



ČESKÁ REPUBLIKA

NÁLEZ

Ústavního soudu

Jm é n e m r e p u b l i k y

Ústavní soud rozhodl dne 31. srpna 2016 mimo ústní jednání bez přítomnosti účastníků v senátu složeném z předsedy Jaromíra Jirsy a soudců Jana Musila (soudce zpravodaje) a Vladimíra Sládečka ve věci ústavní stížnosti stěžovatelky **Ing. H.H.**, zastoupené Mgr. Erikem Janíkem, advokátem se sídlem v Brně, Viniční 3067/240, proti usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 6. 2015 č. j. 21 Cdo 1160/2015-166, proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 18. 11. 2014 č. j. 15 Co 18/2014-112, ve znění opravného usnesení ze dne 20. 1. 2015 č. j. 15 Co 18/2014-119, a proti rozsudku Okresního soudu ve Žďáře nad Sázavou ze dne 18. 10. 2013 č. j. 12 C 186/2012-72, za účasti **Nejvyššího soudu České republiky, Krajského soudu v Brně a Okresního soudu ve Žďáře nad Sázavou**, jako účastníků řízení, a za účasti **Základní školy Žďár nad Sázavou, Švermova 4**, příspěvkové organizace, se sídlem ve Žďáře nad Sázavou, Švermova 1132/4, jako vedlejší účastnice řízení, **t a k t o**:

I. Usnesením Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 6. 2015 č. j. 21 Cdo 1160/2015-166, rozsudkem Krajského soudu v Brně ze dne 18. 11. 2014 č. j. 15 Co 18/2014-112, ve znění opravného usnesení ze dne 20. 1. 2015 č. j. 15 Co 18/2014-119, a rozsudkem Okresního soudu ve Žďáře nad Sázavou ze dne 18. 10. 2013 č. j. 12 C 186/2012-72, bylo porušeno základní právo na soudní ochranu, zaručené článkem 90 Ústavy České republiky a článkem 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

II. Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 6. 2015 č. j. 21 Cdo 1160/2015-166, rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 18. 11. 2014 č. j. 15 Co 18/2014-112, ve znění opravného usnesení ze dne 20. 1. 2015 č. j. 15 Co 18/2014-119, a rozsudek Okresního soudu ve Žďáře nad Sázavou ze dne 18. 10. 2013 č. j. 12 C 186/2012-72, se ruší.

Odůvodnění:**I.****Návrh**

1. V ústavní stížnosti ze dne 7. 9. 2015, doplněné podáním ze dne 14. 9. 2015, a podáními stěžovatelky ze dne 19. 11. resp. 17. 12. 2015, Ing. H.H. (dále jen „žalobkyně“ případně „stěžovatelka“) navrhla, aby Ústavní soud nálezem zrušil v záhlaví uvedená rozhodnutí obecných soudů vydaná v řízení o náhradu mzdy v celkové částce 187 590 Kč s příslušenstvím.

II.**Dosavadní průběh řízení**

2. Z ústavní stížnosti a vyžádaného spisu Okresního soudu ve Žďáře nad Sázavou sp. zn. 12 C 186/2012 vyplývají následující skutečnosti.

II/1 Řízení o určení trvání pracovního poměru

3. Dne 19. 11. 2007 rozsudkem č. j. 14 C 175/2007-32 Okresní soud ve Žďáře nad Sázavou (dále jen „nalézací soud“) v řízení proti Základní škole Žďár nad Sázavou (dále jen „žalovaná“) zamítl žalobu na určení, že pracovní poměr uzavřený mezi žalobkyní a žalovanou na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 1. 2004 trvá (výrok I). Původně se žalobkyně domáhala určení, že pracovní poměr s žalovanou je uzavřen na dobu neurčitou. U jednání žalobkyně navrhla změnu petitu a žádala o rozhodnutí, že pracovní poměr uzavřený mezi žalobkyní a žalovanou na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 1. 2004 trvá; soud změnu žaloby připustil.

4. Dne 12. 5. 2009 rozsudkem č. j. 15 Co 196/2008-48 Krajský soud v Brně (dále jen „odvolací soud“) k odvolání žalobkyně rozsudek nalézacího soudu ze dne 19. 11. 2007 č. j. 14 C 175/2007-32 potvrdil.

