



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Martina Láníčka a Mgr. Moniky Szkanderové v právní věci

žalobce: **doc. PharmDr. Ján V., Ph.D.**, narozený dne xxx  
bytem xxx  
zastoupený advokátem Mgr. Danielelem Zinrákem  
sídlem Hybernská 1012/30, Nové Město, 110 00 Praha 1

proti  
žalované: **Univerzita Palackého v Olomouci**, IČO 61989592  
sídlem Křížkovského 511/8, 771 47 Olomouc  
zastoupená advokátem Mgr. Vojtěchem Hamanem  
sídlem Masarykovo náměstí 110/64, 586 01 Jihlava

**o určení trvání pracovního poměru in eventum o určení, že nebyly splněny podmínky pro prodloužení pracovního poměru na dobu určitou**

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Olomouci ze dne 9. září 2021 č. j. 29 C 146/2020-250

**takto:**

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku I., pokud jím byla zamítnuta žaloba o určení, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou nadále trvá, a to na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobcem jako zaměstnancem a žalovanou na straně zaměstnavatele ze dne 30. 9. 2010, ve znění všech dohod o změně pracovní smlouvy a doplňků, neboť dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 12. 2019 došlo ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, *in eventum*, aby soud určil, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou nadále trvá, a to na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobcem jako zaměstnancem a žalovanou na straně zaměstnavatele ze dne 30. 9. 2010, ve znění následných dohod o její změně, neboť v důsledku písemného oznámení ze dne 26. 5. 2020 došlo ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, **potvrzuje.**
- II. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku I., pokud jím byla zamítnuta žaloba o určení, že při uzavírání Dohody o změně pracovní smlouvy mezi žalobcem a žalovanou dne 17. 5. 2017 nebyly splněny zákonné podmínky pro opakované prodloužování pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, **mění takto:**

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

Určuje se, že při uzavírání Dohody o změně pracovní smlouvy mezi žalobcem a žalovanou dne 17. 5. 2017 nebyly splněny podmínky pro prodloužení pracovního poměru na dobu určitou ve smyslu § 39 odst. 2 až 4 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoník práce.

III. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

### Odůvodnění:

1. Žalobce podal dne 2. 6. 2020 k Okresnímu soudu v Olomouci žalobu, ve které uplatnil vůči žalované určovací nároky uvedené ve výroku tohoto rozsudku. V žalobě tvrdil, že dne 30. 9. 2010 uzavřel jako zaměstnanec se žalovanou pracovní smlouvu na dobu určitou do 31. 12. 2011. Následně spolu účastníci uzavírali dohody o změně pracovní smlouvy, kterými prodlužovali pracovní poměr postupně do 1. 3. 2013 (dohoda se v písemné podobě u žalobce nedochovala), 30. 6. 2015, 30. 6. 2018 a dohodou ze dne 17. 5. 2017 byl pracovní poměr prodloužen do 31. 5. 2020 s tím, že jako pracovní zařazení žalobce je uvedeno „docent“. Další dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 12. 2019 obsahuje ujednání o zapojení žalobce od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2022 úvazkem 1,0 do projektu identifikovanému v dohodě s tím, že po jeho skončení se k datu 31. 12. 2022 u zaměstnance obnovuje na pracovišti RCPTM-Komplexy původní úvazek v rozsahu 1,0. Touto dohodou ze dne 19. 12. 2019 došlo podle žalobce k prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou. Žalobci bylo přesto doručeno upozornění ze dne 14. 5. 2020 podepsané děkanem Přírodovědecké fakulty, ve kterém byl žalobce upozorněn, že dne 31. 5. 2020 vyprší doba určitá sjednaná v pracovní smlouvě a zaměstnavatel s dalším prodloužením pracovního poměru nepočítá. Žalobce s tímto nesouhlasil a zaslal žalované prostřednictvím zástupce sdělení ze dne 22. 5. 2020 a 26. 5. 2020, ve kterých ji upozornil na nesprávný výklad dohody ze dne 17. 5. 2017 a vyzval žalovanou k přidělování práce v souladu s pracovní smlouvou, placení mzdy za vykonanou práci, vytváření podmínek pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržování ostatních pracovních podmínek stanovených právními předpisy dle § 38 zákoníku práce. Žalobce se žalobou domáhal primárně určení, že pracovní poměr trvá, protože byl dohodou ze dne 19. 12. 2019 prodloužen na dobu neurčitou. Naléhavý právní zájem odůvodnil tím, že mezi žalobcem a žalovanou vznikl nejistý stav a spor o trvání pracovního poměru, který je třeba vyřešit. In eventum se žalobce s odkazem na § 39 odst. 5 zákoníku práce domáhal určení, že při uzavření dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 17. 5. 2017 nebyly splněny podmínky pro další prodloužení pracovního poměru na dobu určitou, protože se jednalo již o třetí takové prodloužení, a pracovní poměr na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami lze prodloužit nejvýše dvakrát. Součástí eventuálního petitu byl rovněž požadavek na určení, že pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne 30. 9. 2010 (ve znění dohod o její změně a doplňků) trvá, protože se v důsledku oznámení žalobce ze dne 26. 5. 2020 změnil na dobu neurčitou.
2. Žalovaná s žalobou nesouhlasila a navrhla její zamítnutí. K výkladu žalobce ve vztahu k dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 12. 2019 žalovaná uvedla, že tato dohoda souvisela s financováním mzdy žalobce, jak to po žalované vyžadují poskytovatelé dotací a kontrolní orgány a neudává délku pracovní smlouvy. Pokud žalovaná hodlá při uzavření dohod o změně pracovní smlouvy prodloužit dobu trvání pracovního poměru, popř. změnit trvání smlouvy na dobu neurčitou, je to vždy v dohodě explicitně uvedeno, což se v případě žalobce nestalo. Dohodou ze dne 19. 12. 2019 tak nedošlo ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. Podle žalované ani není dán naléhavý právní zájem žalobce na požadovaném určení, protože žalobce je nadále u žalované zaměstnán s úvazkem 1,0. K námitce žalobce ohledně neoprávněného prodloužování pracovního poměru na dobu určitou žalovaná poukázala na dohodu s odborovými organizacemi ze dne 28. 12. 2014, která v souladu s § 39 odst. 4 zákoníku práce vymezuje důvody a okruhy zaměstnanců pro výjimky ze sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Tato výjimka byla v dohodě stanovena také pro zaměstnance s přímou účastí na projektech a dopadala také na žalobce. Žalobce měl v pracovní smlouvě a následných dohodách o její změně vždy explicitně sjednáno, že je celým úvazkem zapojen do řešení projektu a tato zapojení nebyla dohodou ze dne 17. 5. 2017 dotčena. Tomu podle žalované odpovídají i mzdové výměry z let 2010 - 2020, ve kterých je vždy 100 % tarifu hrazeno z SPP prvků (tj. z projektu) a nikoliv ze střediska. Jedinou výjimkou je

