

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.08.2009, sp. zn. 21 Cdo 2923/2008, ECLI:CZ:NS:2009:21.CDO.2923.2008.1

Číslo: 44/2010

Právní věta: V rámci řízení o určení, že pracovní poměr trvá, se nelze zabývat zkoumáním splnění podmínek stanovených v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zákona č. 65/1965 Sb., zák. práce, ve znění účinném do 31.12. 2006, ani jako prejudiciální otázkou. Na rozdíl od žaloby podle ustanovení § 30 odst. 4 tohoto zákona, kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. na tomto určení.*)

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 11.08.2009

Spisová značka: 21 Cdo 2923/2008

Číslo rozhodnutí: 44

Číslo sešitu: 3-4

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla:

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že pracovní poměr uzavřený se žalovanou na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 2. 2001 trvá. Žalobu odůvodnila zejména tím, že pracovala u žalované jako lékařka, přičemž pracovní poměr byl několikrát postupně prodlužován. Dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 7. 12. 2005 byl změněn pracovní poměr v pracovní poměr na dobu neurčitou. Jestliže následující dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 8. 12. 2005, kterou žalobkyně podepsala dne 10. 1. 2006, byl „pracovní poměr na dobu určitou do 31. 12. 2005“ prodloužen do 31. 12. 2006, vztahuje se tato dohoda „na pracovní poměr, který již v této době neexistoval“, protože již předtím byl uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Vzhledem k tomu „je třeba jednostranný právní úkon žalované datovaný dne 31. 12. 2006 s označením Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou dle § 56 zák. práce ... považovat za výpověď ze strany zaměstnavatele“, a protože „neobsahuje žádný z výpovědních důvodů uvedených v § 46 zák. práce“, jde o právní úkon neplatný.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 27. 7. 2007 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Dospěl k závěru, že pracovní poměr mezi účastníky skončil uplynutím doby, na kterou byl uzavřen, tedy dnem 31. 12. 2006, neboť „s účinností od 1. 1. 2006 došlo jen ke změně rozsahu sjednaného výkonu práce“. Dohoda o změně pracovní

smlouvy ze dne 10. 1. 2006 je podle názoru soudu prvního stupně „srozumitelná a určitá a tedy platná“, neboť „z dohody zcela jasně vyplývá, že se vztahuje k pracovnímu poměru, který vznikl dne 12. 2. 2001 a délka jeho trvání se sjednává do 31. 12. 2006“, a, jak dále zdůrazňuje, „žalobkyni bylo zřejmé, že pracovní poměr je uzavřen na ohraničenou dobu, s čímž koresponduje i její dopis zaslaný žalovanému dne 12. 11. 2006, kterým potvrdila zájem pokračovat v pracovním poměru i po skončení aktuálně platné pracovní smlouvy“.

K odvolání žalobkyně M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 5. 2. 2008 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že „žádná z účastnic“ nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud zabývá se zejména posouzením platnosti dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 8. 12. 2005, kterou žalobkyně podepsala až dne 10. 1. 2006, dovodil, že „je zřejmé, že účastnice vyjádřily vůli pracovněprávní vztah založený smlouvou z 12. 2. 2001 časově omezit do 31. 12. 2006“, že předmětná dohoda neodporuje dobrým mravům, neboť „po celou dobu byl pracovní poměr žalobkyně uzavírán na dobu určitou, žalovaná jí ani nepřislíbila, že by tomu někdy mělo být jinak“, a uzavřel, že „jen z formálních pochybení žalované při uzavírání dohod o změně pracovní smlouvy“ nelze usuzovat na postup odporující dobrým mravům. K námitkám žalobkyně, že ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou došlo na základě ustanovení § 30 odst. 4 zák. práce, odvolací soud jednak uvedl, že dopis žalobkyně ze dne 12. 11. 2006 je svým obsahem žádostí o uzavření nové pracovní smlouvy, nikoliv oznámením, „v němž by žalobkyně trvala na dalším zaměstnávání proto, že k předchozímu prodloužení pracovní smlouvy došlo v rozporu s § 30 odst. 2 zák. práce“, a vedle toho „žalobě nebylo možné vyhovět ani z formálních důvodů, neboť zákon vyžaduje podání žaloby na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2, 3 zák. práce, nikoliv podání žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, která je předmětem tohoto řízení“, a „protože zákon předpokládá z uvedeného důvodu podání jiné žaloby, nelze ani dovodit, že by zde byl dán naléhavý právní zájem na požadovaném určení“. K žalobě na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2, 3 zák. práce, navíc nebyla zachována dvouměsíční lhůta k podání žaloby u soudu, když „tento důvod byl uplatněn u soudu až v odvolání“.

Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně dovolání, které odůvodnila tím, že „rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci“ a že „oba soudy řešily právní otázku v rozporu s hmotným právem“. Podle názoru dovolatelky na základě dohody ze dne 7. 12. 2005 se pracovní poměr „s účinností od 1. 1. 2006 stal pracovním poměrem na dobu neurčitou ze zákona“, a to ve smyslu ustanovení § 30 odst. 1 zák. práce. Dohoda o změně pracovní smlouvy datovaná dne 8. 12. 2005 a podepsaná žalobkyní dne 10. 1. 2006 je neplatným právním úkonem, neboť „nebylo možno prodlužovat dobu trvání pracovního poměru, když tento byl již změněn na dobu neurčitou ze zákona“. Tato dohoda je neplatná také „pro rozpor s dobrými mravy“, který žalobkyně spatřuje v tom, že jí žalovaná „předložila návrh dohody o změně pracovní smlouvy prodlužující pracovní poměr od 1. 1. 2006 v okamžiku, když již mezi účastníky existoval pracovní poměr na dobu neurčitou“. „Nelze přičítat k tíži žalobkyně, že dohodu ze dne 10. 1. 2006 podepsala“, a „nemůže být v souladu s dobrými mravy, pokud by měl zaměstnanec být postihován za formální pochybení svého zaměstnavatele“. Kromě výše uvedeného žalobkyně navrhla, aby dovolací soud posoudil, zda žalovaná neporušila podmínky uvedené v ustanovení § 30 odst. 2 zák. práce, neboť má na rozdíl od odvolacího soudu za to, že „i na základě žaloby, která byla v předmětném případě podána, bylo možno posoudit, zda nedošlo k porušení ustanovení § 30 odst. 2 zák. práce, neboť podání je třeba posuzovat dle jeho obsahu a nikoli dle jeho pojmenování“. Navrhla, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu i soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d dovolání zamítl.

Z o d ů v o d n ě n í :

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

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

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

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

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

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

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

V projednávané věci řešil odvolací soud právní otázku podmínek, za kterých lze po novele zákoníku práce provedené s účinností od 1. 4. 2004 zákonem č. 46/2004 Sb. uzavírat (prodlužovat) pracovní poměr na dobu určitou a podmínek, za kterých je možná změna v pracovní poměr na dobu neurčitou. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu řešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o. s. ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 3 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 2. 2001 „č. j. 2233“ uzavřeli účastníci pracovní poměr na dobu určitou od 12. 2. 2001 do 31. 1. 2002. Dohodou ze dne 28. 1. 2002 byl tento pracovní poměr prodloužen do 31. 1. 2003, dohodou datovanou dne 30. 1. 2003 byl pracovní poměr prodloužen do 31. 1. 2004, dohodou datovanou dne 16. 1. 2004 byl pracovní poměr prodloužen do 31. 12. 2004 a dohodou datovanou dne 6. 12. 2004 byl pracovní poměr prodloužen do 31. 12. 2005. Další dohodou datovanou dne 7. 12. 2005 bylo ujednáno, že „sjednaný obsah pracovní smlouvy evidenční číslo 2233 v posledním znění se mění ode dne 1. 1. 2006“ pokud jde o „zařazení do funkce“, o platové podmínky, o rozvržení pracovní

