

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

## Je „nové“ řešení pracovního poměru na dobu určitou po 01.01.2012 „jen“ dobré?

Se stále víc se přibližujícím novým rokem 2012 se odborná i laická veřejnost snaží blíže seznámit s obsahem očekávaných změn v právních předpisech, které by měly dnem 01.01.2012 vstoupit v účinnost, a připravit se tak na ně včas. Jednou z takových významných změn, co do jejich počtu i obsahu, je novela zákoníku práce. Ten má dnes téměř 400 paragrafů a připravovaná novela v nich chystá 325 změn. Ne všechny tyto změny jsou věcně podstatné; některé si dokonce „hrají se slovíčky“ a snaží se i za dnešního stavu zákona, stále věcně nedokonalého, jej již cizelovat. O to víc je třeba se věnovat těm bodům novely, které v brzké době budou mít vliv na rozhodování zaměstnanců i zaměstnavatelů, pokud jde o vhodnou a vzájemně vyhovující úpravu jejich vzájemného vztahu.

# Rödl & Partner

Jednou z těchto zásadních otázek je i nová úprava sjednání pracovního poměru na dobu určitou. **Zatímco dosud** (a lze důvodně očekávat, že jen do konce roku 2011) platí, že pokud není dán některý z důvodů uvedených v § 39 odst. 3 nebo 4 zákoníku práce, lze pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž subjekty sjednat celkem nejdéle na 2 roky. Zda najednou na 2 roky nebo několikerým opakováním v rámci těchto dvou let, není rozhodné, ledaže by takové časté opakování po krátkých úsecích bylo posouzeno jako odporující dobrým mravům (takové vyhodnocení konkrétní situace mi však není známo).

Období 2 let, kterým je nyní limitováno trvání pracovního poměru na dobu určitou, není dlouhé. Je však podle mého názoru dostatečně vyváжено tím, že zákoník práce výslovně umožňuje, aby v některých situacích byl tento limit překročen. Za velmi důležitou považuji možnost překročení tohoto limitu zejména u rodičovských dovolených; především jde o situace, kdy ji mohou čerpat matky a otcové buď najednou anebo se v péči o malé dítě (do 3 let) pravidelně nebo nepravidelně střídát, mj. v závislosti na jejich momentální časové i finanční situaci. Podle ní se tak mohou průběžně rozhodovat, zda matka (či otec) nastoupí aspoň na pár měsíců v průběhu rodičovské dovolené do práce a pak se zase vrátí ke každodenní a celodenní péči o dítě. Tím si mohou rodiče občas vylepšit rodinný rozpočet, „dostat se mezi lidi“, ale také neztratit kontakt se „svou“ prací a zaměstnavatelem. Rovněž tak zaměstnavatel má určitou jistotu, že po celé toto období bude mít odpovídající (odbornou) náhradu za zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou, bez ohledu na to, zda se rozhodne ji čerpat vcelku nebo ji občas přeruší a vrátí se na krátký čas do práce. V neposlední řadě má určitou jistotu přinejmenším občasného (tříletého) zaměstnání i náhradní zaměstnanec.

Nová právní úprava nezasahuje do rodičovské dovolené potud, že zachovává právo zaměstnankyně či zaměstnance, aby si její čerpání rozvrhoval/a v průběhu 3 let právě podle již shora uvedených svých aktuálních potřeb a možností; může to však výrazně zkomplikovat život zaměstnavatelům, kteří nebudou moci počítat s tím, že na celou dobu, kdy zaměstnankyně/zaměstnanec budou na rodičovské

dovolené, si budou moci za ně sjednat příslušnou náhradu, a rovněž tak zaměstnancům, kteří jako náhradníci uzavřou pracovní poměr na dobu určitou.

**Novela § 39 zákoníku práce** totiž stanoví, 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.*“ Pro tento účel se za opakování považuje i prodloužení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Současně se však **ruší** v zásadě **všechny výjimky**, které do 31.12.2011 umožňují se restriktivní úpravě pracovního poměru na dobu určitou vyhnout.

Slovní vyjádření citovaného ustanovení zákoníku práce není zřejmě zcela jednoznačné, o čemž svědčí i některé názory vyjádřené právní veřejností, podle nichž tato úprava znamená možnost sjednat za všech okolností pracovní poměr na dobu určitou jen celkem na 3 roky.