období od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2019, ve kterých je část tarifu hrazena i ze střediska. Na žalobce se tak nejpozději do 17. 5. 2017 plně vztahovala výjimka stanovená v článku 2 odst. 3 písm. a) dohody ze dne 28. 12. 2014.

3. Soud prvního stupně po provedeném řízení žalobu zamítl. Ve vztahu k primárnímu petitu soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce nemá na požadovaném určení naléhavý právní zájem, protože nejde o případ, kdy nárokováné soudní určení může reálně vyřešit spornou situaci mezi účastníky tohoto řízení a mít tedy faktický dopad na jejich právní vztahy. Žalobce je totiž u žalované zaměstnán od 3. 6. 2020 na základě pracovní smlouvy z téhož dne s úvazkem 0,8 na pozici odborného pracovníka oborů chemických se zařazením do Vědeckotechnického parku Univerzity Palackého v Olomouci a dále je na základě pracovní smlouvy ze dne 22. 6. 2018 zaměstnán s úvazkem 0,2 na pozici obsluha laboratoře materiálové kultury se zařazením na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Žalobce je tedy s pracovním úvazkem 1,0 stále zaměstnán u žalované, a to na dobu neurčitou, proto určení, že pracovní poměr žalobce u žalované trvá, postrádá opodstatnění. Ve vztahu k eventuálnímu petitu pak soud prvního stupně zdůraznil především dohodu o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou uzavřenou dne 28. 12. 2014 mezi Koordinační odborovou radou Univerzity Palackého v Olomouci a základními organizacemi Vysokoškolského odborového svazu, která podle § 39 odst. 4 zákoníku práce vymezuje důvody a okruhy zaměstnanců pro výjimky ze sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Jedna z těchto výjimek je sjednána v článku 2 odst. 3 písm. a), ve kterém je konkrétně stanovena výjimka pro zaměstnance s přímou účastí na projektech, s nimiž žalovaná sjedná pracovní poměr na práce v konkrétním projektu, na který jsou nebo budou poskytovány účelově vázané prostředky, jejichž poskytování je vymezeno časově a druhem pracovních aktivit. Uvedené ustanovení dopadá podle závěru soudu prvního stupně právě na žalobce, který měl v pracovní smlouvě a následných dohodách o její změně vždy výslovně sjednáno, že je celým sjednaným úvazkem zapojen do řešení projektu. Zapojení do řešení projektů přitom nebyla dotčena dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 17. 5. 2017, když v dohodě není výslovně sjednáno, že se zapojení do projektů zrušuje. Nejpozději do 17. 5. 2017 se tak na žalobce plně vztahovala výjimka stanovená v článku 2 odst. 3 písm. a) dohody ze dne 28. 12. 2014 a po 17. 5. 2017 již se žalobcem nebylo žádné prodloužení pracovního poměru na dobu určitou sjednáno.
4. Proti rozsudku podal žalobce prostřednictvím zástupce včasné odvolání, ve kterém navrhoval jeho změnu a vyhovění žalobě v primárním nebo eventuálním petitu. Soudu prvního stupně předně vytkl neúplně zjištěný skutkový stav, protože soud zamítl jeho důkazní návrh prezentací DVD nosiče se záznamem jednání Akademického senátu přírodovědecké fakulty ze dne 27. 5. 2020. V odvolání dále zdůraznil, že měl s přírodovědeckou fakultou uzavřenou pracovní smlouvu na místo „docent“, čímž mu byly garantovány svobody a práva uvedené v zákoně o vysokých školách, zatímco s vědeckotechnickým parkem uzavřel v reakci na nabídku rektora žalované zcela novou pracovní smlouvu na sjednaný druh práce „odborný pracovník oborů chemických“ s úvazkem 0,80, čímž však dle jeho názoru nedošlo k narovnání právních vztahů mezi ním a žalovanou, ale pouze ke zmírnění důsledků jejího nezákonného postupu. Dále žalobce brojil proti nesprávnému posouzení soudu ohledně klasifikace jeho pracovní pozice podle pracovní smlouvy ze dne 3. 6. 2020 s tím, že podle této smlouvy spadal do kategorie „technicko - hospodářský pracovník“, což dokládá rovněž jeho mzdové zařazení do mzdové třídy 9, stupně 4, které odpovídá kategorii „Ostatní zaměstnanci“. Výše uvedená fakta jsou podle žalobce v přímém rozporu s tvrzením žalované, že pracovní poměr žalobce odpovídá zařazení „vědecký pracovník na úrovni A4“. Chybný je podle žalobce rovněž závěr, že obě pozice jsou stejně odměňovány, neboť od 3. 6. 2020 do 31. 12. 2020 bylo mzdové ohodnocení žalobce znatelně nižší než na pozici „docent“, konkrétně o 9 650 Kč měsíčně. Soudu prvního stupně žalobce dále vytýká, že nerefletoval na zásadu uvedenou v § 18 zákoníku práce a nevypořádal se s interpretací ustanovení dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 12. 2019. Ve vztahu k aplikaci § 39 odst. 4 zákoníku práce žalobce v odvolání namítl, že předmětná dohoda o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou byla uzavřena až 28. 12. 2014, tedy po uzavření dohody o změně pracovní smlouvy mezi žalovanou a žalobcem ze dne 28. 2. 2013 a je nepřiměřené, aby působila retrospektivně na vztah mezi žalobcem a žalovanou, jelikož by v tomto případě měla výrazně nepříznivé účinky pouze pro žalobce. Žalobce dále poukázal na znění dohody ze dne 28. 2. 2013, ve které je doba trvání

projektu časově omezena do 30. 6. 2015 s tím, že ukončení projektu k datu 1. 7. 2015 prokazují výpisy z Centrální evidence projektů. Podle žalobce tak byla jeho účast na výše uvedených projektech ukončena 30. 6. 2015, a tudíž ji nebylo nutné rušit samostatným ustanovením v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 14. 5. 2015 nebo dohodách následujících. Žalobce rovněž setrval na názoru, že má na požadovaném určení naléhavý právní zájem, protože mezi účastníky vznikl nejistý stav a spor o trvání pracovního poměru na pozici „docent“, který je třeba vyřešit, když žalobci jsou upřeny základní svobody a práva akademického pracovníka podle § 4 zákona o vysokých školách. Žalobce nesouhlasí se závěrem soudu, že by nárokové soudní určení reálně nevyřešilo spornou situaci mezi účastníky řízení a nemůže mít faktický dopad na jejich právní vztahy s odkazem na pracovní poměr žalobce u žalované, který byl založen pracovní smlouvou ze dne 3. 6. 2020, když žalobce působí na základě předmětné nově uzavřené smlouvy pouze na pozici technickohospodářského pracovníka a vykonává prokazatelně druhově odlišně vymezenou práci. V poslední odvolací námitce žalobce vytkl soudu, že v rámci přísudku přiznal žalované náhradu nákladů právního zastoupení a poukázal na rozhodnutí Ústavního soudu zabývající se otázkou náhrady nákladů na právní zastoupení u orgánů veřejné moci a organizací hospodařících s veřejnými prostředky.