doby a o „týdenní pracovní úvazek 0,1 = 4 hodiny, prac. dny: úterý“; ujednání o prodloužení pracovního poměru na dobu určitou dohoda neobsahovala. Dohodou datovanou dne 8. 12. 2005, kterou žalobkyně „převzala dne“ 10. 1. 2006, byl pracovní poměr sjednaný „na základě písemné pracovní smlouvy uzavřené dne 12. 2. 2001“ prodloužen do 31. 12. 2006; dále byl sjednán „týdenní pracovní úvazek 0,1 Prac. dny: Út“ s tím, že dohoda nabývá účinnosti dne 1. 1. 2006. Dopisem ze dne 12. 11. 2006 žalobkyně sděluje žalované, že „potvrzuje“ zájem pokračovat od 1. 1. 2007 v pracovním poměru a žádá „o uzavření nové pracovní smlouvy ke stejnému datu“. Dopisem ze dne 31. 12. 2006 žalovaná sdělila žalobkyni, že pracovní poměr sjednaný na dobu určitou „skončí dnem 31. 12. 2006, neboť pracovní smlouva již nebude obnovena“. Dopisem opatřeným podacím razítkem žalované dne 9. 1. 2007 žalobkyně kromě jiného sděluje, že její pracovní poměr „aktuálně trvá a to dále formou pracovního poměru na dobu neurčitou“.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení dalšího trvání pracovního poměru žalobkyně u žalované mimo jiného rozhodující závěr o tom, zda ke dni 31. 12. 2006, kdy měl podle názoru žalované pracovní poměr žalobkyně skončit uplynutím sjednané doby, existoval mezi účastníky pracovní poměr na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou.

Projednávanou právní věc je nutno posuzovat i v současné době – pokud jde o povahu pracovního poměru účastníků na základě ujednání v dohodách datovaných dne 7. a 8. 12. 2005 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 3. 2004, tj. poté, co nabyl účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 30 odst. 1 zák. práce pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.

Podle ustanovení § 30 odst. 2 zák. práce pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze sjednat nebo dohodou účastníků prodloužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než šest měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

Podle ustanovení § 30 odst. 3 zák. práce ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou

- a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků,
- b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (§ 124 až 128),
- c) z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat; uvedené důvody zaměstnavatel blíže vymezí v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem, kterou lze nahradit písemným vymezením zaměstnavatele jen v případě, že u něho nepůsobí odborová organizace.

Podle ustanovení § 30 odst. 4 zák. práce sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 a 3, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 a 3, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Z uvedeného vyplývá, že zákoník práce upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou před pracovním poměrem na dobu určitou, jestliže výslovně stanoví a jako výkladové pravidlo zakotvuje, že, aby mohl být pracovní poměr považován za pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, musí být v pracovní smlouvě určena doba jeho trvání výslovně. Nebyla-li v pracovní smlouvě uvedena doba trvání pracovního poměru, platí nevyvratitelná domněnka, že pracovní poměr byl sjednán na dobu

neurčitou. Jestliže tedy v posuzovaném případě pracovní poměr mezi účastníky měl na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 6. 12. 2004 skončit uplynutím sjednané doby dne 31. 12. 2005, avšak na základě další dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 7. 12. 2005 byly od 1. 1. 2006 sjednány podmínky, za nichž bude nadále vykonáván, aniž byla určena doba jeho trvání, je správný závěr odvolacího soudu, že „dosavadní pracovní poměr se mění na uzavřený na dobu neurčitou“, resp. jak dovolatelka vycházejíc z ustanovení § 30 odst. 1 zák. práce uvádí – „na dobu neurčitou ze zákona“.

S názorem dovolatelky, že dohoda o změně pracovní smlouvy datovaná dne 8. 12. 2005 a podepsaná žalobkyní dne 10. 1. 2006 je neplatným právním úkonem, neboť „nebylo možno prodlužovat dobu trvání pracovního poměru, když tento byl již změněn na dobu neurčitou ze zákona“, však nelze souhlasit. Uvedený názor totiž opomíjí, že ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce umožňuje účastníkům pracovního poměru změnit sjednané pracovní podmínky, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na změně sjednaného obsahu pracovní smlouvy. Právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy účastníkům umožňují, aby si sjednali pracovní poměr na dobu určitou nebo prodloužili již sjednaný pracovní poměr, anebo se naopak dohodli, že doposud sjednaný pracovní poměr na dobu určitou bude nadále pracovním poměrem na dobu neurčitou. Smlouva (dohoda) účastníků v tomto směru tedy nemůže být neplatná podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť se svým obsahem nebo účelem nepřičí zákonu, neobchází jej a ani se jinak nepřičí zájmům společnosti. Využijí-li účastníci této možnosti a změní-li pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou, nelze ani jednomu z nich důvodně vytýkat, že by tím zneužil svého práva na úkor druhého a jeho jednání bylo v rozporu s dobrými mravy.

