

## PRACOVNÝ POMER NA DOBU URČITÚ CEZ PRIZMU AKTUÁLNEJ SÚDNEJ PRAXE

## FIXED TERM EMPLOYMENT CONTRACT THROUGH THE PRISM OF CURRENT JUDICIAL PRACTICE

Marek Švec<sup>1</sup> - Andrea Olšovská<sup>2</sup>

<https://doi.org/10.24040/pros.07.05.2021.ssp.272-284>

### Abstrakt

*Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú nebýva často predmetom právnej polemiky vzhľadom na skutočnosť, že jeho skončenie je spravidla viazané na objektívne plynutie času, na ktorý bol zmluvnými stranami dohodnutý. Čo je však zaujímavé na inštitúte pracovného pomeru na dobu určitú, je možnosť jeho zmeny na pracovný pomer na neurčitý čas. K takejto zmene prichádza výnimočne, a to uplatnením právnej fikcie. K prekvalifikovaniu na pracovný pomer na neurčitý čas dochádza v dôsledku určitého, zákonom predvídaného, konania účastníkov pracovnoprávných vzťahov. Keďže právna úprava je nastavená všeobecne, aplikačná prax prináša otázky, za akých okolností môže dôjsť k prekvalifikácii a finálne slovo, či k takejto zmene došlo má súd. Autori sa v predkladanom vedeckom článku zameriavajú na aktuálne súdne rozhodnutia v uvedenej oblasti a jeho možného významu pre ďalší vývoj právnej praxe.<sup>3</sup>*

### Kľúčové slová

Pracovný pomer na neurčitý čas, plynutie času, prekvalifikácia, právna fikcia.

### Abstract

*Termination of a fixed-term employment relationship is not often the subject of legal discussion due to the fact that its termination is generally linked to the objective passage of time agreed by the parties. However, what is interesting about the fixed-term employment is the possibility of changing it to employment for an indefinite period. Such a change occurs exceptionally, by applying legal fiction. Reclassification to an employment relationship for an indefinite period occurs as a result of a certain, legally foreseen, action of the participants in the employment relationship. As the legislation is set in general terms, the application practice raises questions under what circumstances a reclassification may take place. The court always has the final word to such reclassification. In this article, the authors focus on current court decisions in this area and its possible importance for the further development of legal practice.*

---

<sup>1</sup> doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M. pôsobí ako docent na Katedre občianskeho a pracovného práva, Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici.

<sup>2</sup> Prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. pôsobí ako profesorka na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave.

<sup>3</sup> Príspevok spracovaný v rámci riešenia projektu APVV-18-0443 pod názvom “Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa).”

**Keywords**

The fixed-term employment relationship, passage of time, reclassification, legal fiction.

**Úvod**

Podľa § 71 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „*Zákonník práce*“, účinný k 30.4.2021) ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. V aplikačnej praxi sú tieto situácie bežné, často bývajú následne uzatvárané pracovné pomery na dobu určitú, zamestnanci však neriešia, či sa ich pracovný pomer zmenil na neurčitý čas. Preto je zaujímavé, že sa otázka prekvalifikácie pracovného pomeru na dobu určitú na neurčitý čas riešila pred súdom. Súd sa zaoberal tým, či prišlo k prekvalifikácii pracovného pomeru, ak zamestnanec po uplynutí doby určitej, nie okamžite po uplynutí doby určitej, ale s určitým časovým odstupom (zamestnanec bol dočasne pracovne neschopný), začal po krátky čas vykonávať prácu. Hoci prišlo k reálnemu výkonu práce, dokonca zamestnávateľ vyslal zamestnanca na lekárske posúdenie, či je zdravotne spôsobilý na výkon práce, súdy skonštatovali, že k prekvalifikácii pracovného pomeru na neurčitý čas neprišlo. Ak zamestnávateľ umožnil vykonávať zamestnancovi prácu a zrealizoval kroky smerujúce k zamestnávaniu, mal vedomosť o tom, že zamestnanec bude vykonávať prácu, súdom tieto skutočnosti na prekvalifikáciu nepostačovali a argumentovali tým, že k výkonu práce musí dôjsť bezprostredne po uplynutí doby určitej (aj keď v tom čase bol zamestnanec dočasne pracovne neschopný a nebolo ani reálne, aby došlo k výkonu práce), a ak nie je daná „bezprostrednosť“, k prekvalifikácii nedôjde.