5. Žalovaná navrhla potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného. Soud prvního stupně podle jejího názoru postupoval správně, když jako nadbytečný zamítl důkazní návrh záznamem z jednání akademického senátu s tím, že jakékoliv osobní vztahy žalobce s jeho nadřízeným či hodnocení působení žalobce nebyly předmětem řízení. Za správný považuje žalovaná také závěr soudu prvního stupně, podle kterého nemá žalobce na požadovaném určení naléhavý právní zájem s tím, že žalobce podle pracovní smlouvy ze dne 3. 6. 2020 spadá do pracovní kategorie vědeckého pracovníka stejně jako pracovní pozice „docent“. Obě pracovní pozice jsou podle žalované vymezeny z hlediska náplně práce, potřebné kvalifikace i odměňování téměř shodně. I kdyby soud shledal, že žalobce má na požadovaném určení naléhavý právní zájem, nebylo by možné žalobě vyhovět, protože by se žalobce a žalovaná dostali do rozporu s § 34b odst. 2 zákoníku práce, § 79 a násled., § 83, § 85 odst. 3 téhož zákona (upravující délku pracovní doby nebo celkovou dobu směny). K dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 12. 2019 žalovaná dodala, že připouští jediný výklad, podle kterého k prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou touto dohodou nedošlo. Není tak důvod postupovat podle § 18 zákoníku práce. Žalovaná rovněž souhlasí se závěry soudu prvního stupně ohledně splnění podmínek pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou v souladu s § 39 odst. 4 zákoníku práce a na základě dohody ze dne 28. 12. 2014. Podle žalované přitom nelze pochybovat o tom, že článek 2 odst. 3 písm. a) této dohody dopadal také na žalobce. Jak vyplývá z pracovní smlouvy žalobce ze dne 30. 9. 2010 a následných dohod o její změně, žalobce byl vždy celým sjednaným úvazkem zapojen do řešení projektu ve smyslu uvedeného ustanovení dohody a spadal tudíž pod uvedenou výjimku. Náklady na právní zastoupení považuje žalovaná za účelně vynaložené s tím, že zastoupení externím advokátem odpovídalo mimořádnými okolnostmi případu.
6. Krajský soud v Ostravě jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) přezkoumal na základě podaného odvolání napadený prvostupňový rozsudek v celém rozsahu a dospěl k závěru, že odvolání je částečně důvodné.
7. Předmětem sporu bylo několik nároků žalobce, které v konečném důsledku vedly ke shodnému požadavku žalobce, aby - stručně řečeno - jeho pracovní poměr u žalované založený pracovní smlouvou ze dne 30. 9. 2010 (ve znění jejích změn) pokračoval i po 31. 5. 2020. Své nároky žalobce formuloval kombinací primárního a eventuálního petitu. Primárním petitem se domáhal samotného určení trvání pracovního poměru (protože se dohodou ze dne 19. 12. 2019 změnil z doby určité na dobu neurčitou), v eventuálním petitem pak určení podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, že při uzavření dohody ze dne 17. 5. 2017 nebyly splněny podmínky pro opakované prodlužování pracovního poměru na dobu určitou a že jeho pracovní poměr nadále trvá, protože se v důsledku písemného oznámení ze dne 26. 5. 2020 změnil na dobu neurčitou.
8. Úvodem odvolací soud předesílá, že žalobce své žalobní nároky o určení trvání pracovního poměru formuloval značně nevhodně tak, že do petitu zahrnul také posouzení předběžné otázky, resp. odůvodnění toho, proč by měl jeho původní pracovní poměr trvat i po 31. 5. 2020 (v jednom případě

s odkazem na dohodu ze dne 19. 12. 2019 a ve druhém s odkazem na přípis ze dne 26. 5. 2020), což je v případě soudního výroku nepřijatelné. Platí totiž, že posouzení předběžné otázky nemůže být v žádném případě vyjádřeno formou výroku, nýbrž se může projevit jen ve způsobu rozhodnutí o návrhu ve věci samé a může být uvedeno jen v důvodech rozhodnutí (srov. rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. července 1965 sp. zn. 4 Cz 94/95, uveřejněné pod číslem 61/1965 Sb. rozh. obč., z novějších pak např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. listopadu 2001 sp. zn. 20 Cdo 2824/99 nebo rozsudek ze dne 20. 4. 2021 sp. zn. 28 Cdo 313/2020). I kdyby tedy mělo být primárnímu petitu vyhověno, mohl by soud maximálně určit, že „pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou nadále trvá, a to na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobcem jako zaměstnancem a žalovanou na straně zaměstnavatele ze dne 30. 9. 2010, ve znění všech dohod o změně pracovní smlouvy a doplňků“. Další navrhované doplnění tohoto určovacího žalobního petitu již do výroku nepatří. Rozhodným pro závěr o (ne)trvání pracovního poměru by přitom byl okamžik vyhlášení rozsudku (§ 154 odst. 1 o. s. ř.), a to na základě všech skutečností, které nastaly do té doby a byly v řízení prokázány nebo vyšly najevo jiným způsobem.

