



## PRÁVNÍ ROZBOR

**Klient:** Jan Hladký, bytem [redacted] Česká republika, dat. nar.: 1. 5. 1983

**Naše sp. zn.:** 313/2022

**Datum:** 27. 6. 2022

**Zpracovatel:** JUDr. David Pytela, MBA, LL.M., advokát, advokátní kancelář Litovelská 1349/2b, 77900 Olomouc, registrační číslo ČAK 15969

**Předmět:** Opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou

### Zadání:

Klientův dotaz se týká opakovaného uzavírání pracovních smluv na dobu určitou. Klientův bývalý zaměstnavatel již po dobu minimálně dvaceti let opakovaně prodlužuje trvání pracovních smluv na dobu určitou. Klienta zajímá, zda se v případě tohoto bývalého zaměstnavatele jedná o řádný postup v souladu se zákoníkem práce.

### Právní rozbor:

Stěžejním ustanovením pro klientovu otázku je § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jako „zákoník práce“). Předmětné ustanovení zní:

*„Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.“*

Na základě výše uvedeného ustanovení tak existuje zákonný požadavek na ochranu zaměstnance jakožto slabší strany pracovního poměru. Sjednaný pracovní poměr může být opakován nejvýše dvakrát, v konečném důsledku tak může pracovní poměr na dobu určitou trvat maximálně devět let (při trvání základního pracovního poměru po dobu tří let a následně opakovaného prodloužení vždy o tři roky).

Z předmětného ustanovení pochopitelně existují výjimky. Obě tyto výjimky jsou upraveny v § 39 odst. 2 a 3 zákoníku práce. § 39 odst. 2 zákoníku práce zní:

*„Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.“*

Zákoník práce zde tak reaguje na situace, kdy z povahy věci není ke škodě, aby byl pracovní poměr opakovaně prodlužován. Odborná literatura hovoří v tomto případě například o zaměstnávání cizinců, případně také pracovní poměr založený jmenováním. Výslovně se k tomuto uvádí:

*„Tak například § 9a odst. 2 ZdrPoj stanoví, že ředitel zdravotní pojišťovny je jmenován na dobu 4 let. V tomto případě, kdy ze zákona je omezeno funkční období u jmenovaného pracovního místa, a to na dobu přesahující 3 roky, je logické, aby jmenováním bylo umožněno založit pracovní poměr na dobu určitou, a to na dobu zákonného funkčního období.“*

Aby však byla splněna tato podmínka, muselo by být opakované prodlužování upraveno ve zvláštním právním předpise. V případě bývalého zaměstnavatele klienta však neexistuje žádný právní předpis, který by tento postup umožňoval. Bývalý zaměstnavatel tak nemůže opakovaně prodlužovat pracovní poměr na základě předmětného ustanovení. Dále je nutné rozebrat § 39 odst. 4 zákoníku práce. Ten zní:

*„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*

*a) bližší vymezení těchto důvodů,*

*b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,*

*c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,*

*d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.*

*Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.“*

Na základě splnění výše uvedených požadavků je tak možné opakovaně prodlužovat trvání pracovního poměru. Aby však tento postup byl v souladu se zákoníkem práce, bude třeba splnit následující:

- Vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce
- Na základě kterých nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat

- Aby zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeli pracovní poměr s trváním na dobu neurčitou
- Existenci písemné dohody zaměstnavatele s odborovou organizací nebo vnitřního předpisu

Naplnění výše uvedených podmínek je třeba zkoumat ve vzájemných souvislostech. První dvě podmínky jsou přitom stanoveny neurčitě, kdy z tohoto důvodu zákoník práce umožňuje širší výklad uvedených podmínek. Bývalý zaměstnavatel klienta pravidelně prodlužuje pracovní poměry o pět let s poukazem na nutnost provedení atestací. Tyto atestace jsou prováděny jednou za pět let, kdy v souladu s vnitřním předpisem tohoto bývalého zaměstnavatele může být negativní výsledek takové atestace považován za důvod ukončení pracovního poměru. Je zřejmé, že pouze samotná nutnost provádění takových atestací nezakládá sama o sobě bez dalšího oprávnění opakovaně prodlužovat trvání pracovního poměru na dobu určitou v rámci výjimky dle § 39 odst. 3 zákoníku práce. Na závěr lze pro doplnění k první výše nadepsané podmínce uvést následující odborný názor:

*„Zákonodárce vychází z toho, že pojem "vážné provozní důvody" či "zvláštní povaha práce" nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností zákonem blíže specifikovat, a proto tyto důvody musí být blíže vymezeny podle konkrétních podmínek jednotlivého zaměstnavatele v dohodě uzavřené s odborovou organizací, popř. ve vnitřních předpisech.“<sup>1</sup>*

