

6. 4. 2012

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

Pracovní poměr na dobu určitou nově od 1. 1. 2012

Novela zákoníku práce - zákon č. [365/2011](#) Sb. - přinesla s účinností od 1. 1. 2012 významné změny ohledně limitů pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a jeho prodloužování nebo opakovaného sjednávání, tzv. řetězení. Zákoník práce nově v ust. § 39 odst. 2 uvádí, 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. 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.“

Třikrát a dost! Celkem až na 9 let?

Pracovní poměr na dobu určitou může být mezi tímtež zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán maximálně třikrát (případně jednou sjednán a dvakrát opakován nebo prodloužen, což je ovšem v podstatě totéž), [1] přičemž doba trvání každého z takto sjednaných pracovních poměrů na dobu určitou (při jeho opakování, prodloužení) může dosáhnout vždy nejvýše 3 let ode dne jeho vzniku (opakování, prodloužení).

Omezení počtu sjednání či prodloužení pracovního poměru na dobu určitou je novým limitem, který dosavadní právní úprava v ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, neobsahovala (pracovní poměr bylo například možné v rámci doby 2 let sjednat na 4 měsíce a potom ještě třeba pětkrát o stejnou dobu prodloužit, celkem tedy mohlo jít o 6 pracovních poměrů na dobu určitou 4 měsíců čili celkově 24 měsíců). Při plném využití nového limitu pro opakované sjednání či prodloužení pracovního poměru a současně i plné možné délky trvání pracovního poměru při každém jednotlivém sjednání či prodloužení může pracovní poměr na dobu určitou nově trvat zřejmě celkem až 9 let.[2]

Příklady

Zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v délce 3 let. Před uplynutím sjednané doby trvání tohoto pracovního poměru se smluvní strany - účastníci pracovního poměru dohodnou na jeho prodloužení o další 2 roky. Po skončení doby tohoto prodloužení pracovního poměru může být pracovní poměr prodloužen nebo znovu sjednán už jen jednou a zase v maximální délce 3 let (celkem tedy může režim pracovního poměru na dobu určitou v daném případě trvat 8 let), s výjimkou případu, kdy by mezi skončením předchozího pracovního poměru a sjednáním dalšího nového pracovního poměru mezi tímtež zaměstnavatelem a tímtež zaměstnancem uplynula doba alespoň 3 let.

Zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v délce 3 let, a to od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2014. Doba trvání tohoto pracovního poměru bude posléze účastníky pracovního poměru prodloužena znovu o další 3 roky, tedy od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2017. Dnem 31. 12. 2017 pracovní poměr skončí, zaměstnavatel a zaměstnanec však budou mít po 2 letech zájem znovu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Jelikož však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou neuplyne doba alespoň 3 let, bude v tomto případě nově sjednaný pracovní poměr považován za třetí sjednání resp. druhé opakování pracovního poměru na dobu určitou. I další pracovní poměr na dobu určitou tak bude moci být sjednán nejdéle na 3 roky, tedy od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2022. Doba „přestávky“ v letech 2018 a 2019 nebude hrát žádnou roli. [3]Kdyby se však účastníci rozhodli uzavřít pracovní poměr na dobu určitou tak, aby od skončení předchozího takového pracovního poměru uplynula doba alespoň 3 let (tj. nejdříve až od 1. 1. 2021), pak už by šlo o sjednání prvního pracovního poměru na dobu určitou, který by mohli zaměstnanec se zaměstnavatelem případně ještě dvakrát opakovat, to vše vždy na maximální dobu 3 let.

Kdo ví, jak to bude?

Uvedené příklady jsou samozřejmě hodně teoretické, hypotetické – při chaotičnosti české legislativy a proměnlivosti právního řádu ČR může být zanedlouho všechno jinak, za několik let nebo i případně dříve mohou platit a být v účinnosti zcela jiná pravidla pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.

Jak odstartovat nová pravidla v praxi

Na dobu trvání pracovních poměrů na dobu určitou, které skončí (skončily) ještě v roce 2011, tedy nejpozději dnem 31. 12. 2011, je možné s účinností nejdříve od 1. 1. 2012 navázat sjednáním nového pracovního poměru na dobu určitou podle nové právní úpravy bez jakýchkoliv omezení. Není třeba zohledňovat skutečnost, zda již zaměstnanci uplynula, nebo neuplynula dosavadní maximální doba trvání pracovního poměru v délce 2 let, tato doba se ve vztahu k novým pravidlům nijak nezapočítává.

Příklad

Pracovní poměr se zaměstnancem byl sjednán na dobu určitou od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2011, tedy v maximální přípustné délce 2 let. Zaměstnavatel chce zaměstnance i nadále zaměstnávat, ovšem stále jen v pracovním poměru na dobu určitou. Od 1. 1. 2012 mohou účastníci pracovního poměru sjednat nový pracovní poměr na dobu určitou, a to až na 3 roky, dobu tří let pak mohou ještě dvakrát opakovat.