5. Dne 19. 10. 2010 rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 4532/2009 Nejvyšší soud České republiky (dále jen „dovolací soud“) k dovolání žalobkyně rozsudek odvolacího soudu ze dne 12. 5. 2009 č. j. 15 Co 196/2008-48 zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení. V odůvodnění dovolací soud uvedl následující:

„Dnem 1. 3. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., kterým bylo mimo jiné změněno ustanovení § 30 zákoníku práce o pracovním poměru na dobu určitou (srov. Čl. I bod 15 tohoto zákona). Podle této právní úpravy, účinné až do 31. 12. 2006, bylo možné pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, což platilo i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou, sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky; uplynula-li však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou doba delší než šest měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se dále nepřihlíželo (§ 30 odst. 2 zák. práce)...

Přechodné ustanovení Čl. II zákona č. 46/2004 Sb., stanovilo, že „pracovní poměry na dobu určitou, které vznikly přede dnem účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními

předpisy“.... Došlo-li ovšem k uzavření, opakovanému sjednání nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou počínaje dnem 1. 3. 2004, řídil se tento pracovněprávní vztah „novými předpisy“, tj. ustanovením § 30 zákoníku práce a jinými pracovněprávními předpisy účinnými od 1. 3. 2004...

Byl-li po dni 1. 3. 2004 opakovaně sjednán pracovní poměr na dobu určitou nebo prodloužen pracovní poměr na dobu určitou uzavřený podle „dosavadních předpisů“, šlo o platný právní úkon jen tehdy, nepřesahovala-li další dohodnutá doba trvání pracovního poměru – s výjimkami uvedenými v § 30 odst. 2 větě druhé a § 30 odst. 3 zák. práce – dva roky...

V projednávané věci byl pracovní poměr účastníků na dobu určitou sjednán v pracovní smlouvě ze dne 26. 1. 2004 na dobu do 30. 6. 2004. V období od 1. 3. 2004 proto mohla být doba jeho trvání platně prodloužena jen do 29. 2. 2006 a nikoliv – jak dovodily soudy – až do 30. 6. 2007...

Došlo-li podle „nových předpisů“ ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou přesahující dva roky, aniž byla dána některá z výjimek uvedených v § 30 odst. 2 a 3 zák. práce, tedy aniž by byly splněny podmínky podle ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce, je příslušný pracovněprávní úkon účastníků v rozporu se zákonem. Právní účinky takové protiprávnosti však nenastávají automaticky bez dalšího. Má-li zaměstnanec za to, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán nebo dohodou účastníků prodloužen na dobu přesahující dva roky 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, její 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, nebo doručil-li toto oznámení zaměstnavateli opožděně po uplynutí (byť objektivně neplatně) sjednané doby, platí, že pracovní poměr skončil uplynutím této sjednané doby, i kdyby podmínky stanovené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce nebyly splněny; dodatečně zaměstnanec nesplnění těchto podmínek a neplatnost ujednání o době trvání pracovního poměru již nemůže uplatňovat...

Stala-li se v důsledku oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále (tj. také po uplynutí sjednané doby) zaměstnával, doba trvání pracovního poměru spornou, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec podat u soudu návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce. Žaloba zaměstnavatele o tom, že byly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou delší než dva roky uvedené v § 30 odst. 2 a 3 zák. práce, nebo žaloba zaměstnance o určení, že takové podmínky nebyly splněny, může být podána u soudu 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 již nemůže zabývat posouzením otázky splnění podmínek podle

ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce, a to ani jako předběžnou otázkou. I když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skončil pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby vždy, nebylo-li pravomocným rozhodnutím soudu určeno, že nebyly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou delší než dva roky uvedené v § 30 odst. 2 zák. práce (vydaným na základě žaloby zaměstnance), popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny.“

