5. 11. 2013

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

Výjimka z omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou

Zákoník práce[1] dlouhá léta obsahoval výjimku z omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, a to z vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce. Po krátké přestávce způsobené velkou novelou zákoníku práce[2] účinnou od 1. 1. 2012 se tato výjimka do zákoníku práce opět vrací. Nejvyšší soud se přitom ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 nedávno vyjádřil k otázce, jaké důvody lze považovat za důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

Pracovní poměr na dobu určitou

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru může být prodloužena/opakována nejvýše dvakrát. Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tak může trvat maximálně 9 let rozdělených do 3 úseků po 3 letech.

Novela zákoníku práce[3] však s účinností od 1. 8. 2013 opět vrátila do § 39 zákoníku práce výjimku, podle které se výše uvedená pravidla neuplatní v případě, že jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který takovou práci vykonává, navrhl uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou.

Oproti úpravě platné do konce roku 2011 je však seznam výjimek stále chudší. Nadále není možné prolomit omezení délky pracovního poměru na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

Důvody pro aplikaci výjimky

Zákoník práce nijak blíže nespecifikuje vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Jejich bližší vymezení však musí být uvedeno v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která musí navíc obsahovat:

- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou;
- okruh zaměstnanců, kterých se bude tento postup týkat;
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Zaměstnavatelé, u kterých nepůsobí odborová organizace, mohou tuto dohodu nahradit vnitřním předpisem.

S ohledem na rozmanitost zaměstnavatelů a různou povahu jejich činností zákonodárce opět využil pouze obecné vymezení vážných provozních důvodů a důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce.

Na druhou stranu tato relativně neurčitá úprava nám nedává příliš vodítek, jaké důvody je možné považovat za tak závažné, aby odůvodnily výjimku z jinak kogentního ustanovení o pracovním poměru na dobu určitou.

Rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1611/2012

Vodítko pro výklad a posouzení pojmů vážné provozní důvody a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce nám však dal v uvedeném rozhodnutí Nejvyšší soud. Skutkově se v tomto případě jednalo o spor vědeckého pracovníka, s nímž jeho zaměstnavatel od roku 2000 opakovaně uzavíral pracovní smlouvy na dobu určitou. To bylo možné na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, které u něj působily. Podle této dohody byla za důvody spočívající ve zvláštní povaze práce považována práce na výzkumech financovaných z grantů, které byly zaměstnavateli přiznávány vždy na určitou omezenou dobu.

V roce 2008 těsně před koncem již několikrát prodlužovaného pracovního poměru na dobu určitou zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej i nadále zaměstnával, s tím, že dle § 39 odst. 5 zákoníku platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnanec následně podal žalobu na určení, že pracovní poměr stále trvá. Ve své argumentaci zaměstnanec vycházel z předpokladu, že financování části výzkumu prováděného zaměstnavatelem formou účelových grantů nelze považovat ve smyslu zákoníku práce za důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Soud prvního stupně i odvolací soud shodně přisvědčily zaměstnanci a rozhodly, že pracovní poměr zaměstnance nadále trvá. Odvolací soud přitom vyslovil názor, že okolnosti spočívající v povaze práce musí spočívat v samotné podstatě práce vykonávané konkrétním zaměstnancem. Označení nejistého financování mezi důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, však podle názoru odvolacího soudu představovalo nepřípustné překročení zákonné možnosti vymezit tyto důvody.

Nejvyšší soud se však s tímto názorem neztotožnil, když uvedl, že právní úprava nestanoví žádné podmínky týkající se obsahu dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o vymezení okolností spočívajících ve zvláštní povaze práce (kterou je nutné považovat v širším smyslu za pramen práva). Jejím obsahem proto nemusí být pouze okolnosti týkající se pouze práce jediného zaměstnance, nýbrž i okolnosti týkající se blíže neurčeného počtu zaměstnanců. Tyto okolnosti pak podle Nejvyššího soudu mohou spočívat jak přímo v konkrétních činnostech (jejich charakteru, četnosti, sezónnosti apod.), tak také ve vnějších okolnostech určujících podmínky, za nichž vůbec přichází v úvahu uzavřít pracovní poměr a vykonávat pracovní činnosti jako takové. Možnost financování je přitom z tohoto hlediska neopominutelná.

Závěr

Výše uvedený judikát výstižně vymezuje, jaké okolnosti spočívající ve zvláštní povaze práce je možné považovat za takové, které odůvodní postup zaměstnavatele podle § 39 odst. 4 zákoníku práce. Vyplývá z něj, že okruh těchto okolností může být velmi široký a může například zahrnovat i financování provozu.

Pokud u zaměstnavatele působí odbory, představuje nutnost dohody s nimi určité omezení. Jen těžko si totiž lze představit, že by odbory souhlasili s tak širokým vymezením zvláštních okolností spočívajících v povaze práce, že by zaměstnavatel mohl prakticky bez omezení uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou. V případě zaměstnavatelů, u kterých odbory nepůsobí, si zaměstnavatel může na první pohled vymezit tyto okolnosti v podstatě dle libosti. Je však otázkou, jaké stanovisko Nejvyšší soud v takovém případě zaujme.

Domníváme se proto, že zaměstnavatelé by měli k tomuto institutu přistupovat opatrně a užívat jej obezřetně. Vždy je možné, že judikatura ještě dozná určitých korekcí, a navíc zaměstnavatelé musí vždy postupovat tak, aby nezneužívali svého práva vymezit okolnosti spočívající ve zvláštní povaze práce.

Tomáš Neuvirt

Michal Peškar

Randl Partners
advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

---

[1] Zákon č. 262/2006 Sb.

[2] Provedená zákonem č. 365/2011 Sb.
[3] Provedená zákonem č. 155/2013 Sb.

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti