

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

Diplomová práce

Pracovní poměr na dobu určitou

Ivana Richterová

Plzeň, 2018

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ivana RICHTEROVÁ**

Osobní číslo: **R13M0178P**

Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**

Studijní obor: **Právo**

Název tématu: **Pracovní poměr na dobu určitou**

Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Pracovní poměr na dobu určitou
3. Vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou
4. Platná právní úprava pracovního poměru na dobu určitou
5. Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou na Slovensku a její komparace s českou právní úpravou
6. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014
- Pavlátová, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014
- Bělina, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015
- Barancová, Helena; Schronk, Robert. Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint dva s.r.o., 2013
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8.12.2015
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 ze dne 20.5.2003

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Michal Dittrich

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

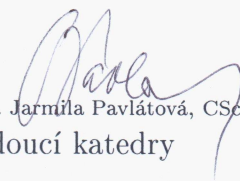
Datum zadání diplomové práce: **6. února 2017**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2018**

Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry



V Plzni dne 6. září 2017

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma:

„Pracovní poměr na dobu určitou“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni, dne

.....

podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu Mgr. Michalu Dittrichovi za trpělivost a odborné rady a připomínky, které mi pomáhaly při zpracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1 Pracovní poměr na dobu určitou	3
1.1 Obecně k pracovnímu poměru	3
1.1.1 Subjekty pracovního poměru.....	3
1.1.2 Objekt pracovního poměru	3
1.1.3 Obsah pracovního poměru.....	4
1.1.4 Jednotlivé druhy pracovních poměrů	5
1.2 Definice pracovního poměru na dobu určitou.....	6
1.2.1 Délka trvání pracovního poměru na dobu určitou	6
1.2.2 Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	8
2 Vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou	9
2.1 Vývoj právní úpravy do vzniku Československa.....	9
2.1.1 Služební smlouva.....	9
2.2 Vývoj právní úpravy od vzniku Československa do roku 1945	10
2.3 Právní úprava do roku 1965	11
2.4 Právní úprava od vydání zákoníku práce do roku 1989	11
2.5 Vývoj právní úpravy po roce 1989 do roku 2006	12
2.6 Vývoj právní úpravy od vydání nového zákoníku práce do roku 2017 ..	13
3 Platná právní úprava pracovního poměru na dobu určitou	15
3.1 Trvání pracovního poměru na dobu určitou.....	15
3.2 Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.....	18
3.3 Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	23
3.3.1 Uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru	23
3.4 Právní fikce změny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.....	25
3.4.1 Transformace pracovního poměru na dobu určitou dle § 39 odst. 5 zákoníku práce na pracovní poměr na dobu neurčitou	26
3.4.2 Transformace pracovního poměru na dobu určitou dle § 65 odst. 2 zákoníku práce na pracovní poměr na dobu neurčitou	28
3.4.3 Názorový střet Ústavního soudu ČR a Nejvyššího soudu ČR	29
3.5 Výjimky v rámci sjednávání pracovního poměru na dobu určitou	33
3.5.1 Cizinci a pracovní poměr na dobu určitou	33
3.5.2 Pracovní poměr na dobu určitou a vážné provozní důvody či důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.....	34
3.5.3 Zaměstnanci agentury práce	36

4	Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou na Slovensku a její komparace s českou právní úpravou	37
4.1	Pracovní poměr obecně	37
4.1.1	Subjekty pracovního poměru.....	38
4.1.2	Objekt pracovního poměru	38
4.1.3	Obsah pracovního poměru.....	39
4.1.4	Druhy pracovních poměrů.....	40
4.2	Pracovní poměr na určitou dobu	41
4.2.1	Maximální doba trvání pracovního poměru na určitou dobu	42
4.2.2	Skončení pracovního poměru na určitou dobu.....	44
4.2.3	Změna pracovního poměru na určitou dobu na pracovní poměr na neurčitý čas	45
	Závěr.....	47
	Resumé	50
	Seznam použité literatury	52

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila problematiku pracovního poměru na dobu určitou, neboť se dle mého názoru jedná o v současné době vcelku hojně využívaný druh pracovního poměru, který je mezi zaměstnanci a zaměstnavateli uzavírán. V platné právní úpravě jsou stanovena pravidla pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, avšak v praxi jsou tato pravidla interpretována dvěma rozdílnými způsoby, což mě velmi zaujalo a vedlo mě k výběru tématu pracovního poměru na dobu určitou.

Cílem této diplomové práce je seznámit čtenáře s problematikou pracovního poměru na dobu určitou, tedy objasnit základní pojmy pracovního poměru, stručně nastínit historický vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou a obeznámit čtenáře se současnou právní úpravou pracovního poměru na dobu určitou. Tato diplomová práce bude zaměřena především na problematiku tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, tj. opakovaného sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, a na problematiku přeměny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Zároveň si tato diplomová práce klade za cíl objasnit rozdílné výklady zákonem stanovených pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. V rámci této diplomové práce se čtenář seznámí i s právní úpravou pracovního poměru na dobu určitou na Slovensku, přičemž mu bude poskytnuta komparace české a slovenské právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou.

První kapitola se zabývá pracovním poměrem obecně, kdy jsou krátce objasněny pojmy subjekt, objekt a obsah pracovního poměru. Dále tato kapitola uvádí jednotlivé druhy pracovních poměrů, z nichž je vybrán pracovní poměr na dobu určitou, který je následně stručně definován.

O historickém vývoji právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou pojednává druhá kapitola. Pro účely této diplomové práce jsem vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou rozdělila do určitých časových úseků, v nichž se právní úprava pracovního poměru na dobu určitou postupně v návaznosti na společenskou situaci měnila. Nejprve je popsána právní úprava pracovního poměru na dobu určitou v období před vznikem Československa, tj. do roku 1918. Následuje úprava pracovního poměru na dobu určitou do konce druhé světové války, v rámci níž měla na zákonodárství v oblasti pracovního práva značný vliv i okupace Československa nacisty.

Dalším mezníkem v rámci pracovněprávního zákonodárství byl rok 1965, kdy bylo pracovní právo kodifikováno a vznikl tak zákoník práce. Následně je nastíněn vývoj úpravy pracovního poměru po pádu komunismu až do roku 2006, tedy do vydání nového zákoníku práce. Na závěr je pojednáno o období od vzniku nového zákoníku práce do roku 2017, v jehož průběhu byl nový zákoník práce mnohokrát novelizován.

Třetí kapitola je věnována platné právní úpravě pracovního poměru na dobu určitou, tedy úpravě účinné v roce 2018. Podrobně je v této kapitole rozebrána problematika opakovaného sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, jejíž výklad není zcela jednotný, a rovněž právní fikce přeměny pracovního poměru původně uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. V rámci této kapitoly je u některých jejích částí stručně nastíněn výsledek mého malého výzkumu, který byl prováděn formou neformálních rozhovorů s lidmi v mém okolí, kteří jsou zaměstnaní na základě pracovní smlouvy, a se dvěma zaměstnavateli, kteří byli ochotní mi potřebné informace sdělit. Z hlediska transformace pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou je v této kapitole zmíněn i rozdílný názor Nejvyššího soudu České republiky a Ústavního soudu České republiky na tuto problematiku. Závěr této kapitoly pojednává o výjimkách ze sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, tj. o případech, v nichž se neuplatňuje právní úprava pracovního poměru na dobu určitou obsažená v zákoníku práce.

Poslední kapitola této diplomové práce bude věnována porovnání právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v České republice s právní úpravou pracovního poměru na dobu určitou na území Slovenska. V této kapitole je tak popsána právní úprava pracovního poměru na dobu určitou na Slovensku, která je současně porovnána s platnou právní úpravou pracovního poměru na dobu určitou na území České republiky. K porovnání české právní úpravy se slovenskou mě vedla naše historická blízkost, kdy jsme společně tvořili jeden stát. Zajímalo mě tedy, zda se česká právní úprava pracovního poměru na dobu určitou výrazně liší od té slovenské nebo zda jsou si tyto úpravy spíše podobné.

1 Pracovní poměr na dobu určitou

1.1 Obecně k pracovnímu poměru

Pracovní poměr řadíme spolu s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi základní pracovněprávní vztahy. Jelikož jsou v rámci základních pracovněprávních vztahů právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr méně četné, můžeme konstatovat, že pracovní poměr má jakožto základní pracovněprávní vztah dominantní postavení. Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které může v některých případech předcházet volba, nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo v případech, kdy tak stanovuje zvláštní právní předpis. Rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze uskutečnit několika způsoby, konkrétně lze pracovní poměr rozvázat na základě dohody, výpovědi zaměstnance či zaměstnavatele, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Dále může pracovní poměr skončit smrtí zaměstnance nebo uplynutím sjednané doby, pokud byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou.

1.1.1 Subjekty pracovního poměru

Pracovní poměr jako každý jiný právní vztah má své prvky. Těmito prvky jsou subjekt, objekt a obsah pracovního poměru. Jako subjekty pracovního poměru označujeme zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Naopak zaměstnancem je pouze fyzická osoba, a to s ohledem na objekt pracovního poměru, o kterém bude pojednáno níže.

1.1.2 Objekt pracovního poměru

Objektem pracovního poměru rozumíme práci vykonávanou zaměstnancem osobně pro zaměstnavatele, přičemž za tento osobní výkon práce náleží zaměstnanci finanční ohodnocení. Z tohoto důvodu tedy nemůže být zaměstnancem právnická osoba, neboť by se v jejím případě nemohlo hovořit o osobním výkonu práce. Objekt pracovního poměru, tj. práce vykonávaná v rámci pracovního poměru, bývá často určen druhově, čímž se objekt pracovního poměru liší od objektu pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejichž objektem bývají konkrétní pracovní úkony či určitý výsledek pracovní činnosti.

V souvislosti s objektem pracovního poměru je třeba zmínit i pojem tzv. závislé práce, který je v ustanovení § 2 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce definován následovně: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“¹ Zákoník práce tak zakotvuje legální definici závislé práce, v níž odděluje znaky závislé práce od podmínek jejího výkonu.

1.1.3 Obsah pracovního poměru

V rámci každého pracovního poměru musí být určeny práva a povinnosti subjektů pracovního poměru, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Tato vzájemná práva a povinnosti vytváří obsah pracovního poměru. Zákoník práce ve svých ustanoveních uvádí povinnosti vyplývající z pracovního poměru, přičemž povinnosti zaměstnanců jsou následně v zákoníku práce přímo konkretizovány. Ze vzájemnosti práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců vyplývá, že určitému právu jednoho subjektu odpovídá určitá povinnost druhého subjektu.

V ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce² jsou uvedeny povinnosti vyplývající z pracovního poměru, a to povinnost zaměstnavatele přidělovat svým zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy, za tuto práci jim zaplatit mzdu či plat, utvářet podmínky pro plnění zadaných pracovních úkolů a dodržovat další pracovní podmínky stanovené právními či vnitřními předpisy nebo smlouvou, a povinnost zaměstnance konat přidělenou práci osobně na základě pokynů zaměstnavatele v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti vyplývající zaměstnanci z pracovního poměru. Tyto povinnosti vyplývající zaměstnancům z pracovního poměru jsou uvedeny v ustanoveních § 301 až § 304 zákoníku práce³.

¹ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

1.1.4 Jednotlivé druhy pracovních poměrů

Z hlediska obsahu pracovního poměru můžeme rozlišit pracovní poměry na jednotlivé druhy, přičemž lze využít tato kritéria:

- doba trvání pracovního poměru,
- souběh zákonných úprav,
- charakter zaměstnavatele,
- způsob vzniku,
- místo výkonu práce a
- rozsah pracovní doby.⁴

V souvislosti s dobou trvání pracovních poměrů rozeznáváme pracovní poměry sjednané na dobu určitou či na dobu neurčitou. O pracovní poměr na dobu určitou se jedná tehdy, když je v pracovní smlouvě konkrétně stanovena doba jeho trvání. V opačném případě, kdy v pracovní smlouvě není doba trvání pracovního poměru sjednána, mluvíme o pracovním poměru na dobu neurčitou.

Na základě kritéria souběhu zákonných úprav rozlišujeme pracovní poměry, které se řídí pouze zákoníkem práce, a pracovní poměry, jež se mohou řídit i jinými právními předpisy. Toto dělení je podstatné v souvislosti s právy a povinnostmi subjektů pracovních poměrů, neboť jiné právní předpisy mohou stanovit odlišná práva a povinnosti na rozdíl od práv a povinností upravených zákoníkem práce.

Pracovní poměry lze rozdělit i podle toho, kdo je zaměstnavatelem. Zaměstnavatelem může být fyzická osoba, tj. podnikatel, nebo právnická osoba soukromého práva, ale i právnická osoba veřejného práva nebo stát. Rozdíly v pracovních poměrech se mohou dle tohoto kritéria projevit například širším okruhem povinností pro zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je právnická osoba veřejného práva či stát.

Pracovní poměr může vzniknout pracovní smlouvou nebo jmenováním. S ohledem na způsob vzniku pracovního poměru tak dělíme pracovní poměry na ty, které vznikají na základě pracovní smlouvy, tj. dvoustranného právního jednání, a ty, jejichž vznik je spojen se jmenováním, tj. s jednostranným právním jednáním.