9. Výše uvedenou optikou posuzoval odvolací soud nejprve závěry soudu prvního stupně ve vztahu k primárnímu návrhu a dospěl k závěru, že jsou v podstatě správné. Odvolací soud sdílí závěr soudu prvního stupně, že žalobce nemá na požadovaném určení naléhavý právní zájem. Odvolací soud připomíná, že soudní praxe striktně rozlišuje mezi nárokem na určení, že pracovní poměr trvá a nárokem podle § 39 odst. 5 zákoníku práce na určení, že v případě konkrétní dohody (ne)byly splněny podmínky pro sjednání (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 až 4 téhož zákona. Základním rozdílem mezi oběma žalobními nároky je, že v řízení podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nemusí žalobce na rozdíl od obecné určovací žaloby podle § 80 o. s. ř. (tj. včetně žaloby na určení trvání pracovního poměru) prokazovat naléhavý zájem, protože ten vyplývá přímo ze zákona. Další odlišnost spočívá v rozsahu prokazovaných skutečností, neboť v řízení o určení, že pracovní poměr trvá, se soud nemůže zabývat (ne)splněním podmínek pro uzavření (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, ale ohledně této sporné otázky musí vycházet z toho, zda byla včas podána speciální žaloba podle § 39 odst. 5 zákoníku práce a z výsledku takto zahájeného soudního řízení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017 sp. zn. 21 Cdo 1211/2017). S ohledem na způsob, jakým žalobce přistoupil v žalobě ke kombinaci primárního a eventuálního petitu by se tak soud při věcném projednání primárního petitu ani nemohl zabývat právními důsledky dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 17. 5. 2017 z hlediska toho, zda byly splněny podmínky pro prodloužení pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, ale pouze jinými okolnostmi, které by mohly mít vliv na trvání pracovního poměru žalobce ke dni rozhodnutí soudu. Žalobce sice o takovou skutečnost svůj primární určovací nárok opírá, a to konkrétně o dohodu o změně pracovní smlouvy ze dne 19. 12. 2019, kterou podle jeho výkladu účastníci změnili pracovní poměr na dobu neurčitou, přesto odvolací soud souhlasí se závěrem soudu prvního stupně, že žalobce na požadovaném určení naléhavý právní zájem nemá.
10. Obecně platí, že naléhavý právní zájem na požadovaném určení je dán zejména tehdy, pokud by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo by se jeho právní postavení stalo nejistým. Určovací žaloba má místo tam, kde její pomocí lze eliminovat stav ohrožení práva či nejistoty v právním vztahu a k odpovídající nápravě nelze dospět jinak nebo v případech, kdy účinněji, než jiné právní prostředky vystihuje obsah a povahu příslušného právního vztahu a jejím prostřednictvím lze dosáhnout úpravy, tvořící určitý právní rámec, který je zárukou odvrácení budoucích sporů účastníků (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 1997 sp. zn. 3 Cdon 1338/96, uveřejněný v časopise Soudní judikatura, 1997, č. 3 pod SJ 21/97). Žalobce spatřuje svůj naléhavý právní zájem v tom, že mezi ním a žalovanou vznikl nejistý stav ohledně trvání pracovního poměru na akademické pozici „docent“. Odvolací soud v zásadě souhlasí se závěrem soudu prvního stupně, že určovací výrok tak, jak je žalobcem formulován, nevyřeší s konečnou platností právní rámec, který by mohl být zárukou odvrácení budoucích sporů. Podstata problému v pracovních vztazích mezi účastníky totiž spočívá v tom, že žalobce poté, kdy měl dne 31. 5. 2020 jeho pracovní poměr podle pracovní smlouvy ze dne 30. 9. 2010 (ve znění jejích změn) zaniknout, uzavřel dne 3. 6. 2020 se žalovanou (byť jiným pracovištěm) „novou“ pracovní smlouvu. I kdyby soud dospěl k závěru, že původní pracovní poměr

žalobce ke dni 31. 5. 2020 nezanikl a nadále trvá, bylo by třeba vyřešit vztah (konkurenci) tohoto trvajících pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne 30. 9. 2010 s „novým“ pracovním poměrem u žalované založeným pracovní smlouvou ze dne 3. 6. 2020, a to zejména z hlediska toho, zda a jak vedle sebe tyto pracovní poměry ob stojí, nebo zda došlo při uzavření pracovní smlouvy ze dne 3. 6. 2020 k porušení § 34b odst. 2 zákoníku práce a jaké jsou důsledky tohoto porušení, což však samotným výrokem o trvání pracovního poměru podle pracovní smlouvy ze dne 30. 9. 2010 (ve znění jejích změn) do budoucna vyřešeno nebude. Požadovaný výrok by mohl vyřešit některé dílčí otázky, nevytvoří však ve vztahu mezi účastníky takový právní základ pro jejich pracovněprávní vztah, který by odůvodňoval vynesení určovacího výroku v požadovaném znění. Odvolací soud proto rozsudek soudu prvního stupně ohledně zamítnutí primárního návrhu jako věcně správný podle § 219 o. s. ř. potvrdil.

