

Česká republika
NÁLEZ
Ústavního soudu

Jménem republiky

Ústavní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Radovana Suchánka a soudců Vojtěcha Šimíčka (soudce zpravodaj) a Jiřího Zemánka ve věci ústavní stížnosti stěžovatele **L. K.**, zastoupeného Mgr. et Bc. Lubošem Klimentem, advokátem se sídlem Žďár nad Sázavou, Nádražní 21, směřující proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 27. 9. 2013, č. j. 49 Co 352/2012-83, a proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 8. 2014, čj. 21 Cdo 1684/2014-120, za účasti Krajského soudu v Brně a Nejvyššího soudu jako účastníků řízení a společnosti MANN+HUMMEL (CZ) s. r. o., se sídlem Nová Ves 66, Okříšky, zastoupené Mgr. Andreou Krásnou, advokátkou se sídlem Římská 14, Praha 2, jako vedlejšího účastníka řízení,

t a k t o :

Ústavní stížnost se zamítá.

O d ů v o d n ě n í :

I. Dosavadní průběh řízení a podstatný obsah ústavní stížnosti

1. Dne 15. 10. 2014 byla Ústavnímu soudu doručena ústavní stížnost ve smyslu čl. 87 odst. 1 písm. d) Ústavy České republiky (dále jen „Ústava“) a ustanovení § 72 a násl. zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Ústavním soudu“). V řízení, z něhož vzešla v záhlaví citovaná a ústavní stížností napadená rozhodnutí, se stěžovatel domáhal určení, že jeho pracovní poměr (sjednaný na dobu určitou a postupně prodlužovaný až do 31. 12. 2011) trvá. Podle stěžovatele totiž s ním jeho zaměstnavatel sjednal pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „zákon č. 262/2006 Sb.“). Stěžovatel proto ve smyslu § 39 odst. 5 zákoníku práce zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával; zaměstnavatel se však nadále zdráhal stěžovateli přidělovat práci. Stěžovatel proto podal zmíněnou určovací žalobu ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „o. s. ř.“ nebo „občanský soudní řád“).

2. Okresní soud v Třebíči rozsudkem ze dne 25. 9. 2012, č. j. 9 C 3/2012-43 stěžovatelově žalobě vyhověl, když výrokem I citovaného rozsudku určil, že pracovní poměr mezi žalobcem (stěžovatelem) a žalovaným (vedlejší účastník) vzniklý na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 10. 2009 a jejích dalších změn trvá. Výrokem II pak uložil žalovanému zaplatit žalobci (stěžovateli) náhradu nákladů řízení. Podle okresního soudu totiž při posuzování věci bylo nutno vycházet z ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2011, podle něhož bylo možné sjednat trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne jeho vzniku. Podle § 39 odst. 5 zákoníku práce pak platí, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv pro to nebyly splněny podmínky stanovené v odst. 2 až 4 tohoto zákonného ustanovení 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. V daném případě přitom podle okresního soudu bylo nepochybné, že stěžovatel byl zaměstnán u žalovaného na dobu určitou přesahující 24 měsíců. Nepochybná je podle okresního soudu i skutečnost, že stěžovatel oznámil neprodleně žalovanému, že chce

být nadále zaměstnáván. Další nespornou skutečností je fakt, že žaloba na určení, zda byly či nebyly splněny podmínky ve smyslu § 39 zákoníku práce, nebyla podána ani ze strany stěžovatele ani ze strany zaměstnavatele. Otázkou tedy podle okresního soudu zůstává, kdo měl v daném případě žalobu na splnění podmínek ve smyslu § 39 zákoníku práce podat a zda je možno se po uplynutí prekluzivní doby domáhat určení trvání pracovního poměru podle § 80 písm. c) o. s. ř. Okresní soud se v tomto ohledu přiklonil na stranu stěžovatele. Pracovní poměr byl totiž prodlužován nad 24 měsíců, zaměstnanec splnil svoji oznamovací povinnost o tom, že chce být dále zaměstnáván. Podle okresního soudu pak nastoupila zákonná fikce ve prospěch stěžovatele, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Pokud byla nadále doba trvání pracovního poměru sporná, bylo podle okresního soudu na zaměstnavateli, aby se žalobou bránil nástupu účinků zákonné fikce. Přestože stěžovatel jakožto zaměstnanec měl právo podat žalobu na určení splnění podmínek podle § 39 zákoníku práce, okresní soud uzavřel, že v situaci, kdy si zaměstnavatel sám určuje podmínky a neumožňuje stěžovateli další zaměstnávání, případně i vstup do zaměstnání, jedná se o určité nerovné postavení stran nutící stěžovatele k podání dané žaloby, aniž by se sám zaměstnavatel musel v tomto konkrétním případě splnění podmínek ve smyslu § 39 odst. 4 zákoníku práce (tedy splnění vážných provozních důvodů) dovolávat. Za situace, kdy žaloba na splnění podmínek ve smyslu § 39 zákoníku práce nebyla v prekluzivní lhůtě podána, zákonné fikci podle okresního soudu nebylo zabráněno a ta nastala ve prospěch zaměstnance (stěžovatele).

