

31. 7. 2013

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

Zákoník práce opět umožní řetězení pracovních smluv

Dne 31.5.2013 podepsal prezident novelu zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále také jen jako „Zákoník práce“), kterým se do Zákoníku práce opět vrací možnost řetězení pracovních smluv. Uvedená novela Zákoníku práce by měla přispět k napravení situace vzniklé po přijetí dosud nejrozsáhlejší novely Zákoníku práce účinné od 1.1.2012, která podstatným způsobem změnila i úpravu sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.



Úprava platná do přijetí této rozsáhlé novely Zákoníku práce (tedy do 31.12.2011) připouštěla sjednat pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky celkem na dobu nejvýše dvou let. V případě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce bylo možné se od této obecné úpravy odchýlit. Podmínkou této výjimky bylo, že zaměstnavatel tyto důvody blíže vymezil v písemné dohodě s odborovou organizací. Pokud odborová organizace u zaměstnavatele nepůsobila, pak mohl zaměstnavatel tuto dohodu nahradit vnitřním předpisem. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky bylo možné až po uplynutí lhůty 6 měsíců.

Jak už bylo uvedeno, tato úprava byla nahrazena velkou novelou Zákoníku práce a s účinností od 1.1.2012 bylo umožněno sjednávat pracovní poměr na dobu určitou až na tři roky, přičemž tento může být mezi týmiž účastníky opakován, a to až dvakrát. Počet řetězení pracovních poměrů byl tedy omezen na dvě opakování. K předchozímu pracovnímu poměru se však nepřihlíží, pokud od předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynuly tři roky. Výjimka týkající se vážných provozních důvodů nebo zvláštní povahy práce byla, i přes mnohé protesty, zrušena. Zákon nadále upravuje výjimky z omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou pro případ, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu, tedy v případě zaměstnávání cizinců, u kterých se pracovní povolení vydává v zásadě na dobu určitou nebo v případě, kdy je doba určitá zákonnou podmínkou, tj. např. funkční období u jmenovaných pracovních míst. Zrušena byla naopak výjimka z důvodu náhrad dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci (typicky po dobu čerpání rodičovské dovolené).

Deklarovaným cílem oné rozsáhlé novely Zákoníku práce, která mimo jiné zavedla dnes platnou právní úpravu pracovních poměrů na dobu určitou, bylo „*přispět k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření pracovních míst*“. Zejména v oblasti úpravy pracovních poměrů na dobu určitou lze záměr vlády „*uvolnit podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím přispět ke zpružnění trhu práce*“ hodnotit jako nenaplněný.

Kritici této nové úpravě odůvodněně vytýkali zejména zrušení právní úpravy pracovních poměrů na

dobu určitou v případech vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. S ohledem na vládu prezentovaný záměr dosáhnout zpružnění trhu práce nelze než s uvedenou kritikou souhlasit.

Závažným nedostatkem současné právní úpravy je právě ono zrušení výjimek ze sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou týkajících se vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce. Úprava nezohledňující tyto výjimky je pak komplikací jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance působící v oblasti sezónních zemědělských prací, stavebnictví, ale i kultuře.

Výsledkem této kritiky byl návrh právní úpravy, která do Zákoníku práce s drobnou úpravou vrací obě zrušené výjimky z obecné úpravy pracovních poměrů na dobu určitou. Novela, kterou koncem května podepsal i prezident republiky, tak umožňuje nejen zaměstnávání sezónních zaměstnanců, aniž by musela být dodržena doba 3 let od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, ale umožňuje také zohlednit i další případné důvody spočívající ve zvláštní povaze práce zaměstnance. Aby nedocházelo ke zneužívání této úpravy u zaměstnanců, kde je namístě uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou, byla původní úprava výjimek doplněna a zpřesněna o podmínky uzavření dohody zaměstnavatele a odborové organizace a dále také o další náležitosti této dohody.

Nová úprava má být obsažena v ustanovení § 39 odst. 4 Zákoníku práce, který stanoví, že pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle obecné úpravy pracovního poměru na dobu určitou za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví:

- bližší vymezení těchto důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace je možné písemnou dohodu s odborovou organizací nahradit vnitřním předpisem, ten však musí rovněž obsahovat náležitosti vyžadované u dohody s odborovou organizací.

Nabytí účinnosti této novely Zákoníku práce je stanoveno na první den druhého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů.

Až uvedení nové právní úpravy do praxe ukáže, zda staronová úprava a zpřísnění podmínek pro řetězení pracovních smluv dostatečně zajistí to, aby bylo sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou bez časového omezení využíváno jen tam, kde to nezbytně vyžadují provozní důvody nebo povaha práce a nestalo se nástrojem pro obcházení úpravy pracovních poměrů na dobu určitou.



JUDr. Iva Hutařová, LL.M., advokátka
autorka působí v advokátní kanceláři MSB Legal, v.o.s.

[MSB Legal, v.o.s.](#)

Bucharova 1314/8
158 00 Praha 13

Tel.: +420 251 566 005
Fax: +420 251 566 006
e-mail: praha@msblegal.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](#)