6. Dne 22. 3. 2011 rozsudkem č. j. 15 Co 196/2008-111 odvolací soud rozsudek nalézacího soudu ze dne 19. 11. 2007 č. j. 14 C 175/2007-32 potvrdil (výrok I). Vzhledem k právnímu výkladu dovolacího soudu týkajícího se ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce a žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, odvolací soud se zabýval skončením pracovního poměru u žalované z pohledu ustanovení § 30 odst. 4 zák. práce. Konstatoval, že žalobkyně v propadné lhůtě oznámila zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, toto oznámení učinila písemně a žalované ho doručila. V takovém případě nastává zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

7. Dále odvolací soud v odůvodnění uvedl, že v projednávané věci z korespondence účastníků vyplývá, že doba trvání pracovního poměru zůstala mezi účastníky sporná. Bylo proto jak na žalobkyni, tak na žalované, aby podaly u soudu návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce. Z tvrzení žalobkyně vyplývá, že žádná taková žaloba u soudu podána nebyla. Vzhledem k tomu, že dvouměsíční propadná lhůta k podání žaloby na určení, že byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2 a 3 zák. práce, uplynula, soud se již nemohl zabývat posouzením otázky splnění podmínek podle ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zák. práce, a to ani jako předběžnou otázkou.

8. Odvolací soud připomenul, že předmětem žaloby podle ustanovení § 30 odst. 4 zák. práce je existence právní skutečnosti, nikoliv přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není. Žalobkyně se v projednávaném případě domáhala určení právního vztahu, že pracovní poměr trvá, a šlo o žalobu na určení ve smyslu § 80 písm. c) o. s. ř. Na základě této žaloby soud nemůže rozhodovat a ani řešit jako předběžnou otázku, zda byly splněny podmínky stanovené v § 30 odst. 2 a 3 zák. práce. Vzhledem k tomu, že zákon předpokládá podání jiné žaloby, než žaloby na určení trvání pracovního poměru, nelze dovodit, že by byl naléhavý právní zájem na žalobě na určení trvání právního vztahu. Žalobě, tak jak byla uplatněna, nebylo možno vyhovět. Nalézací soud tak rozhodl správně, když žalobu zamítl.

9. Dne 26. 9. 2012 usnesením č. j. 21 Cdo 3105/2011-127 dovolací soud dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu ze dne 22. 3. 2011 č. j. 15 Co 196/2008-111 odmítl (výrok I).

10. Dne 21. 2. 2013 usnesením sp. zn. II. ÚS 4455/12 Ústavní soud ústavní stížnost stěžovatelky proti všem výše uvedeným rozhodnutím obecných soudů odmítl jako zjevně neopodstatněnou.

II/2 Řízení o náhradu mzdy

11. Dne 18. 10. 2013 rozsudkem č. j. 12 C 186/2012-72 nalézací soud zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala zaplacení částky v celkové výši 187 590 Kč s příslušenstvím (výrok I) a žalobkyni uložil povinnost zaplatit žalované náklady řízení ve výši 32 379,60 Kč (výrok II). Nalézací soud poukázal na závěry soudů plynoucí z jejich výše uvedených rozhodnutí vydaných ve věci vedené nalézacím soudem pod sp. zn. 14 C 175/2007 a zdůraznil, že žalobkyně nepodala k soudu žalobu na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce, a že tuto otázku soud v tomto řízení nemohl řešit ani jako otázku předběžnou. Žalobu proto jako nedůvodnou zamítl.

12. Dne 18. 11. 2014 rozsudkem č. j. 15 Co 18/2014-112, ve znění opravného usnesení ze dne 20. 1. 2015 č. j. 15 Co 18/2014-119, odvolací soud k odvolání žalobkyně rozsudek nalézacího soudu ze dne 18. 10. 2013 č. j. 12 C 186/2012-72 potvrdil (výrok I) a žalobkyni uložil zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení částku 23 254,40 Kč (výrok II).

13. Dne 16. 6. 2015 usnesením č. j. 21 Cdo 1160/2015-166 dovolací soud dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu ze dne 18. 11. 2014 č. j. 15 Co 18/2014-112 odmítl (výrok I) a žalobkyni uložil zaplatit žalované na náhradě nákladů dovolacího řízení částku 11 773 Kč (výrok II). Dovolání posoudil jako nepřípustné, neboť jím napadené rozhodnutí odvolacího soudu bylo v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

14. Rozhodnutí uvedená v bodech 10, 11 a 12 odůvodnění tohoto nálezu jsou předmětem ústavní stížnosti.

III.

