxp Cxxxg s.r.o.**, IČO xxx
sídlem xxx xxx xxx, xxx xxx
zastoupená advokátkou Mgr. Marií Janšovou
sídlem Václavská 316/12, 120 00 Praha 2

o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, trvání pracovního poměru a o vzájemné žalobě na určení, že pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou, a na určení data skončení pracovního poměru,

k odvolání žalobce a žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 16. 5. 2025, č. j. 25 C 191/2024-180,

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku II. **potvrzuje**.

II. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku III. **mění** tak, že se zamítá vzájemný návrh o určení, že pracovní poměr žalobce k žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 byl platně sjednán na dobu určitou, a to na dobu dočasného přidělení k uživateli, společnosti Nxxxs, nejdéle tedy na dobu určitou do 30. 11. 2024.

III. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku V. **mění** tak, že se zamítá vzájemný návrh o určení, že pracovní poměr žalobce k žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 skončil 7. 8. 2024 v důsledku skončení dočasného přidělení žalobce ke

společnosti Nxxxs na základě uzavření dohody o skončení dohody o dočasném přidělení mezi žalovanou a společností Nxxxs.

IV. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku VI. **mění** tak, že se určuje, že pracovní poměr žalobce k žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 skončil 30. 11. 2024, a to uplynutím doby určité, na kterou nejdéle byl pracovní poměr sjednán.

V. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku VIII. **mění** tak, že po právní moci rozsudku bude žalované z účtu Obvodního soudu pro Prahu 8 vrácena část zaplaceného soudního poplatku za vzájemný návrh ve výši 4 000 Kč.

VI. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně o žalobě.

VII. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně o vzájemném návrhu.

VIII. Žalobce je povinen zaplatit žalované náhradu nákladů odvolacího řízení o žalobě ve výši 10 043 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupkyně žalované Mgr. Marie Janšové.

IX. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení o vzájemném návrhu.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení a napadený rozsudek

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně určil, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem žalované z 5. 8. 2024 je neplatné (výrok I.), zamítl žalobu o určení, že pracovní poměr žalobce a žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 trvá (výrok II.), určil, že pracovní poměru žalobce a žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 byl platně sjednán na dobu určitou, a to na dobu dočasného přidělení k uživateli, společnosti Nxxxs, s.r.o., IČO xxx, které mělo trvat nejdéle do 30. 11. 2024 (výrok III.), zamítl návrh žalované na určení, že pracovní poměr žalobce a žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 skončil 5. 8. 2024 (výrok IV.), určil, že pracovní poměr žalobce a žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 skončil 7. 8. 2024 (výrok V.) a zamítl vzájemný návrh žalované [na určení], že pracovní poměr žalobce a žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 skončil 30. 11. 2024 (výrok VI.). Dále soud prvního stupně rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok VII.) a zamítl návrh žalované na vrácení soudního poplatku (výrok VIII.).
2. Takto rozhodl o žalobě ve znění jejího rozšíření ze 17. 3. 2025, připuštěného usnesením z 16. 5. 2025, a dále o vzájemném návrhu žalované z 28. 2. 2025.

I.1 Žaloba a vzájemný návrh

3. Žalobce se v řízení domáhal určení:
   1) že okamžité zrušení pracovního poměru dané mu dopisem žalované z 5. 8. 2024 je neplatné;
   2) že pracovní poměr založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 uzavřenou mezi žalovanou a žalobcem trvá.
4. Dle žalobních tvrzení je žalobce na základě pracovní smlouvy z 15. 11. 2023 zaměstnán u žalované agentury práce na pozici Xxx a od téhož dne byl přidělen k výkonu práce u uživatele společnosti Nxxxs. Pracovní smlouva s žalobcem byla uzavřena na dobu určitou, a to na dobu trvání dočasného přidělení žalobce k uživateli, společnosti Nxxxs. Žalobce v řízení prosazoval názor, že jeho

pracovní poměr dosud trvá: Dne 5. 8. 2024 žalovaná s žalobcem okamžitě zrušila pracovní poměr s odkazem na § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, učinila tak však dle názoru žalobce neplatně: Rozvázání pracovního poměru odůvodnila tím, že žalobce měl 1. 8. 2024 dorazit na pracovní workshop pod vlivem alkoholu, před ostatními účastníky pronést nevhodné poznámky a v komunikaci s nadřízenými použít nevhodný jazyk. Tyto důvody ovšem žalobce jednak považuje za nepravdivé a jednak dle jeho názoru nedosahují intenzity porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Dne 5. 8. 2024 žalovaná současně dohodou se společností Nxxxs ukončila přidělení žalobce k výkonu práce k této společnosti. I tuto dohodu však žalobce považuje za neplatnou pro rozpor s kogentním úpravou obsaženou v § 309 odst. 3 a § 308 odst. 1 písm. g) zák. práce, jakož i se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Za neplatné pak žalobce považuje i ujednání pracovní smlouvy o trvání pracovní doby na dobu určitou – ta nebyla stanovena přesným časovým údajem či jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale byla sjednána ve vazbě na skutečnosti, které mohly nastat pouze z vůle žalované; daným ujednáním pak žalovaná zneužívá agenturní zaměstnávání a obchází základní standardy pracovněprávní ochrany. Dále žalobce uvedl, že na požadovaném určení má naléhavý právní zájem, neboť toto určení může předejít dalším sporům účastníků.

5. Žalovaná v řízení navrhovala zamítnutí žaloby v části, v níž bylo požadováno určení, že pracovní poměr trvá, a současně se vzájemným návrhem domáhala určení:

    1) že pracovní poměr žalobce k žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 byl platně sjednán na dobu určitou, a to na dobu dočasného přidělení k uživateli, společnosti Nxxxs, nejdéle tedy na dobu určitou do 30. 11. 2024;

    2) že pracovní poměr žalobce k žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 skončil 5. 8. 2024 v důsledku skončení dočasného přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs na základě uzavření Dohody o skončení dohody o dočasném přidělení mezi žalovanou a společností Nxxxs („Dohoda o skončení přidělení“);

    3) eventuálně pro případ, že by soud nevyhověl vzájemnému návrhu pod bodem 2, určení, že pracovní poměr žalobce k žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 skončil 7. 8. 2024 v důsledku skončení dočasného přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs na základě uzavření Dohody o skončení přidělení;

    4) eventuálně pro případ, že by soud nevyhověl vzájemnému návrhu pod bodem 2 a 3, určení, že pracovní poměr žalobce u žalované založený pracovní smlouvou z 15. 11. 2023 skončil 30. 11. 2024 uplynutím doby určité, na kterou nejdéle byl pracovní poměr sjednán.

6. Žalovaná v řízení oproti žalobci prosazovala názor, podle nějž pracovní poměr žalobce u žalované platně skončil 5. 8. 2024, popř. 7. 8. 2024, popř. nejpozději 30. 11. 2024. Uvedla, že nedisponuje důkazy vztahujícími se k prokázání platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a uznala tedy jeho neplatnost a navrhla, aby soud v daném rozsahu rozhodl rozsudkem pro uznání. Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru však dle žalované nemá na datum skončení pracovního poměru vliv. Žalovaná totiž 5. 8. 2024 s uživatelem z jeho podnětu sjednala dohodu o ukončení přidělení žalobce k uživateli; písemné vyhotovení této dohody bylo nato podepsáno 7. 8. 2024. Sjednáním, popř. podpisem dané dohody dle žalované pracovní poměr žalobce u žalované skončil uplynutím sjednané doby určité. Ujednání o uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou vymezenou trváním dočasného přidělení žalovaná považuje za platné, neboť zákoník práce ani relevantní judikatura nepožadují vymezení doby určité konkrétním datem. Dočasné přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs bylo také účelem pracovní smlouvy. Ujednaná doba určitá byla nadto v daném případě výslovně ohraničena datem 30. 11. 2024, tedy datem trvání dočasného přidělení dohodnutým mezi žalobcem a žalovanou v písemném pokynu podepsaném ve stejný den jako pracovní smlouva a odpovídajícím též maximální době přidělení dle § 309 odst. 6 zák. práce. Žalovaná dále dodala, že na určení požadovaném vzájemným návrhem má naléhavý právní zájem,

neboť toto určení postaví najisto vztahy mezi účastníky a zejména datum skončení pracovního poměru, a předejde tak dalším sporům mezi účastníky, zejména sporům o plnění.