Ak by sme sa mali snažiť o vyvodenie vstupnej hypotézy, ktorú stanovili súdne rozhodnutia (Krajský súd v Nitre, ktorý rozhodoval o odvolaní voči rozhodnutiu Okresného súdu v Topoľčanoch) pre uplatnenie právnej fikcie zmeny trvania pracovného pomeru aj po uplynutí doby trvania podľa ustanovenia § 71 ods. 2 zákona, na ktorú bol dohodnutý, mohli by sme ju formulovať tak, že „*na uplatnenie právnej fikcie zmeny pracovného pomeru na*

*určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas sa vyžaduje bezprostredný výkon práce zamestnancom po uplynutí doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý“.<sup>4</sup>*

Uvedená právna premisa vychádza z predpokladu, že uplatnenie právnej fikcie je viazané výlučne na fyzické posudzovanie realizácie výkonu práce zamestnancom v relevantnom okamihu po uplynutí doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú v nasledujúci kalendárny deň bez ohľadu na skutočnosť, aká je vôľa zmluvných strán, a aké bolo konanie účastníkov pracovného pomeru v nasledujúcich kalendárnych dňoch.

Ak by sme v úvode zovšeobecnilí prístup súdov, tieto vo svojom rozhodovaní opomenuli súkromnoprávny charakter pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je primárne regulovaný vôľou zmluvných strán a nielen ich faktickým konaním v určitom čase. Ak vychádzame zo skúmaného súdneho rozhodnutia, vôľa zamestnávateľa a aj jeho kroky nasvedčovali tomu, že očakávajú výkon práce dotknutého zamestnanca. Až následne bolo zamestnávateľom konštatované, že došlo k omylu a teda považujú pracovný pomer na určitú dobu za skončený. Súdny podľa nášho názoru sa riadne nevysporiadali s tým, aký bol prvotný úmysel zamestnávateľa a súčasne súdy dotvorili existujúcu právnu úpravu, keď pre prekvalifikáciu pracovného pomeru na dobu určitú na neurčitý čas skúmali bezprostrednosť výkonu práce, ktorú Zákonník práce vôbec nezakotvuje.

Ustanovenie § 71 ods. 2 Zákonníka práce neobsahuje podmienku „bezprostredného“ výkonu práce po uplynutí doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú, ale len právnu fikciu, že po tomto okamihu prichádza k jej výkonu zo strany zamestnanca s vedomím zamestnávateľa. Autori sa preto aj na podklade konkrétnych okolností prípadu, ktoré súdy v konkrétnom súdnom spore posudzovali, zamýšľajú nad právnymi závermi súdov a konštatujú ich odklon tak účelu ustanovenia § 71 ods. 2 Zákonníka práce ako aj od ustálenej rozhodovacej praxe v tejto oblasti aj s odkazom na české súdne rozhodnutia.

## **I. Skutkové okolnosti prípadu**

Žalobca (zamestnanec) sa podanou žalobou domáhal určenia, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 01. 07. 2017 trvá naďalej, hoci

---

<sup>4</sup> Predkladaný vedecký článok vychádza z posudzovania právnych záverov dvoch súdnych rozhodnutí - Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 6CoPr/3/2020 zo dňa 30. septembra 2020, ktoré je potvrdzujúcim rozhodnutím Okresného súdu Topoľčany, sp. zn. 8Cpr/9/2019-216 zo dňa 18. februára 2020.

pôvodne doba trvania pracovného pomeru bola dohodnutá do 30. 06. 2018. Dňa 30. 05. 2018 dotknutý zamestnanec utrpel pracovný úraz a bol uznaný od tohto dňa dočasne pracovne neschopným a jeho pracovná neschopnosť trvala do dňa 01. 07. 2019, kedy opätovne nastúpil do zamestnania (pracovný pomer bol dohodnutý do 30.06.2018 a zamestnanec bol vyše jedného roka pracovne neschopný). Ak vezmeme do úvahy, že pracovný pomer na určitú dobu sa končí uplynutím dohodnutej doby bez ohľadu na to, či plynie tzv. ochranná doba. V praxi je obvyklé, že ak sa končí pracovný pomer na určitú dobu, zamestnávateľ zasiela dotknutým zamestnancom list s informáciou o skončení pracovného pomeru. Súčasne je podľa Zákonníka práce povinný odovzdať zamestnancom potvrdenie o zamestnaní a odhlásiť zamestnancov zo Sociálnej poisťovne a príslušnej zdravotnej poisťovne. K takýmto krokom však nedošlo. Súdy sa však takýmito okolnosťami nezaoberali. Možno predpokladať, že zamestnanec mohol byť presvedčený, že zamestnávateľ má záujem o jeho ďalšie zamestnávanie.