III/1 Tvrzení stěžovatelky v ústavní stížnosti

15. V ústavní stížnosti stěžovatelka tvrdila, že napadenými rozhodnutími bylo porušeno základní právo na soudní ochranu, resp. na spravedlivý proces, dle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“) a čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně základních práv a svobod (dále jen „Úmluva“), a to „vybočením obecných soudů ze zákonných standardů dokazování“ spočívajícím v opomenutí přihlédnout k písemnému oznámení stěžovatelky ze dne 11. 6. 2007, jímž svému zaměstnavateli sdělila, že trvá na dalším zaměstnávání. To ve svých důsledcích vedlo „k nesprávným skutkovým závěrům odvolacího soudu a tímto pak k vadnému hodnocení provedených důkazů a současně k nesprávnému právnímu a ústavně nesouladnému posouzení.“

16. Dovolacímu soudu stěžovatelka vytkla, že odmítnutím dovolání jí odepřel právo na zákonnou ochranu a odňal reálnou možnost jednat před soudem, spočívající v oprávnění právně a skutkově argumentovat.

17. Stěžovatelka dále tvrdila, že napadená soudní rozhodnutí nebyla řádně, srozumitelně a logicky odůvodněna, což vedlo k porušení čl. 90 Ústavy České republiky a čl. 36 odst. 1 Listiny. Byla toho názoru, že článek 36 odst. 1 Listiny porušil již nalézací soud tím, že v rozporu s článkem 89 odst. 2 Ústavy se necítil vázán názorem Ústavního soudu plynoucím z nálezu (správně „usnesení“) Ústavního soudu ze dne 29. 12. 2009

sp. zn. I. ÚS 2796/09, týkajícího se aplikace ustanovení § 30 zák. práce. Byla toho názoru, že nepodal-li její zaměstnavatel žalobu na určení splnění podmínek umožňujících mu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, její pracovní poměr uzavřený na dobu určitou se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou fikcí dle ustanovení § 30 odst. 4 tehdy platného a účinného zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

18. Stěžovatelka dále v ústavní stížnosti tvrdila „nepředvídatelnost a nekonzistentnost“ napadených soudních rozhodnutí, což spatřovala ve skutečnosti, že v napadených rozhodnutích soudy dospěly k odlišnému závěru v otázce zákonné fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, než jak učinily v jiném řízení o určovací žalobě, vedeném nalézacím soudem pod sp. zn. 14 C 175/2007, v němž její žaloba byla zamítnuta pro nedostatek naléhavého právního zájmu na určení. Stěžovatelka namítá, že nepodal-li její zaměstnavatel žalobu na určení splnění podmínek umožňujících mu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, její pracovní poměr uzavřený na dobu určitou se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou fikcí dle ustanovení § 30 odst. 4 tehdy platného a účinného zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

19. Soudům všech stupňů stěžovatelka vytýká nesprávné právní posouzení věci, neboť dle jejího názoru postupovaly podle neplatné právní normy, ačkoliv správně měly aplikovat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném pro posuzované období 1. 6. 2010 – 28. 2. 2011, a zaměnily předmět řízení. Dovolací soud dle názoru stěžovatelky učinil předmětem svého rozhodování fakticky jinou otázku, než jaká byla předmětem žaloby a dovolání.

20. Stěžovatelka poukazuje na četná rozhodnutí Ústavního soudu a tvrdí, že obecné soudy všech stupňů porušily princip právní jistoty a zásady předvídatelnosti práva a zasáhly tak do práva na spravedlivý proces dle čl. 36 odst. 1 Listiny a čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“).

21. V podání ze dne 14. 9. 2015 stěžovatelka uvedla, že ustanovení § 30 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. je vnitřně rozporné a nepřesné, což působilo výkladové problémy, v důsledku čehož soudy měly při úvaze o povinnosti k náhradě nákladů řízení aplikovat ustanovení § 150 o. s. ř., neboť nejasnost citovaného ustanovení byla důvodem zvláštního zřetele hodným pro rozhodnutí o nepřiznání náhrady nákladů řízení.