Dále můžeme rozlišit pracovní poměry na základě kritéria místa výkonu práce na pracovní poměry s místem výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele a na pracovní poměry s místem výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. (s. 153)

Častějším druhem je pracovní poměr, na jehož základě vykonává zaměstnanec práci na pracovišti zaměstnavatele. Pokud se jedná o pracovní poměr, kdy je práce vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele, vykonává zaměstnanec svou práci v souladu s pokyny zaměstnavatele, avšak v pracovní době, kterou si rozvrhuje sám zaměstnanec.

V souvislosti s rozsahem pracovní doby lze rozdělit pracovní poměry na pracovní poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměry s kratší pracovní dobou. Podle zákoníku práce činí délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně. Kratší pracovní dobu je možné sjednat pouze jednotlivě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

1.2 Definice pracovního poměru na dobu určitou

Pro pracovní poměr sjednaný na dobu určitou je charakteristickým znakem předem vymezená doba jeho trvání. Aby byl mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, musí být v pracovní smlouvě výslovně ujednána doba trvání pracovního poměru. Dalším znakem pracovního poměru na dobu určitou je skutečnost, že doba trvání pracovního poměru nemůže skončit na základě události, která nastane z vůle pouze jednoho účastníka pracovního poměru. V rámci pracovního poměru na dobu určitou je samozřejmě stejně jako u pracovního poměru na dobu neurčitou možné sjednat zkušební dobu. Ta však nesmí u pracovního poměru na dobu určitou přesáhnout polovinu sjednané délky trvání pracovního poměru, což je i výslovně uvedeno v ustanovení § 35 odst. 5 zákoníku práce⁵.

1.2.1 Délka trvání pracovního poměru na dobu určitou

Doba trvání pracovního poměru může být určena přímým časovým údajem (uvedením konkrétního data skončení pracovního poměru), časovým obdobím (uvedením délky trvání pracovního poměru pomocí dnů, týdnů, měsíců nebo let) či dobou trvání konkrétních prací, které mají být v rámci uzavřeného pracovního poměru provedeny. Délku pracovního poměru na dobu určitou lze také určit prostřednictvím jiných skutečností, které nejsou určeny konkrétním datem.

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Tyto jiné skutečnosti však musí být objektivně zjistitelné a nesmí vyvolávat pochybnosti o tom, kdy takto sjednaný pracovní poměr skončí. Jedná se tedy o takové skutečnosti, jejichž pravá délka nemusí být pro účastníky pracovního poměru v době uzavírání pracovní smlouvy jistá, jako například zástup za zaměstnance po dobu jeho nemoci či zástup za zaměstnance po dobu rodičovské dovolené.

Ujednání o době trvání pracovního poměru nepatří mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy, tudíž není-li v pracovní smlouvě výslovně uvedena doba trvání pracovního poměru, trvá pracovní poměr po dobu neurčitou. Stejně tak se bude jednat o pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, je-li ujednání o délce trvání pracovního poměru neplatné. Takovým případem by mohlo být omezení délky trvání pracovního poměru například po dobu výkonu vedoucího pracovního místa. V dané situaci by nebyla doba trvání pracovního poměru určena konkrétním časovým údajem či obdobím, ani jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale bylo by zcela na vůli zaměstnavatele či zaměstnance, kdy pracovní poměr jednostranně ukončí (ze strany zaměstnavatele odvoláním z funkce či ze strany zaměstnance vzdáním se funkce).

Zákoník práce⁶ upravuje pracovní poměr na dobu určitou v ustanovení § 39, kde jsou stanoveny i podmínky pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, a to konkrétně v odstavci 2 tohoto ustanovení. Nejvyšší přípustná doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi totožnými subjekty činí 3 roky, přičemž ode dne uzavření prvního pracovního poměru na dobu určitou smí být opakována nejvýše dvakrát. Prodloužení uzavřeného pracovního poměru na dobu určitou je také považováno za jeho opakování. V praxi se setkáváme s rozdílnými názory na tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, o čemž bude pojednáno dále v samostatné podkapitole věnované této problematice.

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

1.2.2 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je dále charakteristický tím, že pouze pracovní poměr na dobu určitou může skončit uplynutím sjednané doby trvání tohoto pracovního poměru.

Dále může pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončit ostatními způsoby, kterými se rozvazuje pracovní poměr, a to dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, případně smrtí zaměstnance.

2 Vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou

2.1 Vývoj právní úpravy do vzniku Československa

Pokud bychom hledali první zmínky o pracovním poměru na dobu určitou, našli bychom je již ve středověku, kdy byly uzavírány tzv. čelední smlouvy. Tyto čelední smlouvy můžeme přirovnat k dnes uzavíraným pracovním poměrům na dobu určitou, neboť čelední smlouvy byly uzavírány mezi vrchností a čeledí na dobu jednoho roku. V 16. století byly zemskými sněmy formulovány v písemné podobě a následně vyhlášeny čelední řády, jimiž se stanovila pravidla pro uzavírání čeledních smluv a upřesnil se jejich obsah.

Na vývoj právní úpravy v oblasti pracovního práva měla značný vliv existence nevolnictví, která úroveň právní úpravy omezovala. Až zrušením nevolnictví v roce 1781 byly nastoleny podmínky, jež umožnily vývoj právní úpravy v oblasti pracovního práva. Jestliže se zaměříme na úpravu pracovních poměrů v „moderní“ podobě, byl první obecnější právní úpravou Všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811. Ten ve svých ustanoveních upravoval tzv. námezdní smlouvu, jíž tvořila smlouva služební a smlouva o dílo. Námezdní smlouva tak vznikla v případě, že se určitá osoba zavázala poskytnout nějaké služby či zhotovit dílo oproti peněžní odměně. Novelou Všeobecného rakouského občanského zákoníku z roku 1916 byla námezdní smlouva rozdělena na dva samostatné smluvní typy, a to smlouvu služební a smlouvu o dílo.⁷

2.1.1 Služební smlouva

Služební smlouvu a na základě ní vzniklý služební poměr lze přiměřeně považovat za pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, tak jak jej známe dnes. Služební smlouvou se totiž určitá osoba zavázala, že bude po stanovenou dobu vykonávat pro jiného služby. Jednalo se tedy o pracovní poměr, který trval pouze omezenou dobu a skončil, stejně jako pracovní poměr na dobu určitou, uplynutím sjednané doby jeho trvání. Podobnost služební smlouvy s pracovním poměrem na dobu určitou můžeme rovněž spatřovat ve skutečnosti, že pokud nebyla ve služební smlouvě ujednána doba trvání služebního poměru, případně bylo ve služebním poměru po uplynutí sjednané doby pokračováno, mohl služební poměr skončit

⁷ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. (s. 20)

výpovědí, nikoliv však uplynutím doby. Tuto skutečnost lze dle mého názoru přirovnat k současné úpravě pracovního poměru na dobu určitou, neboť byl-li pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákoníkem práce a zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, je zde zákonná fikce, že se jedná o pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

2.2 Vývoj právní úpravy od vzniku Československa do roku 1945

Po roce 1918 zákonodárství v oblasti pracovního práva úzce navazovalo na zákonodárství předchozí éry. Toto zákonodárství bylo následně v období první republiky značně upraveno a doplněno, a to s ohledem na revoluční aktivitu dělníků, jež byla důsledkem poválečné situace, bídy a hladu, a která vedla k jistým ústupkům v oblasti pracovního práva. Takovými ústupky byl například zákon o osmihodinové pracovní době z roku 1918 či zákony o podporách v nezaměstnanosti z roku 1918 až 1921.

V tomto období byl vývoj právní úpravy pracovního práva ovlivněn mimo jiné i světovou hospodářskou krizí a rovněž hrozbou druhé světové války. V průběhu okupace Československa nacisty zůstaly v platnosti zákony z doby předešlé, do nichž byla ovšem zakomponována určitá nacistická opatření, kterými byly nucená práce, diskriminace v zaměstnání společně s pronásledováním a odstraňováním určitých skupin obyvatel. Na základě vládního nařízení č. 177/1939 Sb., o přikazování osob k zemědělským pracím, mohly být nezaměstnané osoby rozhodnutím okresního úřadu přikázány ke včasnému provedení potřebných zemědělských prací. Toto přikázání mohlo trvat pouze po dobu nezbytně nutnou, nejvýše však tři měsíce. V roce 1940 již bylo možné přikázat k provedení nutných zemědělských prací jakoukoli osobu ve věkovém rozmezí 16 až 60 let, a to na dobu tří měsíců, a nezaměstnané osoby dokonce až na šest měsíců. Lze tedy říci, že se svým způsobem jednalo o pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyl uzavřen na základě pracovní smlouvy jako takové, ale byl založen přikázáním na základě rozhodnutí okresního úřadu.

2.3 Právní úprava do roku 1965

Po roce 1945 zůstaly v platnosti právní předpisy z předchozího období vyjma těch ustanovení, jež odporovala právním principům tehdejší ústavy a byla s ní v rozporu. Právní předpisy z doby nacistické okupace nebyly uznány jako součást právního řádu Československa.

V době počátků komunismu bylo jedním z hlavních úkolů přebudovat právní řád podle tzv. socialistických principů. V oblasti pracovního práva docházelo k nahrazování starých právních předpisů předpisy novými či se doplňovala potřebná ustanovení do stávajících zákonů. Typické pro právní úpravu pracovního poměru v tomto období bylo, že byla pro všechny pracovníky povětšinou jednotná, což bylo pokládáno za projev rovného postavení všech členů společnosti.

V tomto období byli absolventi vysokých škol a výběrových odborných škol administrativně rozmístováni do podniků, a to na základě tzv. umístěnek, které byly zavedeny v roce 1952.⁸ Na základě těchto umístěnek museli absolventi pracovat tři roky v podnicích, jež jim byly příslušnými orgány určeny. Tyto umístěnky by se tak dle mého názoru daly rovněž pokládat za pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, neboť doba, po kterou byli absolventi nuceni pracovat v určeném podniku, činila tři roky.

2.4 Právní úprava od vydání zákoníku práce do roku 1989

Vzhledem k roztržitosti právní úpravy pracovního práva, která měla za následek značnou nepřehlednost a komplikovala použitelnost této úpravy, bylo nutné pracovní právo kodifikovat. V roce 1960 tak bylo rozhodnuto, že je třeba připravit zákoník práce, který by výše uvedené problémy a nedostatky odstranil. V roce 1965 došlo k vydání zákoníku práce č. 65/1965 Sb., který nabyl účinnosti dne 1.1.1966. Tato nová právní úprava byla komplexní, jednotná, samostatná a kogentní.

Pracovní poměr na dobu určitou nebyl v zákoníku práce z roku 1965 samostatně upraven, shodně se současnou právní úpravou však v ustanovení § 30 stanovoval, že nebyla-li v pracovní smlouvě sjednána doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.⁹

⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. (s. 23)

⁹ § 30 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.1.1966 do 30.6.1968

Jedním z možných důvodů, proč nebyl pracovní poměr na dobu určitou v tomto zákoníku práce samostatně upraven je, že pracovní poměr na dobu určitou nebyl v tehdejší praxi preferován, počítalo se s ním jen v ojedinělých případech. Dále bylo v ustanoveních § 56 a § 57 zákoníku práce z roku 1965 upraveno skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou. I dle této právní úpravy se mohl pracovní poměr uzavřený na dobu určitou změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou, a to tehdy, pokračoval-li pracovník s vědomím organizace dále v práci a organizace se s pracovníkem nedohodla jinak.¹⁰

Obdobou pracovního poměru na dobu určitou byly tzv. rámcové pracovní smlouvy, které upravoval zákoník práce z roku 1965 v ustanovení § 34. Rámcovou pracovní smlouvu bylo možné uzavřít mezi společenskými organizacemi či školami a organizací, pro níž se měly vykonat příslušné práce. Rámcové pracovní smlouvy se sjednávaly k zajištění dobrovolné účasti pracovníků na pomoc při zemědělských a podobných krátkodobých pracích nebo k zajištění práce ve výrobě a provozní praxe studentů, a to na dobu provedení sjednaných prací, případně na dobu určitou.

Zákonem č. 188/1988 Sb., byl novelizován zákoník práce, přičemž tato novela zavedla do zákoníku práce nejvyšší přípustnou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou. Dle ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce ve znění uvedené novely bylo možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou, případně jej prodloužit, nejdéle na tři roky. Nařízením vlády Československé socialistické republiky pak byly stanoveny případy:

- a) v nichž bylo možné sjednat pracovní poměr na dobu přesahující tři roky,
- b) v nichž bylo možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou opakovaně,
- c) v nichž nebylo možné pracovní poměr na dobu určitou sjednat vůbec.¹¹

2.5 Vývoj právní úpravy po roce 1989 do roku 2006

Po pádu komunismu v roce 1989 byl zákoník práce z roku 1965 nadále mnohokrát novelizován. V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie bylo třeba sjednotit právní úpravu v oblasti pracovního práva s požadavky Evropské unie. Do zákoníku práce se tak promítly směrnice Rady ES z různých oblastí pracovního práva, mimo jiné i Směrnice Rady o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou (č. 1999/70/ES).