Pri príchode do zamestnania sa zamestnanec riadne prihlásil dochádzkovou čipovou kartou zamestnanca (v praxi je bežné, že tým zamestnancom, ktorým sa skončí pracovný pomer, zamestnávateľ zablokuje vstup do jeho priestorov). Po nastúpení do zamestnania mu dňa 01. 07. 2019 bola hneď nariadená dovolenka jeho priamo nadriadeným zamestnancom. Následne dňa 02. 07. 2019 mu bolo hneď ráno po príchode do zamestnania oznámené, že má absolvovať lekársku prehliadku, za účelom zistenia jeho zdravotnej spôsobilosti na výkon práce v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. Prehliadku absolvoval dňa 03. 07. 2019. Z vykonanej prehliadky bol dňa 03. 07. 2019 vyhotovený lekársky posudok so záverom, že nie je dlhodobo spôsobilý na výkon práce podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy. Dňa 04. 07. 2019 bol zamestnanec riadne v zamestnaní a odpracoval 6 hodín a 45 minút a v ten istý deň mu bola mailom zaslaná aktuálna verzia Kolektívnej zmluvy. Dňa 08. 07. 2019 zamestnanec čerpal nariadenú dovolenku a dňa 09. 07. 2019 bol opätovne riadne po celý deň v práci na adrese podľa miesta výkonu práce a bol mu doručený e-mail: *„Dobrý deň p. N., tak ako sme spolu dnes hovorili, v pošte je z D. Dohoda o ukončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov. Termín na prejednanie danej veci je piatok 12. 07. 2019 o 8:00 hod. Do piatku 12. 07. 2019 Vám nariaďujem čerpanie dovolenky.“* Z uvedeného vyplýva jasný prejav vôle zamestnávateľa, najprv ten, že očakával od zamestnanca výkon práce a až následne, po lekárskej prehliadke prejavil vôľu skončiť pracovný pomer dohodou zo zdravotných dôvodov zamestnanca.

Dňa 10. 07. 2019 podľa pokynov zamestnávateľa zamestnanec čerpal dovolenku. Následne mu toho istého dňa bol doručený žalovaným e-mail s uvedeným textom: „Dobrý deň pán N., v nadväznosti na náš telefonát by sme Vás chceli informovať, že Váš pracovný pomer so spoločnosťou Heineken Slovensko Distribucia, spol. s r.o. založený pracovnou zmluvou zo dna 01. 07. 2017 skončil uplynutím doby určitej k 30. 06. 2018. Za mylné informácie poskytnuté z našej strany sa Vám ospravedľujeme.“ K zmene v postupe zamestnávateľa došlo až po niekoľkých dňoch od nástupu zamestnanca do práce po skončení dlhodobej dočasnej práceneschopnosti.

Zamestnanec listom zo dňa 11. 07. 2019 vyjadril nesúhlas a trval na tom, že jeho pracovný pomer trvá, avšak vyjadril vôľu skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom pre následky pracovného úrazu dohodou o skončení pracovného pomeru. Zamestnanec teda riadne pracoval, plnil pokyny zamestnávateľa a teda niet pochyb, že mal za to, že jeho pracovný pomer trvá. Súčasne si však bol vedomý toho, že je zdravotne nespôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce, a preto prejavil vôľu skončiť pracovný pomer dohodou zo zdravotných dôvodov (ak by došlo ku skončeniu pracovného pomeru, zamestnanec by mal nárok na odstupné). Ak by sme vychádzali zo skutkového stavu, uplatnili postupy v súlade s právnou úpravou a zohľadnili prejavy vôle oboch účastníkov pracovného pomeru, bolo by potrebné skonštatovať, že došlo k prekvalifikácii pracovného pomeru na určitú dobu na neurčitý čas a následne boli prejavy vôle smerované ku skončeniu pracovného pomeru. Ak vznikla zdravotná nespôsobilosť zamestnanca na výkon jeho doterajšej práce (hoci po krátky čas došlo k výkonu práce), malo nasledovať skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu, či už na základe dohody alebo výpovede zamestnávateľa.