I.2 Obsah napadeného rozsudku

7. Soud prvního stupně v napadeném rozsudku po provedeném dokazování, v jehož rámci vyšel z listinných důkazů, zjistil zejména následující: Dne 15. 11. 2023 uzavřeli žalobce jako zaměstnanec s žalovanou (k jejímuž předmětu podnikání patří zprostředkování zaměstnání) jako zaměstnavatelem pracovní smlouvu, podle níž měl žalobce nastoupit na pozici Xxx. Sjednaným účelem smlouvy bylo přidělení žalobce k výkonu práce u uživatele Nxxxs. Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou, a to na dobu přidělení k uživateli. Téhož dne vydala žalovaná žalobci s odkazem na § 308 zák. práce pokyn k jeho dočasnému přidělení k výkonu práce u společnosti Nxxxs v souladu s dohodou o dočasném přidělení uzavřenou mezi žalovanou a uživatelem. V pokynu byla uvedena doba dočasného přidělení od 1. 12. 2023 do 30. 11. 2024 s tím, že před uplynutím této doby může dočasné přidělení skončit jednostranným písemným prohlášením uživatele či zaměstnance, dohodou mezi agenturou a zaměstnancem, ukončením pracovního poměru mezi agenturou a zaměstnancem či ukončením účinnosti dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené mezi agenturou a uživatelem. Rovněž žalovaná 15. 11. 2023 uzavřela se společností Nxxxs dohodu o dočasném přidělení žalobce na dobu do 30. 11. 2024, v níž byly rovněž sjednány obdobné podmínky dřívějšího skončení přidělení jako ve výše uvedeném pokynu. Dopisem z 5. 8. 2024 dala žalovaná žalobci okamžité zrušení pracovního poměru s odkazem na § 55 zák. práce. Žalovaná pak uzavřela se společností Nxxxs Dohodu o skončení přidělení s tím, že posledním dnem přidělení žalobce je den 5. 8. 2024. Tuto dohodu elektronicky podepsal příslušný zaměstnanec žalované 5. 8. 2024 a příslušní zaměstnanci společnosti Nxxxs 7. 8. 2024.

8. Po právní stránce soud prvního stupně zjištěný skutkový stav posoudil podle § 55, § 58, § 60, § 72, § 301, § 304–306 a § 307a – § 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce („zák. práce“) a s odkazy na rozhodovací praxi soudů a odbornou literaturu, kterou podrobně citoval. Předně shledal důvodným požadavek na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Nerozhodl o něm sice navrženým rozsudkem pro uznání, konstatoval však, že žalovaná v okamžitém zrušení pracovního poměru dostatečně určitě vymezila pouze to, že žalobce měl 1. 8. 2024 dorazit na workshop pod vlivem alkoholu; oproti tomu nespecifikovala, jaké nevhodné poznámky a nevhodný jazyk měl žalobce používat. Samotná skutečnost, že měl žalobce dorazit pod vlivem alkoholu, však podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru nenaplňuje a žalovaná v řízení navzdory výzvě soudu nedoplnila tvrzení a neoznačila důkazy k prokázání splnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru.

9. Dále se soud prvního stupně zabýval zbývajícími nároky uplatněnými v žalobě a vzájemném návrhu žalované. V této souvislosti předně poznamenal, že vyšel z toho, že se žalovaná domáhá všech určení uvedených ve vzájemném návrhu, neboť předmět řízení nemůže být závislý na právním posouzení soudu. Eventuální petit tak, jak jej zná praxe, přichází na řadu tehdy, je-li v řízení zjištěna určitá skutečnost, která znemožňuje vyhovění primárnímu petitu. O takovou situaci však nejde v případě, kdy je úspěch primárního petitu závislý na právním názoru soudu.

10. Soud prvního stupně rovněž shledal, že na všech účastníky požadovaných určeních je dán naléhavý právní zájem, neboť připadá v úvahu několik možných variant posouzení, zda a popř. kdy pracovní poměr žalobce u žalované skončil, a tyto sporné otázky mají dopad do právních vztahů účastníků.

11. K samotným otázkám sjednání pracovního poměru na dobu určitou a jeho skončení uplynutím této doby pak soud prvního stupně nejprve konstatoval, že pracovní smlouva žalobce, písemný pokyn z 15. 11. 2023, dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi žalovanou a společností Nxxxs i Dohoda o skončení přidělení byly uzavřeny platně – neshledal totiž nic, co by vedlo k závěru o jejich neplatnosti a vyšel z obecné zásady smluvní autonomie. Problematickým se sice jeví uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou, a to na dobu dočasného přidělení k uživateli.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

Soudní praxe i teorie však připouští uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou, která není vymezena konkrétním datem či délkou trvání, ale konkrétní skutečností, která skončí či nastane neznámo kdy – typickým příkladem je uzavření pracovního poměru na dobu mateřské či rodičovské dovolené či vojenské služby jiného zaměstnance, na dokončení projektu či na sezónní práce. Nelze přitom souhlasit s tím, že by se tím délka trvání pracovního poměru stávala jednostranně závislou na vůli žalované: v daném případě byla uzavřena dvoustranná dohoda o skončení. Této dohodě nebránil ani § 309 odst. 3 zák. práce, který připouští ukončení dočasného přidělení jednostranným prohlášením uživatele či přiděleného zaměstnance. Je totiž třeba aplikovat zásadu smluvní volnosti a zohlednit, že příslušná ujednání nebyla jednostranně nevýhodná pro zaměstnance a skýtala rizika jak pro něj, tak pro zaměstnavatele i uživatele. V návaznosti na tyto závěry pak soud prvního stupně uzavřel, že pracovní poměr žalobce u žalované skončil uplynutím doby určité k datu 7. 8. 2024, kdy žalovaná a společnost Nxxxs v písemné formě uzavřely Dohodu o skončení přidělení – relevantním v tomto směru soud prvního stupně neshledal, že obsah této dohody si strany předjednaly již o dva dny dříve, pokud k podpisu společností Nxxxs došlo až 7. 8. 2024.

12. Vycházeje z uvedeného soud prvního stupně shledal důvodným vzájemný návrh v části, v níž žalovaná požadovala určení, že pracovní poměr byl platně sjednán na dobu určitou, a určení, že pracovní poměr skončil 7. 8. 2024. Naproti tomu požadavek žalobce na určení, že pracovní poměr trvá, a požadavky žalované na určení, že pracovní poměr skončil ke dni 5. 8. 2023, resp. ke dni 30. 11. 2024 shledal nedůvodnými.

13. O nákladech řízení soud prvního stupně rozhodl podle § 142 odst. 2 o. s. ř. tak, že žádnému z účastníků nepřiznal právo na jejich náhradu s tím, že žalobce i žalovaná měli úspěch ve stejném rozsahu.

14. Soud prvního stupně dále zamítl žádost žalované o vrácení soudního poplatku odůvodněný názorem žalované, že měl být soudní poplatek vyměřen pouze v částce 4 000 Kč, nikoliv 8 000 Kč. Soud prvního stupně měl za to, že soudní poplatek byl vyměřen správně, částkou 2 000 Kč za každý určovací petit.