3. K odvolání žalovaného změnil Krajský soud v Brně v záhlaví citovaným rozsudkem prvostupňový rozsudek ve výroku I tak, že žalobu na určení trvání pracovního poměru mezi stěžovatelem (žalobcem) a žalovaným vzniklého na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 10. 2009 ve znění dalších změn zamítl (výrok I). Výrokem II uložil stěžovateli povinnost zaplatit žalovanému náklady řízení před soudy obou stupňů. V odůvodnění rozsudku krajský soud zejména uvedl, že pokud zaměstnavatel uzavřel, případně prodloužil či opakovaně uzavřel pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 zákoníku práce a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak platí zákonná fikce, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Písemným oznámením zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, se může stát doba trvání pracovního poměru mezi účastníky spornou; zaměstnavatel se totiž může naopak domnívat, že podmínky pro uzavření pracovního poměru ve smyslu § 39 odst. 2 a odst. 3 byly splněny. Zákonodárce dává proto oběma účastníkům dvouměsíční prekluzivní lhůtu, aby podali k soudu určovací žalobu, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Pokud soud rozhodne, že podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou byly splněny, pak pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby, v opačném případě se změnil na dobu neurčitou. Podle odvolacího soudu je tedy podmínkou pro to, aby se pracovní poměr sjednaný na dobu určitou v rozporu s podmínkami uvedenými v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou, aby – vznikne-li spor o trvání pracovního poměru – zaměstnanec nebo zaměstnavatel ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podali žalobu na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 zákoníku práce. Ke změně pracovního poměru, který má skončit uplynutím doby na pracovní poměr na dobu neurčitou dochází podle krajského soudu až v důsledku rozhodnutí soudu o tom, zda uvedené podmínky byly nebo nebyly splněny. Pokud takovéto rozhodnutí vydáno nebylo, ať již proto, že soud dospěl k závěru, že podmínky splněny byly, anebo proto, že žaloba podána nebyla, platí že pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby. Krajský soud proto uzavřel, že *„bylo na žalobci aby, měl-li za to, že jeho pracovní poměr byl prodlužován nad dobu 24 měsíců, aniž by takový postup byl odůvodněn ve smyslu § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, podal žalobu na určení, zda byly uvedené podmínky splněny, jelikož jen na základě rozhodnutí o tom, že nebyly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, může dojít ke změně pracovního*

poměru na pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud však žalobce takového rozhodnutí nedosáhl, jeho pracovní poměr u žalovaného skončil uplynutím doby ke dni 31. 12. 2011.“

4. Proti tomuto rozsudku krajského soudu podal stěžovatel dovolání, jež však bylo Nejvyšším soudem v záhlaví citovaným usnesením odmítnuto. Ve stručně pojatém odůvodnění Nejvyšší soud toliko konstatuje, že dovolání stěžovatele není přípustné podle § 237 o. s. ř., neboť rozhodnutí odvolacího soudu je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí Nejvyššího soudu (viz např. rozsudek ze dne 11. 8. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2923/2008, rozsudek ze dne 7. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5008/2008 nebo usnesení ze dne 22. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3513/2012; všechna rozhodnutí Nejvyššího soudu jsou dostupná z www.nsoud.cz), když není dán ani důvod, aby rozhodná právní otázka byla posouzena jinak.

