

Novela zákoníku práce, provedená srpen 2013

- pracovní poměr na dobu určitou

aktualizace k červnu 2014

S účinností ke dni 1.8.2013 (zák.č. 155/2013Sb.) se vrací do zákoníku práce zvláštní důvody, při jejichž splnění je možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou rozdílně oproti obecně stanoveným podmínkám. Jde o pozitivní posun, kdy je pamatováno na to, že u zaměstnavatele mohou nastat okolnosti, kdy je potřeba uzavřít pracovní poměr na dobu delší než umožňuje obecná úprava a zároveň však není možné uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou.

Obecná úprava pracovního poměru na dobu určitou :

Ustanovení §39 odst. 2 ZP stanoví, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru se nepřihlíží.

Jedná se o poněkud nešťastnou formulaci, neboť není příliš srozumitelná. Nicméně v poslední době převažuje výklad, z něhož vyplývá následující:

- pracovní poměr na dobu určitou v tomto režimu může trvat až 9 let, tj. sjednání pracovního poměru na maximální povolenou dobu, tedy 3 roky a jeho opakování (prodloužení) dvakrát vždy opět o 3 roky (3+3+3); teprve poté je třeba nechat uplynout 3 roky, než je možné opět uzavřít pracovní poměr
- je-li pracovní poměr sjednáván na kratší dobu než 3 roky, např. na sezónu (letní, zimní), platí pro něj omezení spočívající v jeho opakování (prodlužování); tedy lze ho takto sjednat celkem třikrát

Úprava výjimek, kdy lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou v jiném rozsahu (zejména pak v delším, případně vícekrát opakovaný) než je stanoveno obecně :

- u zaměstnavatele jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kdy nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby na takovou práci zaměstnal zaměstnance na dobu neurčitou (např. záskok za jiného zaměstnance, výkon práce, kde předpokladem je provedená volba a funkční období je delší než 3 roky apod.);
- zaměstnavatel musí mít uzavřenu písemnou dohodu s odborovou organizací, kde bude upraveno :
 - a) vymezení uvedených provozních důvodů
 - b) pravidla pro sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou
 - c) okruh zaměstnanců, kterých se to bude týkat
 - d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá
- pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může zaměstnavatel uvedenou dohodu nahradit svým vnitřním předpisem.