II. Odvolání účastníků a vyjádření k nim

15. Proti tomuto rozsudku podali odvolání žalobce i žalovaná, žalobce proti jeho výrokům II., III., V. a VII. a žalovaná proti výrokům VI., VII. a VIII.

II.1 Odvolání žalobce

16. Žalobce v podaném odvolání ve znění jeho doplnění z 28. 8. 2025 uplatnil odvolací důvod dle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř. s tím, že soud prvního stupně nesprávně posoudil otázky platnosti Dohody o skončení přidělení, platnosti sjednání pracovního poměru na dobu určitou a okamžiku skončení pracovního poměru. Své úvahy soud prvního stupně dle názoru žalobce také nedostatečně odůvodnil, v důsledku čehož žalobce považuje napadený rozsudek za nepřezkoumatelný.

17. V souvislosti s námitkou nepřezkoumatelnosti žalobce poukázal na to, že soud prvního stupně v napadeném rozsudku rozsáhle konstatuje skutkový stav, odkazuje na právní úpravu a řeší otázku platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru (o níž nebylo sporu), právní podstatě věci se však věnuje jen ve třech odstavcích. Právo na řádné odůvodnění rozhodnutí je přitom součástí práva na právní ochranu a k jeho porušení může dojít i tehdy, pokud soud některé námitky či argumenty účastníků opomene či se s nimi vypořádá jen formálně, nedostatečně či nesrozumitelně.

18. Soud prvního stupně se dle žalobce předně (kromě obecného odkazu na základní zásady soukromého práva) nevypořádal s žalobcovou argumentací ohledně neplatnosti Dohody

o skončení přidělení uzavřené mezi žalovanou a společností Nxxxs. Při posouzení platnosti této dohody nevzal v potaz, že zásady a ustanovení občanského práva je třeba aplikovat v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů. V projednávaném případě představovala Dohoda o skončení přidělení účelovou snahu o ukončení pracovního poměru žalobce u žalované v situaci, kdy bylo zřejmé, že okamžité zrušení pracovního poměru nemá šanci obstát. Tato dohoda je však v rozporu s kogentním ustanovením § 309 odst. 3 zák. práce upravujícím taxativní výčet způsobů skončení dočasného přidělení. Výklad připouštějící rozšíření tohoto výčtu i na dohodu mezi zaměstnavatelem a uživatelem, aniž by s tím zaměstnanec byl alespoň obeznámen, je v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance; porušení odkazovaného ustanovení může být ostatně podle § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti i důvodem pro odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Současně je dohoda v rozporu s § 308 odst. 1 písm. g) zák. práce, podle nějž v dohodě o dočasném přidělení nelze sjednat podmínky pro ukončení doby předčasného přidělení pouze ve prospěch uživatele. Ukončení dočasného přidělení dohodou mezi agenturou a uživatelem navíc v projednávaném případě nebylo možné ani podle písemného pokynu k přidělení. Dle žalobce soud prvního stupně svým právním názorem de facto legalizuje praktiky obcházení kogentních ustanovení zák. práce a základních zásad chránících zaměstnance a v důsledku připouští, že není žádným způsobem chráněna právní jistota agenturních zaměstnanců.

19. Doba pracovního poměru pak dle žalobce mezi účastníky nebyla sjednána řádně v souladu s § 39 odst. 1 zák. práce, a podle tohoto ustanovení tak platí nevyvratitelná domněnka, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. V této souvislosti žalobce podrobně odkázal na závěry komentářové literatury a rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2372/2002, podle nichž je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné, pokud umožňuje, aby tato doba mohla skončit na základě skutečnosti, jež může nastat z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru. V projednávané věci právě k takové situaci došlo na základě Dohody o skončení přidělení uzavřené bez účasti žalobce. Taková praxe žalované jakožto agentury práce nemůže požívat právní ochrany – pokud by byla shledána přípustnou, bylo by legalizováno svévolné propouštění zaměstnanců bez jakéhokoliv zákonného podkladu. Na tom nemůže nic změnit ani odkaz na dobu dočasného přidělení vymezenou v písemném pokynu, když podmínky dočasného přidělení mohly být jednostranně změněny a další podmínky dohody o dočasném přidělení nebyly žalobci ani známy. Argumentuje-li žalovaná ohraničením doby přidělení datem 30. 11. 2024 uvedeným v pokynu, který účastníci podepisovali současně s pracovní smlouvou, směšuje dohromady institut pracovní smlouvy a jednostranného písemného pokynu k přidělení, tj. dvě samostatná a na sobě nezávislá právní jednání. Pracovní poměr žalobce u žalované tedy dosud trvá.

20. Žalobce proto navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek potvrdil ve výrocích I., IV. a VI., a změnil jej ve výrocích II., III., V. a VII. tak, že určí, že pracovní poměr mezi žalobce a žalovanou trvá a že sjednání pracovního poměru na dobu určitou je neplatné, zamítne vzájemný návrh na určení, že pracovní poměr skončil 7. 8. 2024, a aby uložil žalované povinnost nahradit žalobci náklady řízení a žalobci též přiznal právo na náhradu nákladů řízení odvolacího.

II.2 Odvolání a vyjádření žalované

21. Žalovaná v podaném odvolání uplatnila odvolací důvod dle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř. a předeslala, že souhlasí s názorem soudu prvního stupně ohledně výroků I.–III. a V. napadeného rozsudku. Soud prvního stupně však dle žalované neměl posoudit jí uplatněné eventuální petity jako samostatné návrhy. Žalovaná v návaznosti na výzvu soudu prvního stupně, aby zvážila uplatnění vzájemného návrhu, zvolila eventuální petit tak, aby došlo k úplnému vyřešení sporu. Trvá pak na tom, že jí formulovaný petit je projednatelný. Možnost uplatnit více eventuálních petitů, a to i pro případ nedůvodnosti, nikoliv jen nemožnosti petitu primárního, plyne z právního názoru vysloveného Nejvyšším soudem v rozsudku sp. zn. 22 Cdo 3140/2019, jehož závěry žalovaná v podaném odvolání rozebrala. S ohledem na projednatelnost eventuálního petitu pak soud prvního stupně neměl vůbec (výrokem VI. rozsudku) rozhodovat o posledním eventuálním

petitu, pokud vyhověl v pořadí druhému. Žalovaná pak trvá rovněž na tom, že ve věci byl nesprávně vyměřen soudní poplatek – ten měl v souladu s § 6a odst. 1 zákona o soudních poplatcích činit pouze 4 000 Kč. Nadbytečné rozhodování výrokem VI. pak mohlo mít dopad také do posouzení míry procesního úspěchu účastníků a do rozhodnutí o nákladech řízení.

22. Žalovaná se rovněž podrobně vyjádřila k odvolání žalobce a uvedla, že žalobce pouze opakuje nesprávná tvrzení a názory, s nimiž se již vypořádal soud prvního stupně. Žalobce též ignoruje poměrně jednoduché a jednoznačné skutečnosti, včetně vlastního projevu vůle ve smlouvách, které sám uzavřel s plným vědomím toho, že vstupuje do pracovního poměru s agenturou práce, a to právě za účelem a pouze na dobu svého dočasného přidělení u konkrétního uživatele.

23. Žalovaná předně nesouhlasí s námitkou nepřezkoumatelnosti napadeného rozsudku, neboť soud prvního stupně řádně a dostatečně odůvodnil jednotlivé výroky rozsudku. Povinnost řádného odůvodnění nelze vnímat jako povinnost soudu podrobně reagovat na veškeré argumenty stran, zejména ty, které nejsou ve věci relevantní.