Protiprávní by bylo ujednání o době trvání pracovního poměru tehdy, jestliže zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou přesahující dobu dvou let ode dne vzniku pracovního poměru, aniž by byly splněny podmínky stanovené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce. Právní účinky vyplývající z těchto ustanovení však nenastávají automaticky. Má-li zaměstnanec za to, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán nebo dohodou účastníků prodloužen na dobu přesahující dva 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 zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance adresovaným zaměstnavateli, pro který je sice předepsána písemná forma, jejíž nedodržení však není postiženo sankcí neplatnosti (srov. § 242 odst. 2 zák. práce). Projev vůle zaměstnance tu může být učiněn jednáním nebo opomenutím, může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom co chtěl zaměstnanec projevit. Oznámení musí být zaměstnavateli prokazatelně doručeno ještě před uplynutím sjednané doby; v takovém případě nastává zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Neoznámil-li zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání (v posuzované věci žalobkyně dopisem ze dne 12.11.2006 žádá toliko „o uzavření nové pracovní smlouvy“), nebo doručil-li toto oznámení zaměstnavateli opožděně po uplynutí (být objektivně neplatně) sjednané doby, platí, že pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby, i když podmínky stanovené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce nebyly splněny, a zaměstnanec nesplnění těchto podmínek již dodatečně nemůže uplatňovat.

Stane-li se v důsledku oznámení zaměstnance doba trvání pracovního poměru spornou, může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec podat u soudu návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2 a 3 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 byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2 a 3 zák. práce zanikne (§ 261 odst. 4 zák. práce) a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky existence podmínek stanovených v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce, a to – jak dále podrobněji uvedeno – ani formou předběžné otázky; nebyla-li uvedená otázka určena

pravomocným rozhodnutím soudu o žalobě podle § 30 odst. 4 zák. práce, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že - nenastala-li předtím na základě oznámení zaměstnance fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou - pracovní poměr účastníků byl rozváznán platně uplynutím sjednané doby.

Dovozuje-li dovolatelka, že „i na základě žaloby, která byla v předmětném řízení podána, bylo možno posoudit, zda nedošlo k porušení ust. § 30 odst. 2 zák. práce“, pak v rámci svých úvah náležitě nerozlišuje, že předmětem žaloby podle ustanovení § 30 odst. 4 zák. práce, zda byly splněny podmínky stanovené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce, je existence právní skutečnosti, nikoli přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není. V posuzované věci se žalobkyně nedomáhala určení, zda byly splněny podmínky stanovené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce. Požadovala, aby bylo určeno, že „pracovní poměr žalobkyně založený pracovní smlouvou uzavřenou mezi žalobkyní a žalovanou ze dne 2. 2. 2001, trvá. Její žaloba není žalobou, jejíž právní základ tkví v ustanovení § 30 odst. 4 zák. práce, ale žalobou na určení ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. Řízení o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je řízením, které je možno zahájit jen na návrh (§ 81 o. s. ř.). Žalobou je soud vázán a může rozhodovat jen o tom, čeho se žalobce domáhá (§ 153 odst. 2 o. s. ř.). Správně proto odvolací soud vycházel z toho, že na základě žaloby na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, nemůže být rozhodováno o určení, zda byly splněny podmínky stanovené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že žalobu zaměstnance proti zaměstnavateli o určení, že pracovní poměr trvá, nelze zaměňovat se žalobou podle ustanovení § 30 odst. 4 zák. práce na určení, zda byly splněny podmínky stanovené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce. V rámci řízení o určení, že pracovní poměr trvá, se proto nelze zabývat zkoumáním splnění podmínek stanovených v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce ani jako prejudiciální otázkou. Na rozdíl od žaloby podle ustanovení § 30 odst. 4 zák. práce, s níž zákon výslovně počítá jako se zvláštním prostředkem obrany proti zákonné domněnce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby - jak k tomuto závěru správně dospívá odvolací soud - byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. na tomto určení.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný, a protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst.1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

*) Srov. nyní ustanovení § 39 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce, ve znění pozdějších předpisů