19. 10. 2017

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

Problémy s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi - Jak jej správně sjednat - 1.díl

S pracovním poměrem na dobu určitou jsou v praxi značné problémy, připomeneme v 1. a 3. části příspěvku ty již déle známé, jakož i ve 2. části ten nejnovější v důsledku názorového střetu Ústavního soudu a Nejvyššího soudu ohledně fikce změny pracovního poměru na dobu určitou na dobu neurčitou.

Pracovní poměr je uzavřen na dobu určitou tehdy, jestliže v pracovní smlouvě (popř. ve jmenování čili ve jmenovacím aktu – např. jmenovacím dekretu) byla výslovně určena doba jeho trvání. Má-li tedy být sjednán pracovní poměr na dobu určitou, musí být tato skutečnost výslovně uvedena v pracovní smlouvě. Trvání pracovního poměru na dobu určitou je určeno objektivní právní skutečností, přesněji řečeno právní událostí, kterou je uplynutí času. Jakmile tato právní událost nastane, dojde k jeho skončení. Zákoník práce řadí uplynutí sjednané doby mezi způsoby skončení pracovního poměru, když ust. § 48 odst. 2 zákoníku práce uvádí, že pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby, přičemž samozřejmě může, jak uvádí ust. § 65 odst. 1 zákoníku práce, skončit před uplynutím sjednané doby také ostatními způsoby uvedenými v ust. § 48 odst. 1, 3 a 4 zákoníku práce. Na rozdíl od jiných způsobů skončení pracovního poměru není v případě skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby třeba činit (sepisovat a podepisovat, uzavírat) žádné právní úkony.

Jelikož mezi čtenáře epravo.cz zdaleka nepatří jen právníci, než přistoupíme k aktuálnímu problému, a to rozporu mezi judikaturou Nejvyššího soudu a Ústavního soudu, na úvod několik užitečných obecných informací ke sjednávání pracovního poměru na dobu určitou: Doba trvání pracovního poměru bývá, jak už bylo naznačeno, nejčastěji sjednána v pracovní smlouvě. Jedná se o tzv. další neboli vedlejší (tedy nikoliv podstatnou čili nikoliv povinnou) náležitost pracovní smlouvy, což znamená, že záleží pouze na vůli účastníků (smluvních stran) pracovního poměru, zda v pracovní či jiné smlouvě dojednají délku trvání pracovního poměru. Sjednání, či nesjednání doby trvání pracovního poměru nemá vliv na platnost pracovní smlouvy. Ke sjednání určité doby trvání pracovního poměru může dojít při uzavírání pracovní smlouvy, tedy před vznikem pracovního poměru, nebo v době trvání pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou může být dohodnuta změna pracovní smlouvy z doby neurčité na dobu určitou; původně dohodnutá doba může být dohodou (dodatkem k pracovní smlouvě) také změněna (prodloužena nebo zkrácena).

Zákonné limity pracovního poměru na dobu určitou

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami (tímtéž zaměstnavatelem a tímtéž zaměstnancem) nesmí podle ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce 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. Výjimky upravují ust. § 39 odst. 3, 4 a 6 zákoníku práce.

Jak určit dobu trvání

Právní úprava nestanoví, jakým způsobem má být doba trvání pracovního poměru určena. Může být stanovena jakýmkoliv dostatečně určitým způsobem nevzbuzujícím pochybnost, kdy má pracovní poměr skončit. Podle judikatury Nejvyššího soudu může být doba trvání pracovního poměru na dobu určitou dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem ohraničených, objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci pracovní smlouvy nemusejí mít ani jistotu, ale která nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr sjednaný na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.[1] Doba trvání pracovního poměru bývá velmi často, zřejmě nejčastěji, určena datem, ke kterému má pracovní poměr skončit. Jako datum může být určen jakýkoliv den. Ke skončení pracovního poměru dojde i tehdy, když účastníky dohodnuté datum připadne na sobotu, neděli či státní svátek. Pracovní poměr na dobu určitou však může být vymezen i počtem dnů, měsíců či let, po které má docházet k výkonu práce.