11. Následně se odvolací soud zabýval eventuálním petitum, a to nejprve návrhem na určení, že při uzavírání dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 17. 5. 2017 nebyly splněny podmínky pro opakované prodloužení pracovního poměru na dobu určitou. Skutkové závěry soudu prvního stupně týkající se předestřené otázky, popsané v bodě 10 rozsudku, považuje odvolací soud po částečném zopakování dokazování za správné a pro stručnost na ně odkazuje. Za podstatné po stránce skutkové považuje odvolací soud, že:
- (i) žalobce uzavřel dne 30. 9. 2010 se žalovanou pracovní smlouvu na dobu určitou do 31. 12. 2011 s dnem nástupu do práce 1. 10. 2010, druhem práce „ved. prac. ob. chemie“ a místem výkonu práce v sídle žalované; pracovní smlouva obsahuje mimo jiné ujednání v čl. IV., že je celým úvazkem 0,5 zapojen jako junior researcher do pracovního týmu projektu „Regionální centrum pokročilých technologií a materiálů“ - nejdéle po dobu trvání projektu do 30. 9. 2014
  - (ii) pracovní smlouva byla prodloužena dohodou smluvních stran opět na dobu určitou do 1. 3. 2013, která se v písemné podobě u žalobce nedochovala, její existence však není mezi účastníky sporná
  - (iii) dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 28. 2. 2013 došlo jednak k navýšení úvazku žalobce na 1,0 a pracovní poměr byl prodloužen do 30. 6. 2015 s tím, že dohoda opět obsahuje ustanovení o zapojení žalobce celým úvazkem jako POSTDOK na projektu „Podpora vytváření excelentních výzkumných týmů a intersektorální mobility na univerzitě Palackého v Olomouci II“ - nejdéle po dobu trvání projektu do 30. 6. 2015
  - (iv) v mezidobí byla mezi žalovanou a zaměstnanci žalované, zastoupenými Koordinační odborovou radou Univerzity Palackého v Olomouci a základními organizacemi Vysokoškolského odborového svazu, uzavřena dne 28. 12. 2014 „Dohoda o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou“, která s odkazem na § 39 odst. 4 zákoníku práce vymezuje důvody a okruhy zaměstnanců pro výjimky ze sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou; jedna z výjimek je sjednána v článku II. odst. 3 písm. a) této dohody, kde je stanovena tato výjimka pro zaměstnance s přímou účastí na projektech, tj. akademické a vědecké pracovníky a ostatní (neakademické) zaměstnance, s nimiž žalovaná sjedná pracovní poměr na práci v konkrétním projektu, na který jsou nebo budou poskytovány účelově vázané prostředky, jejichž poskytování je vymezeno časově a druhem pracovních aktivit
  - (v) dne 14. 5. 2015 uzavřeli účastníci další dohodu o změně pracovní smlouvy, kterou byl pracovní poměr prodloužen do 30. 6. 2018; jako pracoviště je v dohodě uvedeno „RCPM – Odd. Komplexní sloučeniny“ (ostatní ujednání pracovní smlouvy zůstávají beze změny)
  - (vi) dne 17. 5. 2017 uzavřeli účastníci další dohodu o změně pracovní smlouvy, kterou byl jednak účinností od 1. 6. 2017 pracovní poměr žalobce prodloužen na dobu určitou do 31. 5. 2020 a jednak je v ní jako pracovní zařazení žalobce uvedena pozice „docent“ s tím, že ostatní ujednání pracovní smlouvy zůstávají beze změny; dohody ze dne 14. 5. 2015 a 17. 5. 2017 neobsahují žádnou zmínku o tom, že by žalobce byl zapojen do nějakého projektu.

- (vii) žalobci bylo ze strany žalované doručeno upozornění (datované 14. 5. 2020) na skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, ve kterém byl žalobce upozorněn, že dne 31. 5. 2020 vyprší doba určitá sjednaná v pracovní smlouvě a zaměstnavatel s dalším prodloužením pracovního poměru nepočítá
- (viii) žalobce prostřednictvím svého právního zástupce zaslal žalované sdělení datované 22. 5. 2020, ve kterém mimo jiné vyzval žalovanou k přidělování práce v souladu s pracovní smlouvou (i po datu 31. 5. 2020), placení mzdy za vykonanou práci, vytváření podmínek pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržování ostatních pracovních podmínek stanovených právními předpisy dle § 38 zákoníku práce.
12. V rámci právního posouzení odvolací soud nejprve zdůrazňuje, že žaloba byla podána včas, v průběhu dvouměsíční lhůty od okamžiku, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím doby určité podle sporné dohody ze dne 17. 5. 2017 a předcházelo jí včasné oznámení žalobce adresované žalované, které obsahově odpovídá oznámení ve smyslu § 39 odst. 5 (věty první) zákoníku práce, že zaměstnanec trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.
13. Podle § 39 odst. 2 zákoníku práce platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
14. V citovaném znění se § 39 odst. 2 zákoníku práce vztahuje na akademické pracovníky až od 1. 1. 2012 (od novely číslo 365/2011 Sb.). V době uzavření původní pracovní smlouvy ze dne 30. 9. 2010 platilo pro akademické pracovníky, mezi které žalobce nepochybně patřil (srov. § 70 odst. 2 zákona 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění účinném do 31. 12. 2011), speciální ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách, podle kterého pracovní poměr akademických pracovníků lze sjednat jen na dobu určitou v délce od dvou do pěti let s tím, že pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat opakovaně u téhož zaměstnavatele nejvýše dvakrát za sebou, poté lze sjednat u téhož zaměstnavatele pracovní poměr jen na dobu neurčitou. Uvedené ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách bylo ke dni 31. 12. 2011 zrušeno (srov. článek IX zákona číslo 365/2011 Sb.) a s účinností od 1. 1. 2012 se již problematika sjednávání (prodlužování) pracovního poměru akademických pracovníků na dobu určitou řídila § 39 zákoníkem práce. Přejícné ustanovení článku X zákona číslo 365/2011 Sb. stanovilo, že pracovní poměry na dobu určitou podle § 70 odst. 4 zákona číslo 111/1998 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se až do jejich skončení řídí dosavadními právními předpisy.
15. Pro projednávanou věc je z výše uvedeného podstatné, že at' již podle právní úpravy účinné v době uzavření původní pracovní smlouvy, tak podle § 39 odst. 2 zákoníku práce použitelného na akademické pracovníky od 1. 1. 2012, bylo možné pracovní poměr na dobu určitou prodlužovat maximálně dvakrát a počínaje třetím prodloužením již měla být doba trvání pracovního poměru stanovena na neurčito. Dohoda ze dne 17. 5. 2017 byla již v pořadí pátým sjednáním (čtvrtým prodloužením) pracovního poměru na dobu určitou (původní pracovní smlouva stanovila dobu určitou do 31. 12. 2011, dohody o její změně prodloužily pracovní poměr do 1. 3. 2013, 30. 6. 2015, 30. 6. 2018 a sporná dohoda ze dne 17. 5. 2017 do 31. 5. 2020).
16. Žalovaná se bránila dohodou ze dne 28. 12. 2014 uzavřenou s odborovými organizacemi, ve které jsou stanoveny výjimky pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou mimo jiné pro zaměstnance s přímou účastí na projektech, s nimiž byl sjednán pracovní poměr na práce v konkrétním projektu. Se žalovanou lze souhlasit potud, že § 39 odst. 4 zákoníku práce umožňuje, aby se v případě, jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupovalo podle § 39 odst. 2 za podmínky, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody blíže vymezeny. Podle přesvědčení odvolacího soudu však tato dohoda může mít právní

účinky pouze do budoucna a jako výjimku z pravidla je třeba jí vykládat restriktivně. To v první řadě znamená, že tato dohoda nemohla nijak ovlivnit započítávání předchozích dohod o době určité do celkového nejvyššího počtu přípustných opakování sjednávání (prodlužování) pracovního poměru na dobu určitou mezi účastníky, a to bez ohledu na to, zda byl zaměstnanec příslušnými dohodami zařazen na práce v konkrétním projektu ve smyslu příslušných ustanovení dohody ze dne 28. 12. 2014, či nikoliv. Bylo by v rozporu s principem právní jistoty a zvláštní ochrany zaměstnance coby jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů [(§ 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce], pokud by bylo možné zpětně změnit právní režim uvedených smluv tak, že se na základě později uzavřené dohody nebudou do celkového přípustného počtu opakování (prodlužování) pracovního poměru na dobu určitou započítávat. Jinak řečeno, o aplikaci dohody ze dne 28. 12. 2014 by bylo možné v případě žalobce uvažovat až počínaje dohodou ze dne 14. 5. 2015, včetně sporné dohody ze dne 17. 5. 2017. U dohod ze dne 14. 5. 2015 a 17. 5. 2017 však považuje odvolací soud za rozhodující, že pracovní poměr žalobce v nich nebyl nijak výslovně spojen s jeho prací na projektech. Jak se podává ze skutkového závěru soudu, tak v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 28. 2. 2013 byla sjednána účast žalobce na konkrétně specifikovaném projektu „nejdéle po dobu trvání projektu do 30. 6. 2015“. V dohodě ze dne 14. 5. 2015 pak došlo ode dne 1. 7. 2015 k prodloužení pracovního poměru do 30. 6. 2018, aniž by se dohoda jakkoliv zmiňovala o účasti žalobce na projektu, ať již v podobě prodloužení účasti na předchozím projektu, na kterém se měl podle předchozí dohody podílet nejdéle do 30. 6. 2015, nebo v podobě jeho zapojení do konkrétního nového projektu. Jak již odvolací soud uvedl výše, tak shora uvedenou výjimku je třeba vykládat restriktivně a pokud z pracovní smlouvy (dohody o její změně) nevyplývá, že by byl pracovní poměr sjednán (prodloužen) právě na práce v konkrétních projektech, což platí jak pro dohodu ze dne 14. 5. 2015, tak pro dohodu ze dne 17. 5. 2017, podmínky pro aplikaci předmětné dohody ze dne 28. 12. 2014 splněny nebyly a obě dohody je třeba započítat do celkového počtu prodlužování pracovního poměru na dobu určitou. Za této situace již nemá na rozhodnutí soudu vliv, zda se žalobce v rozhodném období na některých projektech fakticky podílel, natož z jakých zdrojů byl placen a nebylo třeba k těmto otázkám provádět další dokazování. Nebylo proto třeba se zabývat prodloužením trvání původního projektu do 30. 9. 2015 (do kterého byl žalobce zapojen na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 28. 2. 2013) ani převedením žalobce s účinností od 1. 10. 2015 na řešení projektu „Rozvoj centra pokročilých technologií a materiálů“, protože po 1. 7. 2015 již nebyla pracovní smlouva (dohoda o její změně) na práce na uvedených projektech sjednána, protože nebyly splněny podmínky pro aplikaci výjimky stanovené v dohodě ze dne 28. 2. 2014. Podle přesvědčení odvolacího soudu nelze i s ohledem na dosavadní praxi mezi stranami, kdy v pracovní smlouvě ze dne 30. 9. 2010 a její změně ze dne 28. 2. 2013 byla účast žalobce na projektech výslovně sjednána, akceptovat, aby tak významná skutečnost, jako je výjimka ze zákazu řetězení pracovního poměru na dobu určitou, byla složitě dovozována z faktického stavu nebo dokonce ze zdroje financování platu žalobce, aniž by tyto skutečnosti (přímé zapojení žalobce v konkrétním projektu) byly současně reflektovány přímo v písemných dohodách o změně pracovní smlouvy. Odvolací soud proto uzavírá, že při uzavření dohody ze dne 17. 5. 2017 o prodloužení pracovního poměru do 31. 5. 2020 nebyly splněny podmínky pro další prodloužení pracovního poměru na dobu určitou stanovené v § 39 odst. 2 a 4 zákoníku práce, proto v tomto směru prvostupňový rozsudek podle § 220 odst. 1 písm. a) zákoníku práce změnil.