5. Na základě stěžovatelem takto tvrzeného a Ústavním soudem ze spisu Okresního soudu v Třebíči sp. zn. 9 C 3/2012 ověřeného skutkového stavu, stěžovatel v ústavní stížnosti dovozuje, že v záhlaví citovaným rozsudkem Krajského soudu v Brně a v záhlaví citovaným usnesením Nejvyššího soudu bylo porušeno zejména jeho právo na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“) a ve smyslu čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“), právo na práci zakotvené v čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací zakotvené v čl. 26 odst. 3 Listiny.

6. Stěžovatel předně odkazuje na vybraná rozhodnutí Nejvyššího soudu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4891/2009, rozsudek ze dne 19. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009, rozsudek ze dne 7. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5008/2008, nebo rozsudek ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 69/2008), z nichž údajně vyplývá, že petit, jímž se domáhal určení, že pracovní poměr uzavřený mezi ním a zaměstnavatelem trvá, byl správný, resp. že senát Nejvyššího soudu považuje znění petitu, že pracovní poměr trvá, za přípustné i v řízení o splnění podmínek podle ustanovení § 39 zákoníku práce.

7. Ze znění ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce přitom podle stěžovatele jednoznačně nevyplývá, kdo z účastníků pracovního poměru má podat žalobu na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 3 a 4 zákoníku práce. Z povahy věci však údajně lze mít za to, že pokud hrozí zaměstnavateli v konkrétním případě nastoupení právní fikce přeměny pracovního poměru na dobu neurčitou, je to právě zaměstnavatel, který má nastoupení fikce zabránit podáním žaloby ve dvouměsíční propadlé lhůtě. Podle stěžovatele je tomu tak už jen proto, že existenci závažných provozních důvodů ve smyslu § 39 odst. 4 zákoníku práce má se všemi podrobnostmi prokazovat zaměstnavatel, a nikoliv zaměstnanec, který v tomto smyslu nenese důkazní břemeno. Pro řadového zaměstnance by ostatně bylo např. prokázání neexistence závažných provozních důvodů na straně zaměstnavatele téměř nesplnitelným požadavkem.

8. Ze shora citovaných rozsudků Nejvyššího soudu stěžovatel dovozuje, že judikatura Nejvyššího soudu není v otázce přípustnosti žaloby na určení ve smyslu § 80 písm. c) o. s. ř. v situaci neplatného sjednání pracovního poměru na dobu určitou jednotná a proto bylo jeho dovolání přípustné. Dovodil-li Nejvyšší soud ve stěžovatelově věci opak, porušil tím stěžovatelovo právo na spravedlivý proces.

II. Vyjádření účastníků a vedlejšího účastníka řízení

9. Krajský soud ve vyjádření k ústavní stížnosti toliko uvedl, že zcela odkazuje na odůvodnění svého rozhodnutí. Podobně Nejvyšší soud jen odkázal na rozsudky, které citoval již v usnesení napadeném touto ústavní stížností a v nichž bylo mimo jiné vysloveno, že i

když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skončil pracovní poměr na dobu určitou 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 obecně stanovuje zákoník práce.

10. Vedlejší účastník ve vyjádření k ústavní stížnosti pouze polemizuje s tvrzením stěžovatele, že bylo porušeno jeho právo získávat prostředky prací, neboť stabilita konkrétního pracovního poměru chráněna není. Nadto vedlejší účastník prezentuje výklad § 39 zákoníku práce zdůrazňující mimo jiné východisko, že není-li ve dvouměsíční lhůtě podána příslušná žaloba, pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím doby, na kterou byl sjednán.

11. Za dané situace, kdy z citovaných vyjádření neplyne nic, co by nebylo již projednáváno v předchozím řízení, je Ústavní soud již nezasílal k případné replice stěžovatele, neboť by to bylo zjevně nadbytečné.