24. Žalovaná pak plně souhlasí se závěry soudu prvního stupně o platném sjednání pracovního poměru na dobu určitou, a to konkrétně na dobu trvání dočasného přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs, a o skončení pracovního poměru ukončením tohoto přidělení. Na dané ujednání pracovní smlouvy dle žalované nelze použít závěry žalobcem citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2372/2002: to aplikovalo právní úpravu starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která vůbec neznala úpravu agenturního zaměstnávání. Nemohlo tak ani zohlednit, že agenturní zaměstnávání má povahu tzv. „prekérního zaměstnání“, spočívající ve flexibilitě a oslabení právní jistoty zaměstnance oproti standardnímu pracovnímu poměru, čehož jsou si zaměstnanec, zaměstnavatel i uživatel vědomi. Řešilo také situaci, kdy bylo trvání pracovního poměru vázáno na dobu služebního přeložení určovanou výhradně zaměstnavatelem; v nyní projednávané věci oproti tomu žalovaná možnost jednostranného ukončení přidělení neměla, a nadto bylo účastníkům zřejmé, že nejpozději 30. 11. 2024 bude pracovní poměr ukončen. Rovněž dané rozhodnutí nemohlo zohlednit právní úpravu „nového“ o. z., které preferuje platnost právních jednání. Žalovaná tak souhlasí s hodnocením soudu prvního stupně, který ujednání o době určité považoval za platné a poukázal na zásadu smluvní volnosti a na to, že dané ujednání nebylo jednostranně nevýhodné pro zaměstnance. Možnost navázat trvání pracovního poměru mezi agenturou práce a zaměstnancem na dobu přidělení zaměstnance k uživateli pak ostatně připouští i rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 31 Ad 5/2023. V nyní projednávané věci bylo účastníkům od počátku zřejmé, že uzavírají pracovní poměr výhradně za účelem a na dobu dočasného přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs. Pracovní smlouva pak také odkazovala na písemný pokyn a z jeho provázanosti s pracovní smlouvou jasně vyplývalo, že doba trvání pracovního poměru byla ohraničena datem 30. 11. 2024 – i ze vzájemné komunikace stran je ostatně zřejmé, že vnímaly pracovní poměr jako uzavřený na dobu určitou.

25. Žalovaná nadto v souvislosti s požadavkem žalobce na určení, že pracovní poměr trvá, namítla nedostatek naléhavého právního zájmu na tomto požadovaném určení, neboť žalobce měl a mohl žalovat na plnění. Žalobce ostatně trvání pracovního poměru na dobu neurčitou začal poprvé tvrdit až v průběhu soudního řízení, a tedy až dodatečně, zjevně účelově a v rozporu s dobrými mravy. Odporovalo by zásadě právní jistoty účastníků, pokud by žalobce mohl tvrdit neplatnost ujednání o době určité bez jakéhokoliv časového omezení. Žalobce měl tedy postupovat analogicky podle § 39 odst. 5 zák. práce a oznámit žalované, že trvá na dalším zaměstnávání.

26. Dle žalované pak soud prvního stupně správně posoudil i otázku platnosti Dohody o skončení přidělení. Možnost ukončení dočasného přidělení dohodou výslovně předjímala i dohoda o dočasném přidělení a písemný pokyn. Dohoda o dočasném přidělení ve smyslu § 308 zák. práce má povahu i obchodní smlouvy typicky uzavírané mezi dvěma podnikateli a řídí se i pravidly občanského zákoníku. Není tak důvod, aby si takové smluvní strany nemohly sjednat i jiné podmínky, než jsou vyžadovány zákoníkem práce. Ten v § 308 vymezuje pouze nezbytné (tj. minimální) náležitosti dohody o dočasném přidělení. Pokud navíc zák. práce výslovně umožňuje

ukončení dočasného přidělení jednostranným prohlášením zaměstnance či uživatele, není důvod, aby nemohlo skončit i dohodu uživatele a agentury práce. Podmínky dočasného přidělení přitom nebyly v daném případě sjednány v neprospěch zaměstnance, neboť výslovně umožňovaly i skončení dočasného přidělení dohodou mezi uživatelem a zaměstnancem.

27. Žalovaná proto navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek ve výrocích I., II., III. a V. potvrdil, ve výrocích VI. a VII. zrušil, ve výroku VIII. změnil a žalované, aby přiznal náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

28. Žalobce se k odvolání žalované nevyjádřil.

III. Posouzení věci odvolacím soudem

29. Odvolací soud přezkoumal podle § 212 a 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. v mezích podaného odvolání (§ 206 odst. 2 o. s. ř.) správnost napadeného rozsudku včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo, a shledal, že odvolání žalobce je částečně důvodné a odvolání žalované je nedůvodné.

30. Odvolací soud předesílá, že předmětem odvolacího řízení jsou pouze výroky II., III., a V.–VIII. napadeného rozsudku. Výroky I. a IV. (jimiž byla určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a zamítnut vzájemný návrh o určení, že pracovní poměr skončil 5. 8. 2024) nebyly odvoláními účastníků napadeny. Zůstaly tedy stranou přezkumné činnosti odvolacího soudu a nabyly samostatně právní moci (§ 206 odst. 2 o. s. ř.).

III.1 K námitce nepřezkoumatelnosti

31. Napadený rozsudek předně nelze považovat za nepřezkoumatelný. Jak připomněl Ústavní soud v nálezu z 29. 3. 2018, sp. zn. I. ÚS 4093/17, smyslem odůvodnění soudního rozhodnutí je především „seznámení účastníků řízení s úvahami, na nichž soud založil své rozhodnutí, přičemž odůvodnění soudního rozhodnutí musí účastníkům řízení umožnit seznat ty úvahy soudu, jež byly relevantní pro výsledek řízení, a tím přezkoumatelnost soudního rozhodnutí z hlediska zákonnosti i věcné správnosti.“ Stručně řečeno, z hlediska přezkoumatelnosti rozhodnutí je klíčové, aby soud v jeho odůvodnění vyložil, jaké úvahy ho vedly k jeho rozhodnutí, a tedy, proč rozhodl tak, jak rozhodl. Odůvodnění rozhodnutí přitom soud není povinen budovat na podrobné oponentuře (a vyvracení) jednotlivě vznesených námitek účastníků. Zásadní je, zda soud v rámci odůvodnění svého rozhodnutí vystavěl vlastní ucelený argumentační systém, který logicky a v právu rozumně vyloží tak, že podpora správnosti jeho závěrů je sama o sobě dostatečná (viz usnesení Nejvyššího soudu z 19. 9. 2018, sp. zn. 29 NSČR 174/2016). Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu navíc měřítkem přezkoumatelnosti rozhodnutí nejsou požadavky odvolacího soudu na náležitosti odůvodnění rozhodnutí soudu prvního stupně, ale především zájem účastníků řízení na tom, aby mohli náležitě použít v odvolání proti tomuto rozhodnutí odvolací důvody. I pokud proto rozhodnutí soudu prvního stupně nevyhovuje všem požadavkům na jeho odůvodnění, není zpravidla nepřezkoumatelné, jestliže případné nedostatky odůvodnění nebyly – podle obsahu odvolání – na újmu uplatnění práv odvolatele (viz např. rozsudky Nejvyššího soudu z 25. 6. 2013, sp. zn. 29 Cdo 2543/2011, či z 25. 8. 2015, sp. zn. 22 Cdo 2770/2015). V nyní projednávané věci odůvodnění napadeného rozsudku netrpí takovými vadami, které by vedly k závěru o jeho nepřezkoumatelnosti. Soud prvního stupně v napadeném rozsudku přehledným a úplným způsobem vyložil své skutkové a právní úvahy a tyto úvahy odůvodnil způsobem, který nebyl žádným způsobem na újmu uplatnění práv účastníků v odvolacím řízení. Skutečnost, že žalobce považuje některé právní závěry soudu prvního stupně za nesprávné či za nepřesvědčivě odůvodněné, nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku nezakládá.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

III.2 K eventuálnímu petitu

32. Důvodnou naproti tomu odvolací soud shledal námitku žalované, podle níž soud prvního stupně nesprávně rozhodoval o dvou z jejích nároků uplatněných vzájemným návrhem jako o samostatných nárocích, ač byly výslovně označeny jako eventuální nároky. Žalovaná takto (vedle požadavku na určení, že pracovní poměr byl platně sjednán na dobu určitou) vymezila eventuální petit, kterým požadovala určení, že pracovní poměr skončil k datu 5. 8. 2024, eventuálně (tj. pro případ nevyhovění primárnímu požadavku), že skončil 7. 8. 2024 a eventuálně (tj. pro případ nevyhovění primárnímu ani sekundárnímu požadavku), že skončil 30. 11. 2024.

