



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

**JUDr. Radim Marada**, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

**Mgr. Karolina Kozáková**, advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

### K PRÁVU ZAMĚSTNANCE PODAT ŽALOBU NA URČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU I S DELŠÍM ČASOVÝM Odstupem

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. května 2023, sp. zn. 21 Cdo 3503/2022**  
(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

V projednávané věci se žalobce podanou žalobou domáhá **určení, že dne 1. 5. 2005 byla „právně platně“ uzavřena pracovní smlouva mezi žalovanou jako zaměstnavatelkou žalobce a žalobcem jako zaměstnancem žalované**, tedy určení právního poměru mezi účastníky ve smyslu ustanovení § 80 o. s. ř. **Protože podání této žaloby nebylo** – jak vyplývá z výše uvedeného – **omezeno žádnou lhůtou, mohl ji žalobce podat u soudu kdykoli za předpokladu, že měl na požadovaném určení naléhavý právní zájem**. Závěr odvolacího soudu, že uplatnění práva žalobce na určení „existence pracovního poměru“ je výkonem práva v rozporu s dobrými mravy (jen) proto, že k němu žalobce přistoupil (podáním žaloby dne 17. 5. 2019) až po uplynutí 14 let od vzniku pracovního poměru, proto není správný. Veden tímto nesprávným právním názorem se odvolací soud nezabýval tím, zda žalobce má na požadovaném určení naléhavý právní zájem, přestože žalobce již v žalobě uvedl, v čem tento naléhavý právní zájem spatřuje.

#### Komentář

V citovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval otázkou hmotného práva, za jakých podmínek lze u soudu uplatnit právo žalobou na určení pracovněprávního vztahu. Konkrétně se žalobce domáhal u soudu určení, že dne 1. května 2005 byla platně uzavřena pracovní smlouva mezi žalovanou jako (údajnou) zaměstnavatelkou žalobce a žalobcem jako (údajným) zaměstnancem žalované, a to žalobou ze dne 17. května 2019 (mezi uvedeným tvrzeným datem uzavření pracovní smlouvy a datem podání žaloby tak uběhlo přibližně 14 let). Jednalo se o obecnou určovací žalobu podle § 80 občanského soudního řádu. Žalobu žalobce zdůvodnil tím, že jej k jejímu podání vyzvala okresní správa sociálního zabezpečení a že má na určení pracovněprávního vztahu naléhavý právní zájem, protože doba trvání pracovního poměru u žalované se má žalobci započítávat pro účely vzniku práva na starobní důchod.

Soud prvního stupně žalobu zamítl pro marné uplynutí 3leté promlčecí lhůty k uplatnění práva u soudu. K odvolání žalobce potom odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil. Nezatožnil se sice s názorem, že došlo k promlčení práva na určení pracovního poměru, dospěl však k závěru, že podání žaloby na určení existence pracovního poměru

až zhruba 14 let poté, co měl pracovní poměr vzniknout, je výkonem práva v rozporu s dobrými mravy. Podle názoru odvolacího soudu nelze vycházet z toho, že účastníci pracovněprávních vztahů se mohou bez jakéhokoliv časového omezení domáhat u soudu určení existence pracovního poměru, neboť zde musí převážít zájem na zachování právní jistoty.

Žalobce podal proti rozsudku odvolacího soudu dovolání, a věcí se proto dále zabýval Nejvyšší soud, který se neztotožnil ani s názorem soudu prvního stupně, ani s názorem soudu odvolacího. Dovolací soud ve svém rozhodnutí připomněl, že podání určovací žaloby podle § 80 občanského soudního řádu není omezeno žádnou lhůtou. Podstatné je, aby měl žalobce na určení naléhavý právní zájem, a to i v době rozhodování soudu – v opačném případě soud žalobu zamítne, aniž by se zabýval tím, zda je žaloba věcně oprávněná.

V poměrech dané věci to potom znamená, že žalobce mohl žalobu na určení pracovněprávního vztahu podat kdykoliv, měl-li na požadovaném určení naléhavý právní zájem. Žalobu proto nebylo možné zamítnout pouze proto, že ji žalobce podal až po přibližně 14 letech ode dne, kdy měla být uzavřena pracovní smlouva. Soudy se tedy neměly zabývat počtem let, které uplynuly mezi tvrzeným dnem uzavření pracovní smlouvy a dnem podání žaloby, nýbrž tím, zda má žalobce na určení existence pracovního poměru naléhavý právní zájem. Až pokud by dospěly k závěru o tom, že naléhavý právní zájem na určení není dán, bylo by na místě žalobu zamítnout.

Ze shora uvedeného vyplývá, že účastníci pracovněprávních vztahů (zaměstnavatelé i zaměstnanci) mohou podat žalobu na určení pracovněprávního vztahu podle § 80 občanského soudního řádu kdykoliv, tj. i se značným časovým odstupem. Předpokladem věcného projednání žaloby je nicméně doložení naléhavého právního zájmu žalobce na požadovaném určení. Jinými slovy, zaměstnanec se může domáhat u soudu určení, že určitého dne byla mezi ním a zaměstnavatelem uzavřena pracovní smlouva nebo že jeho pracovní poměr trval po určitou dobu, pokud má pro získání takového určení i v době rozhodování soudu zjednodušeně řečeno „velmi dobrý důvod“, aniž by ve vztahu k podání žaloby byl jakkoliv časově omezen. Tento „velmi dobrý důvod“ přitom může nastat až s větším časovým odstupem, jak se ostatně stalo i v komentovaném případě – žalobce neměl důvod se uvedeného určení po svém (údajně) bývalém zaměstnavateli domáhat až do doby, než byl k podání žaloby z výše uvedených důvodů vyzván tehdy okresní správou sociálního zabezpečení. Tyto situace je přitom potřeba zkoumat individuálně, protože nelze předem vymezit okruh situací, kdy má zaměstnanec na tomto určení právní zájem.

Autoři se ztotožňují se shora popsány závěry Nejvyššího soudu – opačný výklad by totiž vedl k tomu, že by se účastníci tvrzeného pracovněprávního vztahu nemohli jeho určení nijak domáhat, což by je mohlo v některých případech poškodit na jejich právech (konkrétně v tomto případě jde o to, že správy sociálního zabezpečení na rozdíl od soudu nejsou oprávněny rozhodnout, zda pracovněprávní vztah existoval, pokud jej tvrzený zaměstnavatel popírá).

Vzhledem k tomu, že neexistuje zvláštní právní úprava žaloby na určení pracovněprávního vztahu (na rozdíl od jiných určovacích žalob podle zákoníku práce, např. žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru), je nutné vycházet z obecné úpravy žaloby na určení podle § 80 občanského soudního řádu, přičemž právo na podání této obecné určovací žaloby není omezeno žádnou lhůtou (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 2137/2005). Tyto závěry bude potom podle názoru autorů možné vztáhnout na veškeré pracovněprávní vztahy, nikoliv pouze na pracovní poměr, neboť se jedná o obecnou určovací žalobu a není důvod, proč by se strany dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nemohly domáhat určení existence právního vztahu založeného dohodou obdobně, jako se strany pracovní smlouvy mohou domáhat určení existence pracovního poměru. Podmínkou bude i v tomto případě to, aby zaměstnanec tvrdil a prokázal existenci naléhavého právního zájmu na tomto určení.