22. V podání ze dne 19. 11. 2015 stěžovatelka poukázala na složení senátu nalézacího soudu rozhodujícího v její věci a na vztah některých členů senátu k městu Žďár nad Sázavou, jako zřizovateli žalované, z čehož dovodila důvod k pochybnosti o nepodjatosti členky senátu JUDr. Stanislavy Prokopové, Ph.D., která dle jejího přesvědčení měla být vyloučena z projednávání a rozhodování věci. Jelikož vznesená námitka podjatosti soudkyně nebyla akceptována, došlo dle názoru stěžovatelky v řízení před nalézacím soudem k porušení práva na zákonného soudce dle čl. 38 odst. 1 Listiny a k zásahu do práva na rovnost a do práva na spravedlivé soudní řízení a na ochranu práv nezávislým a nestranným soudem ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny.

23. V podání ze dne 17. 12. 2015 stěžovatelka poukázala na nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015 sp. zn. II. ÚS 3323/14, který dle jejího přesvědčení svědčí o nesprávném posouzení její věci obecnými soudy.

24. V podání ze dne 4. 1. 2016 stěžovatelka uvedla, že svoji námitku podjatosti obsaženou v podání ze dne 19. 11. 2015, pokládá za neopodstatněnou a celé toto podání bere zpět.

III/2 Vyjádření účastníků, vedlejší účastnice a replika stěžovatelky

25. Nalézací soud, jako účastník řízení, ve vyjádření ze dne 12. 4. 2016 k ústavní stížnosti uvedl, že jeho rozhodnutím, na němž zcela trvá, nedošlo k porušení ústavně zaručeného práva stěžovatelky na soudní ochranu ani k porušení principu právního státu. Poukázal zejména na důkaz provedený spisem Okresního soudu ve Žďáře nad Sázavou sp. zn. 14 C 175/2007 s tím, že stejné závěry pak učinily i soudy vyšších stupňů.

26. Odvolací soud, jako účastník řízení, ve vyjádření ze dne 15. 4. 2016 k ústavní stížnosti odkázal na odůvodnění svého ústavní stížností napadeného rozsudku a uvedl, že neopomenul skutkové zjištění o písemném oznámení stěžovatelky ze dne 11. 6. 2007, o trvání na dalším zaměstnávání. Poukázal na své právní závěry a uvedl, že samotným oznámením zaměstnanec o trvání na dalším zaměstnávání nemůže bez dalšího dojít ke vzniku nevyvratitelné domněnky trvání pracovního poměru na dobu neurčitou, a své právní závěry dále rozvinul a specifikoval.

27. K námitce stěžovatelky ohledně aplikace ustanovení § 150 o. s. ř. odvolací soud uvedl, že v řízení nevyplýnuly najevo žádné okolnosti, které by výjimečnou aplikaci citovaného ustanovení odůvodňovaly. Žalovaným je Základní škola Žďár nad Sázavou, která je příspěvkovou organizací, zřízenou za účelem plnění úkolů ve veřejném zájmu. U této osoby nelze předpokládat, že disponuje dostatečným personálním aparátem k zajištění činností, které s účelem, pro který byla zřízena, bezprostředně nesouvisí.

28. Podle odvolacího soudu ústavní stížnost není důvodná, neboť právní posouzení věci vychází z dosavadní judikatury, a otázku splnění podmínek stanovených v § 30 zákoníku práce pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou nebylo možno v řízení o zaplacení peněžité částky z tvrzeného trvajících pracovního poměru posoudit jako otázku předběžnou, neboť žaloba na požadované určení nebyla podána.

29. Dovolací soud, jako účastník řízení, ve vyjádření ze dne 20. 4. 2016 k ústavní stížnosti uvedl, že stěžovatelka přehlíží, že dovolání lze podat pouze z důvodu, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci (§ 241a odst. 1 o. s. ř.), nikoli pro nedostatky ve skutkových zjištěních soudů, což bylo v odůvodnění stížností napadeného usnesení vysvětleno. Stěžovatelkou tvrzené „vybočení obecných soudů ze zákonných standardů dokazování - tzv. opomenuté důkaz, opomenuté zjištění“ neodpovídá skutečnému průběhu řízení, neboť k jejímu písemnému oznámení se dne 11. 6. 2007 soud prvního stupně i odvolací soud přihlížely.