17. Ve druhé části eventuálního petitu žalobě opět požadoval určení, že pracovní poměr trvá, tentokrát s ohledem na jeho oznámení ze dne 26. 5. 2020. K tomuto nároku odvolací soud předně uvádí, že s ohledem na výrok soudu o nesplnění podmínek pro prodloužení pracovního poměru na dobu určitou v dohodě ze dne 17. 5. 2017 a oznámení žalobce ze dne 22. 5. 2020 (další oznámení ze dne 26. 5. 2020 již je v tomto směru nadbytečné), se v případě sporného pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne 30. 9. 2010 jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Jedná se přitom o zákonný důsledek shora uvedených skutečností, který není třeba deklarovat soudním výrokem. Pokud přesto žalobce v eventuálním petitu takový požadavek opět uplatnil, musel by mít na požadovaném určení naléhavý právní zájem, jak shora uvedeno. Podle odvolacího soudu sice projednání tohoto eventuálního návrhu nebrání překážka věci zahájené či rozhodnuté, protože je založen (oproti primárnímu petitu) na nových skutečnostech (výrok soudu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce),

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.



nicméně ani v tomto případě odvolací soud v případě žalobce naléhavý právní zájem na požadovaném určení neshledal. Odvolací soud v tomto směru odkazuje na odůvodnění ve vztahu k primárnímu nároku a nad jeho rámec dodává, že absence naléhavého právního zájmu žalobce je v tomto případě ještě podpořena právě zákonným důsledkem rozhodnutí soudu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce. Pokud jde o vypořádání vzájemného vztahu s novou pracovní smlouvou ze dne 3. 6. 2020, tak jak již odvolací soud uvedl výše, tak žalobcem formulovaný výrok není způsobilý tento vztah s konečnou plaností vyřešit a postavit takový právní základ pro oba účastníky, který by předešel dalším sporům. Proto odvolací soud také v této části prvostupňový rozsudek jako ve výroku věcně správný potvrdil.

18. Pro úplnost odvolací soud uvádí, že další důkazní návrhy označené v průběhu řízení jsou již za daného stavu nadbytečné. To platí v první řadě pro „prezentaci DVD nosiče se záznamem jednání Akademického senátu Přírodovědecké fakulty UP“ ze dne 27. 5. 2020, neboť skutečnosti, které měly být tímto důkazním návrhem prokázány (celkový kontext vzniku sporu, nevraživost mezi děkanem přírodovědecké fakulty a žalobcem), nebyly pro konečné rozhodnutí s ohledem na zaujaté právní závěry (nedostatek naléhavého právního zájmu žalobce a nesplnění podmínek pro prodloužení pracovního poměru na dobu určitou v dohodě ze dne 17. 5. 2017) právně významné. Vzhledem k tomu, že odvolací soud ze shora uvedených důvodů neprováděl komparaci obou pracovních poměrů žalobce, nezabýval se ani důkazy navrženými k této problematice (katalogem pracovních míst u žalované, výstupem z Portálu Univerzity Palackého pro osobu žalobce a z účetního systému pro pracoviště RCPTM Komplexy a pro Katedru asijských studií). Stejně nebyla z výše uvedených důvodů pro rozhodnutí odvolacího soudu relevantní zjištění z centrální evidence projektů a ze mzdových výměrů žalobce, protože za rozhodující považuje odvolací soud obsahy příslušných písemných dohod o změně pracovní smlouvy ze dne 14. 5. 2015 a 17. 5. 2017.
19. Protože odvolací soud částečně změnil prvostupňový rozsudek, rozhodl podle § 224 odst. 1 a 2 o. s. ř. jak o nákladech odvolacího řízení, tak znovu o náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně. Odvolací soud vyhodnotil procesní úspěch obou účastníků jako srovnatelný (žalobce byl úspěšný ohledně nároku podle § 39 odst. 5 zákoníku práce a neúspěšný ohledně nároků na určení, že jeho pracovní poměr trvá), proto podle § 142 odst. 2 o. s. ř. nepřiznal právo na náhradu nákladů řízení žádnému z nich.

#### Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání, jestliže rozsudek závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to **ve lhůtě dvou měsíců** od doručení tohoto rozsudku, k Nejvyššímu soudu ČR, prostřednictvím Okresního soudu v Olomouci.

Ostrava 11. října 2022

Mgr. Tomáš Zubek v. r.  
předseda senátu