

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou

Plzeň, 2015

Jan Dohnal

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou

Zpracoval:	<i>Jan Dohnal</i> <i>R07058</i>
Vedoucí diplomové práce:	<i>JUDr. Dana Kolářová</i>
Studijní program:	<i>M6805 Právo a právní věda</i>
Studijní obor:	<i>Právo</i>

Plzeň, 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Podpis:.....

Plzeň, srpen 2015

Jan
Dohnal

Obsah

Úvod.....	7
1 Charakteristika pracovního poměru.....	9
1.1 Závislá práce	10
1.2 Zákaz výkonu závislé práce.....	11
1.3 Druhy pracovního poměru.....	11
1.4 Pracovní poměr a právní vztah.....	13
1.4.1 Subjekty.....	14
1.4.2 Vedoucí zaměstnanci.....	15
1.4.3 Objekt	16
1.4.4 Obsah	16
1.5 Pracovní smlouva	17
1.6 Pracovní poměr na dobu určitou	18
2 Vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou.....	21
2.1 Právní úprava do roku 1945.....	21
2.2 Právní úprava 1945 - 1965.....	23
2.3 Právní úprava 1966 - 1988.....	24
2.3.1 Zkušební doba.....	26
2.3.2 Skončení pracovního poměru.....	27
2.4 Právní úprava 1989 - 1994.....	28
2.4.1 Opakované sjednávání pracovního poměru a zákaz sjednat pracovní poměr na dobu určitou	29
2.4.2 Zkušební doba.....	30
2.4.3 Skončení pracovního poměru.....	30
2.5 Právní úprava 1994 - 2006.....	30
2.5.1 Zkušební doba.....	32
2.5.2 Zákaz sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.....	33
2.5.3 Evropská unie.....	33
2.5.4 Důvody pro přijetí nového zákoníku práce	35
3 Právní úprava 2007 - 2011.....	37
3.1 Skončení pracovního poměru.....	39
4 Právní úprava 2011 - 2015.....	41

4.1	Důvody přijetí novely zákoníku práce v roce 2011	41
4.2	Pracovní poměr na dobu určitou	41
4.3	Zkušební doba.....	42
4.4	Celková doba pracovního poměru a jeho opakování.....	43
4.5	Pracovní poměr sjednaný z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance 45	
4.6	Neplatné sjednání pracovního poměru	46
4.7	Skončení pracovního poměru.....	47
4.8	Pracovní poměr na dobu určitou a agenturní zaměstnávání	48
4.9	Klady a zápory pracovního poměru na dobu určitou	50
4.10	Soulad s právem Evropských společenství	52
	ZÁVĚR.....	54
	RESUMÉ.....	57
	PRAMENY DIPLOMOVÉ PRÁCE	58

Seznam zkratek

CEEP	Evropské centrum podniků veřejného sektoru
ČR	Česká republika
EKOS	Evropská konfederace odborových svazů
EU	Evropská unie
NS	Nejvyšší soud
Sb.	Sbírka zákonů
UNICE	Unie zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Evropy
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Úvod

Vývoj pracovního poměru na dobu určitou, zaznamenal od svého vzniku celou řadu změn a koncepčního pojetí, jak se k němu postupně přistupovalo. Je tomu tak zejména proto, že odráží ekonomické a sociální změny ve společnosti. Z toho důvodu musí nutně docházet i k jeho časté změně na úrovni zákonné. Vzhledem k neustálé změně pojetí pracovního poměru na dobu určitou se jedná o velmi dobré a určité i užitečné téma diplomové práce.

Cílem diplomové práce je charakterizovat pracovní poměr na dobu určitou jako zajímavou oblast v koncepci pracovního poměru a následné komparaci historického vývoje na území České republiky. V diplomové práci bude porovnávána právní úprava s právní úpravou předchozí.

Práce bude rozdělena do několika kapitol. V první kapitole se budu obecně zabývat pracovním poměrem jako takovým. Popisem jeho znaků se budu snažit o jeho zařazení a vysvětlím důležité pojmy pro lepší pochopení pracovního poměru na dobu určitou.