30. Tvrzení stěžovatelky, že soudy „zaměnily předmět řízení“, je podle dovolacího soudu založeno na nesouhlasu s tím, jak judikatura soudů vykládá ustanovení § 30 odst. 4 zákoníku práce ve znění účinném od 1. 3. 2004 do 31. 12. 2006 a přehlíží, že proto, aby nastala fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, nestačí jen samotné písemné oznámení zaměstnanec před uplynutím sjednané doby zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale podmínkou zároveň je, že „nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 a 3“ v ustanovení § 30 zákoníku práce (viz § 30

odst. 4 zákoníku práce). Určení, zda byly nebo nebyly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 a 3, je však třeba uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Stěžovatelka takovou žalobu skutečně uplatnila u Okresního soudu ve Žďáru nad Sázavou pod sp. zn. 14 C 175/2007, avšak dříve, než o takové žalobě bylo rozhodnuto, změnila ji na žalobu na určení „trvání pracovního poměru“ a o té bylo také rozhodnuto. I když stěžovatelka v ústavní stížnosti proti rozhodnutím obecných soudů namítala, že se podanou žalobou „de facto“ domáhala určení, že byly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce, Ústavní soud její stížnost usnesením ze dne 21. 2. 2013, sp. zn. II. ÚS 4455/12, odmítl. Oproti zákonnému požadavku tak nebylo soudním rozhodnutím napevno postaveno, zda byly nebo nebyly splněny podmínky uvedené v § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce, a bez splnění této podmínky nemohla ani nastat fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

31. Závěrem dovolací soud uvedl, že jeho usnesením nemohlo dojít k porušení stěžovatelčiných ústavních práv, a navrhl, aby ústavní stížnost byla odmítnuta jako zjevně neopodstatněná.

32. Stěžovatelka v replice ze dne 15. 5. 2016 na vyjádření dovolacího soudu ze dne 20. 4. 2016 mimo jiné uvedla, že dovolací soud se vyjádřil, aniž by se s věcí řádně seznámil, neboť pominul náleží Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015 sp. zn. II. ÚS 3322/14. Poukázala na předchozí řízení ve věci Okresního soudu ve Žďáru nad Sázavou vedené pod sp. zn. 14 C 175/2007 a skutečnosti v tomto řízení zjištěné, které dle jejího názoru dovolací soud, stejně jako soud odvolací a soud nalézací, pominuly, a dále polemizovala s jejich ústavní stížností napadenými rozhodnutími.

33. V replice ze dne 15. 5. 2016 na vyjádření odvolacího soudu ze dne 15. 4. 2016 stěžovatelka uvedla, že odvolací soud „nepředestřel žádné nové skutečnosti a otázky, kterými by se judikatura Ústavního či Nejvyššího soudu ČR, na kterou jsem v řízení odkazovala a kterou nereflektoval, již nezabývala.“

34. V replice ze dne 15. 5. 2016 na vyjádření nalézacího soudu ze dne 12. 4. 2016 stěžovatelka odkázala na ústavní stížnost a své repliky na vyjádření dovolacího soudu a odvolacího soudu.

35. Základní škola Žďár nad Sázavou se k ústavní stížnosti nevyjádřila.

IV. Posouzení podmínek řízení

36. Ústavní soud posoudil splnění podmínek řízení a dospěl k závěru, že ústavní stížnost byla podána včas oprávněnou stěžovatelkou, která byla účastníkem řízení, ve kterém byla vydána rozhodnutí napadená ústavní stížností a Ústavní soud je k jejímu projednání příslušný. Stěžovatelka je právně zastoupena v souladu s požadavky § 29 až 31 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Ústavním soudu“) a vyčerpala zákonné procesní prostředky k ochraně svého práva.

V.

Upuštění od ústního jednání

37. Ústavní soud neočekával od ústního jednání další objasnění věci, pročež od něj upustil dle ustanovení § 44 věty první zákona o Ústavním soudu.