¹⁰ § 56 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.1.1966 do 30.6.1968

¹¹ § 30 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.1.1989 do 31.1.1991

S účinností od 1.3.2004 byla novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. změněna nejvyšší přípustná délka trvání pracovního poměru na dobu určitou ze tří let na dva roky. Rovněž bylo touto novelou do zákoníku práce zakotveno, že sjednal-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s podmínkami uvedenými v ustanovení § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce (ve znění účinném od 1.3.2004) a zaměstnanec písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, uplatní se právní fikce, že se v takovém případě jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.¹²

2.6 Vývoj právní úpravy od vydání nového zákoníku práce do roku 2017

Už na počátku 90. let minulého století bylo zřejmé, že zejména vzhledem k rozvoji tržní ekonomiky bude nutné vypracovat nový zákoník práce, který by reagoval na nově vzniklou situaci ve společnosti, neboť kogentnost zákoníku práce z roku 1965 se postupně stávala čím dál tím větší překážkou pro další rozvoj pracovněprávních vztahů. Jelikož zde nebyla smluvní volnost, která je typickým znakem úpravy vzájemných vztahů soukromoprávních subjektů, zaměstnavatel a zaměstnanec si tudíž nemohli vzájemná práva a povinnosti upravit odlišně od znění uvedeného v zákoníku práce z roku 1965. Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. byl schválen v květnu roku 2006 a účinnosti nabyl 1.1.2007. Úprava pracovního poměru na dobu určitou byla v novém zákoníku práce zakotvena v ustanovení § 39, přičemž co se týče nejvyšší přípustné délky trvání pracovního poměru na dobu určitou, byla zachována doba nanejvýš dvou let. Pokud od skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba nejméně šesti měsíců, bylo možné mezi totožnými účastníky sjednat nový pracovní poměr na dobu určitou, jelikož se dle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce¹³ k předchozímu pracovnímu poměru nepřihlíželo.

S účinností od 1.1.2012 došlo zákonem č. 365/2011 Sb. k jedné z dalších novelizací nového zákoníku práce. V rámci této novely byla pozměněna mimo jiné i úprava pracovního poměru na dobu určitou. Byla tedy stanovena nejvyšší možná délka trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými účastníky, a to tři roky, s možností nejvýše dvakrát pracovní poměr na dobu určitou opakovat.

¹² § 30 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.3.2004 do 31.12.2006

¹³ § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.1.2007 do 31.12.2011

Nově byla rovněž upravena doba, která musela od skončení posledního pracovního poměru na dobu určitou uplynout, aby bylo možné mezi týmiž subjekty sjednat nový pracovní poměr na dobu určitou. Od 1.1.2012 dále platilo, že uplynula-li doba tří let od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, k tomuto pracovnímu poměru uzavřenému na dobu určitou se již nepřihlíželo. Hlavním cílem této nové úpravy pracovního poměru na dobu určitou bylo zamezit opakovanému sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou mezi stejnými účastníky, tedy tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Nová úprava pracovního poměru na dobu určitou na rozdíl od předchozí úpravy nepřipouštěla žádné výjimky.

Tato úprava pracovního poměru na dobu určitou se bohužel v praxi vůbec neosvědčila, protože došlo brzy k její novelizaci zákonem č. 155/2013 Sb. S účinností od 1.8.2013 tak byly do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou znovu zakotveny výjimky, které připouštěly sjednání pracovního poměru na dobu určitou odlišně od obecné úpravy v zákoníku práce.

Zákoník práce z roku 2006 byl stejně jako předchozí zákoník práce již mnohokrát novelizován. Zatím poslední novelou, která se dotkla problematiky pracovního poměru na dobu určitou, byla výše zmíněná novela z roku 2013.

3 Platná právní úprava pracovního poměru na dobu určitou

3.1 Trvání pracovního poměru na dobu určitou

Pro pracovní poměr na dobu určitou je otázka doby jeho trvání zásadní, jelikož právě ta odlišuje pracovní poměr uzavřený na dobu určitou od pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou. Je zřejmé, že ani pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou nemůže trvat věčně, ale na rozdíl od pracovního poměru na dobu určitou není v případě pracovního poměru na dobu neurčitou doba jeho trvání účastníkům předem známá.

K uzavření pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je nezbytné, aby byla výslovně sjednána doba jeho trvání. Jelikož doba trvání pracovního poměru nepatří podle zákoníku práce mezi náležitosti, které pracovní smlouva musí obsahovat, může být ujednání o době trvání pracovního poměru obsaženo i v jiné smlouvě než ve smlouvě pracovní. Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce stanovuje, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými subjekty nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou smí být opakována nejvýše dvakrát.¹⁴ Pokud byla délka trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána v pracovní smlouvě neplatně, není tato skutečnost důvodem pro neplatnost celé pracovní smlouvy. Jak již bylo uvedeno výše, ujednání o délce trvání pracovního poměru není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a je možné jej tedy oddělit od zbývajících obsahu pracovní smlouvy. Z toho tedy plyne, že nebyla-li doba trvání pracovního poměru sjednána v pracovní smlouvě platně, je třeba ve smyslu ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce¹⁵ na tento pracovní poměr hledět jako na pracovní poměr, který byl uzavřen na dobu neurčitou.

Judikaturou soudů (např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 či rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002) bylo dovozeno, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nemusí být stanovena pouze přímým časovým údajem (tj. uvedením konkrétního data skončení pracovního poměru na dobu určitou), vymezením časového období podle týdnů, měsíců nebo let či délkou trvání prací, které mají být v rámci uzavřeného pracovního poměru provedeny.

¹⁴ § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou lze dle judikatury soudů stanovit i na základě jiných objektivně zjistitelných skutečností, jež nejsou vymezeny konkrétním datem a jejichž skutečná doba trvání nemusí být zaměstnanci ani zaměstnavateli při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou známa. Avšak tyto jiné skutečnosti, na základě kterých je délka trvání pracovního poměru na dobu určitou vymezena, nesmí připouštět žádné obavy o tom, kdy takto sjednaný pracovní poměr na dobu určitou uplynutím doby skončí. Jedná se zejména o případy, kdy je zapotřebí obsadit pozici zaměstnance, který nemůže v důsledku dlouhodobé pracovní neschopnosti plnit pracovní úkoly. Za těchto okolností je tak zaměstnavatel nucen dlouhodobě práce neschopného zaměstnance po dobu jeho pracovní neschopnosti nahradit a uzavře s novým zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, jehož doba trvání bude vymezena délkou pracovní neschopnosti „nahrazovaného“ zaměstnance. Délka trvání tohoto pracovního poměru na dobu určitou tak nebude vymezena konkrétním časovým údajem, neboť datum ukončení pracovní neschopnosti „nahrazovaného“ zaměstnance nemusí být předem znám, ale není zde pochyb, kdy takto sjednaný pracovní poměr na dobu určitou skončí. Dalším případem, který vede k uzavření pracovního poměru na dobu určitou, je nepochybně zástup zaměstnankyně po dobu mateřské dovolené. Dle ustanovení § 53 zákoníku práce¹⁶ nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v ochranné době. Ochrannou dobou je jak dočasná pracovní neschopnost zaměstnance (pokud si pracovní neschopnost nepřivodil úmyslně či pokud nevznikla následkem opilosti zaměstnance), tak období těhotenství zaměstnankyně nebo doba, po kterou zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, případně rodičovskou dovolenou. Tento zákaz výpovědi v ochranné době tak dle mého názoru úzce souvisí s uzavíráním pracovních poměrů na dobu určitou ve výše uvedených případech, kdy zaměstnavatel potřebuje pouze dočasnou náhradu za stávajícího zaměstnance, což je zaměstnavateli umožněno právě uzavřením pracovního poměru na dobu určitou.

Co se týče vymezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, mohlo by se zdát, že ujednání, kterým se vymezí doba trvání pracovního poměru na dobu služebního přeložení zaměstnance, vyhovuje požadavkům na stanovení délky trvání pracovního poměru na dobu určitou.

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Opak je však pravdou, jelikož takovéto vymezení délky trvání pracovního poměru není určeno přímým časovým údajem či uvedením časového období dle týdnů, měsíců či let, ale ani jinou objektivně zjistitelnou skutečností, jež by nepřipouštěla pochyby o tom, kdy takto sjednaný pracovní poměr uplynutím doby skončí. Toto ujednání o délce trvání pracovního poměru totiž umožňuje, aby pracovní poměr uzavřený na dobu služebního přeložení zaměstnance, skončil kdykoliv z vůle výhradně jednoho ze subjektů (zaměstnavatele), a to odvoláním zaměstnance. Tímto určením doby trvání pracovního poměru tak nejsou naplněny požadavky, na základě nichž lze pracovní poměr na dobu určitou vymezit, protože by byl takto sjednaný pracovní poměr na dobu určitou považován ve smyslu ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce¹⁷ za pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.¹⁸

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. byla s účinností od 1.1.2012 zvýšena maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou na tři roky. Z důvodové zprávy k uvedené novele zákoníku práce je patrné, že stanovená maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými smluvními stranami, tj. tři roky, reflektuje opatření uvedené v ustanovení 5 odst. 1 písm. b) Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, které ukládá stanovit maximální celkové trvání na sebe navazujících pracovních smluv a poměrů na dobu určitou.¹⁹ Pokud tedy budeme ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce²⁰ v části týkající se nejvyšší přípustné délky trvání pracovního poměru na dobu určitou, která byla zákonodárcem stanovena na tři roky, vykládat v souladu s výše uvedenou Rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou, dojdeme k závěru, že pracovní poměr sjednávaný na dobu určitou nesmí od svého vzniku, tj. od uzavření prvního pracovního poměru na dobu určitou mezi totožnými smluvními stranami, trvat déle než tři roky. V praxi by to tedy znamenalo, že i v případě opakování či prodlužování pracovního poměru na dobu určitou by celková délka trvání všech po sobě jdoucích pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou nesměla přesáhnout dobu tři let.

Na základě neformálních rozhovorů s několika lidmi zaměstnanými na základě pracovní smlouvy, kteří byli ochotní podělit se se mnou o jejich zkušenosti s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi, jsem zjistila následující.

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002

¹⁹ Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28.6.1999

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Většina z nich se během svého pracovního života setkala s pracovním poměrem na dobu určitou, a to převážně při nástupu do nového zaměstnání, kdy s nimi byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání jednoho roku. Tento pracovní poměr byl následně ze strany zaměstnavatele prodloužen na dobu neurčitou. Všichni se shodli na tom, že pracovní poměr na dobu určitou pokládají za jednu z nevýhod při výběru zaměstnání, neboť v sobě dle jejich názoru neskýtá žádnou jistotu dalšího zaměstnávání po uplynutí sjednané doby.

Abych získala informace a zkušenosti ohledně pracovního poměru na dobu určitou i z druhé strany, oslovila jsem několik zaměstnavatelů. Z oslovených zaměstnavatelů byli pouze dva, kteří byli ochotní prostřednictvím neformálního rozhovoru odpovědět na položené otázky. Zaměstnavatel č. 1 preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou u všech nově přijímaných zaměstnanců, přičemž doba trvání pracovního poměru na dobu určitou je sjednávána převážně v délce jednoho roku, u některých pracovních pozic výjimečně půl roku. Zaměstnavatel č. 2 naopak upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou, který považuje za jeden z nabízených benefitů. Pracovní poměr na dobu určitou uzavírá zaměstnavatel č. 2 pouze v případě dočasného zástupu zaměstnankyně, která čerpá mateřskou (případně rodičovskou) dovolenou, a v případě zaměstnávání cizinců.

3.2 Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou

Řetězením pracovních poměrů na dobu určitou se rozumí jejich opakované sjednávání mezi stejnými smluvními stranami. Zákoník práce v ustanovení § 39 odst. 2 stanovuje, že *„doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.“*²¹ Prodloužení pracovního poměru na dobu určitou je taktéž pokládáno za jeho opakování.

V souvislosti s řetězením pracovních poměrů na dobu určitou se tak v praxi uplatňuje „pravidlo 3x3“, které lze vyložit tak, že pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán v délce nejvýše tří let, a o stejně dlouhou dobu může být pracovní poměr na dobu určitou mezi stejnými smluvními stranami až dvakrát zopakován. To znamená, že pracovní poměr na dobu určitou uzavřený mezi stejným zaměstnancem a stejným zaměstnavatelem může trvat nepřetržitě až devět let.

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Pokud by následně chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřít v pořadí již čtvrtý pracovní poměr na dobu určitou, museli by po skončení posledního pracovního poměru na dobu určitou vyčkat minimálně tři roky, neboť až uplynutím doby tří let od skončení posledního pracovního poměru na dobu určitou je možné mezi stejnými subjekty uzavřít nový pracovní poměr na dobu určitou, jelikož se k předcházejícímu pracovnímu poměru na dobu určitou již nepřihlíží. Zaměstnavatel a zaměstnanec by tak měli možnost po uplynutí doby tří let znovu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, a to opět v maximální délce devíti let při plném uplatnění pravidla 3x3. Tato skutečnost však není dle mého názoru pro zaměstnance příznivá, protože zaměstnancovou jedinou jistotou po dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou je, že pokud mu po devíti letech nebude nabídnut pracovní poměr na dobu neurčitou, musí si hledat práci u jiného zaměstnavatele.

V důvodové zprávě k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým byla do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou zakotvena možnost dvakrát pracovní poměr na dobu určitou zopakovat, se uvádí, že se navrhuje stanovit dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v délce tří let, přičemž o stejně dlouhou dobu by bylo možné pracovní poměr na dobu určitou dvakrát zopakovat. Dle výše uvedené důvodové zprávy by v praxi tato právní úprava pracovního poměru na dobu určitou znamenala, že v rozmezí patnácti let ode dne uzavření prvního pracovního poměru na dobu určitou by měly strany možnost uzavřít pracovní poměr na dobu určitou v součtu třikrát v délce celkem devíti let.²² Z výše uvedeného však dle mého názoru není zcela zřejmé, že by pracovní poměr uzavřený na dobu určitou mohl trvat nepřetržitě devět let, nýbrž že je nutné, aby mezi jednotlivými pracovními poměry na dobu určitou sjednanými v maximální možné délce trvání, tj. tří let, musela uplynout povinná „přestávka“, kterou vyžaduje zákoník práce²³ ve svém ustanovení § 39 odst. 2, poslední věta. To by tedy znamenalo, že pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít v délce maximálně tří let, přičemž po jeho skončení uplynutím sjednané doby musí uběhnout doba tří let, aby mohl být uzavřen mezi stejnými subjekty nový pracovní poměr na dobu určitou.

²² Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28.6.1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou stanovuje opatření, která by měla předcházet zneužívání řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Jak již bylo uvedeno v předchozí podkapitole, jedním z těchto opatření je stanovení nejvyšší možné délky trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou. Dalším z opatření stanovených výše uvedenou směrnicí je určení počtu obnovení pracovních poměrů na dobu určitou. Z ustanovení § 39 zákoníku práce²⁴ je patrné, že do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou jsou zavedena obě uvedené opatření. Pokud tedy budeme vykládat ustanovení o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou a o počtu jeho možných opakování v souladu s Rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou²⁵, znamenalo by to, že pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít mezi stejnými subjekty maximálně třikrát (při využití možnosti dvakrát pracovní poměr na dobu určitou zopakovat), přičemž celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí být delší než tři roky.

Zaměstnavatel a zaměstnanec tak mohou využít maximální možnou délku trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednáním pouze jediného pracovního poměru na dobu určitou. To však znamená, že nemohou po dobu tří let pracovní poměr na dobu určitou znovu uzavřít, jelikož byla vyčerpána maximální možná délka trvání pracovního poměru na dobu určitou stanovená zákonem. Pokud by zaměstnavatel a zaměstnanec nevyčerpali nejvyšší možnou délku trvání pracovního poměru na dobu určitou, ale sjednaný pracovní poměr na dobu určitou by již dvakrát zopakovali, nesmí další pracovní poměr na dobu určitou uzavřít, neboť vyčerpali maximální možný počet uzavření pracovního poměru na dobu určitou. Poslední variantou je vyčerpání maximální délky trvání pracovního poměru na dobu určitou za současného uplatnění možnosti dvakrát uzavřený pracovní poměr na dobu určitou zopakovat. Toto by se dalo zjednodušeně označit jako pravidlo „3 roky nebo 3x a pak na 3 roky dost“.²⁶

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

²⁵ Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28.6.1999

²⁶ PROKEŠ, Martin. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. Právní rozhledy [online]. 2012, č. 4 [cit. 25. února 2018]. Dostupné na: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgjpaxa4s7grpxgxzrgmza&groupIndex=10&rowIndex=0>

V literatuře spíše převládá názor, že pracovní poměr na dobu určitou může trvat bez přerušování až devět let, tedy že se uplatňuje „pravidlo 3x3“. Ovšem devět let představuje poměrně značnou část života, po kterou je člověk zaměstnán. V ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce²⁷ je vyjádřena jedna ze základních pracovněprávních zásad, která zakotvuje zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Tato zásada spolu s ostatními základními zásadami pracovního práva vyjádřenými ve výše uvedeném ustanovení zákoníku práce představuje smysl a účel právní úpravy pracovního práva. Domnívám se tedy, že pokud zákon zakotvuje ochranu postavení zaměstnanců, bylo by v rozporu s touto zásadou, kdyby zaměstnanec vykonával pro zaměstnavatele práci na základě pracovního poměru na dobu určitou, jež by trval nepřetržitě devět let. Zaměstnanec by tak dle mého názoru neměl jistotu dlouhodobého zaměstnání a musel by se po skončení pracovního poměru na dobu určitou potýkat s problémem, kterým by bylo zajištění nového zaměstnání. V současné době, kdy poměrně dost pracujících lidí musí pravidelně splácet nějaký úvěr či hypotéku, představuje pracovní poměr na dobu určitou pro tyto osoby značnou nejistotu a může být i důvodem pro odmítnutí nabízeného zaměstnání. To je dle mého názoru i jedním z důvodů, proč je pracovní poměr na dobu určitou zejména pro zaměstnance v pokročilejším věku spíše odrazujícím faktorem, neboť tito zaměstnanci mají jisté závazky a odpovědnost za ostatní členy své rodiny a potřebují mít jisté a stabilní zaměstnání. V čem naopak spatřuji jistou výhodu pracovního poměru na dobu určitou je skutečnost, že pro absolventy vysokých či středních škol může pracovní poměr na dobu určitou znamenat získání zkušeností a možnost během pár let zjistit, která pracovní pozice jim vyhovuje a kde se budou moci nejlépe realizovat. Pracovní poměr na dobu určitou tak poskytuje této kategorii zaměstnanců určitou flexibilitu.

I když z mého pohledu by mělo být uzavírání pracovního poměru na dobu určitou spíše výjimečnou záležitostí, vidím i „výhody“, které pracovní poměr na dobu určitou poskytuje zaměstnavatelům. Po uplynutí zkušební doby má zaměstnavatel velmi omezené možnosti, jak se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat, pokud nedojde k ukončení pracovního poměru dohodou obou stran. V rámci ochrany postavení zaměstnance smí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen ze zákonem uvedených důvodů, které zákoník práce²⁸ vymezuje v ustanovení § 52.

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

S ohledem na tuto skutečnost je tedy pro zaměstnavatele „výhodné“ uzavírat s novými zaměstnanci nejprve pracovní poměr na dobu určitou, který pokud nemá zaměstnavatel zájem zaměstnance nadále zaměstnávat skončí uplynutím doby. Zaměstnavateli tak uzavření pracovního poměru na dobu určitou usnadňuje případné rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, neboť tento pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby a zaměstnavatel není limitován výpovědními důvody stanovenými zákonem.

Jak již bylo uvedeno v předchozí podkapitole, většina z dotazovaných zaměstnanců byla během svého života zaměstnána na základě pracovního poměru na dobu určitou. Nicméně pouze jednomu z nich nebyl po uplynutí sjednané doby prvního uzavřeného pracovního poměru na dobu určitou tento pracovní poměr prodloužen na neurčito. Tento jediný dotazovaný zaměstnanec se setkal s tím, že mu byl dvakrát prodloužen sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, kdy celková doba tohoto pracovního poměru nepřesáhla tři roky. Až uplynutím doby posledního pracovního poměru na dobu určitou byl tomuto zaměstnanci pracovní poměr prodloužen na dobu neurčitou. Žádný z dotazovaných zaměstnanců se tedy neseťkal s tím, že by vyčerpal nejvyšší přípustnou délku trvání pracovního poměru na dobu určitou či možný počet jeho opakování a nesměl tak uzavřít další pracovní poměr na dobu určitou se stejným zaměstnavatelem.

Dotazovaný zaměstnavatel č. 1 využívá možnosti pracovní poměr sjednaný na dobu určitou prodloužit, přičemž takto sjednaný pracovní poměr je z jeho strany jednou prodloužen opět na dobu určitou a posléze je pracovní poměr prodloužen již na dobu neurčitou. V ojedinělých případech, kdy se nový zaměstnanec dobře zapracuje a vedoucí je s jeho prací spokojen, může být uzavřený pracovní poměr na dobu určitou rovnou prodloužen na dobu neurčitou. Co se týče zaměstnavatele č. 2, ten uzavírá pracovní poměr na dobu určitou pouze v případě zástupu zaměstnankyň, které čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou, či s cizinci na dobu jejich pracovního povolení. Pracovní poměr na dobu určitou je tak ze strany zaměstnavatele č. 2 prodloužen znovu na dobu určitou převážně jen v případě cizinců, a to opět na dobu trvání jejich nového pracovního povolení.

3.3 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou zaniká primárně uplynutím sjednané doby. To však neznamená, že by pracovní poměr na dobu určitou nemohl skončit i jiným způsobem ještě před uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr na dobu určitou tak může před uplynutím sjednané doby skončit na základě dohody smluvních stran, výpovědi zaměstnance či zaměstnavatele, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Další událostí, jejímž důsledkem je zánik pracovního poměru na dobu určitou, je rovněž smrt zaměstnance. Výše uvedené způsoby skončení pracovního poměru na dobu určitou jsou upraveny v ustanovení § 48 odst. 1, odst. 2 a odst. 4 zákoníku práce²⁹.

3.3.1 Uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru

Pro pracovní poměr uzavřený na dobu určitou je typickým způsobem jeho skončení právní skutečnost, kterou je právě uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Zákoník práce s účinností od 1.1.2012 rozlišuje mezi pojmy lhůta a doba. Zatímco doba označuje určitý časový úsek, jehož uplynutím dojde ke vzniku, změně či zániku práv a povinností subjektů pracovního poměru, lhůta je časovým úsekem, v němž je třeba určité jednání učinit. V souvislosti se skončením pracovního poměru na dobu určitou můžeme pro příklad zmínit lhůtu uvedenou v ustanovení § 65 odst. 1 zákoníku práce³⁰, v níž má zaměstnavatel povinnost upozornit zaměstnance na skončení prací v případě, že byl sjednaný pracovní poměr omezen délkou trvání těchto prací. Lhůty a doby může stanovit zákon, soud či jiný orgán svým rozhodnutím, smlouva či dohoda a dále i vnitřní předpis.

Lhůty se v pracovněprávních vztazích počítají v souladu s právní úpravou počítání času, jež je zakotvena v ustanoveních § 605 až § 608 občanského zákoníku³¹. V rámci pracovněprávních vztahů se používá stanovení lhůt pomocí dnů, týdnů, měsíců či let, ale i pomocí kratších časových jednotek, než jsou dny. Pokud se jedná o lhůtu, která je stanovená prostřednictvím dnů, počíná tato lhůta běžet ode dne, jež následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek (viz ustanovení § 605 odst. 1 občanského zákoníku³²).

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

³¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném od 1.1.2018

³² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném od 1.1.2018

Co se týče konce lhůty určené pomocí týdnů, měsíců či let, je posledním dnem takové lhůty den, který je svým pojmenováním nebo číslem shodný s dnem, jež určuje počátek této lhůty. V případě, že se tento den v posledním měsíci lhůty nevyskytuje, připadá konec lhůty určené dle týdnů, měsíců či let na poslední den v měsíci (viz ustanovení § 605 odst. 2 občanského zákoníku³³). Připadá-li poslední den lhůty na víkend, tj. sobotu či neděli, nebo na svátek, skončí lhůta až uplynutím nejbližší následujícího pracovního dne.

Jak již bylo uvedeno výše, uplynutí doby má za následek vznik, změnu nebo zánik práv a povinností subjektů pracovněprávního vztahu. Ustanovení § 333 zákoníku práce³⁴ určuje způsob počítání času v případě dob. Počátek běhu doby je určen prvním dnem stanovené či domluvené doby a uplynutím posledního dne této doby je určen její konec. V případě, že by konec doby připadl na sobotu, neděli či svátek, není to pro konec doby rozhodující a doba i přes to skončí uplynutím posledního jejího dne. Tím se počítání doby odlišuje od počítání lhůt v rámci pracovního práva.

Délka trvání pracovního poměru na dobu určitou může být vymezena několika různými způsoby, které však nesmí připouštět žádné pochybnosti o tom, kdy sjednaný pracovní poměr na dobu určitou skončí. Jedním z dle mého názoru nejvyužívanějších způsobů stanovení konce pracovního poměru na dobu určitou je uvedení konkrétního data, ke kterému pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončí. V souladu s ustanovením § 333 zákoníku práce³⁵, v němž jsou uvedeny principy počítání doby, tak pracovní poměr skončí ke stanovenému datu i v případě, že tento den připadá na víkend či svátek. Dalším způsobem, kterým je možné omezit dobu trvání pracovního poměru, je uvedení délky jeho trvání pomocí týdnů, měsíců nebo let. Pro příklad si můžeme uvést pracovní poměr sjednaný v délce trvání jednoho roku, přičemž den nástupu do práce byl stanoven na 1.3.2018. Takto uzavřený pracovní poměr na dobu určitou tedy skončí ke dni 28.2.2019. Stejně tak může být pracovní poměr uzavřený na dobu trvání určitých prací, které mají být v rámci pracovního poměru provedeny. V takovém případě je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 65 odst. 1 věta druhá zákoníku práce³⁶ upozornit zaměstnance na ukončení uvedených prací obvykle alespoň tři dny dopředu.

³³ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném od 1.1.2018

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

³⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Zaměstnavatel a zaměstnanec mají možnost dohodnout délku trvání pracovního poměru i alternativně, tedy uvedením několika skutečností, na základě kterých by mohl mezi nimi uzavřený pracovní poměr skončit. Pokud tak učiní, je pro skončení sjednaného pracovního poměru rozhodující ta skutečnost, která nastane dříve. Byla-li doba trvání pracovního poměru v pracovní smlouvě dohodnuta v délce dvou měsíců a zároveň délkou trvání určitých prací, skončí takto sjednaný pracovní poměr uplynutím té skutečnosti, která nastane jako první.

Uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru skončí rovněž pracovní poměr vedoucího zaměstnance založený či změněný na dobu určitou, a to i tehdy, došlo-li ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru k odvolání vedoucího zaměstnance či se zaměstnanec vedoucího místa sám vzdal. Není však vyloučeno, že pracovní poměr vedoucího zaměstnance může skončit před uplynutím sjednané doby způsoby uvedenými v ustanovení § 48 odst. 1, odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce³⁷. Výše uvedené vyplývá z ustanovení § 73a odst. 3 zákoníku práce³⁸.

3.4 Právní fikce změny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou

Ke změně pracovního poměru uzavřeného mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prvotně na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou může dojít na základě dohody subjektů pracovního poměru, tedy zaměstnavatele a zaměstnance. To však není jediný způsob, kterým je možné dosáhnout přeměny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Ustanovení § 39 odst. 5 a ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce³⁹ zmiňují transformaci pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou za splnění určitých podmínek. Těmito ustanoveními je chráněno postavení zaměstnance, kdy pracovní poměr na dobu určitou by měl být sjednáván pouze výjimečně a za splnění zákonem stanovených podmínek tak může být pracovní poměr na dobu určitou právní fikcí změněn na pracovní poměr na dobu neurčitou.

³⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

3.4.1 Transformace pracovního poměru na dobu určitou dle § 39 odst. 5 zákoníku práce⁴⁰ na pracovní poměr na dobu neurčitou

Pokud by nastala situace, kdy by zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonem, a zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele, uplatní se právní fikce přeměny pracovního poměru původně uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. V rozporu se zákonem by byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán tehdy, jestliže by doba trvání pracovního poměru přesahovala dobu tří let a rovněž pokud by byl pracovní poměr na dobu určitou opakován, případně prodloužen, více než dvakrát. V zájmu právní jistoty zaměstnavatele i zaměstnance je v ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce⁴¹ stanovena prekluzivní lhůta v délce dvou měsíců běžící ode dne, kdy měl sjednaný pracovní poměr na dobu určitou uplynutím doby skončit, v níž mohou subjekty pracovního poměru uplatnit u soudu návrh na určení, zda byly zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem splněny či nikoliv.

Podmínkou přeměny sjednaného pracovního poměru na dobu určitou je tedy písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli v době před uplynutím sjednané délky trvání pracovního poměru na dobu určitou, v němž zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že trvá na tom, aby byl zaměstnavatelem i nadále zaměstnáván. Splněním této podmínky dojde ze zákona k přeměně pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Jedná se tedy o právní fikci, kterou by bylo možné vhodněji označit spíše jako nevyvratitelnou právní domněnku, která vyplývá přímo z textu ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce⁴². V případě, že zaměstnavatel trvá na tom, že pracovní poměr na dobu určitou byl mezi ním a zaměstnancem sjednán platně v souladu s podmínkami uvedenými v zákoně, má možnost podat ve lhůtě dvou měsíců (ode dne, kdy měl pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončit uplynutím sjednané doby) žalobu, na základě níž soud rozhodne, zda podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem splněny byly či nebyly.

⁴⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁴² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Z ustálené judikatury Nejvyššího soudu České republiky a Ústavního soudu České republiky vyplývá, že návrh podle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce⁴³ na určení, jestli byly při uzavření pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem splněny zákonem stanovené podmínky, není možné zaměňovat s tzv. určovací žalobou dle ustanovení § 80 občanského soudního řádu⁴⁴, na základě níž se určuje, jestli zde právní poměr či právo je anebo není. Důvodem, proč nelze tyto dva návrhy vzájemně zaměňovat, je na jedné straně vztah speciality návrhu podle zákoníku práce vůči návrhu podle občanského soudního řádu, a na druhé straně i skutečnost, že marným uplynutím lhůty dvou měsíců pro podání návrhu podle zákoníku práce nastupuje právní fikce transformace uzavřeného pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.

V souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů vyjádřenými v ustanovení § 1a zákoníku práce⁴⁵, mezi které spadá i zvláštní zákonná ochrana zaměstnancova postavení, tedy pro změnu pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou postačí, oznámil-li zaměstnanec písemně zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na dalším zaměstnávání ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec tak nemusí podávat návrh na určení, zda byly podmínky uzavření pracovního poměru na dobu určitou splněny či nikoliv. Lze tak uzavřít, že je na zaměstnavateli, aby inicioval řízení před soudem, v němž by bylo určeno, zda podmínky uzavření pracovního poměru na dobu určitou splněny byly nebo nebyly, a tím zabránil nastoupení právní fikce přeměny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Nelze totiž po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby kromě písemného oznámení zaměstnavateli, které ve svém důsledku vede k nastoupení právní fikce transformace pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, podal i žalobu k soudu, zatímco by zaměstnavatel mohl být po celou tuto dobu neaktivní. V případě, že by se zaměstnanec musel nastoupení právní fikce změny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou domáhat podáním žaloby k soudu, nemělo by písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli žádný význam.

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁴⁴ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 1.1.2018

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

3.4.2 Transformace pracovního poměru na dobu určitou dle § 65 odst. 2 zákoníku práce⁴⁶ na pracovní poměr na dobu neurčitou

Ke změně pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou může dojít i za situace, kterou předpokládá ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce⁴⁷. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec i po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru nadále pokračuje v práci, a to s vědomím zaměstnavatele. Jak vyplývá ze samotného textu výše uvedeného ustanovení, pro přeměnu pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou je třeba kumulativní splnění dvou podmínek, tedy pokračování zaměstnance v konání prací po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru a vědomí zaměstnavatele o konání této práce.

Jednou z podmínek transformace pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou je, jak již bylo uvedeno výše, pokračování zaměstnance v konání prací i po uplynutí sjednané délky trvání pracovního poměru, aniž by došlo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k jakékoli dohodě. Není však podmínkou, aby zaměstnanec po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru nadále vykonával stejnou práci, kterou vykonával před jejím uplynutím. Zaměstnanec tedy pokračuje v konání prací i tehdy, když pro zaměstnavatele vykonává jinou práci či práci jiného druhu, než byla původně v pracovní smlouvě sjednána. Co se rozumí pokračováním v práci bylo dovozeno judikaturou soudů, a to např. v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017. Dle závěrů Nejvyššího soudu České republiky je tak třeba chápat pojem pokračování v konání prací jako skutečný výkon práce dle pracovní smlouvy.⁴⁸ Za pokračování v práci tedy nelze považovat dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, i když tato pracovní neschopnost mohla nastoupit krátce před skončením pracovního poměru uplynutím sjednané doby jeho trvání, neboť v takovém případě zaměstnanec fakticky nevykonává a ani nemůže vykonávat práci.

Druhou podmínkou, která musí být splněna, aby se mohl pracovní poměr na dobu určitou změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou, je vědomí zaměstnavatele o tom, že zaměstnanec i po uplynutí sjednané délky trvání pracovního poměru nadále pokračuje ve výkonu práce.

⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017

Vědomí zaměstnavatele je pro změnu pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou rozhodujícím faktorem, a to proto, že pokud zaměstnavatel o pokračujícím výkonu práce ze strany zaměstnance ví, případně o něm byl informován, a neprojevil vůli zaměstnanci v pokračování konání práce zabránit, nastupuje právní fikce přeměny na pracovní poměr na dobu neurčitou dle ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce⁴⁹. V případě, že se o pokračování v konání práce ze strany zaměstnance po uplynutí sjednané délky trvání pracovního poměru dozví kterýkoli jeho nadřízený zaměstnanec, postačuje to pro splnění podmínky vědomí zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec pokračuje v konání práce i přes výslovný zákaz zaměstnavatele, nemůže být podmínka vědomí zaměstnavatele za žádných okolností splněna a nedochází tak k přeměně pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Je tedy zcela na zaměstnavateli, zda zaměstnanci v dalším výkonu práce zabránil či nikoliv. V každém případě je však vyžadován ze strany zaměstnavatele takový projev vůle, o němž nebude pochyb.

Za předpokladu, že budou současně splněny obě výše uvedené podmínky, dochází ze zákona ke změně pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. K této změně tedy dochází bez jakéhokoli ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, obdobně jako v případě transformace pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce⁵⁰.

3.4.3 Názorový střet Ústavního soudu ČR a Nejvyššího soudu ČR

V souvislosti s problematikou opakovaného sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou a s ní související obrany zaměstnanců proti tomuto opakovanému sjednávání je třeba považovat za přelomový nálezn Ústavního soudu České republiky ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14, kterým Ústavní soud výrazně usnadnil postavení zaměstnanců v rámci obrany proti řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Jak již bylo uvedeno v podkapitole věnované transformaci pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce⁵¹ dochází k této přeměně právní fikcí tehdy, byl-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřen pracovní

⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁵¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

poměr na dobu určitou i přes to, že nebyly splněny podmínky pro jeho sjednání, které stanovuje zákoník práce. Zároveň je třeba, aby zaměstnanec písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání ze strany zaměstnavatele. Právní fikcí, tedy na základě skutečnosti nemající své vyjádření v objektivní realitě, se původně uzavřený pracovní poměr na dobu určitou změní na pracovní poměr na dobu neurčitou.⁵² Ústavní soud v citovaném nálezu vyslovil závěr, že ke změně pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce postačí, zaslal-li zaměstnanec zaměstnavateli písemné oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání. Tímto svým závěrem Ústavní soud v dané věci vyvrátil názor Krajského soudu v Brně, podle nějž pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončí uplynutím sjednané délky jeho trvání a ke změně na pracovní poměr na dobu neurčitou může dojít až na základě rozhodnutí soudu, kterým soud určí, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou či nikoli. Z tohoto důvodu tedy musel zaměstnanec dle názoru Krajského soudu v Brně kromě písemného oznámení zaměstnavateli podat nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl sjednaný pracovní poměr skončit uplynutím doby, i návrh k soudu na určení, zda podmínky pro platné sjednání pracovního poměru na dobu určitou byly či nebyly splněny. Ústavní soud se však s názorem Krajského soudu v Brně neztotožnil, načež dospěl k závěru, že *„by nebylo v souladu se zásadami chránícími zaměstnance, musel-li by zaměstnanec, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení umožňující mu dosažení účinků domněnky, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní.“*⁵³ Ústavní soud tímto svým nálezem usnadnil zaměstnancům postup při obraně proti řetězení pracovních poměrů na dobu určitou v případech, kdy nebyly pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou dány zákonem stanovené podmínky. Je tedy na zaměstnavateli, aby svým návrhem dal podnět k zahájení soudního řízení, je-li přesvědčen, že podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou mezi ním a zaměstnancem splněny byly. Pokud tak ve stanovené lhůtě neučiní, platí, že pracovní poměr uzavřený mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem trvá po dobu neurčitou.

⁵² Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14

⁵³ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14

Zároveň Ústavní soud v uvedeném nálezu uzavřel, že není možné zaměřovat žalobu na určení dle ustanovení § 80 občanského soudního řádu⁵⁴ s návrhem podle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce⁵⁵ jednak z důvodu vztahu speciality návrhu podle zákoníku práce k žalobě podle občanského soudního řádu, tak i proto, že by nemohlo dojít ke změně pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou v důsledku právní fikce, kterou předpokládá ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce⁵⁶.

Nejvyšší soud České republiky výše uvedený judikaturní závěr Ústavního soudu České republiky ve svém rozsudku ze dne 26.6.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 nerespektoval a stál si za svým názorem, že k transformaci pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou v rozporu s podmínkami stanovenými zákoníkem práce na pracovní poměr na dobu neurčitou může dojít pouze na základě pravomocného rozhodnutí soudu. Nejvyšší soud v odůvodnění uvedeného rozsudku uvádí, že v případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s podmínkami stanovenými zákoníkem práce je zákonem vytvořena právní fikce, na základě které platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Nicméně tato právní fikce nenastává dle názoru Nejvyššího soudu automaticky. Domnívá-li se zaměstnanec, že nebyly splněny podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou mezi ním a zaměstnavatelem, je na zaměstnanci, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že chce být ze strany zaměstnavatele nadále zaměstnáván. Pokud je toto písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli prokazatelně doručeno před uplynutím sjednané délky trvání pracovního poměru, nastane zmíněná zákonná fikce přeměny na pracovní poměr na dobu neurčitou.⁵⁷ Dále v odůvodnění uvedeného rozsudku Nejvyšší soud uvádí, čímž si dle mého názoru sám protirečí, že i v případě, kdy zaměstnanec zaměstnavateli písemně před uplynutím sjednané délky trvání pracovního poměru oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání ze strany zaměstnavatele, skončí uzavřený pracovní poměr na dobu určitou vždy uplynutím sjednané délky jeho trvání, pokud soud pravomocným rozhodnutím neurčí, že podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou splněny nebyly (na základě žaloby podané zaměstnancem).

