

26. 7. 2001

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

## **Novela zákoníku práce - úprava pracovního poměru na dobu určitou**

Novela zákoníku práce, jejíž účinnost nastala na počátku roku 2001, byla jednoznačně motivována snahou přizpůsobit české pracovní právo (individuální i kolektivní) směrnicím Evropských společenství (ES). Ve většině případů se záměr zdařil - do českého právního řádu byly včleněny nové, komunitární instituty, jejichž zavedení patří mezi podmínky přijetí ČR do Evropské unie (EU), a zároveň byla zpřesněna terminologie institutů, které tento právní předpis upravoval již dříve.

Novela zákoníku práce, jejíž účinnost nastala na počátku roku 2001, byla jednoznačně motivována snahou přizpůsobit české pracovní právo (individuální i kolektivní) směrnicím Evropských společenství (ES). Ve většině případů se záměr zdařil - do českého právního řádu byly včleněny nové, komunitární instituty, jejichž zavedení patří mezi podmínky přijetí ČR do Evropské unie (EU), a zároveň byla zpřesněna terminologie institutů, které tento právní předpis upravoval již dříve. Bohužel v praxi se objevují spíše poukazy na nedostatky a nekvalitní zpracování textu některých ustanovení novely.

Nesystematické zařazení institutu konkurenčních doložek, tj. přímo do paragrafů, které by měly upravovat pouze nezbytné požadavky (obsah a forma) na pracovní smlouvu, a nepřesnosti úpravy, které též vybízejí negativního zákonodárce (Ústavní soud) k zásahu, jsou dostatečně známy a široce diskutovány. Nepříliš šťastným produktem novely je i změna podmínek, za jakých může zaměstnavatel vysílat zaměstnance na pracovní cesty. Zákonodárci lze vytýkat také to, že v některých případech zvolil úpravu dokonce striktnější, než požadují směrnice ES. Mám tím na mysli především délku pracovní doby včetně přesčasů, která je nižší, než maximální hranice určená směrnicí ES. Za prvé: maximální možná délka pracovní doby včetně přesčasů je nižší, než umožňuje směrnice Rady č. 93/104/EC, o určitých aspektech organizace pracovní doby, za druhé: omezení noční práce tzv. nočních pracovníků (viz jmenovaná směrnice) neobsahuje v novelizovaném znění zákoníku práce žádné výjimky. Zákonodárce zde nevyužil směrnicí připuštěné výjimky pro pracovníky ve zdravotnictví, na letištích, ve sdělovacích prostředcích, telekomunikacích, při ostraze, požární ochraně apod. Smyslem tohoto článku je však zaměřit pozornost na jednu konkrétní věc, a sice na otázku uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, neboť úprava v zákoníku práce neodpovídá požadavku směrnice ES, což může vážně zpochybňovat harmonizační efekt novely.

Směrnice Rady č. 70/1999 ES, o pracovním poměru na dobu určitou, požaduje, aby stát ve svém právu omezil bezdůvodné opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Toto omezení je tedy vyjádřením cíle, jehož má být dosaženo. U směrnic obecnějšího charakteru se státům zpravidla ponechává značná volnost v tom, jakou pro dosažení požadovaného výsledku zvolí formu. Uvedená směrnice předkládá dvě alternativy: buď může národní legislativa přesně stanovit podmínky pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, nebo se může vydat cestou omezení počtu jeho možného opakování (mezi totožnými subjekty).

Česká úprava délky pracovního poměru zůstala posledními novelami nezměněna. Platí zásada, že subsidiárně se pracovní poměr sjednává na dobu neurčitou. Pouze v případě, že byla v pracovní smlouvě výslovně určena doba trvání pracovního poměru, nebo jestliže byly splněny určité přesné