33. Se soudem prvního stupně lze jistě souhlasit v tom ohledu, že tento postup žalované je relativně neobvyklý a do určité míry problematický: žalovaná totiž eventuální nároky neuplatňuje pro případ (faktické) nemožnosti nároku primárního, ale pro případ jeho (právní) nedůvodnosti. Eventuální nárok vázaný na nemožnost primárně požadovaného plnění je v soudní praxi běžně zaužívaný a odpovídá některým v teorii i praxi vyjádřeným restriktivním chápáním pojmu eventuálního petitu (viz např. Jirsa, J. § 79. In Jirsa, J. a kol. *Občanský soudní řád, 2. část. Soudcovský komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, či rozsudek Nejvyššího soudu z 24. 7. 2019, sp. zn. 25 Cdo 1065/2019). V praxi se vyvinul jako řešení situací, v nichž žalobce v době podání žaloby nezná všechny relevantní skutkové okolnosti a v řízení by mu hrozil neúspěch i pokud by jeho nárok byl po právu (typicky jde o případy nemožnosti vydání žalobcovy věci, u níž již žalovaný pozbyl detenci). Připuštění eventuálního nároku vázaného nikoliv na nemožnost, ale na nedůvodnost primárního petitu je oproti tomu spojeno s určitým rizikem narušení rovnosti účastníků řízení – rozšiřuje totiž okruh případů, v nichž mohou žalobci uplatněním eventuálního nároku de facto předcházet procesnímu neúspěchu či snižovat jeho riziko.

34. Možnost uplatnění eventuálního nároku i pro případ nedůvodnosti primárního petitu však plně odpovídá současnému většinovému chápání pojmu eventuálního petitu v právní teorii i praxi – ta jej vymezuje jako postup, kdy se žalobce domáhá primárního petitu a pro případ, že primární petit bude soudem zamítnut, aby bylo rozhodnuto o dalším požadavku žalobce (viz např. Drápal, L. § 79. In, Drápal, L., Bureš, J. a kol. *Občanský soudní řád I, II Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 495–524, Winterová, A. a kol. *Civilní právo procesní*. Praha: Linde, 1999, s. 328, a usnesení Nejvyššího soudu z 29. 4. 2025, sp. zn. 23 Cdo 3487/2024, či rozsudek z 18. 7. 2005, sp. zn. 22 Cdo 2887/2004). Možnost uplatnění eventuálního nároku pro případ nedůvodnosti nároku primárního pak již rozhodovací praxe Nejvyššího soudu opakovaně výslovně připustila (viz výše citované usnesení sp. zn. 23 Cdo 3487/2024, a zejména usnesení z 27. 11. 2019, sp. zn. 22 Cdo 3140/2019, v němž se Nejvyšší soud uvedenou otázkou zabýval detailně a – obdobně jako v nyní projednávané věci – v kontextu určovacích nároků). Výše zmíněnému riziku narušení rovnosti účastníků pak lze předejít jednak trváním na věcné souvislosti primárního a eventuálního petitu (srov. k tomu např. Hromada, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 55–56) a jednak uplatněním korektivu zákazu zneužití procesního práva tam, kde by to bylo na místě. V projednávané věci přitom o věcné souvislosti žalovanou vymezených nároků nemá odvolací soud pochybnosti a nejsou dány ani žádné konkrétní okolnosti, které by svědčily o zneužití práva ze strany žalované.

35. Pokud tedy žalovaná výslovně vymezila druhý až čtvrtý nárok uplatněný vzájemným návrhem jako eventuální petit, kdy o třetí a čtvrtý nárok jsou uplatňovány eventuálně, pro případ nedůvodnosti druhého (resp. druhého a třetího) nároku, postupovala po právu. Soud prvního stupně i odvolací soud jsou v souladu s § 153 odst. 2 o. s. ř. vázány vymezením předmětu řízení ze strany účastníků a jsou tedy povinny o petitu vzájemného návrhu rozhodovat jako o eventuálním petitu.

III.3 K naléhavému právnímu zájmu

36. Pokud jde o věc samu, shledal odvolací soud, že soud prvního stupně v napadeném rozsudku správně a v dostatečném rozsahu zjistil skutkový stav, částečně nesprávně jej však posoudil po právní stránce.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

37. V případě žalobního požadavku na určení, že pracovní poměr trvá, jakož i požadavků žalované na určení, že pracovní poměr účastníků byl platně sjednán na dobu určitou a na určení data jeho skončení, se soud prvního stupně správně zabýval otázkou, zda je ve smyslu § 80 o. s. ř. dán naléhavý právní zájem účastníků na požadovaném určení. Závěrům soudu prvního stupně i jejich zdůvodnění lze z většiny přisvědčit, ovšem s výjimkou závěru o existenci naléhavého právního zájmu žalované na určení, že pracovní poměr byl platně sjednán na dobu určitou (výrok ad III. napadeného rozsudku). Takový naléhavý právní zájem odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně neshledává.

38. Rozhodovací praxe soudů je ustálena v tom, že naléhavý právní zájem na určení, zda tu právní vztah nebo právo je, či není, je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým. Žaloba na určení sice nemůže být zpravidla opodstatněna tam, kde lze žalovat na plnění, tento předpoklad však nelze chápat všeobecně: za nedovolenou – při možnosti žaloby na plnění – lze považovat určovací žalobu jen tam, kde by nesloužila potřebám praktického života, nýbrž jen ke zbytečnému rozmnožování sporů. Jestliže se určením, že tu právní vztah nebo právo je či není, vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu (a předejde se tak žalobě o plnění), je určovací žaloba přípustná i přesto, že je možná také žaloba na plnění (srov. například rozsudky Nejvyššího soudu z 27. 3. 1997, sp. zn. 3 Cdon 1338/96, či z 12. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 811/2014). V kontextu pracovněprávních sporů již v návaznosti na tyto závěry judikatura opakovaně dovodila naléhavý právní zájem na určení, že pracovní poměr trvá, v situacích, kdy k postavení dané otázky najisto nepostačuje žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 zák. práce (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu z 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000, či usnesení z 22. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 166/2022). Dále judikatura opakovaně zdůraznila, že naléhavý právní zájem se váže k žalobě, resp. k otázce, zda určovací žaloba může být způsobilým procesním instrumentem ochrany práva – nelze-li v konkrétním případě očekávat, že určovací žaloba bude plnit své funkce, nebude splněna ani podmínka naléhavého právního zájmu (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu z 28. 11. 2001, sp. zn. 20 Cdo 450/2000, či usnesení z 18. 5. 2023, sp. zn. 33 Cdo 3653/2022).

39. V nyní projednávané věci je jádrem sporu mezi účastníky jejich neshoda o tom, zda, a popř. kdy pracovní poměr žalobce u žalované skončil uplynutím doby určité. S ohledem na komplexní povahu pracovněprávního vztahu má řešení této otázky řadu dopadů do vzájemných právních vztahů účastníků. Mezi účastníky panuje nejistota např. o tom, zda má žalovaná nadále povinnost přidělovat žalobci práci a žalobce povinnost tuto práci vykonávat, zda a popř. za jaké období měla žalovaná hradit žalobci mzdové nároky, či zda a s jakým obsahem mu měla vydat dokumenty dle § 313 zák. práce. Oba účastníci tak mají naléhavý právní zájem na vyjasnění mezi nimi sporné otázky, neboť jejich vzájemné právní postavení je nejisté a podání určovací žaloby může předejít většímu množství dalších sporů mezi nimi. Svá stanoviska k této sporné otázce pak účastníci přesně vystihli na jedné straně požadavkem na určení, že jejich pracovní poměr trvá (druhý nárok uplatněný v žalobě), na druhé straně požadavkem na určení, že pracovní poměr skončil k určitému datu (eventuální petit tvořený druhým až čtvrtým nárokem uplatněným ve vzájemném návrhu). Na těchto požadovaných určeních je tedy dán naléhavý právní zájem účastníků.

40. Naléhavý právní zájem naproti tomu nelze spatřovat na žalovanou požadovaném určení, že pracovní poměr účastníků byl platně sjednán na dobu určitou, a to na dobu přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs, nejdéle tedy do 30. 11. 2024. Jakkoliv má otázka výkladu a platnosti ujednání o trvání pracovního poměru na dobu určitou ve věci zásadní význam (viz k ní níže) má povahu pouhé předběžné otázky ve vztahu k problému trvání či skončení pracovního poměru účastníků. Vlastní otázka platnosti sjednání pracovního poměru na dobu určitou tedy nevystihuje výše identifikované jádro sporu mezi účastníky a její případné autoritativní řešení soudem by samo o sobě nemělo potenciál postavit právní vztahy účastníků najisto. Ve vztahu k tomuto požadavku žalované jsou tedy bez dalšího dány důvody pro zamítnutí vzájemného návrhu pro nesplnění předpokladů § 80 o. s. ř.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

41. Odvolací soud dodává, že s žalovanou nelze souhlasit v jejím názoru, že žalobce měl namísto podání žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, postupovat analogicky podle § 39 odst. 5 zák. práce a před uplynutím sjednané doby určité jí oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání, popř. posléze uplatňovat svá práva speciální žalobou podle tohoto ustanovení (k odlišnosti této žaloby od obecné určovací žaloby srov. např. usnesení Nejvyššího soudu z 23. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 516/2021, a tam citovaná rozhodnutí). Odkazované ustanovení zákonodárce nevztáhl na veškeré situace neplatnosti či zdánlivosti ujednání o trvání pracovního poměru na dobu určitou, ale výslovně pouze na případy, kdy je takové ujednání uzavřeno v rozporu s podmínkami § 39 odst. 2 až 4 zák. práce. Tento postup nelze považovat za mezeru v zákoně, kterou by bylo možno vyplňovat analogií, nýbrž za úmysl zákonodárce zvýšit právní jistotu ve specifických situacích porušení zvláštní regulace sjednávání pracovního poměru na dobu určitou (tj. regulace, která stanovuje konkrétní přísné podmínky a výrazně omezuje smluvní volnost účastníků). Neplatnost či zdánlivost ujednání o trvání pracovního poměru na dobu určitou ovšem může nastávat i z řady dalších „obecných" důvodů vymezených v zák. práce či o. z. Pokud by odvolací soud dovodil analogické použití § 39 odst. 5 zák. práce a strany pracovněprávního vztahu by i v těchto „obecných" případech byly nuceny – navzdory výslovnému znění zákona – využít specifický a přísnými lhůtami limitovaný postup dle § 39 odst. 5 zák. práce, jednalo by se o překvapivý postup, který by naopak do právní jistoty účastníků zásadně zasahoval. V projednávaném případě by se nadto jednalo o nežádoucí analogii v neprospěch zaměstnance, tedy slabší strany pracovněprávního vztahu.

III.4 Ke skončení pracovního poměru žalobce u žalované

42. Výrokem I. napadeného rozsudku, který nebyl napaden odvoláním, byla pravomocně určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru z 5. 8. 2024. Řešení v řízení klíčové otázky, zda, a popř. kdy skončil pracovní poměr žalobce u žalované, proto v současnosti závisí na tom, zda pracovní poměr žalobce u žalované skončil uplynutím doby určité. Pro tuto otázku má zásadní význam především ujednání čl. III.2 pracovní smlouvy z 15. 11. 2023, v němž si účastníci dohodli, že „pracovní poměr se uzavírá na dobu určitou, a to na dobu dočasného přidělení k Uživateli".

43. Odvolací soud se s ohledem na tvrzení účastníků v souladu s § 555–557 o. z. a § 18 zák. práce, jakož i se závěry ustálené judikatury Nejvyššího soudu (srov. např. rozsudky z 25. 11. 2025, sp. zn. 21 Cdo 3592/2024, či z 27. 8. 2025, sp. zn. 21 Cdo 185/2025), zabýval nejprve výkladem tohoto ujednání pracovní smlouvy z hledisek vymezených v odkazovaných zákonných ustanoveních. Pro zjištění skutečného obsahu daného ujednání je tedy zásadní především úmysl jednajících účastníků, jak jim byl vzájemně znám či o něm museli vědět, s přihlédnutím k tomu, co uzavření pracovní smlouvy předcházelo a co účastníci následně dali najevo.

44. Po zvážení těchto hledisek dospěl odvolací soud k závěru, že předmětné ujednání je třeba vykládat tak, že podle něj měl pracovní poměr žalobce u žalované trvat do skončení žalobcova přidělení u společnosti Nxxxs, tj. buď do data případného předčasného skončení tohoto přidělení, nebo nejdéle do data 30. 11. 2024, do nějž nejpozději mohlo samotné přidělení trvat. K tomuto závěru vede odvolací soud předně skutečnost, že v pracovní smlouvě (bod I.1) bylo přidělení ke společnosti Nxxxs výslovně sjednáno jako její účel a že současně s pracovní smlouvou účastníci podepsali žalovanou vydaný písemný pokyn k přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs ve smyslu § 309 odst. 2 zák. práce, který výslovně specifikoval dobu přidělení do 30. 11. 2024. Tato doba také odpovídala nejvyšší možné době přidělení dle § 309 odst. 6 zák. práce, kterou – s ohledem na z podstaty věci krátkodobou povahu agenturního zaměstnávání – není možné ani dodatečně prodlužovat (srov. k tomu rozsudky Soudního dvora EU z 14. 10. 2020, JH v. KG, věc C-681/18, či ze 17. 3. 2022, NP v. Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, věc C-232/20). V době uzavření pracovní smlouvy tedy bylo oběma účastníkům známo, že přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs bude trvat nejdéle do 30. 11. 2024 a s ohledem na sjednaný účel pracovní smlouvy zjevně bylo jejich úmyslem, aby i pracovní poměr trval právě po dobu přidělení a nejdéle do tohoto data.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

Tomuto výkladu pak odpovídají i následná vyjádření účastníků ve vzájemné korespondenci, jak byla v řízení prokázána: v e-mailu z 3. 10. 2024 (viz č. l. 8 spisu) psal personalista žalované žalobci, že i pokud by okamžité zrušení pracovního poměru neobstálo, byl by i tak pracovní poměr ukončen uplynutím doby dočasného přidělení. V předžalobní výzvě z 26. 9. 2024 (č. l. 19 spisu) pak zástupkyně žalobce v návaznosti na právní názor o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyzývala žalovanou k dalšímu zaměstnávání žalobce s tím, že toto zaměstnávání bude trvat do 30. 11. 2024, tedy do dne, kterým na základě písemného pokynu mělo skončit dočasné přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs. Je tedy zřejmé, že i následně účastníci vycházeli z toho, že pracovní poměr žalobce u žalované by měl skončit spolu s přidělením ke společnosti Nxxxs a nejpozději 30. 11. 2024.

45. V návaznosti na provedený výklad čl. III.2 pracovní smlouvy o trvání pracovního poměru na dobu určitou se pak odvolací soud zabýval dále otázkou platnosti tohoto ujednání. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl odvolací soud k závěru, že toto ujednání je ve smyslu neplatné v části, v níž je trvání pracovního poměru vázáno na trvání přidělení žalobce ke společnosti Nxxxs, tj. v části, v níž toto ujednání předpokládá možnost předčasného skončení pracovního poměru v případě předčasného skončení přidělení.