Uvedený závěr podporuje skutečnost, že nutnost provádění atestací se dá zakomponovat přímo do textu pracovní smlouvy. V pracovní smlouvě může být uvedeno, že zaměstnanec je povinen jednou za určité období podstoupit atestaci, která má za cíl prokázat jeho odbornou způsobilost. Existuje řada profesí, kde jsou zaměstnanci povinni za určitý časový úsek absolvovat určité kvalifikační školení či přezkoušení. Tato skutečnost však nemůže být základem pro neuzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. Dále je třeba zjistit, zda s jednotlivou organizační složkou bývalého zaměstnavatele není zacházeno jinak, než s druhou. Pokud například skupina zaměstnanců v jiné složce nemusí podstupovat atestaci, případně musí, ale mají sjednaný pracovní poměr s trváním na dobu neurčitou, mohlo by se v tomto případě jednat o diskriminační jednání bývalého zaměstnavatele. Zákaz diskriminace je upraven v § 16 zákoníku práce. § 16 odst. 1 zákoníku práce zní:

*„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*

Pro komplexnější posouzení diskriminačního jednání by však bylo třeba znát více skutkových okolností. Přestože nelze pouze na základě provádění atestací potvrdit tvrzení, že se

<sup>1</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

v předmětném případě jedná nesouladný postup se zákoníkem práce, je možné, že existují jiné provozní důvody, které jeho postup ospravedlňují. Tyto důvody však stále v souladu s výše uvedeným musejí být blíže vymezeny buďto v písemné dohodě bývalého zaměstnavatele a odborové organizace a nebo případně upravené ve vnitřním předpisu.

V souladu s komentářovou literaturou dále k tomuto platí, že důvody mohou být vymezeny i v kolektivní smlouvě ve smyslu § 22 a násl. zákoníku práce. Tyto důvody musí bývalý zaměstnavatel vymežit řádně, ideálně rovněž vymežit, proč není možné uzavřít s dotyčnými zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou. Typickým příkladem zaměstnání, které spadá pod výjimku uvedenou v § 39 odst. 4 zákoníku práce může být například sezónní sběr ovoce či zeleniny.

Z poskytnutých materiálů od klienta nevyplývá, že by bývalý zaměstnavatel měl skutečný důvod neuzavřít s dotyčnými zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou. V kontextu zaslaných dokumentů se jednání bývalého zaměstnavatele jeví spíše jako snaha o obcházení zákoníku práce, kdy stejného důsledku by dosáhl za situace, kdy by se zaměstnancem uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou a do textu smlouvy by zapracoval ustanovení o nutnosti podrobit se určité formě odborného přezkoušení. Už skutečnost, že taková situace je možná, poukazuje na fakt, že by bývalý zaměstnavatel měl zvolit postup uzavírání smluv na dobu neurčitou.

Na závěr je třeba zmínit § 39 odst. 5 zákoníku práce. Ten zní:

*„Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.“*

Pokud by se tak prokázalo, že sjednané pracovní poměry nebyly platně prodlouženy, dosavadní pracovní poměry by se přeměnily na pracovní poměry na dobu neurčitou.

## **ZÁVĚR:**

**Pracovní poměr lze uzavřít s trváním na dobu určitou nebo neurčitou. Pokud se jedná o pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, může být pracovní poměr sjednán nejvýše na dobu tří let s možností dvakrát pracovní poměr prodloužit. V konečném důsledku se tak může jednat maximálně o devět let.**

**Zákoník práce dále stanoví podmínku, že pracovní poměr může trvat na základě zvláštního právního předpisu po určitou dobu.**

**Druhou výjimkou je situace, kdy nelze po bývalém zaměstnavateli požadovat, aby se zaměstnancem uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou. Zde však musí bývalý zaměstnavatel splnit následující podmínky:**

- **Vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**
- **Na základě kterých nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat,**
- **Aby zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeli pracovní poměr s trváním na dobu neurčitou**
- **Existenci písemné dohody zaměstnavatele s odborovou organizací nebo vnitřního předpisu**

**Jestliže tyto podmínky nebudou splněny, bývalý zaměstnavatel nemůže jednat v rozporu s § 39 odst. 2 zákoníku práce. Tyto podmínky musejí být splněny kumulativně. V takovém případě dosavadně uzavřené pracovní závazky budou přeměněny na pracovní poměr na dobu neurčitou.**

*JUDr. David Pytela, MBA, LL.M., advokát*