⁵⁴ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 1.1.2018

⁵⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.6.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017

Nejvyšší soud má za to, že rozhodnutí soudu v tomto případě pouze „ověřuje“ skutečnost, že pracovní poměr na dobu určitou byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřen v rozporu s ustanoveními zákoníku práce. Své odlišné stanovisko Nejvyšší soud odůvodňuje prostřednictvím základních zásad soukromého práva, kterými jsou především zásada „pacta sunt servanda“ („smlouvy se mají dodržovat“) a zásada „in favorem negotii“ („v pochybnostech pro platnost smlouvy“). Obě jmenované zásady mají své vyjádření i v současné době platném a účinném občanském zákoníku, konkrétně v ustanovení § 1759 a § 574 občanského zákoníku⁵⁸. Z těchto zásad dle názoru Nejvyššího soudu tedy vyplývá, že v případě sporu se na uzavřenou pracovní smlouvu musí hledět jako na platnou, a to až do chvíle, kdy je prokázán opak. Při respektování závěrů Ústavního soudu by tak dle názoru Nejvyššího soudu v pracovněprávních vztazích neplatily výše zmíněné zásady soukromého práva ve vztahu k zaměstnanci, nýbrž by se uplatnily jen za situace, kdy by se platnosti ujednání pracovní smlouvy dovolával zaměstnavatel. Nejvyšší soud tedy uzavřel, že pro změnu sjednaného pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou nepostačuje písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli, kterým zaměstnanec zaměstnavateli oznamuje, že chce být nadále ze strany zaměstnavatele zaměstnáván. Je na zaměstnanci, aby svým návrhem dle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce⁵⁹ dal podnět k zahájení soudního řízení, v němž bude pravomocným rozhodnutím určeno, zda byly splněny podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou či nikoli.

Výše uvedený střet názorů Ústavního soudu České republiky a Nejvyššího soudu České republiky tak zaměstnancům vlastně ukládá, aby nejen písemně zaměstnavateli oznámili, že trvají na dalším zaměstnávání, ale současně nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl sjednaný pracovní poměr skončit uplynutím doby, podali návrh k soudu, aby bylo pravomocným rozhodnutím určeno, zda podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byly či nebyly splněny. Tento postup by měl být ze strany zaměstnanců alespoň prozatím, než bude tento názorový střet nějakým způsobem vyřešen, z opatrnosti uplatňován.

⁵⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném od 1.1.2018

⁵⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Osobně se ztotožňuji se závěry Ústavního soudu, a to i z toho důvodu, že si Nejvyšší soud dle mého názoru v odůvodnění zmíněného rozsudku sám protiřečí. V jedné části Nejvyšší soud uvádí, že bylo-li zaměstnavateli prokazatelně doručeno písemné oznámení zaměstnance ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Následně však Nejvyšší soud říká, že nebylo-li pravomocným rozhodnutím soudu určeno, zda byl pracovní poměr na dobu určitou uzavřen v souladu s podmínkami stanovenými zákonem, skončil tento pracovní poměr uplynutím sjednané délky jeho trvání. Podle mého názoru tak i přes výklad Nejvyšším soudem uváděných zásad soukromého práva, je třeba považovat písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli za dostačující, a to s ohledem na samotné ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce⁶⁰ i závěry uvedené v odůvodnění zmíněného nálezu Ústavního soudu.

3.5 Výjimky v rámci sjednávání pracovního poměru na dobu určitou

Zákoník práce zakotvuje několik výjimek, v nichž se podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, tj. maximální délka trvání pracovního poměru na dobu určitou a nejvyšší možný počet opakování pracovního poměru na dobu určitou, neuplatňují. Tyto výjimky jsou upraveny v ustanovení § 39 odst. 3, odst. 4 a odst. 6 zákoníku práce⁶¹. Z výjimek, které se při uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou uplatňují, jsem se rozhodla stručně nastínit uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s cizinci, problematiku vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele a důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce a závěrem pracovní poměr na dobu určitou u zaměstnanců agentury práce.

3.5.1 Cizinci a pracovní poměr na dobu určitou

První z výjimek upravuje ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce⁶², dle kterého se zákonem stanovené podmínky pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou neuzijí v případech, kdy se postupuje podle zvláštních právních předpisů. V těchto situacích se předpokládá, že délka pracovního poměru může být sjednána jen na dobu určitou. Nejčastějším případem této výjimky je uzavírání pracovních poměrů s cizinci.

⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁶¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁶² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

V ustanovení § 92 zákona o zaměstnanosti⁶³ je upraveno vydání povolení k zaměstnání cizincům, kdy je toto povolení vydáváno krajskou pobočkou Úřadu práce nejdéle na dobu dvou let. To znamená, že pokud zaměstnavatel uzavírá pracovní poměr s cizincem, je tento pracovní poměr uzavírán vždy na dobu určitou, a to v délce trvání vydaného povolení k zaměstnání. Sjednávání pracovních poměrů s cizinci není omezeno nejvyšším možným počtem opakování pracovního poměru na dobu určitou, jelikož by takové omezení bylo v rozporu s účelem ustanovení § 39 zákoníku práce⁶⁴ i s účelem zákona o zaměstnanosti⁶⁵. Zaměstnavatel tak může s cizincem uzavírat neomezené množství po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, kdy každý z uzavřených pracovních poměrů bude uzavřen v délce trvání jednotlivých povolení k zaměstnání.

3.5.2 Pracovní poměr na dobu určitou a vážné provozní důvody či důvody spočívající ve zvláštní povaze práce

Další výjimku z právní úpravy sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou zakotvuje ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce⁶⁶. Toto ustanovení bylo do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou znovu zavedeno novelou zákoníku práce č. 155/2013 Sb. (s účinností od 1.8.2013), a to s ohledem na nutnost zohlednění zvláštních podmínek určitých odvětví, kterými jsou například zemědělství či stavebnictví. Tato odvětví se vyznačují zejména tím, že nabízí převážně sezónní zaměstnání, což zákonodárce vedlo k úpravě této problematiky v samotné právní úpravě pracovního poměru na dobu určitou. Uvedené ustanovení říká, že *„jsou-li 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 odstavce 2 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, a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.“*⁶⁷

⁶³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1.1.2018

⁶⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁶⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1.1.2018

⁶⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁶⁷ § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

Pokud u zaměstnavatele žádná odborová organizace nepůsobí, může být zmíněná písemná dohoda s odborovou organizací nahrazena vnitřním předpisem, který musí stejně jako písemná dohoda s odborovou organizací obsahovat všechny výše uvedené náležitosti. V případě této výjimky ze sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou se neuplatňuje ani jedna ze zákonem stanovených podmínek, což znamená, že pracovní poměr na dobu určitou smí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít i na dobu přesahující tři roky a při opakování pracovního poměru na dobu určitou nejsou subjekty pracovního poměru žádným způsobem limitovány.

Co se rozumí pod pojmem vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele či důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce v textu zákoníku práce nenalezneme, nicméně Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 26.8.2013, sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 stanovil postup pro výklad a posouzení zmíněných pojmů. Písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, případně vnitřní předpis zaměstnavatele, musí obsahovat bližší vymezení vážných důvodů ospravedlňujících odchýlení se od obecné úpravy pracovního poměru na dobu určitou a zároveň musí vymezovat okruh zaměstnanců, na něž se odlišný postup uzavírání pracovního poměru na dobu určitou vztahuje. Z odůvodnění výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu vyplývá, že písemná dohoda se v širším slova smyslu považuje za pramen práva a je normativní povahy. Okolnosti ospravedlňující odlišný postup sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou mohou spočívat v samotné činnosti, jež má být zaměstnanci vykonávána, tj. například v jejím charakteru, četnosti či sezónnosti, ale rovněž ve vnějších okolnostech, na nichž závisí, zda vůbec dojde k uzavření pracovního poměru. Okruh těchto okolností může být tedy dle výkladu Nejvyššího soudu poměrně široký a je možné do něj zahrnout i například financování provozu zaměstnavatele. Pokud je činnost zaměstnavatele financována prostřednictvím různých grantů či z jiných finančních zdrojů, které jsou časově omezené, jak je tomu například v rámci vědeckovýzkumné činnosti, jedná se o důvod, který bude ospravedlňovat odlišný postup sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.

3.5.3 Zaměstnanci agentury práce

Omezení pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se nevztahují ani na ty zaměstnance, kteří uzavřeli pracovní poměr na dobu určitou s agenturou práce za účelem výkonu prací u jiných zaměstnavatelů. Tuto výjimku upravuje ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce⁶⁸. Agentury práce mohou se svými zaměstnanci uzavírat pracovní poměr na dobu určitou bez jakýchkoli omezení v případě, že se jedná o zaměstnance, kteří mají dočasně vykonávat práci u jiného zaměstnavatele. Tato výjimka se tak nevztahuje na zaměstnance agentury práce, kteří nejsou dočasně přidělováni k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, ale vykonávají práci pro samotnou agenturu práce. U těchto zaměstnanců se musí agentura práce v pozici zaměstnavatele řídit obecnou úpravou pracovního poměru na dobu určitou uvedenou v ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce⁶⁹.

⁶⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁶⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

4 Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou na Slovensku a její komparace s českou právní úpravou

4.1 Pracovní poměr obecně

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů, nicméně žádný právní předpis z oblasti pracovního práva pojem pracovního poměru nijak nevymezuje. Z povahy pracovního poměru vyplývá, že se jedná o smluvní a závazkový vztah, na základě něž se jeden z účastníků (zaměstnanec) zavazuje pro druhého z účastníků (zaměstnavatele) vykonávat za určitou mzdu práci. Na rozdíl od občanskoprávních vztahů se pracovní poměr vyznačuje osobní podřízeností zaměstnance, jinak řečeno závislostí zaměstnance na zaměstnavateli. Závislost zaměstnance na zaměstnavateli je vyjádřena především povinností zaměstnance konat zaměstnavatelem určený druh práce, a to na základě závazných pokynů zaměstnavatele, k nimž není zaměstnancův souhlas vyžadován. Závislost zaměstnance na zaměstnavateli je rovněž ekonomická, kdy je zaměstnanci za vykonanou práci poskytována ze strany zaměstnavatele mzda.

Pracovní poměr vzniká výlučně na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž je dle ustanovení § 42 odst. 1 Zákonníku práce⁷⁰ vyžadována písemná forma pracovní smlouvy. Způsoby skončení pracovního poměru upravuje ustanovení § 59 Zákonníku práce⁷¹. Ke skončení pracovního poměru tedy může dojít na základě dohody, výpovědi, okamžitým skončením či skončením ve zkušební době. V případě, že byl sjednán pracovní poměr jen na dobu určitou, skončí takto uzavřený pracovní poměr uplynutím sjednané délky jeho trvání. Rovněž smrt zaměstnance vede ke skončení pracovního poměru.

Pokud porovnáme výše uvedená obecná ustanovení o pracovním poměru s platnou právní úpravou v České republice, dojdeme k závěru, že jsou právní úpravy v obou státech vlastně totožné. Stejně jako slovenská právní úprava v oblasti pracovního práva neobsahuje ani ta česká legální definici pojmu pracovní poměr i přes to, že je v obou zákonících práce tento pojem hojně využíván. Shodně je pracovní poměr v obou porovnávaných právních úpravách charakterizován vztahem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

⁷⁰ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁷¹ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

Rovněž zákonem stanovená písemná forma pracovní smlouvy, kterou se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zakládá pracovní poměr, je zakotvena v české i slovenské právní úpravě.

4.1.1 Subjekty pracovního poměru

Každý pracovněprávní vztah je charakterizován svými obecnými prvky, kterými jsou subjekt, objekt a obsah. Jak již bylo uvedeno výše, pracovní poměr se zakládá písemnou pracovní smlouvou, kterou uzavírá na straně jedné zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec. Subjekty, neboli účastníky, pracovního poměru jsou tedy zaměstnavatel a zaměstnanec. Ustanovení § 7 odst. 1 Zákonníku práce⁷² stanovuje, že zaměstnavatelem je právnická či fyzická osoba, která zaměstnává v pracovněprávním vztahu alespoň jednu fyzickou osobu. Druhým ze subjektů pracovního poměru je zaměstnanec, kterým může být pouze fyzická osoba, a to s ohledem na osobní výkon práce ze strany zaměstnance. Zaměstnanec se tak nemůže nechat při výkonu práce pro zaměstnavatele nikým jiným zastoupit.

Základní znaky účastníků pracovního poměru jsou v České republice upraveny shodně jako na Slovensku. Nicméně slovenská právní úprava je v tomto ohledu dle mého názoru obsáhlejší a komplexnější, když v ustanoveních věnovaných zaměstnavateli a zaměstnanci upravuje i to, jakým způsobem zaměstnavatel jedná a rovněž právní subjektivitu a způsobilost k právnímu jednání zaměstnavatele a zaměstnance. Myslím si, že slovenská právní úprava je tak především pro laickou veřejnost přehlednější a srozumitelnější než právní úprava česká.

4.1.2 Objekt pracovního poměru

Za objekt pracovního poměru je považován osobní výkon práce zaměstnancem, přičemž v rámci pracovního poměru bývá práce zpravidla určena druhově nikoliv individuálně. Objektem pracovního poměru je tedy určitá pracovní činnost, ne její výsledek, kterou zaměstnanec na základě pokynů zaměstnavatele soustavně vykonává. Zákonník práce v souvislosti s objektem pracovního poměru upravuje pojem tzv. závislé práce, jejíž definici nalezneme v ustanovení § 1 odst. 2 Zákonníku práce⁷³.