Súd prvej inštancie žalobu zamietol. Zamestnanec (žalobca) v konaní i v odvolaní tvrdil, že ak zamestnanec po uplynutí doby určitej pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa pracovný pomer na určitú dobu sa mení na pracovný pomer na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. K prekvalifikovaniu pracovného pomeru z pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú v tomto prípade dôjde vtedy, ak zamestnávateľ vedel o ďalšom výkone práce a výslovne a nepochybné nedal najavo, že s ďalším pokračovaním v práci tohto zamestnanca nesúhlasí. Ak vychádzame zo skutkového stavu, zamestnávateľ žiadnymi úkonmi nedal najavo, že nesúhlasí s pokračovaním pracovného pomeru, a ak vezmeme do úvahy, aké všetky kroky zamestnávateľ zrealizoval (napr. vyslal zamestnanca na lekársku prehliadku), či aké

nezrealizoval (napr. ak by zamestnávateľ mal za to, že pracovný pomer dotknutého zamestnanca sa skončil uplynutím doby určitej dňa 30.6.2018, mal zamestnanca odhlásiť ako svojho zamestnanca zo Sociálnej poisťovne, mal sa ešte v roku 2018 vysporiadať s nevyčerpanou dovolenkou).

## **II. Uplatnenie právnej fikcie prekvalifikovania**

Právna argumentácia oboch súdov v komentovanom prípade sa v zásade vymyká teórii pracovného práva i existujúcim súdnym rozhodnutiam, pričom je postavená na pomerne formalistickom výklade „*bezprostredného*“ výkonu práce zamestnancom po uplynutí doby, na ktorú bol pracovný pomer uzatvorený (dohodnutý) medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Všeobecne možno konštatovať, že s odkazom na ustanovenie § 71 v spojení s ustanovením § 48 a § 61 a nasl. Zákonníka práce sa pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú môže skončiť nielen uplynutím dohodnutej doby (na základe právnej udalosti, t. j. pracovný pomer sa skončí bez toho, aby zamestnanec alebo zamestnávateľ musel vykonať určitý právny úkon), ale aj skôr na základe právneho úkonu (zamestnanec alebo zamestnávateľ prejaví vôľu skončiť pracovný pomer a napr. dá výpoveď).. Pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú sa skončí uplynutím tejto doby – dôjde teda ku skončeniu pracovného pomeru bez toho, aby účastníci pracovného pomeru museli vykonať právny úkon smerujúci k jeho skončeniu. Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.<sup>5</sup>

V prípade prekvalifikácie pracovného pomeru na neurčitý čas je dôležité, či zamestnanec pokračuje vo výkone práce. Ako určitá otázka môže vzniknúť, či má ísť o prácu doteraz dohodnutého a vykonávaného druhu práce, alebo aj o úplne inú prácu (ak by došlo k výkonu iného druhu práce, došlo by nielen k prekvalifikovaniu na pracovný pomer na neurčitý čas, ale súčasne aj dohode o zmene pracovných podmienok – druhu práce).

Súdna prax za základnú podmienku zmeny pracovného pomeru považuje skutočnosť, že zamestnanec aj po uplynutí dohodnutej doby pokračoval vo vykonávaní prác, avšak za predpokladu, že zamestnávateľ o tom vedel (rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 8 Co

---

<sup>5</sup> ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol.: *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, s.r.o., 2019, s. 683 a nasl.

483/2012). Preto sa sudy doteraz zaoberali tým, ako vnímať pokračovanie v práci po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa.

V zmysle rozhodovacej činnosti českých súdov pre naplnenie pojmu „s vedomím zamestnávateľa“ stačí, ak je vykonávaná práca len s vedomím najbližšieho nadriadeného zamestnanca (pozri rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2080/2001), túto vedomosť nemusí mať priamo štatutárny orgán zamestnávateľa (stačí, ak by túto vedomosť mali osoby, ktoré síce nie sú zamestnancami dotknutého zamestnávateľa, ale konajú za zamestnávateľa ako jeho zástupcovia na základe plnej moci).<sup>6</sup>

Zjednodušene uvedené, ak by zamestnanec pokračoval po uplynutí určitej doby vo výkone práce, zmení sa pracovný pomer na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas. Musíme však skúmať, či zamestnanec pokračuje v práci s vedomím zamestnávateľa (ak zamestnávateľ zakáže prácu zamestnancovi, dá najavo, že prácu od neho neočakáva, ku zmene pracovného pomeru by teda dôjsť nemalo). K prekvalifikácii pracovného pomeru z doby určitej na neurčitý čas dôjde len za predpokladu, že zamestnávateľ vedel o ďalšom výkone práce a nezakázal mu pokračovanie v práci výslovne alebo iným spôsobom (dikcia „s vedomím zamestnávateľa“). V prípade, že o ďalšom výkone práce nevedel, k prekvalifikácii pracovného pomeru z doby určitej na čas určitý nedôjde. K prekvalifikovaniu by takisto nemalo dôjsť v prípade, ak by zamestnanec pokračoval v práci pomocou omylu, ktorý u zamestnávateľa vyvolal (napr. ľst'ou).

Ako bolo už uvedené, ustanovenie § 71 ods. 2 Zákonníka práce nestanovuje podmienku „bezprostredného“ výkonu práce zamestnancom po uplynutí doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer. Vyžaduje však, aby k takémuto výkonu práce zo strany zamestnanca po tejto dobe prichádzalo. Argumentácia prvostupňového i druhostupňového súdu vychádza z takého výkladu formulácie zákonného ustanovenia § 71 ods. 2 Zákonníka práce, kedy pre prekvalifikáciu požadujú bezprostredný výkon práce zamestnancom v deň nasledujúci po dni, v ktorom prišlo k uplynutiu doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý. Podľa okresného súdu aj keď by zamestnanec nastúpil do práce a začal pracovať 01.07.2019 (čo je rok po uplynutí dohodnutej určitej doby), a toto by bolo aj preukázateľné, nemohlo dôjsť k prekvalifikácii pracovného pomeru na neurčitý čas, „*nakolko nešlo o bezprostredné, následné a neprerušované pokračovanie vo výkone práce.*“

---

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C.H.Beck, 2017, s. 675 a nasl.

Pre účely preklasifikácie je potrebné, aby zamestnanec podľa § 72 ods. 2 Zákonníka práce pokračoval po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce (ak sa nedohodne inak). Z predmetného ustanovenia vyplýva, že má dôjsť k vykonávaniu práce po uplynutí doby určitej, že tam nemá byť nejaký časový priestor, kedy by zamestnanec z vlastnej vôle nepracoval, prípadne by ešte nejaký čas uvažoval, či ešte príde do práce alebo nie. Situácia, ktorú sudy riešili v tomto konkrétnom prípade bola iná a to v tom, že zamestnanec objektívne nemohol po uplynutí dohodnutej určitej doby pokračovať v práci, pretože bol pracovne neschopný a súčasne zamestnávateľ neurobil žiadny úkon, z ktorého by bolo zrejmé, že považuje pracovný pomer za skončený. Situácia by bola odlišná, ak by po uplynutí doby určitej neexistovala žiadna prekážka v práci a jednoducho by zamestnanec nechodil do práce a vykonávať prácu by začal až neskôr a súčasne by zamestnávateľ urobil úkony smerujúce k tomu, že výkon práce od zamestnanca neočakáva. Možno preto sudy zvolili argumentáciu prostredníctvom „bezprostredného“ výkonu práce, aby upriamili pozornosť na to, že k výkonu práce má dôjsť po uplynutí dohodnutej určitej doby, avšak nezohľadnili okolnosti konkrétneho prípadu (prečo reálne k výkonu práce dôjsť nemohlo).