III. Vlastní posouzení ústavní stížnosti

12. Ústavní soud ustáleně judikuje, že jeho úkolem je v řízení o ústavní stížnosti fyzické osoby „jen“ ochrana ústavnosti, a nikoliv zákonnosti [čl. 83, čl. 87 odst. 1 písm. d) Ústavy]. Ústavní soud v tomto řízení není povolán k přezkumu aplikace podústavního práva a může tak činit jen tehdy, jestliže současně shledá porušení základního práva či svobody, protože základní práva a svobody vymezují nejen rámec normativního obsahu aplikovaných právních norem, nýbrž také rámec jejich ústavně konformní interpretace a aplikace. Interpretace zákonných a podzákonných právních norem, která nešetří základní práva v co nejvyšší míře, při současném dodržení účelu aplikovaných právních norem, anebo interpretace, jež je v extrémním rozporu s principy spravedlnosti, pak znamenají porušení základního práva či svobody.

13. Zároveň Ústavní soud připomíná, že v určitých případech považuje za nezbytné rozhodnout o ústavní stížnosti formou nálezu bez ohledu na reálnou efektivnost či nutnost zásahu proti tvrzenému porušení základních práv a svobod. Tato tzv. objektivní funkce ústavní stížnosti slouží zejména k vyjasnění výkladu ústavních norem a způsobu jejich promítnutí do aplikace podústavního práva či řešení významných společensko-právních otázek, které může posílit legitimní očekávání, jako důležitou součást právní jistoty jednotlivců, v budoucí jednotné rozhodování soudů v obdobných případech.

14. Takové okolnosti nastaly i v nyní projednávaném případě. Jak bylo výše dostatečně popsáno, ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce obsahuje mechanismus, podle něhož sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, aniž by pro to byly splněny podmínky předvídané zákonem, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Komentářová literatura (srov. k tomu např. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 168) tento mechanismus označuje jako právní fikci, což – zjednodušeně řečeno – znamená, že právo počítá s nějakým jevem či skutečností, jež nemají své vyjádření v objektivní realitě. Zmíněnou skutečností nemající své vyjádření v objektivní realitě je v daném případě existence pracovního poměru na dobu neurčitou, neboť v konkrétním případě by mohl existovat rozpor se zákonem, pro nějž nebylo možno pracovní poměr na dobu určitou uzavřít. Ať již ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce představuje skutečně fikci nebo spíše nevyvratitelnou právní domněnku, ze samotného textu zákona – jak správně ve shora rekapitulovaném odůvodnění naznačil i okresní soud - vyplývá, že oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby pracovního poměru na dobu určitou, že trvá na svém dalším zaměstnávání, platí, že mezi účastníky byl uzavřen pracovní

poměr na dobu neurčitou, byť tomu tak ve skutečnosti nebylo. Zaměstnavatel může nástupu účinků této nevyvratitelné domněnky zabránit, podá-li v prekluzivní lhůtě dvou měsíců žalobu týkající se určení splnění podmínek umožňujících mu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Není-li taková žaloba podle § 39 odst. 5 zákoníku práce podána, nastupují účinky nevyvratitelné domněnky (resp. fikce) o existenci pracovního poměru na dobu neurčitou – srov. též opakovaně citovaný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2923/2008, kde se výslovně praví: „[Nebylo-li o žalobě podle odst. 5 § 39 zákoníku práce pravomocně rozhodnuto], 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.“

15. Z těchto úvah, podpořených samotnou judikaturou Nejvyššího soudu, tedy podle Ústavního soudu plynou dva závěry. Návrh podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměřovat s určovací žalobou podle § 80 písm. c) o. s. ř. Je tomu tak nejen proto, že žaloba na určení podle zákoníku práce je ve vztahu speciality k určovací žalobě podle § 80 písm. c) o. s. ř., ale také proto, aby po uplynutí uvedené dvouměsíční lhůty – při splnění zákonem stanovených podmínek – mohla nastoupit domněnka o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Od tohoto právního názoru se tak částečně Nejvyšší soud odchýlil např. v rozsudku ze dne 19. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009, neboť dovodil, že „[i] když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skonč[i] 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 (...) (vydaným na základě žaloby zaměstnance), popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny.“

16. S tímto závěrem – jenž argumentačně využil i krajský soud v ústavní stížnosti napadeném rozsudku – se však Ústavní soud neztotožňuje. Jednak je východisko o podmíněnosti nevyvratitelné domněnky soudním rozhodnutím ve své podstatě v rozporu s dřívějším názorem samotného Nejvyššího soudu, jednak výklad nastíněný v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4532/2009 neodpovídá úmyslu zákonodárce [srov. sněmovní tisk číslo 1153/0, 4. volební období Poslanecké sněmovny, 2002 – 2006 – Důvodová zpráva – Zvláštní část – K části druhé – (Pracovní poměr) – K § 39]; v důvodové zprávě se totiž v souvislosti s uplatněním návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, hovoří toliko o posílení právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu, nikoliv o tom, že by takový návrh byl bez dalšího podmínkou pro nástup účinků nevyvratitelné domněnky.

