

1. 3. 2012

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

# K pracovnímu poměru na dobu určitou - novela zákoníku práce ve světle směrnice Rady 1999/70/ES

Jednou z významnějších změn, kterou přinesla novela zák. č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, provedená zákonem č. [365/2011](#) Sb., s účinností od 1. ledna 2012 je právní úprava pracovního poměru na dobu určitou. Jedním z hlavních důvodů pro změnu právní úpravy bylo mimo jiné upozornění Evropské komise, kterým vytkla České republice, že český právní řád postrádá opatření k zabránění zneužívání řetězení pracovních smluv na dobu určitou[1]. Přestože byl tzv. nový zákoník práce přijat již v době členství České republiky v Evropské unii, ne vždy a beze zbytku reflektoval požadavky Evropské unie.

▣ ▣ ▣ HOLEC, ZUSKA  
& PARTNEŘI

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Předně je třeba konstatovat, že účelem Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která tvoří přílohu směrnice Rady 1999/70/ES, je jednak zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace (tedy zajištěním stejných pracovních podmínek zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou a neurčitou), jednak vytvořit rámec, který zabráni zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou. Předcházení zneužití má zabránit (pokud vnitrostátní právo neobsahuje „rovnocenná právní opatření“) jedno nebo více z těchto opatření, a to stanovení:

- a) objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; nebo
- c) počtu obnovení těchto smluv a poměrů.

Do doby překročení maximální celkové doby trvání, respektive maximálního přípustného počtu obnovení stanoveného v souladu se směrnicí, může být pracovní poměr obnovován i v případě nedostatku objektivního důvodu.

Nově přijatá právní úprava kombinuje opatření uvedená pod písm. b) a c), kdy 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. Jak stanoví důvodová zpráva, prakticky znamená tato úprava to, že smluvní strany by mohly uzavřít pracovní poměr na dobu určitou celkem třikrát na dobu celkem 9 let (3r + 3r + 3r) v období 15 let ode dne

vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou. Současně však došlo ke zrušení výjimek, které umožňovaly řetězení a prodlužování pracovních poměrů nad maximální hranici dvou let dle původní právní úpravy[2]. Shrnutí, došlo k výraznému prodloužení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou z dosavadních dvou let až na devět let (tedy k 4,5 násobnému prodloužení), ale zároveň k eliminaci výjimek a tím i k jistému zjednodušení právní úpravy.

Právní úprava účinná od 1. 1. 2012 tak doslovně vzato sice naplňuje směrnici, pokud jde o provedení alespoň jednoho ze shora uvedených opatření stanovených v rámcové dohodě[3], když stanovuje počet možných obnovování pracovních poměrů na dobu určitou, jisté pochybnosti ale vzbuzuje druhé z opatření, které byť ne výslovně, ale fakticky ohraničuje celkovou dobu trvání pracovního poměru dobou devíti let. Směrnice sice nestanoví maximální celkovou dobu trvání pracovního poměru, ale je otázkou, zda doba devíti let již není za hranicí jejího smyslu a účelu. Při stanovení délky pracovního poměru na dobu určitou v rozsahu např. 20, 30 či 50 let by zřejmě nikdo o rozporu takové právní úpravy se směrnicí nepochyboval. Je však doba devíti let ještě přiměřená, zejména s přihlédnutím k tomu, že v rámci Evropské unie se běžně pohybuje maximální hranice doby trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozmezí dvou až tří let? Nevyslouží si česká právní úprava opět kritiku Evropské komise? Nedojde opět ke změně právní úpravy zákoníku práce?



**JUDr. Anna Bartůňková,**  
advokátka

[HOLEC, ZUSKA & Partneri](#)

Advokáti

Palác Anděl  
Radlická 1c/3185  
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235

Fax: +420 296 325 240

e-mail: [recepce@holec-advokati.cz](mailto:recepce@holec-advokati.cz)

---

[1] Evropská komise považovala za kritickou situaci zejména v případě učitelů, profesorů a akademických pracovníků starších 65 let, a dále zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomných zaměstnanců na dobu jejich překážky v práci (např. zástup za zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou).

[2] Odchylná úprava ovšem nadále platí pro pracovní poměry zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, kterou v souladu s ust. 346 ZP upravuje nařízení vlády č. [227/2010](#) Sb.

[3] V tomto ohledu naplňovala ovšem požadavky směrnice již předchozí právní úprava, když ohraničovala trvání pracovního poměru na dobu určitou na dobu nejvýše dvou let ode dne jeho

vzniku, tedy aplikovala jedno z opatření vyjmenovaných ve směrnici.

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

## 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](#)