Uvedené konštatovanie súdu je o to zarážajúce, že zamestnanec nemohol pokračovať v práci (aj krajský súd poukazuje na to, že uplynutí doby určitej zamestnanec bezprostredne, bez prerušenia, nenastúpil do práce a nepokračoval v práci) a nie z vlastnej viny, ale z dôvodu dočasnej práceneschopnosti, ktorá navyše bola spôsobená pracovným úrazom. Aj bez ohľadu na tieto okolnosti, máme za to, že súd si nad rámec právnej úpravy stanovil podmienku prekvalifikácie pracovného pomeru na neurčitý čas, ktorá nemá oporu v právnej úprave. Právna úprava je jednoznačná v tejto otázke, preto dopĺňanie zo strany súdu pôsobí ako neadekvátne a nesprávne dotváranie právnej úpravy.

Iné súdne rozhodnutia vrátane pracovnoprávnej teórie vykladajú možnosť uplatnenia právnej fikcie podľa ustanovenia § 71 ods. 2 Zákonníka práce širšie, a to najmä v kontexte potreby určitého aktívneho konania zamestnávateľa v podobe krokov smerujúcich ku skončeniu pracovného pomeru vrátane tých faktických (aby teda nedochádzalo k reálnemu výkonu práce). Ak by zamestnanec prišiel po uplynutí doby do práce a chcel vykonávať prácu, zamestnávateľ musí zabezpečiť také kroky, aby zamestnanec prácu nemohol vykonávať, a ak je to možné, aby nedošlo ani k tomu, aby sa zamestnanec na pracovisko dostavil. Aby bolo preukázateľné, že zamestnávateľ nepočíta s výkonom práce



zamestnanca pracujúceho v pracovnom pomere na určitú dobu po jej uplynutí. Ako bolo uvedené, v aplikačnej praxi je obvyklé, že zamestnávateľ zašle oznámenie zamestnancovi o tom, kedy sa mu končí pracovný pomer (nejde o právny úkon, ani o právny úkon výpovede zamestnávateľa, ale len o úkon zamestnávateľa nad rámec povinností daných Zákonníkom práce, týmto úkonom oficiálne a výslovne deklaruje svoju vôľu naďalej zamestnanca nezamestnávať). Mnohí zamestnávateľia majú vstup na pracoviská zabezpečený prostredníctvom napr. čipových kariet a pri skončení pracovného pomeru kartu príslušného zamestnanca deaktivujú, čím tiež prejavujú svoju vôľu, aby naďalej pracovný pomer po uplynutí dohodnutej doby nepokračoval. Uvedené kroky zamestnávateľa možno vnímať ako určité predchádzanie nezrovnalostiam a k tomu, aby nedošlo k výkonu práce zamestnanca po ukončení doby určitej s vedomím zamestnávateľa a k prekvalifikácii pracovného pomeru, a ako určité odporúčanie, ktoré vychádza napr. aj z názoru Najvyššieho súdu ČR, ktorý uvádza, že na vzťah zamestnávateľa k informácii (vedomosti) o tom, že zamestnanec pokračuje v práci, možno usúdiť najmä z jeho vonkajších prejavov. „Z logiky veci vyplýva, že nestačí, aby zamestnávateľ postoj k ďalšej práci zamestnanca zaujal len vo svojom vedomí, podstatné je, aby prípadný nesúhlas prejavil aj navonok“ (rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2080/2001).<sup>7</sup>

Na základe ustálenej dôkaznej situácie v súdnom konaní, kde zamestnávateľ jednoznačne po okamihu (dni) uplynutia doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý, realizoval voči zamestnancovi právne i faktické úkony v podobe nariadovania dovolenky zamestnancovi, ukladal povinnosti v podobe účasti na lekárskej prehliadke, či dokonca zamestnanec trávil s vedomím zamestnávateľa čas na pracovisku, v rámci ktorého pre neho vykonával závislú prácu (s prihliadnutím na konanie zamestnávateľa, ktorý dokonca voči zamestnancovi plnil informačnú povinnosť pri oboznamovaní ho s kolektívnou zmluvou, či naďalej umožňoval prístup na pracovisku prostredníctvom aktívnej čipovej karty), v danej situácii podľa nášho názoru jednoznačne prišlo k uplatneniu právnej fikcie prekvalifikovania dohodnutého pracovného pomeru na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas. Hmotnoprávna podmienka „bezprostredného“ výkonu práce v deň nasledujúci po dni, ktorým uplynula dohodnutá doba trvania pracovného pomeru, nevyplýva z existujúcej právnej úpravy, ale len z právnej argumentácie oboch súdov bez opory v zákonom ustanovení.

---

<sup>7</sup> HORECKÝ, J.: *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 61.