17. Právě uvedené úvahy – a v tomto ohledu lze podle Ústavního soudu opět přiměřeně navázat na odůvodnění rozsudku Okresního soudu v Třebíči předcházejícího ústavní stížností napadeným rozhodnutím krajského a Nejvyššího soudu – pak naznačují, že by nebylo v souladu se zásadami chránícími zaměstnance (když tyto našly nově i explicitní vyjádření v § 1a zákoníku práce, ve znění zákona č. 303/2013 Sb.), musel-li by zaměstnanec, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení umožňující mu dosažení účinků domněnky, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Tato situace ostatně nastala i v právě projednávané věci, neboť žalovaný zaměstnavatel se při jednání před odvolacím soudem omezil toliko na tvrzení, že podal-li by stěžovatel žalobu podle § 39 zákoníku práce, byl připraven nést důkazní břemeno k prokázání správnosti svého postupu (srov. č. 1. 73 spisu Okresního soudu v Třebíči zn. 9 C 3/2012). V této souvislosti rovněž nelze přehlížet, že vyžadovala-li by aktivizace nevyvratitelné domněnky soudní řízení, pak je

otázka, jaký smysl by vlastně písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli mělo. Nejvyšší soud totiž v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4532/2009 z jím stanovené nutnosti podat žalobu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nečiní výjimku ani v situaci, kdyby zaměstnavatel požadavek zaměstnance na základě zaměstnancova oznámení uznal.

18. Na základě všech těchto premis lze podle Ústavního soudu dovodit, že oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával a není-li ani zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak nelze uzavřít jinak, než že se v konkrétním případě jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pro právě projednávaný případ to znamená, že neinicioval-li ani zaměstnanec ani zaměstnavatel řízení o určení (ne)splnění podmínek pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou – když podání stěžovatelovy žaloby podle ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. je v tomto ohledu irelevantní – pak se pracovní poměr změnil tak, jak předpokládá § 39 odst. 5 zákoníku práce.

19. Krajský soud proto postupoval z formálního hlediska správně, pokud přikročil k zamítnutí žaloby stěžovatele, byť jeho argumentační shrnutí o skončení pracovního poměru k 31. 12. 2011 z důvodů vyložených shora není správné. Ústavně akceptovatelným způsobem postupoval též Nejvyšší soud při odmítnutí stěžovatelova dovolání. Krajský soud se sice zcela nedržel – jak právě naznačeno – myšlenkového postupu rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2923/2008, nicméně protože zamítnutí stěžovatelovy žaloby bylo správné, z formálního hlediska tak ani odmítnutí stěžovatelova dovolání nebylo způsobilé zasáhnout do jeho základních práv. Nadto Ústavní soud souhlasí s Nejvyšším soudem v tom, že stěžovatelem odkazovaná rozhodnutí dovolacího soudu v dané věci aplikovat nelze, neboť se – souhrnně řečeno – týkají zejm. problematiky, jak aplikovat z hlediska časové působnosti zákon, jenž mechanismus obsažený nyní v § 39 zákoníku práce do českého právního řádu původně vnesl.

20. Ze všech těchto důvodů proto přistoupil Ústavní soud k zamítnutí ústavní stížnosti stěžovatele [§ 82 odst. 1 zákona o Ústavním soudu]. Jádro tohoto nálezu však nespočívá pouze v jeho samotném výroku, ale právě též v jeho interpretačním odůvodnění.

Poučení: Proti rozhodnutí Ústavního soudu se nelze odvolat.

V Brně dne 8. prosince 2015

Radovan Suchánek
předseda senátu