46. Odvolací soud si je vědom skutečnosti, že sjednávání pracovního poměru na dobu určenou vymezenou trváním přidělení zaměstnance k uživateli představuje relativně častou praxi v agenturním zaměstnávání. K přípustnosti této praxe se dosud výslovně nevyjádřila judikatura Nejvyššího soudu a odborná literatura k ní zaujímá nejednotné stanovisko (kriticky k dané praxi viz např. Pichrt, J. Některé aktuální otázky a problémy spojené s českou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Právní rozhledy* 13-14/2023, s. 457 an., či Jirásko, V. Vybrané okruhy agenturního zaměstnávání v poměrech české a německé právní úpravy. *Časopis pro právní vědu a praxi* 1/2022, s. 7 an. Ve prospěch přípustnosti této praxe se naopak vyslovuje např. Šarochová, H. Pracovní poměr na dobu určitou aneb přípustná rizika agenturního zaměstnávání. *Právní prostor*, 14. 4. 2022, Hůrka P. a kol. *Flexibilní formy zaměstnání v České republice*. 1. vydání. Praha. C. H. Beck, 2025, s. 115–117, a nepřímo též Randlová, N., Smolař, D. Úvaha nad „dočasností" přidělení při agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda* 2/2021, s. 21 an.). Po zvážení relevantních argumentů však odvolací soud dospěl k závěru, že daná praxe odporuje § 1a odst. 1 písm. a), § 39 a § 48 zák. práce.

47. Je pravdou, že zák. práce v žádném ustanovení explicitně nezapovídá vymezení doby určité, na niž je sjednán pracovní poměr, jako doby trvání dočasného přidělení zaměstnance k uživateli. Ustanovení § 39 zák. práce upravující možnost uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou, je však třeba vykládat v kontextu právní úpravy rozvázání pracovního poměru (§ 48 a násl. zák. práce) a agenturního zaměstnávání (§ 307a a násl. zák. práce), s důrazem na smysl a účel dané právní úpravy a při zohlednění zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance /§ 1a odst. 1 písm. a) zák. práce/. Posledně uvedená zásada přitom představuje jeden z vůdčích principů pracovněprávní úpravy a vyplývá z ní řada limitů principu autonomie vůle, který – byť na obecné úrovni jistě přiléhavě – zdůraznil soud prvního stupně. Je tedy třeba zohlednit, že smyslem právní úpravy sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je umožnit dohodu zaměstnance a zaměstnavatele o předem daném omezení trvání pracovního poměru, nikoliv však zbavit zaměstnance pracovněprávních ochrany v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru a poskytnout zaměstnavateli v možnosti rozvázat pracovní poměr libovůli. Ujednání o omezení trvání pracovního poměru pouze na dobu přidělení zaměstnance k uživateli by však právě k takovým důsledkům vedlo: dočasné přidělení zaměstnance k uživateli totiž v souladu s § 308 odst. 1 písm. g) a § 309 odst. 3 zák. práce může být ukončeno mj. jednostranným prohlášením uživatele, a to v nejméně 14denní lhůtě, bez jakéhokoliv omezení podmínek ukončení. V poměrech agenturního zaměstnávání je to přitom uživatel, kdo je v řadě ohledů ve vztahu k zaměstnanci ve faktickém postavení zaměstnavatele (srov. § 309 odst. 1 zák. práce). Výklad právní úpravy, který by umožnil vázat trvání pracovního poměru na dobu dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, by tedy umožňoval systematické obcházení právní úpravy rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru a zaměstnanci by v souvislosti s rozvázáním pracovního

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

poměru odnímal zákonnou ochranu, která mu náleží. Takový výklad považuje odvolací soud za neudržitelný.

48. Uvedený závěr je v souladu rovněž s rozhodovací praxí Nejvyššího soudu. Ta na jedné straně připouští, aby doba určitá, na kterou je ve smyslu § 39 zák. práce sjednán pracovní poměr, byla vymezena nikoliv přesným časovým údajem, ale základě jiných, konkrétním datem neohraničených 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. Typicky je tedy přípustné sjednání pracovního poměru na dobu určitou po dobu trvání určitých prací či po dobu rodičovské dovolené či vojenské služby jiného zaměstnance (viz k tomu rozsudky Nejvyššího soudu z 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000, či z 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017). Na druhé straně však judikatura považuje ujednání o trvání pracovního poměru na dobu určitou za neplatné tehdy, pokud toto ujednání předpokládá a současně umožňuje, aby tato doba skončila (mohla skončit) na základě skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru (viz rozsudky Nejvyššího soudu z 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002, a z 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001). Z výše vyložených důvodů by se v poměrech agenturního zaměstnávání takovému ujednání fakticky rovnalo rovněž rozebírané ujednání, které by vázalo trvání pracovního poměru na dobu dočasného přidělení zaměstnance k uživateli. Na tom nic nemění ani skutečnost, že opačný právní názor vyslovily Okresní soud v Ústí nad Labem v rozsudku z 20. 7. 2022, č. j. 22 C 98/2021-69, a nepřímo též Krajský soud v Hradci Králové v (žalovanou odkazovaném) rozsudku z 9. 4. 2024, č. j. 31 Ad 5/2023-63–s tímto právním názorem se odvolací soud s výše vyložených důvodů nemůže (ve smyslu § 13 o. z. za použití § 4 zák. práce) ztotožnit.

49. Odvolací soud nepřehlíží ani další argumenty, které by mohly podporovat závěr o přípustnosti sjednávání pracovního poměru mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem na dobu určitou vymezenou jako doba trvání dočasného přidělení zaměstnance k uživateli. Tyto argumenty však vůči shora rozebranému teleologickému a systematickému výkladu § 39 zák. práce neobstojí. Předně odvolací soud bere v potaz, že v roce 2023 zákonodárce při projednávaní novely zákoníku práce provedené zákonem č. 408/2023 Sb. zvažoval zakotvení explicitního zákazu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou vymezenou přidělením agenturního zaměstnance k uživateli do § 307c zák. práce, a že v průběhu legislativního procesu bylo toto zvažované ustanovení z předlohy zákona vypuštěno.[1] Právní názor předkladatele návrhu zákona ohledně výkladu dosavadní právní úpravy však sám o sobě není nadán žádnou závazností. Jak přitom bylo vyloženo výše, zákaz rozebírané praxe lze z právní úpravy dovodit i při absenci speciálního ustanovení.

50. Konečně odvolací soud zohledňuje i skutečnost, že agenturní zaměstnávání obecně patří mezi krátkodobější, flexibilní – a z hlediska zaměstnance tzv. „prekérní“ – formy zaměstnávání, spojené s relativně nejistým postavením zaměstnance (viz např. Hůrka P. a kol. *Flexibilní formy zaměstnání v České republice*. 1. vydání. Praha. C. H. Beck, 2025, s. 115–117). Tato flexibilita se však ve specifickém trojstranném vztahu mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem (agenturou práce) a uživatelem projevuje především na straně uživatele. Jeho okruh povinností vůči zaměstnanci je výrazně zúžen a jeho pozice je usnadněna i v souvislosti s náborem zaměstnance a s ukončením přidělení; přidělení je současně ze zákona omezeno na dobu určitou. Nositelem povinností vůči zaměstnanci a „odpovědnosti“ plynoucí z jeho pracovněprávní ochrany však zůstává agentura práce, tedy zaměstnavatel. To se pak projevuje i v souvislosti s ukončením přidělení: k němu může uživatel přistoupit bez zákonného omezení, následně však zůstává zachován pracovní poměr mezi

[1] Viz vládní návrh novely zákona o zaměstnanosti projednaný Poslaneckou sněmovnou jako tisk č. 450/0 pro 9. období poslanecké sněmovny, 2021-2025, dostupný z https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&T=450. Zákonodárce přitom zjevně v při projednávání novely vycházel z názoru, že dosavadní stav zákoníku práce ujednání o době určité na dobu dočasného přidělení umožňuje – srov. k tomu důvodovou zprávu dostupnou na https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=450&CT1=0, či vystoupení poslankyně Jany Pastuchové při 3. čtení návrhu zákona 3. 11. 2023, dostupné na https://www.psp.cz/eknih/2021ps/stenprot/081schuz/s081018.htm.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

zaměstnancem a agenturou práce (která může zaměstnanci zprostředkovat přidělení k jinému uživateli).