Pri bližšom skúmaní právnej argumentácie súdov dokonca nie je možné nájsť ani udržateľný právny argument na odôvodnenie onej „bezprostrednosti“ výkonu práce, skôr naopak. Ak prihliadneme na pracovnoprávnu ochranu zamestnanca ako slabšej strany v pracovnoprávnom vzťahu, mal byť výrok súdu práve opačný.<sup>8</sup>Možno si položiť otázku, či súd dokonca nezlegalizoval nelegálne zamestnávanie, keďže zamestnanec vykonával prácu po skončení pracovného pomeru, a to dokonca v dĺžke takmer celej pracovnej zmeny.

### **III. Pojem „bezprostrednosť“ v Zákonníku práce**

V snahe o hľadanie inšpirácie súdnej argumentácie možno určité východisko nachádzať v použití výrazu „bezprostredný“ v iných pracovnoprávnych inštitútoch.

Zákonník práce používa výraz *bezprostredný* v súvislosti s prerušením práce zamestnancom podľa ustanovenia § 47 ods. 3 písm. b) (zamestnanec môže odmietnuť splniť pracovný pokyn, ak *bezprostredne* a vážne ohrozuje života a zdravie zamestnanca), s predĺžením pracovného pomeru na dobu určitú nad rámec ustanovenia § 48 ods. 2 Zákonníka práce vo väzbe na ustanovenie § 48 ods. 4 Zákonníka práce (zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky *bezprostredne* nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie), pre účely výpočtu dĺžky výpovednej doby podľa ustanovenia § 62 ods. 5 Zákonníka práce (do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba *bezprostredne* nadväzujú), okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca podľa ustanovenia § 69 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce (zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak je *bezprostredne* ohrozený jeho život alebo zdravie), pre účely výpočtu dovolenky zamestnanca podľa ustanovenia § 110 ods. 2 Zákonníka práce (za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a *bezprostredne* nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi), poskytnutiu náhrady mzdy zamestnancovi za výkon práce vo sviatok podľa ustanovenia § 122 ods. 4 Zákonníka práce

---

<sup>8</sup> ŽUĽOVÁ, J.: Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha : Nakladatelství Leges, 2017. s. 87 – 102.

(náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu *bezprostredne* predchádzajúcu sviatku alebo *bezprostredne* po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien), pracovných podmienok mladistvých zamestnancov podľa ustanovenia § 174 ods. 1 Zákonníka práce (nočná práca mladistvého zamestnanca musí *bezprostredne* nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas) a na účely ustanovenia § 240 ods. 1 Zákonníka práce upravujúceho podmienky pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa (činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá *bezprostredne* súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda).

Ak by sme mali vysloviť sumarizujúce konštatovanie, mohli by sme uviesť, že Zákonník práce v citovaných ustanoveniach uvádza rôzne prístupy k obsahu výrazu „bezprostredne“, pričom však ani jedna z nich sa neviaže na faktický existujúci výkon práce, ktorý by mal byť realizovaný v určitom časovom okamihu na to, aby prišlo k uplatneniu určitej právnej fikcie pre účely prekvalifikácie pracovného pomeru na určitú dobu na neurčitý čas. V prípade ohrozenia života a zdravia ide o bezprostrednosť ohrozenia v reálnom čase, t.j. výraz bezprostrednosť nadobúda obsahový vymedzenie aktuálneho okamihu bez časového odkladu. V ostatných prípadoch má výraz „bezprostredne“ súvis s vecnou povahou činnosti zamestnávateľa alebo charakteru práce mladistvých zamestnancov. Pravdepodobne najbližšie súdnemu výkladu možno pripodobniť obsahové vymedzenie „bezprostredne nadväzujúceho trvania“, ktorý sa uvádza pri výpočte dovolenky, ale práve odlišnosť od posudzovaného prípadu tkvie v detailoch.

