

25. 2. 2013

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Další novela zákoníku práce na obzoru - nyní v oblasti pracovních poměrů na dobu určitou

Jak již bylo v mém předchozím článku ze dne 5. prosince 2012[1] nastíněno, s účinností rozsáhlé novely zákoníku práce, zák. č. [262/2006](#) Sb., v platném znění, zákonem č. [365/2011](#) Sb., účinném od 1. ledna 2012, tento stanoví, že „doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát“ s tím, že „za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení.“ Dále tento zákon stanoví, „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.“

Rödl & Partner

Pouze v určitých, dle zvláštních právních předpisů, stanovených případech, jako je tomu u pracovních poměrů cizinců s pracovním povolením na dobu určitou dle § 92 odst. 3 zákona č. [435/2004](#) Sb., zákona o zaměstnanosti, v platném znění, je v současné době možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou bez ohledu na výše uvedené časové omezení.

Praktické dopady současné zákonné úpravy

Současné znění zákoníku práce neumožňuje žádné výjimky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, pokud tyto výjimky nejsou stanoveny zvláštním předpisem.

Zástupy zaměstnanců na mateřské a/nebo rodičovské dovolené nebo při dlouhodobé nemoci, dále při existenci určitých oprávněných důvodů, například spočívajících ve zvláštní povaze práce, jako tomu je u sezónní práce, vzhledem k výše uvedenému současná zákonná úprava neumožňuje. Tento stav je velice nepraktický a pro zaměstnavatele neflexibilní. V určitých oprávněných případech mají výjimky výše uvedeného charakteru skutečně své opodstatnění, což dokazovala i jejich dřívější hojná aplikace v praxi.

Zákonodárce shledal, že je vzhledem k výše uvedenému současnému nevyhovujícímu stavu další novela zákoníku práce v oblasti úpravy pracovních poměrů na dobu určitou opět nezbytná. V současné době se tedy připravuje novela v následujícím navrženém znění:

*„Pokud budou u zaměstnavatele dány **vážné provozní důvody** nebo **důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nedojde k omezení dle § 39 odstavce 3 zákoníku práce za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a **písemná dohoda s odborovou organizací nebo vnitřní předpis zaměstnavatele** (pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí) upraví:*

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá."

Tato novela má nabýt účinnosti prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení. Vzhledem ke skutečnosti, že se připravována novela v současné době nachází v Poslanecké sněmovně (1. čtení je navrženo v době od ca 5. února 2013) není jisté, ani zda bude skutečně ve výše uvedeném znění schválena, a ani v jaké okamžiku nabude účinnosti. Lze ovšem předpokládat, pokud zákonodárce výše navržené znění další novely zákoníku práce schválí, tato novela nabude účinnosti nejdříve v polovině tohoto roku.

Důvodová zpráva připravované novely

Z důvodové zprávy nyní připravované novely zákoníku práce vyplývá, že vláda sice chtěla zvýšit standard ochrany zaměstnanců, rozsáhlá novela zákoníku účinná od roku 1. ledna 2012 přinesla ovšem (alespoň ve zde problematizované oblasti pracovní poměrů na dobu určitou) spíše opak.

Důvodem rozsáhlé novely zákoníku práce bylo dle zákonodárce „formální upozornění“ Evropskou komisí ze září 2010 České republice, že nebyl její právní řád v souladu s článkem 5 již v mém minulém článku zmíněné Rámcové dohody EGB-UNICE- CEEP, protože postrádal opatření k zabránění zneužívání opakovaných pracovních smluv na dobu určitou v případě učitelů, profesorů a akademických pracovníků starších 65 let a zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomných zaměstnanců na dobu jejich překážky v práci. Namítána byla také neexistence opatření zabranující zneužití pracovních smluv na dobu určitou.

Výše uvedené „formální upozornění“ se dle důvodové zprávy v současné době připravované další novely zákoníku práce ovšem netýkalo řešení případů, týkajících se „vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele“ ani „důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce“. Toto vypuštění bylo kritizováno již v připomínkovém řízení minulé rozsáhlé novely zákoníku práce, účinné od 1. ledna 2012.

Tato kritika zůstala ze strany zákonodárce i přes tuto skutečnost nezohledněna.

Jak se ukázalo a v praxi stále ukazuje, nová současná právní úprava zákoníku práce nenaplnila očekávání zaměstnavatelů, ani nepřinesla nic pozitivního pro některé ze skupin zaměstnanců, zejména pak pro sezónní zaměstnance, například v zemědělství a stavebnictví.

Dle důvodové zprávy další připravované novely zákoníku práce nutí současná úprava tohoto zákona zaměstnavatele v řadě případů bez racionálního důvodu k rozvázání pracovních poměrů, na jejichž trvání by měli zájem oba jeho účastníci. Tím dochází mimo jiné k omezení konkurenceschopnosti českých podnikatelských subjektů.

Navržené znění další novely zákoníku práce je přitom úprava, na které se dohodli zastánci Svazu průmyslu a dopravy České republiky, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Českomoravské konfederace odborových svazů již v polovině minulého roku.

Dopady připravované další novely zákoníku práce a závěr

Současná národní úprava pracovních poměrů na dobu určitou se jeví skutečně jako nepraktická, neflexibilní a problematická. Přijetím zmíněné připravované další novely zákoníku práce se tento

stav napraví pouze z části. Problematické zůstává i nadále nepřesně stanovené časové rozmezí možnosti sjednání pracovních smluv, respektive pracovních poměrů na dobu určitou, dle převážného názoru formou 3+3+3 (tedy celkem na dobu 9 let). Toto časové rozmezí je diskutabilní. Dále zůstává otázka, zda stanovením celkového maximálního trvání po sobě jdoucích pracovních smluv, respektive pracovních poměrů až na dobu 9 let, je skutečně vhodná forma docílit hlavní účel směrnice a její rámcové dohody.

Připravovaná novela zákoníku práce dále neřeší spornou otázku možného obcházení a překlenutí tříletého časového rozmezí nutného přerušování pracovního poměru mezi dotčeným zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřením dohod mimo pracovní poměr.

Navržená další novela zákoníku práce v oblasti úpravy pracovních poměrů na dobu určitou je proto pouze jedním z více nutných kroků. Přitom se jedná o navrácení se k obdobnému zákonnému znění platnému do 31. prosince 2011.

Pokud nedojde v této oblasti ke korekci judikaturou, bude se zákonodárce muset s pracovními poměry na dobu určitou zabývat i nadále.



Dr. Alena Klikar,
advokátka/Rechtsanwältin
Senior Associate

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
Fax: +420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz



[1] Pracovní poměr na dobu určitou ve světle národní úpravy a evropského práva, k dispozici >>>
[zde](#).

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)