

27. 1. 2017

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

# Problematika tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou

Nedávným nálezem sp. zn. III. ÚS 2703/15 Ústavní soud České republiky objasnil a zpřesnil interpretaci ustanovení § 39 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „Zákoník práce“).



**Zákoník práce obecně s poukazem na nutnost ochrany zaměstnance jakožto slabší strany omezuje časové hledisko trvání pracovního poměru na dobu určitou - tento smí trvat nejdéle tři roky a lze jej „opakovat“** (čímž je myšleno rovněž v praxi velmi často v úvahu přicházející prodloužení) **nejvýše dvakrát**. Samozřejmě existují i výjimky, kdy Zákoník práce pamatuje na zaměstnavatele, u nichž jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci měli poměr na dobu neurčitou, nicméně těmito případy se nadále zabývat nebudeme.

V případě, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s pravidly stanovenými v ustanovení § 39 odst. 2 - 4 Zákoníku práce, poskytuje Zákoník práce v ustanovení § 39 odst. 5 Zákoníku práce zaměstnanci možnost pouze oznámit, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával. V takovém případě pak platí, že se nadále bude jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Předmětem zkoumání ze strany Ústavního soudu byla **možnost zaměstnavatele i zaměstnance domáhat se u soudu určení, zda (ne)byly splněny podmínky nepřijatelného řetězení pracovního poměru nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby a posouzení nutnosti učinit u soudu příslušný návrh.**

Právě s ohledem na textaci Zákoníku práce čelila stěžovatelka (zaměstnankyně) problému spočívajícímu v tom, že se nemohla domoci náhrady mzdy za období, během kterého bylo sporné, zda její pracovní poměr trval či netrval.

Ústavní soud zde poskytl významné interpretační vodítko pro výklad zmiňovaného ustanovení. Dovedl totiž, že pokud žádný návrh na určení (ne)splnění podmínek nepřijatelného řetězení pracovního poměru není podán, platí fikce, že zde existuje pracovní poměr na dobu neurčitou. Ústavní soud dovedl, že by nebylo v souladu s obecnými zásadami Zákoníku práce na ochranu zaměstnance, pokud by zaměstnanec, přesvědčený o nesprávném postupu zaměstnavatele, musel kromě písemného oznámení zaměstnavateli, že trvá na svém dalším zaměstnání, zahajovat rovněž soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní.

**Jinými slovy, pokud zaměstnanec oznámí, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván, není nutné z jeho strany zahajovat jakékoli další soudní řízení (byť to tak nemusí přímo vyplývat z textu zákona). V případě, že takové řízení nezahájí ani zaměstnavatel, pak se pracovní poměr změní automaticky na pracovní poměr na dobu neurčitou.**

**Mgr. Petra Kratochvílová**

**Mgr. Jan Hlubuček**

[Schaffer & Partner Legal s.r.o., advokátní kancelář](#)

Vodičkova 710/31  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 506 300

Fax: +420 221 506 301

e-mail: [info@schaffer-partner.cz](mailto:info@schaffer-partner.cz)

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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](#)