⁷² Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁷³ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

Závislou prací je práce, jež je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, osobně zaměstnancem dle zaměstnavatelových pokynů, jménem zaměstnavatele a v pracovním čase stanoveném zaměstnavatelem. Závislá práce může být vykonávána pouze v rámci pracovního poměru či obdobných pracovních vztazích, případně v jiném pracovněprávním vztahu, stanoví-li tak zákon. V ustanoveních týkajících se závislé práce už ovšem nenalezneme skutečnost, že za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda. Právo zaměstnanců na mzdu za vykonanou práci je upraveno samostatně v části základních zásad v článku 3 Zákonníku práce⁷⁴.

I v tomto ohledu jsou obě porovnávané právní úpravy téměř identické. Jediný rozdíl může být spatřován v úpravě práva zaměstnance na mzdu za vykonanou práci, kdy český zákonodárce zakotvil toto právo přímo v ustanovení určující podmínky výkonu závislé práce (§ 2 odst. 2 zákoníku práce⁷⁵), zatímco slovenský zákoník práce stanovuje toto zaměstnancovo právo v rámci základních zásad, jak již bylo uvedeno výše.

4.1.3 Obsah pracovního poměru

Obsahem pracovního poměru jsou práva jednoho subjektu pracovního poměru a jim odpovídající povinnosti druhého subjektu pracovního poměru. Významná část práv a povinností účastníků pracovního poměru je upravena v pracovněprávních předpisech, čímž je ze strany státu obsah pracovního poměru částečně předem vymezen. To však nevylučuje skutečnost, že zaměstnavatel a zaměstnanec mohou v pracovní smlouvě vymežit i jiná vzájemná práva a povinnosti a tím obsah pracovního poměru rozšířit.

Základní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovního poměru upravuje ustanovení § 47 odst. 1 Zákonníku práce⁷⁶, podle kterého je zaměstnavatel od okamžiku vzniku pracovního poměru povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonávanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy či pracovní smlouvou.

⁷⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁷⁶ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

Naproti tomu je zaměstnanec povinen od dne vzniku pracovního poměru osobně vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele a dle pracovní smlouvy ve stanoveném pracovním čase, přičemž je zaměstnanec povinen dodržovat pracovní disciplínu. V případě, že dojde k porušení povinností ze strany zaměstnance, jedná se o porušení pracovní disciplíny.

Co se týče základních práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců, nejsou tato jejich vzájemná práva a povinnosti upravena v rámci českého a slovenského pracovního práva nijak zvlášť odlišně. Obsah pracovního poměru nemusí být omezen pouze na práva a povinnosti účastníků pracovního poměru stanovené zákoníkem práce, ale obě porovnávané právní úpravy připouští jejich rozšíření na základě dohody obou subjektů pracovního poměru.

4.1.4 Druhy pracovních poměrů

Pro rozlišení jednotlivých druhů pracovních poměrů je možné využít několik různých kritérií. Za základní kritéria pro určení, o jaký druh pracovního poměru se jedná, jsou považovány následující skutečnosti – existence několika pracovních poměrů uzavřených zaměstnancem současně, délka trvání pracovního poměru a místo výkonu práce.⁷⁷

Podle prvního z uvedených kritérií, tj. existence několika pracovních poměrů uzavřených zaměstnancem současně, jsou vymezeny tzv. souběžné pracovní poměry. Platná právní úprava pracovního práva na Slovensku totiž neomezuje zaměstnance co do počtu souběžně uzavřených pracovních poměrů. V případě, že zde současně existuje více uzavřených pracovních poměrů jedním zaměstnancem s více zaměstnavateli, jedná se o souběžný pracovní poměr. Mohla by nastat i situace, kdy by zaměstnanec uzavřel více pracovních poměrů s jedním zaměstnavatelem, ovšem objektem každého pracovního poměru by pak musela být práce jiného druhu.

Druhým kritériem, podle něž lze pracovní poměry rozlišit, je délka trvání pracovního poměru. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou mezi sebou uzavřít pracovní poměr na neurčitý čas nebo pracovní poměr na určitou dobu. Pracovní poměr je uzavřen na neurčitý čas, nebyla-li v pracovní smlouvě výslovně dohodnuta doba jeho trvání nebo jestliže nebyl pracovní poměr na určitou dobu sjednán písemně.

⁷⁷ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. 2. prepracované doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. ISBN 978-80-89393-97-8. (s. 244)

Pracovní poměr na neurčitý čas je uzavřen i v případě, že nebyly v pracovní smlouvě splněny zákonné podmínky pro uzavření pracovního poměru na určitou dobu. Z uvedeného vyplývá, že pracovní poměr je uzavřený na určitou dobu tehdy, byla-li v pracovní smlouvě výslovně sjednána délka jeho trvání.

Na základě posledního z kritérií, tj. dohodnutého místa výkonu práce, můžeme pracovní poměry rozdělit na pracovní poměry, v rámci nichž zaměstnanec vykonává sjednanou práci na pracovišti zaměstnavatele, doma nebo v cizině. Nejčastějším druhem pracovního poměru je v současné době dle mého názoru stále pracovní poměr, při němž zaměstnanec vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele. To ovšem nemění nic na tom, že mnoha zaměstnancům je díky moderním technologiím umožněno vykonávat práci i z domu, čímž se tento typ pracovního poměru může v určitých zaměstnáních velmi dobře uplatňovat.

4.2 Pracovní poměr na určitou dobu

Pracovní poměr je uzavřený na určitou dobu tehdy, byla-li doba jeho trvání subjekty pracovního poměru předem vymezena. Doba trvání pracovního poměru lze v pracovní smlouvě určit přímým časovým údajem, tj. například uvedením konkrétního data, počtem týdnů, měsíců či let, a dále dobou trvání dohodnutých prací. Doba trvání pracovního poměru je možné vymežit i na základě jiných objektivně zjištěných skutečností. Takovou skutečností je například návrat zaměstnankyně po vyčerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. V ustanovení § 45 Zákonníku práce⁷⁸ je upravena zkušební doba, která činí nejvýše tři měsíce (v případě vedoucích zaměstnanců nejvýše šest měsíců), přičemž v případě opakovaného uzavírání pracovních poměrů na určitou dobu již není možné zkušební dobu sjednat.

Vymezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou je v české právní úpravě upraveno shodně se slovenskou právní úpravou, kdy obě porovnávané právní úpravy připouští určení délky trvání pracovního poměru uvedením přímého časového údaje, dobou trvání sjednaných prací, ale i na základě jiné objektivně zjištěné skutečnosti. Rozdílně je upravena zkušební doba v rámci pracovního poměru na dobu určitou, neboť slovenský zákoník práce stanovuje pouze nejvyšší přípustnou délku zkušební doby pracovního poměru obecně.

⁷⁸ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

V tomto ohledu je dle mého názoru česká právní úprava lépe zpracovaná, když pro pracovní poměr na dobu určitou stanovuje, že délka zkušební doby nesmí přesáhnout polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou (viz ustanovení § 35 odst. 5 zákoníku práce⁷⁹). Nicméně se domnívám, že ustanovení slovenského zákoníku práce, jež vylučuje sjednání zkušební doby při opakovaném uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou (viz ustanovení § 45 odst. 4 Zákonníku práce⁸⁰), je více než vhodné, a to zejména z hlediska ochrany zaměstnancova postavení.

4.2.1 Maximální doba trvání pracovního poměru na určitou dobu

Délku trvání pracovního poměru na určitou dobu upravuje ustanovení § 48 odst. 2 Zákonníku práce⁸¹. Nejvyšší přípustná délka pracovního poměru na určitou dobu činí dva roky, přičemž v rámci dvou let je umožněno pracovní poměr na určitou dobu maximálně dvakrát prodloužit nebo opakovaně uzavřít. Za opakovaně uzavřený pracovní poměr na určitou dobu je považován pracovní poměr, jež má vzniknout mezi týmiž subjekty pracovního poměru před uplynutím šesti měsíců po skončení předchozího pracovního poměru na určitou dobu.⁸² V praxi to tedy znamená, že uplynula-li doba minimálně šesti měsíců ode dne, kdy skončil pracovní poměr na určitou dobu, mohou zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřít nový pracovní poměr na určitou dobu, a to opět v délce nejvýše dvou let s možností v rámci dvou let pracovní poměr na určitou dobu dvakrát zopakovat. Stanovením nejvyšší přípustné doby trvání pracovního poměru na určitou dobu a počtu jeho možných opakování je zajištěna ochrana práv a zákonných zájmů zaměstnanců.

Z výše uvedeného omezení délky trvání pracovního poměru na určitou dobu a omezení počtu jeho možných opakování existuje několik výjimek, jež jsou upraveny v ustanovení § 48 odst. 4 Zákonníku práce⁸³. Jedná se o taxativní výčet věcných důvodů, které umožňují zaměstnavateli se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na určitou dobu i tehdy, pokud byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vyčerpána maximální možná doba trvání pracovního poměru na určitou dobu, případně počet možných opakování pracovního poměru na určitou dobu.

⁷⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

⁸⁰ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁸¹ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁸² § 48 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁸³ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

Mezi tyto věcné důvody patří například zastupování zaměstnance po dobu mateřské či rodičovské dovolené, zastupování zaměstnance po dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo po dobu dlouhodobého uvolnění k výkonu veřejné funkce a výkon prací závislých na ročním období, které se každoročně opakují a nepřesahují dobu osmi měsíců v kalendářním roce (tzv. sezónní práce). Pokud tedy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou pracovní poměr na určitou dobu na základě některého z taxativně vymezených věcných důvodů, musí být tento věcný důvod uveden v pracovní smlouvě, neboť v případě, že by pracovní smlouva věcný důvod ospravedlňující uzavření pracovního poměru na určitou dobu neobsahovala, musel by být pracovní poměr ve smyslu ustanovení § 48 odst. 1 Zákonníku práce⁸⁴ považován za pracovní poměr uzavřený na neurčitý čas.

Další výjimky ze sjednávání pracovního poměru na určitou dobu jsou upraveny v ustanovení § 48 odst. 6 a odst. 9 Zákonníku práce⁸⁵. Tyto výjimky se vztahují na vysokoškolské učitele, zaměstnance z oblasti vědy, výzkumu a vývoje a rovněž na oblast agenturního zaměstnávání.

Délka trvání pracovního poměru na dobu určitou je v českém zákoníku práce upravena rozdílně. V rámci české právní úpravy je možné pracovní poměr na dobu určitou sjednat na dobu nepřesahující tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou je subjektům pracovního poměru umožněno pracovní poměr na dobu určitou nejvýše dvakrát zopakovat. Domnívám se, že v tomto ohledu slovenská právní úprava vhodněji zapracovala do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou Směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28.6.1999, jelikož samotné ustanovení stanovující maximální dobu trvání pracovního poměru na určitou dobu a počet jeho možných opakování nepřipouští pochybnosti o maximální možné délce trvání pracovního poměru na dobu určitou i při využití jeho možných opakování. V tomto ohledu je dle mého názoru česká právní úprava poněkud „nešťastně“ vyjádřena, když z textu ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce⁸⁶ zcela jasně nevyplývá, jaká je nejvyšší přípustná délka trvání pracovního poměru na dobu určitou při využití možnosti dvakrát pracovní poměr na dobu určitou zopakovat.

⁸⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁸⁵ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁸⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

4.2.2 Skončení pracovního poměru na určitou dobu

Jedním z charakteristických znaků pracovního poměru na určitou dobu je jeho skončení, k němuž dochází uplynutím sjednané doby jeho trvání. Není však vyloučena možnost, aby pracovní poměr na určitou dobu skončil ještě před uplynutím sjednané doby jeho trvání jedním ze způsobů uvedených v ustanovení § 59 Zákonníku práce⁸⁷.

V případě, že byla doba trvání pracovního poměru subjekty sjednána alternativně, skončí takto uzavřený pracovní poměr na základě té události, která nastane jako první. Pokud by konec pracovního poměru na určitou dobu připadl do tzv. ochranné doby (doba, v níž zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď), skončí pracovní poměr i přes tuto skutečnost uplynutím sjednané doby jeho trvání.

Při skončení pracovního poměru na určitou dobu nemá zaměstnavatel povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, ani nemusí zaměstnance o skončení pracovního poměru předem informovat. Nicméně je vhodné, aby zaměstnavatel v přiměřeném čase před skončením pracovního poměru uplynutím sjednané doby zaměstnance o konci pracovního poměru informoval, přičemž za přiměřený čas je považována doba alespoň tří dnů.

Skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou je upraveno ve slovenském i českém zákoníku práce shodně. V obou porovnávaných právních úpravách se primárně předpokládá, že pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončí uplynutím sjednané délky jeho trvání. Na rozdíl od slovenské právní úpravy není v českém zákoníku práce způsob skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím sjednané délky jeho trvání upraven přímo v ustanovení věnovaném skončení pracovního poměru na dobu určitou (tedy v ustanovení § 65 zákoníku práce⁸⁸), nýbrž v ustanovení věnovaném skončení pracovního poměru obecně. V tomto ohledu je tak dle mého názoru slovenská právní úprava přehlednější, když v ustanovení věnovaném skončení pracovního poměru na určitou dobu vyjmenovává všechny možné způsoby jeho skončení.