Zástupy

Doba trvání pracovního poměru může být určena i dobou překážek v práci na straně jiného - konkrétního zaměstnance. K tomu dochází v případech, kdy je třeba nahradit zaměstnance, u kterého nastala překážka v práci, jiným zaměstnancem. Nejčastěji se jedná o náhradu z důvodu déletrvající nemoci, čerpání mateřské či rodičovské dovolené nebo výkonu veřejné funkce. *(Problémy u zaměstnavatele mohou nastat především, když zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou postupně po částech a mezi jednotlivými čerpáními rodičovské dovolené (mezi jednotlivými částmi rodičovské dovolené) bude u zaměstnavatele pracovat, což přichází v úvahu zejména, když se matka a otec budou v péči o dítě střídat nebo si zajistí péči o dítě jinou třetí osobou. S každým návratem zaměstnankyně nebo zaměstnance do práce skončí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou s je zastupujícím zaměstnancem a při opakovaném nástupu na rodičovskou dovolenou jej zase bude nucen zaměstnavatel s náhradním zaměstnancem na dobu určitou (na dobu do návratu zastupovaného zaměstnance z rodičovské dovolené, nejdéle však na 3 roky) sjednávat. Záhy může dojít k vyčerpání maximálního přípustného počtu opakování pracovního poměru na dobu určitou, takže zaměstnavatel bude nucen přijmout jiného zaměstnance, kterého bude muset zase znovu zaškolovat…)* U tohoto způsobu sjednání doby trvání pracovního poměru je třeba přesně vymezit překážku v práci určující trvání pracovního poměru na dobu určitou zastupujícího zaměstnance a současně omezit dobu trvání pracovního poměru maximálně přípustnou dobou jeho trvání, jak byla uvedena shora. Při zajišťování zástupů nepřítomných zaměstnanců je třeba se vyvarovat dalších chyb, jak ukážeme níže na sporném případě řešeným dříve Nejvyšším soudem ČR.

Vícero zaměstnanců na totéž místo

Nejvyšší soud ČR se v řízení vedeném pod spis. zn. 21 Cdo 2095/2004 zabýval žalobou zaměstnankyně (označíme ji za zaměstnankyni A) proti jejímu zaměstnavateli, kterým byl úřad práce resp. České republika - Úřad práce v Břeclavi se sídlem v Břeclavi. Zaměstnankyně A pracovala na úseku rekvalifikací od 1. 11. 1999. Na stejném úseku zaměstnavatele pracovala též jiná zaměstnankyně (tu označíme jako zaměstnankyni B), která odešla ke dni 1. 4. 2000 na mateřskou dovolenou (na čerpání mateřské dovolené posléze navázalo čerpání rodičovské dovolené). Jako náhradu za zaměstnankyni B přijal zaměstnavatel novou zaměstnankyni (tu označíme jako zaměstnankyni C), a to na dobu určitou (na dobu trvání mateřské dovolené zaměstnankyně B). Zaměstnavatel navrhl v květnu 2000 zaměstnankyni A rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 1. 6. 2000. Zaměstnankyně A na návrh dohody o rozvázání pracovního poměru nepřistoupila. V důsledku toho začal zaměstnavatel uměle vytvářet podmínky, aby mohl zaměstnankyni A dát výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (ve smyslu tehdejšího ust. § 46 odst. 1 písm. c) zrušeného zákoníku práce, nyní jde o ust. § 52 písm. c) zákoníku práce). Za tím účelem se zaměstnankyní C, původně přijatou na dobu určitou, dohodl změnu pracovního poměru od 10. 7. 2000 na dobu

neurčitou a přeřadil ji na úsek rekvalifikací, kde pracovala také zaměstnankyně A. Tím se zvýšil počet zaměstnanců na úseku rekvalifikací na maximální limit stanovený v organizačním schématu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), který činil 2 zaměstnance.

Po ohlášení ukončení rodičovské dovolené a návratu do zaměstnání od 1. 1. 2001 se měla zaměstnankyně B vrátit na úsek rekvalifikací. Celkový počet zaměstnanců na úseku rekvalifikací by se tak zvýšil na 3, tj. nad povolený limit stanovený MPSV. Na úseku rekvalifikací zaměstnavatele tak vznikl stav nadbytečnosti jednoho zaměstnance. Zaměstnavatel se rozhodl ukončit pracovní poměr se zaměstnankyní A, a to výpovědí pro nadbytečnost, kterou jí doručil dne 2. 10. 2000. Jako důvod k výpovědi zaměstnavatel uvedl, že vzhledem k ohlášenému návratu zaměstnankyně B z mateřské dovolené k datu 1. 1. 2001 by počet zaměstnanců na úseku rekvalifikací překročil limit stanovený MPSV. Proto zaměstnavatel rozhodl o snížení celkového počtu zaměstnanců na tomto úseku o jednoho, a to právě o zaměstnankyni A.