stanovené podmínky, vznikne pracovní poměr na dobu určitou. Zmíněnou podmínku tvoří nutnost respektovat zákaz sjednávání pracovního poměru na dobu určitou s vymezenými kategoriemi osob (jde o mladistvé, dále o absolventy středních a vysokých aj. škol a též o zaměstnance, o nichž to stanoví kolektivní smlouva). Zákaz má však relativní povahu a neplatí v případě, kdy uchazeč o zaměstnání (ačkoli patří do výše uvedeného výčtu osob) písemně požádá zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Položíme-li si otázku, zda nezměněná úprava tohoto institutu splňuje požadavky směrnice, odpověď bude jednoznačná. V českém právu sice jsou stanoveny podmínky pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, avšak týkají se pouze velmi úzce vymezených skupin zaměstnanců (u kterých se zřetelně projevuje silný zájem společnosti na jejich ochraně, zejména z důvodu věku, nezkušenosti apod.), takže požadovaný efekt - omezení jejich bezdůvodného opakování mezi totožnými subjekty, tyto podmínky obecně mít nemohou. Navíc když je zmíněný zákaz koncipován jako relativní - lze se mu vyhnout poměrně snadno. Praxe českého pracovního práva tudíž vypadá následovně: mnozí zaměstnavatelé udržují zaměstnance v sociální nejistotě tím, že s nimi opakovaně uzavírají pracovní poměr na dobu určitou, ačkoli zjevně zamýšlejí přijmout zaměstnance pro výkon dlouhodobé práce. Nejistota spočívá například v tom, že stále znovu a znovu uzavíraný pracovní poměr umožňuje opakovaně sjednávat zkušební dobu - institut ochranné doby či zákazu výpovědi je pak potlačen na minimum, nehledě k neustálému nebezpečí, že zaměstnanec, pokud bude chtít, aby s ním byl pracovní poměr znovu sjednán, může být tlačěn k tomu, aby nevyužíval svých zákonem zaručených práv (právo na ochranu proti diskriminaci, právo odborově se sdružovat atd.).

V případech, kdy takové počínání zaměstnavatele není motivováno nutností, objektivní potřebou, mělo by se podle mého názoru jednat o neplatný právní úkon. Neopodstatněné ujednání o tom, že konkrétní pracovní poměr se sjednává na dobu určitou, se svým účelem přičí zákonu, a zároveň jej i obchází, a proto musí být ve své temporální části stižen neplatností ve smyslu ustanovení § 242 zákoníku práce (pracovní poměr ale vznikne, jenže na dobu neurčitou). Účelem zákona je totiž zajistit relativně stálé pracovněprávní vztahy, přičemž v odůvodněných případech (sezónní zemědělské práce, práce omezené v čase již z povahy věci) lze uvažovat o výjimečném institutu pracovního poměru uzavíraného na dobu určitou. Mnozí zaměstnavatelé (spolu se zaměstnanci, kteří představují ekonomicky slabší stranu, a mohou být na zaměstnavateli do jisté míry závislí) provozující relativně dlouhodobou, stálou podnikatelskou činnost, kde není předpoklad častých změn místa výkonu práce, pro které není tradiční "stabilní" pracovní poměr vzhledem k povaze podnikání zjevně bezdůvodnou zátěží, zákoník práce v uvedené oblasti masově obchází. Pokud by neuspěla uvedená argumentace o obcházení zákona, nelze jim podle současné úpravy takové chování zakázat.

Pokud se však zákonodárce skutečně snaží o to, aby ČR plně dostála svým závazkům vůči ES (harmonizace práva zejména prostřednictvím směrnic), nelze opomíjet tuto zásadní a v pracovním právu velice citlivou problematiku. V případě, že by zvolil první variantu (viz text směrnice), musel by nově stanovit podmínky pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, a to takovým způsobem, aby se jednalo o úpravu výjimečnou, danou nikoliv jen subjektivní vůlí stran (notně deformovanou ekonomickou nerovností stran), nýbrž primárně objektivními faktory (prokazatelná a nezbytná potřeba zaměstnavatele apod.). Druhou možností je stanovení počtu možných opakování pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými subjekty. Takové řešení vyhlíží poněkud striktně a mohlo by být slepě aplikováno na navzájem značně odlišné případy. Ideálněji by se pak jevila kombinace obou přístupů - směrnice sice dává na výběr mezi dvěma variantami, ale nikde není řečeno, že je nelze propojit do funkčního celku, pokud to ovšem neohrozí dosažení stanoveného cíle.

## Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Odpovědnost členů statutárního orgánu za nepodání insolvenčního návrhu včas](#)
- [Vybrané otázky poskytování zdravotních služeb na dálku](#)
- [TOP 5 judikátů z korporátního práva za rok 2025](#)
- [Nový daňový režim ESOP v České republice od roku 2026. Posun k ekonomické realitě a mezinárodním standardům?](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [10 otázek pro ... Barboru Paclíkovou](#)
- [Souhrn významných událostí ze světa práva](#)