

5. 12. 2012

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

Pracovní poměr na dobu určitou ve světle národní úpravy a evropského práva

Od účinnosti novely zákoníku práce, zákona č. [365/2011](#) Sb., od 1. ledna 2012 tento zákon č. [262/2006](#) Sb., v platném znění 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 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 případech dle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu, jako je tomu v případě zaměstnávání cizinců s pracovním povolením na dobu určitou dle § 92 odst. 3 zákona č. [435/2004](#) Sb., zákona o zaměstnanosti, v platném znění, jsou předchozí ustanovení bezpředmětná.

Jaké má výše uvedená právní úprava praktické dopady?

Dle důvodové zprávy k zmíněné novele a též převážného názoru v odborné literatuře je nutno novou právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou vykládat v tom smyslu, že je možno po nabytí účinnosti předmětné novely nově založený pracovní poměr se zaměstnancem sjednat maximálně na 3 + 3 + 3 roky, tedy na celkem 9 let. Pokud pracovní poměr na dobu určitou před účinností novely zákoníku práce již trval (ať již v kratší době než po dobu tří let) a tento uplyne v průběhu účinnosti nového znění zákoníku práce, lze tento pracovní poměr prodloužit pouze dvakrát, max. tedy o další 3 + 3 roky. Jeho přesah do roku 2012 se totiž posuzuje jako první ze tří možných úseků pracovního poměru dle nové právní úpravy, i když je tento úsek kratší než tři roky.

Otázkou zůstává, zda je tato úprava v souladu s požadavky a předpoklady směrnice 199/70/ES k takzvané rámcové dohodě EGB-UNICE-CEEP o pracovních poměrech na dobu určitou ze dne 28. června 1999

Hlavním účelem této směrnice a její rámcové dohody je zlepšení kvality práce na dobu určitou, zejména formou zajištění uplatňování zásady zákazu diskriminace; dále vytvořením rámce, který zabráni zneužívání vyplývajícímu z použití po sobě uzavřených pracovních smluv, respektive pracovních poměrů na dobu určitou.

Rámcová dohoda přitom členským státům předkládá následující tři opatření k zabránění tohoto zneužívání. Jedná se buď o stanovení

a) věcných důvodů ospravedlňujících prodlužování pracovních smluv, respektive

pracovních poměrů na dobu určitou; nebo

b) celkového maximálního trvání po sobě jdoucích pracovních smluv, respektive pracovních poměrů na dobu určitou; nebo

c) maximálního počtu možných obnovení těchto pracovních smluv, respektive pracovních poměrů na dobu určitou.

Přitom by členské státy měly přistoupit minimálně k jednomu z těchto navrhovaných opatření, pokud jejich národní úprava dosud vhodná, a to i jiné opatření k dosažení výše uvedeného účelu neobsahuje.

Česká republika se od 1. ledna 2012 rozhodla k zavedení pouze dvou z těchto tří možných opatření, a to opatření uvedených pod bodem b) a c).

Otázkou však zůstává, zda stanovením celkového maximálního trvání po sobě jdoucích pracovních smluv, respektive pracovních poměrů na **dobu 3 + 3 + 3 let**, je skutečně vhodné hlavní účel směrnice a její rámcové dohody docílit. Obávám se, že vzhledem k možnosti prodlužování až **na dobu 9 let** tomu tak není a že vzhledem k dané úpravě může být České republice nadále Evropskou komisí vytýkáno obcházení, respektive porušování Evropských předpisů, zejména z důvodu, že během této dlouhé doby 9 let může být pracovní poměr obnovován až třikrát, tedy i v případě, že pro jeho obnovu ve skutečnosti neexistuje žádný věcný důvod.

V odborné literatuře se objevují obdobné názory s otázkou, zda je tato doba 9 let ještě skutečně přiměřená (viz JUDr. Anna Bartůňková, 81101, epravo.cz ze dne 01.03.2012, která se zabývala stejnou problematikou).

Dále se dle mého názoru jeví i tříleté časové rozmezí přestávky jako sporné, a to i vzhledem ke skutečnosti, že český právní řád rozlišuje mezi pracovním poměrem založeným výhradně na základě pracovní smlouvy a takzvaným pracovním poměrem v širším smyslu, který může být založen i uzavřením dohod mimo pracovní poměr. Při pouhém striktně slovním výkladu by v takovémto případě časové rozmezí 3 let mohl zaměstnavatel se zaměstnancem překlenujícím uzavřením těchto po sobě jdoucích dohod a následně pokračovat v uzavření nových pracovních poměrů na dobu určitou, opět v rozmezí až 9 let. Tento extrémní příklad ukazuje, že obcházení předmětné směrnice a její rámcové dohody je v současné době i nadále možné a že bude proto sjednocení nebo výslovná nová úprava této problematiky v právním řádu České republiky do budoucna nezbytná.