Zaměstnankyně A se žalobou podanou k příslušnému soudu domáhala, aby soud určil, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že výpovědní důvod byl zaměstnavatelem účelově vytvořen. Přeřazením zastupující zaměstnankyně B na úsek rekvalifikací vytvořil zaměstnavatel zcela vědomě a úmyslně stav nadbytečnosti jednoho zaměstnance na tomto úseku. V době výpovědi pracovala na 2 povolených pracovních místech zaměstnankyně A a zaměstnankyně C, která byla původně (v dubnu 2000) přijata do pracovního poměru na dobu určitou na jiném úseku zaměstnavatele. Sjednáním pracovního poměru se zaměstnankyní C nedošlo k překročení přípustného stavu zaměstnanců, problematická situace zaměstnavateli vznikla až poté, co zaměstnankyně B oznámila návrat z mateřské dovolené již od 1. 1. 2001.

„Nadbytečnost“ jen jako důsledek zaměstnavatelovy chyby při zajišťování zástupu na dobu určitou

NS ČR dovodil, že nadbytečnost zaměstnankyně A nenastala v důsledku realizace rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách ve smyslu příslušného ustanovení zákoníku práce, neboť rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců na úseku rekvalifikací žádným způsobem nezasáhlo do vnitřní organizační struktury zaměstnavatele (stanovený počet zaměstnanců a organizační struktura, vymezená organizačním řádem, zůstaly stejné) a bylo jen reakcí na skutečnost, která již nastala, resp. která v budoucnu měla nepochybně na úseku rekvalifikací nastat po návratu zaměstnankyně B z mateřské dovolené, spočívající v tom, že na 2 vytvořená pracovní místa poradce pro rekvalifikace byly celkem 3 zaměstnankyně. Nadbytečnost zaměstnankyně A tak byla důsledkem špatného postupu zaměstnavatele při přijímání nových zaměstnanců, konkrétně logickým (tedy předvídatelným) důsledkem změny pracovní smlouvy zaměstnankyně C, původně přijaté do pracovního poměru na předpokládanou dobu mateřské dovolené zaměstnankyně B, z doby určité na dobu neurčitou.

V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele nebo jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné cíle než změna úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiná organizační změna, a zaměstnavatel přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu) ve skutečnosti jen předstíral, je nutno dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Nadbytečnost, která není důsledkem vnitřních organizačních opatření zaměstnavatele, nýbrž důsledkem přijímání nových zaměstnanců, nemůže být důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance.

Opatření zaměstnavatele směřující k vyřešení nastalé situace nebylo rozhodnutím o organizační

změně, neboť nepředstavovalo prostředek ke snížení počtu zaměstnanců stanoveného v organizačním schématu jako maximálně přípustný počet skutečně potřebných zaměstnanců daného úseku, ale jednalo se o nástroj potřebný k nastolení stavu předpokládaného organizačním schématem a k dodržení maximálně přípustného počtu zaměstnanců. O rozhodnutí o organizační změně by se u zaměstnavatele jednalo pouze tehdy, pokud by jeho účelem (smyslem) bylo snížení stavu zaměstnanců nebo změna v jejich kvalifikačním složení oproti stavu, jak jej předpokládalo dosavadní organizační schéma nebo do té doby platný nejvýše přípustný stav zaměstnanců (tj. snížení počtu zaměstnanců na úseku rekvalifikací ze dvou na jednoho). O takové opatření se však v tomto případě nejednalo. Proto byla předmětná výpověď z pracovního poměru zaměstnankyni A neplatným právním úkonem.

Přednost má doba neurčitá

Nebyla-li výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru – tj. na dobu určitou, jde vždy ve smyslu ust. § 39 odst. 1 zákoníku práce o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Následné omezení délky zkušební doby

Při uzavírání pracovního poměru na krátkou dobu určitou je nutno pamatovat rovněž 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.

Richard W. Fetter

_____
[1] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. září 2001, spis. zn. 21 Cdo 1990/2000: „Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétních datem neohraničených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.“

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?