Pokud tedy dosavadní pracovní poměr na dobu určitou skončil do 31. 12. 2011, může být další pracovní poměr na dobu určitou uzavřen podle nových pravidel od 1. 1. 2012, a to bez ohledu na to, zda byly nebo nebyly případně před 1. 1. 2012 vyčerpány dosud maximálně možné 2 roky trvání pracovního poměru na dobu určitou. Dosavadní - do 31. 12. 2011 skončený pracovní poměr na dobu určitou se při sjednávání nového pracovního poměru nijak zohledňovat a započítávat nebude.

Jestliže však byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán ještě podle dosavadní právní úpravy, ale tak, že doba jeho trvání má uplynout až po 31. 12. 2011, tedy za účinnosti právní úpravy nové, pak se bude tento dosavadní pracovní poměr posuzovat jako první ze tří možných pracovních poměrů na dobu určitou mezi tímtež zaměstnancem a tímtež zaměstnavatelem, na který bude možné navázat ještě (či z opačného úhlu pohledu již jen) dvojnásobným opakováním.

Příklad

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou od 1. 7. 2010 do 30. 6. 2012. Pokud účastníci pracovního poměru chtějí v pracovním poměru na dobu určitou pokračovat, mohou sjednat ještě dvojí prodloužení, a to vždy o dobu maximálně 3 let (tedy nejdéle do 30. 6. 2018). Kdyby pracovní poměr ke dni 30. 6. 2012 skončil a do vzniku dalšího pracovního poměru neuplynula doba 3 let, tedy do dalšího pracovního poměru na dobu určitou k témuž zaměstnavateli by zaměstnanec nastoupil dříve než po uplynutí 3 let, pak by se sjednání takového pracovního poměru považovalo také již za druhé v pořadí.

Pokud tedy trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou do 31. 12. 2011 přesáhne do roku 2012 nebo i dále, bude se jeho další prodlužování nebo opakování řídit již novými pravidly, a to bez ohledu na délku trvání tohoto dosavadního pracovního poměru, a bude přípustné již jen dvakrát.

Redukce výjimek

Nová úprava na rozdíl od té dosavadní nezná větší množství výjimek ze základních (obecných) pravidel. [4] Podle ust. § 39 odst. 3 a 5 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, se nová obecná pravidla neuplatní jen ve 2 případech, a to jestliže:

- zvláštní právní předpis předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu; to se týká zejména cizinců, u nichž se vyžaduje povolení k zaměstnání, vydávané Úřadem práce ČR na dobu podle ust. § 92 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, popřípadě tzv. zelená nebo modrá karta, jakož i zaměstnanců vykonávajících veřejně prospěšné práce,
- jde o pracovní poměr zaměstnance agentury práce, který je dočasně přidělován svým zaměstnavatelem k výkonu práce u uživatele ve smyslu ust. § 307a, 308 a 309 zákoníku práce.

Zaměstnavatelé, kteří využívají výjimky podle dosavadní právní úpravy, účinné do 31. 12. 2011, a ve smyslu ust. § 39 odst. 4 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, mají s odborovou organizací, pokud odbory u zaměstnavatele působí, uzavřenu dohodu, v níž jsou vymezeny vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, nebo mají tyto důvody vymezeny ve vnitřním předpisu, však mohou podle těchto dohod nebo předpisů postupovat a výjimku ohledně omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou uplatňovat až do 30. 6. 2012.

Zrušení výjimek může v praxi přinášet problémy, zvláště v situacích, kdy je třeba sjednat náhradu za zaměstnankyni nebo zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou. [5]

Při uzavírání pracovního poměru na krátkou dobu určitou je nutno pamatovat na omezení délky zkušební doby. Zkušební doba nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. To znamená, že zkušební doba zaměstnance, s nímž bude uzavřen pracovní poměr na dobu určitou v délce 4 měsíců, může být sjednána nejvýše na 2 měsíce. [6]

Adolf Maulwurf

Použitá literatura: Bukovjan, P., Šubrt, B.: Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou, Práce a mzda č. 12/2011

[1] Srovnej Bukovjan, P., Šubrt, B.: Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou, Práce a mzda č. 12/2011.

[2] Srovnej Mojžíš, M.: Co nového přinese novela zákoníku práce (1/3), www.epravo.cz, 14. 10.

2011; >>> [zde](#).

[3] Srovnej Bukovjan, P., Šubrt, B.: Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou, Práce a mzda č. 12/2011.

[4] Srovnej s ust. § 39 odst. 3, 4 a 6 zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

[5] Srovnej Blechová, E.: Je „nové“ řešení pracovního poměru na dobu určitou po 01. 01. 2012 „jen“ dobré?, www.epravo.cz, 30. 11. 2011; >>> [zde](#).

[6] Srovnej Fetter, R. W.: Zkušební doba a rozvázání pracovního poměru během ní - změny od 1. 1. 2012, www.epravo.cz, 8. 12. 2011; >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | 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](#)