Porovnání s dřívější úpravou platnou do 31. 12. 2011 a nutnost její korekce

Před účinností předmětné novely zákoníku práce bylo možné pracovní smlouvu, respektive pracovní poměr sjednat nejvýše na dobu dvou let ode dne vzniku pracovního poměru s tím, že musela následovat pouze šestiměsíční „přestávka“ mezi uzavřením nové pracovní smlouvy na další dobu určitou stejných smluvních stran.

Existovaly ovšem i určité výjimky, jako například zástupy za mateřské a rodičovské dovolené nebo nemoci, dále určité důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, jako například sezónní práce a další s tím, že takové důvody musely být buď projednány s odborovou organizací nebo ošetřeny vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Tyto výjimky byly předmětnou novelou ze zákoníku práce zcela vypuštěny, i když tyto měly hlavně při sezónních pracích nebo v případech zástupu určitého zaměstnance kvůli překážce na jeho straně své opodstatnění. Není zřejmé, proč zákonodárce k takovému radikálnímu opatření přistoupil. I jiné členské státy aplikují určité výjimky, pokud existuje věcný důvod.

Porovnání s právní úpravou v Německu a na Slovensku

Německá právní úprava umožňuje uzavřít pracovní smlouvy na dobu určitou v případě, že pro takové uzavření existuje věcný důvod. Jako věcný důvod zákon uvádí například:

- zastoupení jiného zaměstnance
- vlastnost výkonu práce opravňuje sjednání pracovního poměru na dobu určitou
- provozní potřeby podmiňují výkon práce pouze přechodně
- důvody pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou spočívají v osobě zaměstnance
- podmínka soudního smíru
- sjednání doby určité za účelem zkoušky atd.

Dále lze v určitých případech sjednat pracovní poměry až na dobu 4 let, a/nebo tyto pracovní poměry několikrát až na dobu 4 let prodlužovat, pokud se jedná o nově založený podnik, respektive společnost, nebo dokonce až na dobu 5 let, pokud byl zaměstnanec na začátku pracovního poměru starší 52 let a byl bezprostředně před uzavřením tohoto pracovního poměru registrován jako uchazeč o zaměstnání na příslušném úřadu práce.

Dokud by žádný v zákoně stanovený důvod neexistoval, lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou pouze v délce maximálně dvou let a v rámci této doby lze takový pracovní poměr na dobu určitou maximálně třikrát prodloužit. Toto ovšem neplatí v případě, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existoval již předtím pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou.

Dále příslušný německý zákon umožňuje smluvním stranám kolektivního vyjednávání sjednat v kolektivní smlouvě četnost prodloužení a délku pracovního poměru na dobu určitou odchylně.

Slovenský zákoník práce stanovuje, že pracovní poměr lze sjednat nejdéle na dobu tří let s tím, že jej lze prodloužit v rámci této doby maximálně třikrát. Dále je v tomto zákoně stanoveno, že ve vyjmenovaných případech lze pracovní poměr nadále prodloužit nebo opětovně sjednat na dobu určitou, a to buď do tří let nebo i nad tři roky, jako je tomu například při zástupu zaměstnankyně po dobu, kdy tato čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo při určitých sezónních pracích. Důvod pro sjednání pracovního poměru musí být ovšem ve smlouvě uveden.

Závěry

Současná národní úprava pracovních poměrů na dobu určitou se jeví i nadále jako problematická z různých výše uvedených důvodů; zejména však vzhledem k časovému rozmezí možnosti sjednání pracovních smluv, respektive pracovních poměrů na dobu určitou formou 3+3+3 (tedy celkem na dobu 9 let), dále již k naznačené možnosti obcházení zákonné úpravy při nesjednocení pracovního poměru s pracovní právní poměrem.

Novela zákoníku práce v oblasti úpravy pracovních poměrů na dobu určitou bude proto asi opět nezbytná, pokud nedojde k její korekci judikaturou.



Dr. Alena Klikar,
advokátka/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



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