Bezprostredná nadväznosť trvania v uvádzaných zákonných ustanoveniach sa neviaže na faktický výkon práce zo strany zamestnanca (t. j. nevyžaduje od neho aktívnu participáciu na plnení obsahu pracovného pomeru), ale vychádza len z počítania času v tom zmysle, aby vznik ďalšej právnej skutočnosti bezprostredne nasledoval po skončení tej predchádzajúcej (teda dohodnutie napr. ďalšieho pracovného pomeru nasledovalo po skončení toho predchádzajúceho). Zákonník práce preto predmetnú právnu fikciu uplatňuje výlučne v abstraktnej rovine radenia jednotlivých právnych skutočností, ako budú nasledovať po sebe v priebehovom deji, ktorý je predmetom posudzovania (napr. pre účely výpočtu výpovednej doby posudzujeme započítanie trvania pracovného pomeru po sebe idúcich pracovných pomerov na dobu určitú). Takýto princíp totiž zodpovedá aj právnej fikcii vzniku samotného

pracovného pomeru podľa ustanovenia § 46 Zákonníka práce vo väzbe na ustanovenie § 42 Zákonníka práce, pri ktorom nie je dôležité faktické plnenie obsahu pracovného pomeru (teda napr. plnenie práv povinností subjektmi pracovného pomeru), ale vôľa zmluvných strán založiť takýto pracovný pomer alebo iný druh pracovnoprávneho vzťahu za dohodnutých podmienok. V tomto ohľade preto nemôžeme viazať vznik pracovnoprávneho vzťahu na fyzické plnenie povinností zo strany subjektov pracovného pomeru (pracovný pomer vzniká dňom, na ktorom sa zmluvné strany dohodli, nie dňom, kedy začne zamestnanec vykonávať fyzicky prácu pre zamestnávateľa), rovnako ako nemôžeme konštatovať, že ak zamestnanec počas plynutia pracovného času nepracuje, nemusíme tento čas posúdiť ako pracovný čas len preto, že fyzicky nevykonáva prácu).

V zmysle uvedeného preto súdna argumentácia o potrebe bezprostredného fyzického výkonu práce po skončení trvania pracovného pomeru na dobu určitú odporuje princípom, ktoré Zákonník práce používa pre účely výkladu obsahu výrazu bezprostredný v zmysle vyššie naznačeného. Pričom však súčasne ustanovenie § 71 ods. 2 Zákonníka práce výraz „bezprostredný“ pre účely uplatnenia právnej fikcie ani nepoužíva a nestanovuje ho ako hmotnoprávnu podmienku uplatnenia prekvalifikovania pracovného pomeru na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas. Z nášho pohľadu ide o určitý odklon od zaužívanej aplikačnej praxe i súdnej argumentácie v predchádzajúcich súdnych rozhodnutiach a popretie súkromnoprávneho charakteru pracovnoprávnych vzťahov.

## **Záver**

Vzhľadom na to, že vnímame pracovné pomery ako dlhšie trvajúce právne vzťahy, ktoré zabezpečujú väčšine aktívnemu obyvateľstvu finančný príjem, je potrebné citlivo pristupovať k výkladu a použitiu jednotlivých ustanovení Zákonníka práce, ako základného pracovnoprávneho predpisu. V skúmaných súdnych rozhodnutiach, ktoré pre preklasifikáciu pracovného pomeru na určitú dobu na neurčitý čas vychádzali síce z príslušného ustanovenia Zákonníka práce, avšak svojím výkladom výrazne ovplyvnili a doplnili existujúcu úpravu a tak zmenili doteraz zaužívaný výklad a postup pre preklasifikáciu pracovného pomeru v zmysle § 71 ods. 2 Zákonníka práce. Takýto prístup súdov, keďže výrazne mení účel spomínaného ustanovenia a ak by sme vnímali pracovnoprávne vzťahy ako tie, v rámci

ktorých je tou slabšou stranou zamestnanec, sú postupy súdov, ktoré nielenže nezohľadnili aktuálnu úpravu, ale ju dokonca doplnili, a neprihliadali ani na okolnosti prípadu, možno vnímať ako rizikový.

### **ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV**

1. BARANCOVÁ, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C.H.Beck, 2017, 1424 s. ISBN 978-80\_89603-53-4.
2. HORECKÝ, J.: *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 128 s. ISBN 978-80-7598-255-1.
3. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol.: *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, s.r.o., 2019, 2196 s. ISBN 978-80-571-0106-2.
4. ŽUŠOVÁ, J.: Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Nakladatelství Leges, 2017. s. 87 – 102. ISBN 978-80-7502-259-2.



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Marek Švec - Andrea Olšovská).