⁸⁷ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁸⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018

4.2.3 Změna pracovního poměru na určitou dobu na pracovní poměr na neurčitý čas

Dle ustanovení § 71 odst. 2 Zákonníku práce⁸⁹ platí, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru s vědomím zaměstnavatele nadále ve výkonu práce, změnil se uzavřený pracovní poměr na určitou dobu na pracovní poměr na neurčitý čas, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak. Podmínka výkonu práce ze strany zaměstnance po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru je splněna i v případě, že zaměstnanec vykonává jiný druh práce než ten, který byl sjednán v pracovní smlouvě. S vědomím zaměstnavatele pokračuje zaměstnanec ve výkonu práce i tehdy, pokud o tomto pokračování ví jakýkoli jeho nadřízený vedoucí zaměstnanec. Pro splnění této podmínky tedy není vyžadováno vědomí samotného zaměstnavatele. Aby mohlo ze zákona dojít ke změně pracovního poměru uzavřeného na určitou dobu na pracovní poměr na neurčitý čas, musí být kumulativně splněny obě výše uvedené podmínky. Za situace, kdy by zaměstnanec pokračoval po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru v práci i přes výslovný zákaz zaměstnavatele, nemůže ke změně na pracovní poměr na neurčitý čas nikdy dojít. Zaměstnavatel by tak měl být při skončení pracovního poměru na určitou dobu obezřetný a projevit prokazatelně svou vůli, že na dalším zaměstnávání zaměstnance nemá zájem, aby předešel případné změně pracovního poměru na určitou dobu na pracovní poměr na neurčitý čas.

Pokud nebyly při uzavírání pracovní smlouvy, případně při její změně, splněny zákonem stanovené podmínky pro uzavření pracovního poměru na určitou dobu, dle ustanovení § 48 odst. 1 Zákonníku práce⁹⁰ platí, že se jedná o pracovní poměr na neurčitý čas. Rovněž nebyl-li pracovní poměr na určitou dobu sjednán písemně, jedná se o pracovní poměr na neurčitý čas.

Právní fikce přeměny pracovního poměru původně uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou v případě, že zaměstnanec po uplynutí sjednané délky trvání pracovního poměru nadále s vědomím zaměstnavatele pokračuje v práci, je zakotvena v obou porovnávaných právních úpravách. Rozdílně je upravena změna pracovního poměru na dobu určitou uzavřeného v rozporu se zákonem stanovenými podmínkami na pracovní poměr na dobu neurčitou.

⁸⁹ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

⁹⁰ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění účinném od 30.12.2017

Český zákoník práce vyžaduje pro změnu na pracovní poměr na dobu neurčitou písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, v němž zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že trvá na dalším zaměstnávání. Slovenská právní úprava v tomto směru žádné jednání ze strany zaměstnance nevyžaduje.

Závěr

Tato diplomová práce si kladla za jeden z cílů seznámit čtenáře s pojmem pracovního poměru na dobu určitou včetně vývoje jeho právní úpravy až do současnosti. Pracovní poměr na dobu určitou je nepochybně tématem obsáhlým a není tak možné věnovat se v této diplomové práci veškeré problematice. Vzhledem k těmto skutečnostem byla zvolena především problematika opakovaného sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou a problematika transformace pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou na základě právní fikce.

Dalším cílem této diplomové práce bylo vysvětlit rozdílná stanoviska týkající se výkladu zákonem stanovených podmínek pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, subjektivně zhodnotit, který výklad by měl být uplatňován, a v neposlední řadě se věnovat komparaci platné právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v České republice s platnou právní úpravou pracovního poměru na určitou dobu na Slovensku.

První zmínky o pracovním poměru na dobu určitou je možné nalézt již ve středověku, kdy byly mezi vrchností a čeledí uzavírány tzv. čelední smlouvy. Podobností s pracovním poměrem na dobu určitou se vyznačoval i služební poměr, jenž byl zakládán služební smlouvou. V rámci služební smlouvy byla sjednána doba trvání služebního poměru, jejímž uplynutím, stejně jako u pracovního poměru na dobu určitou, služební poměr skončil. Důležitým mezníkem v oblasti pracovního práva byl rok 1965, kdy vznikla první komplexní úprava pracovního práva, tedy zákoník práce. Pracovní poměr na dobu určitou nebyl v tomto zákoníku práce z roku 1965 nejprve vůbec samostatně upraven. Samostatná právní úprava pracovního poměru na dobu určitou byla do zákoníku práce z roku 1965 zavedena až jeho novelou č. 188/1988 Sb. (s účinností od 1.1.1989), která stanovila nejvyšší přípustnou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v délce tří let a rovněž výjimky ze sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Situace ve společnosti postupně vyústila v potřebu rekodifikace pracovního práva, jenž vedla v roce 2006 ke schválení nového zákoníku práce, který je ve znění pozdějších předpisů účinný dodnes. Pracovní poměr na dobu určitou je v zákoníku práce z roku 2006 od počátku upraven v ustanovení § 39, přičemž v průběhu let došlo k několika změnám, které reagovaly zejména na poznatky z uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v praxi.

Platná právní úprava pracovního poměru na dobu určitou není dle mého názoru v zákoníku práce upravena zcela jednoznačně, neboť výklad zákonem stanovených podmínek pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou připouští jisté pochybnosti o maximální možné délce trvání pracovního poměru na dobu určitou při využití možnosti pracovní poměr na dobu určitou dvakrát zopakovat, případně prodloužit. Převládajícím názorem se zdá být ten, podle něž může pracovní poměr na dobu určitou trvat nepřetržitě až devět let, a to při uplatnění nejvyšší přípustné délky trvání pracovního poměru na dobu určitou, tj. tří let, spolu s využitím možnosti dvakrát pracovní poměr na dobu určitou o stejně dlouhou dobu prodloužit (případně jej dvakrát zopakovat). S tímto názorem se osobně nemohu ztotožnit, jelikož takový výklad podmínek pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou není dle mého názoru v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů a rovněž neodpovídá záměru Směrnice Rady 1990/70/ES ze dne 28.6.1999. Přikláním se tedy k názoru, že pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen nejdéle na dobu tří let a v rámci této doby je subjektům pracovního poměru umožněno pracovní poměr na dobu určitou dvakrát zopakovat. Tento výklad pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou je dle mého názoru v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů i se záměrem výše uvedené směrnice Rady ES.

Zákoník práce zakotvuje právní fikci přeměny pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, k níž může dojít ve dvou případech. V situaci, kdy zaměstnanec po uplynutí sjednané délky trvání pracovního poměru nadále s vědomím zaměstnavatele pokračuje ve výkonu práce, dochází právní fikcí ke změně uzavřeného pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Druhým případem změny pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou je situace, za níž zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonem stanovenými podmínkami a zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání ze strany zaměstnavatele.

Problematika změny pracovního poměru uzavřeného původně na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou na základě právní fikce není v judikatuře Ústavního soudu České republiky a Nejvyššího soudu České republiky vykládána jednotně. V tomto ohledu se přikláním na stranu Ústavního soudu, z jehož závěrů vyplývá, že byl-li pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem stanovenými podmínkami, ke změně na pracovní poměr na dobu

neurčitou postačuje písemné oznámení zaměstnance doručené zaměstnavateli před uplynutím sjednané délky trvání pracovního poměru, v němž zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že trvá na dalším zaměstnávání. Navzdory tomu Nejvyšší soud zastává názor, že ke změně pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou dochází až rozhodnutím soudu, ve kterém soud určí, zda byly či nebyly splněny podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou. V takovém případě by ale dle mého názoru postrádalo ustanovení zákoníku práce zakotvující právní fikci přeměny na pracovní poměr na dobu neurčitou smysl, když by bylo nutné kromě písemného oznámení zaměstnance ještě iniciovat soudní řízení.

Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou na Slovensku se v zásadě shoduje s právní úpravou v českém zákoníku práce. Rozdílně je ve slovenském zákoníku práce upravena nejvyšší přípustná délka trvání pracovního poměru na dobu určitou, která činí dva roky. Počet možných opakování pracovního poměru na dobu určitou je v České republice i na Slovensku stanoven shodně. Subjektům pracovních poměrů je tak v obou státech umožněno pracovní poměr na dobu určitou až dvakrát zopakovat. Dle mého názoru je slovenská právní úprava lépe zpracovaná, neboť nepřipouští pochybnosti o maximální možné délce trvání pracovního poměru na dobu určitou při využití možnosti dvakrát pracovní poměr na dobu určitou zopakovat, na rozdíl od právní úpravy obsažené v českém zákoníku práce. Co se týče právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou, domnívám se, že slovenský zákoník práce je přehlednější, a tudíž pro zaměstnance více srozumitelný než český zákoník práce.

Resumé

This thesis was focused on the legislation of the fixed-term employment comprised in the Czech Labour Code. The aim of this thesis was to introduce the reader to the concept of the fixed-term employment and to the historical legislation of the fixed-term employment from the beginning of the fixed-term employment till nowadays. In this thesis was analysed the issue of re-contracting of the fixed-term employment and the issue of transformation of the fixed-term employment to the employment for indefinite period of time based on the legal fiction.

Another aim of this thesis was to clear up the statutory conditions of entering into the fixed-term employment contract. These statutory conditions are interpreted in two different ways. In the end of this thesis was described the legislation of the fixed-term employment in Slovakia. Then the Czech legislation of the fixed-term employment was compared to the Slovak legislation of the fixed-term employment.

In the Middle Ages there is the first mention of the fixed-term employment. At that time so-called menials' contracts were concluded. These menials' contracts lasted usually for one year. The fixed-term employment is also similar to the service contracts which were concluded in the 20th century. The year 1965 was for the labour law very important, because the first Czech Labour Code came into being. This Labour Code did not regulate the fixed-term employment individually. Individual regulation of the fixed-term employment was imposed to the Labour Code with effect from 1989. The legal regulation imposed a limitation on the fixed-term employment contracts – the fixed-term employment should not last longer than three years.

Due to the changes in society a new Labour Code was needed. In 2006 the new Labour Code was approved. This Labour Code as amended is effective even today. The valid legislation of the fixed-term employment determines the maximum possible duration of the fixed-term employment and the number of its possible re-contracting. Fixed-term employment can be concluded for the period not longer than three years and it is possible to re-contract the fixed-term employment twice.

If the statutory conditions are not satisfied, the fixed-term employment is changed to the employment for indefinite period of time. The fixed-term employment is changed to the employment for indefinite period of time also if the employee continues in performing job with employer's knowledge. The issue of the transformation of the fixed-term employment to the employment for indefinite period of time is interpreted in the judicial decisions of the Czech Constitutional Court and the Czech Supreme Court differently.

The legislation of the fixed-term employment in Slovakia and the legislation of the fixed-term employment in the Czech Republic are almost identical. The difference is at the maximum possible duration of the fixed-term employment which should not exceed two years. Other statutory conditions are in both Labour Codes regulated similarly.

Seznam použité literatury

Monografie:

- BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. 2. prepracované doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. ISBN 978-80-89393-97-8.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
- KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.
- KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. ISBN 9788090524781.

- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Jaromír TAUCHEN. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6007-4.

Články:

- FETTER, Richard W. Obrana proti neoprávněnému sjednání a řetězení pracovních poměrů na dobu určitou – názorový střet ÚS a NS. *Bulletin advokacie* [online]. 27. září 2017 [cit. 5. března 2018]. Dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/obrana-proti-neopravenenemu-sjednani?browser=mobi>
- JOUZA, Ladislav. Pracovní poměr na dobu určitou bez omezení. *Bulletin advokacie* [online]. 12. prosince 2016 [cit. 2. února 2018]. Dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-bez-omezeni>
- NEUVIRT, Tomáš a Michal PEŠKAR. Výjimka z omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. *epravo.cz* [online]. 5. listopadu 2013 [cit. 8. března 2018]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyjimka-z-omezeni-uzavirani-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-92802.html>
- PROKEŠ, Martin. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy* [online]. 2012, č. 4 [cit. 25. února 2018]. Dostupné na: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgjpax4s7grpxgxzrgmza&groupIndex=10&rowIndex=0>

Ostatní:

- BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce: komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákonník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- HOCHMAN, Josef. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.
- HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky ..., reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0.
- Kolektív autorov. *Zákonník práce s komentářom a judikatúrou platný od 1. júna 2017*. Bratislava: NOVÁ PRÁCA, spol. s r.o., 2017. ISBN 978-80-89350-68-1.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákonník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-015-8.

Právní předpisy:

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.1.1966 do 30.6.1968
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.1.1989 do 31.1.1991

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.3.2004 do 31.12.2006
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.1.2007 do 31.12.2011
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1.2.2018
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 1.1.2018
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném od 1.1.2018
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1.1.2018
- Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, ve znění účinném od 30.12.2017
- Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. [online]. Dostupné na: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>
- Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2013 Sb. [online]. Dostupné na: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=876&CT1=0>
- Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. [online]. Dostupné na: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>

Judikatura:

- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.8.2013, sp. zn. 21 Cdo 1611/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.6.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 8.12.2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 31.8.2016, sp. zn. III. ÚS 2703/15
- Rozsudok Okresného súdu Bratislava II zo dňa 28.2.2013, sp. zn. 19Cpr/2/2012

Internetové zdroje:

- www.beck-online.cz
- www.nsoud.cz
- www.usoud.cz
- www.bulletin-advokacie.cz
- www.epravo.cz
- www.psp.cz