Jak však vyplývá z důvodové zprávy k novelizovanému citovanému ustanovení zákoníku práce i z jednoznačných vyjádření ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka k této otázce, umožňuje nově navrhované znění § 39 zákoníku práce, aby pracovní poměr na dobu určitou byl uzavřen až třikrát za sebou (bez přerušení) tak, že **každé příslušné období doby určité bude činit nejvýše 3 roky. Tak bude možné, aby zaměstnanec pracoval u téhož zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou, která bude trvat celkem až 9 let.**

Problém však může nastat právě u shora zmíněných postupně rodiči čerpaných rodičovských dovolených. Nemyslím, že by byl zcela neobvyklý například tento *případ*: zaměstnankyně/matka se rozhodne po vyčerpání mateřské dovolené (28 týdnů) a např. 3 měsíců rodičovské dovolené vrátit se do práce (na plný úvazek), v něm setrvat 3 měsíce a poté se vrátit na rodičovskou dovolenou. Takto se může zaměstnankyně rozhodovat v průběhu 3 let rodičovské dovolené několikrát. Zaměstnavatel pak bude postaven do situace, že s každým takovým dočasným návratem zaměstnankyně do práce bude ukončovat pracovní poměr s náhradním zaměstnancem sjednaným na dobu určitou (za mateřskou a rodičovskou dovolenou příslušné zaměstnankyně/matky) a po jejím odchodu opět na rodičovskou dovolenou znovu sjednávat pracovní poměr s náhradníkem na dobu určitou. Snadno se tak může stát, že u konkrétního náhradníka bude dosaženo maximálního počtu dvou opakování (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou (a k tomu nemusí dojít ani zdaleka až po vyčerpání doby tří let, ale stát se tak může i třeba v rámci roku jediného). Zaměstnavatel pak bude muset hledat jinou osobu, která by mohla ženu na rodičovské dovolené po dobu, kdy ji bude čerpat, zastoupit, tuto jinou osobu opět zaškolovat a zacvičovat do náhradnické práce atd. Domnívám se, že tvůrci novely cit. ustanovení zákoníku práce v tomto případě nevzali v úvahu všechny praktické dopady, které s přijetím nového znění § 39 zákoníku práce budou spojeny. Ne vždy je v takových případech snaha o „donucení“ zaměstnavatelů vytvářet pracovní poměry, hlavně na dobu neurčitou, přínosná. I zaměstnankyně/matka se bude chtít vrátit jednou natrvalo do práce a pak by zaměstnavatel stál před rozhodnutím, kterou ze zaměstnankyň (původní nebo náhradní) propustit. Myslím, že v tomto případě novelizátoři opět vylili z vaničky vodu i s dítětem (obdobně, jako tomu bylo, byť šlo o jinou problematiku, v r. 2004 při vypuštění tehdejšího § 38 o dočasném přidělování zaměstnanců k jinému zaměstnavateli v souvislosti s tehdejším zavedením výlučného řešení přes agentury práce).

V této souvislosti bych ráda pro zajímavost poukázala na novelu **slovenského zákoníku práce**, která byla publikována pod č. 257/2011 tamní sbírky zákonů a je účinná od 01.09.2011. Mám za to, že slovenská úprava shora uvedené (běžné) situace je vhodnější a více se opírá o praktický život. Slovenský zákon pracovní poměr na dobu určitou rovněž reguluje, a to zcela jednoznačně v § 48 v odst. 2 tak, že jej lze dohodnout nejdéle na 3 roky s tím, že jej lze prodloužit v rámci těchto 3 roků nejvíce třikrát. V odst. 4 cit. ustanovení pak umožňuje, aby ve vyjmenovaných případech mohl být pracovní poměr na dobu určitou dále prodloužen nebo opětovně sjednán na dobu určitou (do 3 let i

nad 3 roky). Mezi těmito taxativními důvody je uveden nejen důvod zastupování zaměstnankyně po dobu, kdy tato čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, ale například také vykonávání tzv. sezonních prací (tj. těch, které jsou závislé na střídání ročních období, každý rok se opakují a nepřesahují 8 měsíců v kalendářním roce). Navíc slovenská úprava výslovně požaduje, aby důvod prodloužení nebo opakování pracovního poměru na dobu určitou byl ve smlouvě uveden; je tak dána možnost kontroly, zda k uzavírání pracovního poměru na dobu určitou dochází „oprávněně“ a nešikanózně, ale dává i určitou jistotu zaměstnání oběma účastníkům na straně zaměstnance, původního i náhradního.

Byť nejsem příznivcem častých změn v právních předpisech, a to zejména těch, které se týkají pracovněprávní oblasti, domnívám se, že § 39 českého zákoníku práce ve znění, které má vstoupit v účinnost 01.01.2012, si v brzké době opět vyžádá novelizaci.



**JUDr. Eva Blechová**  
advokátka/Associate Partner

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2  
110 00 Praha 1  
Česká Republika

Tel.: +420 236 163 111  
Fax: +420 236 163 799  
e-mail: [prag@roedl.cz](mailto:prag@roedl.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)

- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)