VI.

Posouzení Ústavním soudem

38. Ústavní soud dospěl k závěru, že ústavní stížnosti je třeba zcela vyhovět, neboť napadenými rozhodnutími obecných soudů bylo porušeno stěžovatelčino základní právo na soudní ochranu, zaručené článkem 90 Ústavy České republiky a článkem 36 odst. 1 Listiny.

39. Podle soudy zjištěného, výše již zmíněného a účastníky řízení akceptovaného skutkového stavu, stěžovatelka byla zaměstnána u vedlejší účastnice jako učitelka na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 1. 2004 na dobu určitou od 1. 2. 2004 (den nástupu do práce) do 30. 6. 2004. Dohodami o změně pracovních podmínek ze dne 29. 6. 2004, 18. 4. 2005 a 25. 4. 2006, bylo skončení pracovního poměru postupně prodlužováno a vymezováno daty do 31. 7. 2005, do 30. 6. 2006 a nakonec do 30. 6. 2007. Oznámením ze dne 11. 6. 2007, jež zaměstnavatel převzal dne 13. 6. 2007, stěžovatelka sdělila, že trvá na dalším zaměstnávání i po dni 30. 6. 2007. Šlo tudíž o zaměstnávání na základě tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

40. Do 1. 3. 2004, kdy 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, ustanovení § 30 zákoníku práce umožňovalo neomezené řetězení pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou, což – jak plyne z důvodové zprávy k vládnímu návrhu novely zákoníku práce přijaté jako zák. č. 46/2004 Sb. (Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002-2006, sněmovní tisk 261/0, část 1/2, vládní návrh – Důvodová zpráva – Zvláštní část – k bodu 12) – vedlo i ke zneužívání tohoto institutu bezdůvodným opakováním uzavírání či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi těmiž účastníky.

41. V předchozím odstavci citovaná zvláštní část důvodové zprávy k vládnímu návrhu novely zákoníku práce dále k bodu 12 uváděla, že pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou se navrhuje stanovit právní fikci, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu se navrhovalo stanovit dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly dány zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

42. Požadavek ochrany zaměstnanců proti zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou plyne též ze Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. 6. 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,

dle jejíhož ustanovení 1 písm. a) účelem této rámcové dohody je „vytvořit rámec, který zabrání zneužití ... po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“ Členské státy směrnice zavazovala zajistit uvést své právní předpisy ve stanoveném termínu do souladu s požadavky Směrnice; citovaný zákon č. 46/2004 Sb. tudíž realizoval i požadavky z citované Směrnice pro Českou republiku plynoucí.

43. Nyní platná právní úprava problematiky tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, obsažená v ustanovení § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) je v zásadě stejná jako dřívější úprava obsažená v ustanovení § 30 předchozího zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Z důvodové zprávy k vládnímu návrhu na vydání nového zákoníku práce (Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002-2006, sněmovní tisk 1153/8, část 1/8, k § 39) plyne úmysl zákonodárce, dle něhož „[p]ro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je zákonem konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. V zájmu právní jistoty obou účastníků je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta pro uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.“

44. Z výše uvedeného plyne zřejmý úmysl zákonodárce kvalifikovaně chránit zaměstnance zaměstnáváné na základě tzv. řetězení pracovních poměrů, projevující se mimo jiné připuštěním právní fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou v případě porušení požadavků § 30 dříve platného zákoníku práce, resp. § 39 nyní platného zákoníku práce, ze strany zaměstnavatele.

45. K otázce právní ochrany zaměstnanců zaměstnáváných na základě tzv. *řetězení pracovních poměrů* se Ústavní soud již v nedávné době vyjádřil v nálezu ze dne 8. 12. 2015 sp. zn. II. ÚS 3323/14 (body 17 a násl.) tak, 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.

46. Na základě všech těchto úvah nelze než opakovat, co již bylo řečeno ve výše citovaném nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14, tedy že oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami § 39 zákoníku práce (resp. § 30 zrušeného zákoníku práce č. 65/1965 Sb.), že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával a nebyla-li ani zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána ve stanovené dvouměsíční lhůtě speciální žaloba podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, pak nelze uzavřít jinak, než, že v konkrétním případě jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.

47. 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, pak se pracovní poměr změnil tak, jak předpokládá § 39 odst. 5 zákoníku práce, tj. na pracovní poměr na dobu neurčitou.

48. Výše uvedená pravidla je třeba aplikovat nejen v řízení o určení trvání pracovního poměru, ale též v eventuálním řízení o náhradu ušlé mzdy.

49. Ústavní soud připomíná, že definičním znakem tzv. *závislé práce* (srov. § 2 odst. 1, 5 zákoníku práce), a pracovněprávních vztahů vůbec, je nerovnovážné postavení smluvních stran, přičemž zaměstnavatel vystupuje jako strana silnější (*pars potentior*), zatímco zaměstnanec se nalézá ve slabším postavení. Je úkolem nejen zákonodárce, ale též státních orgánů, včetně soudů, aby právní úpravou a její aplikací byly eliminovány nežádoucí sociální důsledky této faktické nerovnováhy.

50. V posuzované věci obecné soudy při svém rozhodování nedostatečně přihlédly k tomuto specifickému charakteru pracovněprávního vztahu a tři interpretaci příslušných ustanovení zákoníku práce, týkajících se tzv. řetězení pracovních poměrů, preferovaly toliko zájmy zaměstnavatele.

51. Ústavní soud ve své konstantní judikatuře již mnohokrát prokázal, že netoleruje orgánům veřejné moci a především obecným soudům v řešení sporných případů příliš formalistický postup; zdůraznil přitom mj., že obecný soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit, pokud to vyžaduje účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů, jež mají svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku a že povinnost soudů nalézat právo neznamená pouze vyhledávat přímé a výslovné pokyny v zákonném textu, ale též povinnost zjišťovat a formulovat, co je konkrétním právem i tam, kde jde o interpretaci abstraktních norem a ústavních zásad (srov. např. nález sp. zn. Pl. ÚS 21/96, Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 7, nález č. 13, nebo nález sp. zn. 19/98, Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 13, nález č. 19). Proti této povinnosti, mající ústavněprávní relevanci, se obecné soudy v posuzované věci prohřešily.

52. Je zřejmé, že ústavní stížností napadená rozhodnutí obecných soudů byla přijata dne 18. 10. 2013, resp. dne 18. 11. 2014 a dne 16. 6. 2015, tj. dříve, než byl přijat výše citovaný nález ze dne 8. 12. 2015. Ústavní soud je však toho názoru, že ochrana základních práv stěžovatelky vyžaduje aplikaci nosných důvodů tohoto nálezu i v řízení o ústavní stížnosti proti rozhodnutím vydaným před jeho přijetím.

53. Ústavní soud si je vědom skutečnosti, že vyhovění ústavní stížnosti je zásahem do legitimního očekávání vedlejší účastnice plynoucího z pravomocně ukončeného řízení rozsudkem odvolacího soudu ze dne 19. 11. 2007 č. j. 14 C 175/2007-32, stejně jako do požadavku právní jistoty odrážejícího se v zásadě, že pravomocně ukončené řízení nemá být znovu otevíráno. Přesto však je Ústavní soud toho názoru, že vyhovění ústavní stížnosti stěžovatelky nebude pro vedlejší účastnici jako právnickou osobu znamenat nepřiměřenou tvrdost.

54. Z uvedeného nutno učinit závěr, že ústavní stížností napadená rozhodnutí v konečném důsledku porušila základní právo stěžovatelky na soudní ochranu, garantované článkem 90 Ústavy, ve spojení s článkem 36 odst. 1 Listiny.

55. S ohledem na shora uvedené závěry Ústavní soud ústavní stížnosti podle ustanovení § 82 odst. 1 zákona o Ústavním soudu vyhověl, a podle ustanovení § 82 odst. 3 písm. a) téhož zákona napadená rozhodnutí zrušil.

Poučení: Proti rozhodnutí Ústavního soudu se nelze odvolat.

V Brně dne 31. srpna 2016

Jaromír Jirsa v. r.
předseda senátu Ústavního soudu

Za správnost vyhotovení:
Iveta Dvořáková