51. Pro nyní projednávanou věc z uvedených úvah vyplývá, že čl. III.2 účastníky uzavřené pracovní smlouvy je ve smyslu § 576 a § 580 odst. 1 o. z. za použití § 4 zák. práce relativně neplatný pro rozpor s § 1a odst. 1 písm. a), § 39 a § 48 zák. práce, a to v části, v níž váže trvání pracovního poměru žalobce u žalované na trvání dočasného přidělení ke společnosti Nxxxs. Žalobce se přitom neplatnosti tohoto ujednání včas dovolal. Tento závěr však nemá vliv na platnost čl. III.2 pracovní smlouvy ve zbývající části, v níž je doba trvání pracovního poměru omezena nejzazším jednoznačně určeným datem 30. 11. 2024. K tomu odvolací soud pro úplnost dodává, že byť shledal ujednání obsažené v čl. III.2 pracovní smlouvy neplatným pro rozpor se zákonem, tak tento rozpor nedosahuje takové intenzity, aby byla naplněna podmínka § 580 odst. 1 o. z. za použití § 4 zák. práce, tedy že by to vyžadoval smysl a účel zákona.

52. Lze tedy uzavřít, že pracovní poměr žalobce u žalované zanikl k datu 30. 11. 2024 uplynutím sjednané doby určité. Tento závěr přitom platí nehledě na platnost, či neplatnost Dohody u ukončení přidělení uzavřené 7. 8. 2024 mezi žalovanou a společností Nxxxs. Otázkou žalobcem namítané neplatnosti této Dohody se proto odvolací soud podrobně nezabýval.

IV. Závěr a náklady řízení

53. Ze všech uvedených důvodů odvolací soud shledal, že pracovní poměr žalobce u žalované skončil k datu 30. 11. 2024 uplynutím sjednané doby určité a že žalované nesvědčí naléhavý právní zájem na určení, že pracovní poměr byl platně sjednán na dobu určitou. Soud prvního stupně tedy správně žalobu zamítl ohledně požadavku na určení, že pracovní poměr trvá, nesprávně však rozhodl o vzájemném návrhu, pokud určil, že pracovní poměr byl platně sjednán na dobu určitou a že skončil k datu 7. 8. 2024.

54. Odvolací soud proto postupem podle § 219 o. s. ř. napadený rozsudek potvrdil ve výroku II. a postupem podle § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. jej změnil ve výrocích III., V. a VI. tak, jak je uvedeno výše ve výrocích II. – IV. tohoto rozsudku.

55. Odvolací soud dále výrokem V. tohoto rozsudku změnil podle § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. rovněž výrok VIII. napadeného rozsudku, kterým soud prvního stupně zamítl žádost žalované o vrácení soudního poplatku. S ohledem na výše rozvedené závěry odvolacího soudu, podle nichž je dva ze čtyř nároků žalované uplatněných vzájemným návrhem nutno posuzovat jako eventuální nároky, se totiž na posouzení výše soudního poplatku použije § 6a odst. 1 zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích („ZSoP“). Podle něj se za návrh na zahájení řízení s alternativním nebo eventuálním návrhem stanoví výše poplatku podle návrhu, který je uváděn v pořadí jako první. Nároky uplatněné eventuálním petitem tedy nejsou zvlášť zpoplatněny a poplatková povinnost žalované za dva nároky uplatněné vzájemným návrhem činí podle položky č. 4 bodu 1 písm. c) ZSoP celkem 4 000 Kč. Uhradila-li tedy žalovaná na základě nesprávné výzvy soudu prvního stupně soudní poplatek v celkové výši 8 000 Kč, vznikl jí přeplatek ve výši 4 000 Kč. Podle § 10 odst. 2 ZSoP tak žalované svědčí právo na vrácení tohoto přeplatku.

56. S ohledem na změnu napadeného rozsudku odvolací soud podle § 224 odst. 1 a 2 o. s. ř. dále rozhodl o nákladech řízení účastníků před soudy obou stupňů. Odvolací soud přitom rozhodl odděleně o nákladech řízení o žalobě a o vzájemném návrhu žalované, neboť při rozhodování o nákladech řízení se podle ustálené judikatury řízení o žalobě a o vzájemném návrhu považují za samostatné věci, přestože z důvodů hospodárnosti byly projednávány společně v jediném občanském soudním řízení (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu z 26. 7. 2016, sp. zn. 28 Cdo 794/2015, či z 24. 1. 2023, sp. zn. 23 Cdo 2093/2022).

57. O nákladech řízení před soudem prvního stupně o žalobě a nákladech řízení před soudem prvního stupně o vzájemném návrhu rozhodl odvolací soud podle § 142 odst. 2 o. s. ř. tak, že žádný

z účastníků nemá právo na jejich náhradu. Jak v řízení o žalobě, tak v řízení o vzájemném návrhu totiž měl každý z účastníků úspěch z jedné poloviny: V řízení o žalobě žalobce uspěl v požadavku na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a naopak neuspěl v požadavku na určení trvání pracovního poměru. V řízení o vzájemném návrhu pak žalovaná uspěla v požadavku na určení skončení pracovního poměru k datu 30. 11. 2024, a naproti tomu neuspěla v požadavku na určení, že pracovní poměr byl platně sjednán na dobu určitou (vliv na posouzení míry úspěchu žalované v řízení přitom nemá zamítnutí primárního nároku v rámci eventuálního petitu – srov. k tomu rozsudek Nejvyššího soudu z 25. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3918/2015, či jeho usnesení z 10. 9. 2014, sp. zn. 22 Cdo 3389/2014).

58. O nákladech odvolacího řízení o vzájemném návrhu odvolací soud rozhodl podle § 142 odst. 2 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že žádný z účastníků nemá právo na jejich náhradu. Stejně jako před soudem prvního stupně byla i v odvolacím řízení o vzájemném návrhu žalovaná úspěšná v požadavku na určení skončení pracovního poměru k datu 30. 11. 2024, a naopak neúspěšná v požadavku na určení, že pracovní poměr byl platně sjednán na dobu určitou. V odvolacím řízení o vzájemném návrhu měl tedy každý z účastníků úspěch z jedné poloviny.

59. O nákladech odvolacího řízení o žalobě rozhodl odvolací soud podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal žalované, která byla v odvolacím řízení o žalobě, jehož předmětem byl pouze žalobní požadavek na určení trvání pracovního poměru, plně úspěšná. Náklady žalované činí celkem 10 043 Kč a sestávají z odměny advokátky ve výši 7 400 Kč podle § 6 odst. 1, § 8 odst. 1, § 7 bodu 5., § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k) a. t. za dva úkony po 3 700 Kč (vyjádření k odvolání, účast při jednání odvolacího soudu), paušální náhrady hotových výdajů advokátky ve výši 900 Kč podle § 13 odst. 1 a 4 a. t. za 2 úkony po 450 Kč a náhrady za 21 % DPH z částky 8 300 Kč ve výši 1 743 Kč.

60. Lhůtu k plnění odvolací soud určil dle § 160 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 211 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Praha 10. prosince 2025

Mgr. René Fischer v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.