V druhé kapitole podrobně popíši vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou na našem území. Svůj výklad začnu ještě předtím, než bylo pracovní právo sjednoceno ve formě jednoho zákoníku. Takto budu postupovat napříč časovou osou až k prvnímu zákoníku práce z roku 1965.

Ve třetí kapitole se zaměřím na zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce i s jeho rozsáhlými novelami až k nedávné minulosti kdy začal platit zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V této kapitole se také budu věnovat vstupu České republiky do Evropské unie a následné nutnosti sjednocení platného práva s právem Evropských společenství.

Čtvrtá kapitola bude pojednávat o novém zákoníku práce z roku 2006 s jeho následnými novelami a změnami. Zároveň zde budu hodnotit současnou platnou právní úpravu.

Předkládaná diplomová práce bude čerpat zejména z odborné literatury, která se zabývá tématem pracovního poměru a také platných právních předpisu. Dále budu čerpat i z právních předpisů jejichž účinnost již skončila a jenž byly použity pro vylíčení dřívější právní úpravy. Tj. z ustanovení zákoníku práce a jiných právních předpisů, které jsou podstatné pro pracovní

poměr na dobu určitou. Pro dané téma diplomové práce využívám i judikatury Nejvyššího soudu, nebo důvodových zpráv zákonů a článků o pracovním poměru na dobu určitou.

1 Charakteristika pracovního poměru

Pracovní poměr se řadí k základním pracovněprávním vztahům. Podmínkou pro vznik pracovního poměru je právní norma, která umožňuje jeho založení. V tomto případě se jedná o zákoník práce.

Pracovní poměr patří do skupiny pracovněprávních vztahů společně s pracovněprávními vztahy konanými mimo pracovní poměr. Pracovním poměrem se zapojuje fyzická osoba do pracovního procesu a na druhé straně si zaměstnavatel získává pracovní sílu, která slouží k jeho potřebám. Jedná se o dvoustranný právní vztah, kdy každé ze stran odpovídají určité práva a povinnosti. Lze jej proto definovat jako právní vztah vzájemně podmíněný.

Pracovní poměr zcela dominuje ve skupině pracovněprávních vztahů, protože pracovněprávní vztahy konané mimo pracovní poměr mají podle názoru M. Běliny menší podíl na výskytu vykonávané práce.¹

Určující vlastností pracovního poměru je zejména to, že se jedná o závazkový právní vztah, u čehož vyplývá, že jeho obsahem je závazek, kterým se zaměstnanec zavazuje k provedení závislé práce, kterou vykonává ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Provedená práce má proto osobní závazkový charakter a nepůjde ji převést na jinou osobu.

Pracovní poměr s sebou přináší zajímavý vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na jeho začátku bychom mohli hovořit o rovném postavení mezi subjekty, protože je zcela na vůli kteréhokoliv z nich, zda uzavřou, nebo neuzavřou závazkový vztah. Avšak jestliže se přesuneme dále a podíváme se, jak se bude jevit tento vztah po uzavření pracovní smlouvy, tak zjistíme, že zde zcela určitě vzniká nerovné postavení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Můžeme říci, že jeden subjekt se ocitá v silnější pozici než druhý. Zaměstnavatel totiž disponuje určitou pravomocí vůči podřízenému zaměstnanci. Takový dominantní vztah není bezbřehý a je limitován zákonem. Zaměstnavatel může například vyslat zaměstnance na pracovní cestu, nebo převést na jiný druh práce.

¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 144 s.

1.1 Závislá práce

Pro lepší pochopení pracovního poměru je nutné si také definovat závislou práci, která je klíčová i pro samotný zákoník práce. Protože zákoník práce nezajímá žádná jiná, než právě zmíněná závislá práce. Jde o specifický druh práce, která obsahuje prvek nadřízenosti zaměstnavatele vůči jeho podřízenému, tj. zaměstnanci. Práce je určována zaměstnavatelem a je vykonávána osobně přímo zaměstnancem. Za práci přísluší zaměstnanci mzda, plat či odměna za práci. Zaměstnavateli přísluší odpovědnost na jeho pracovišti, nebo jiném dohodnutím místě.²

Jak bylo zmíněno již v předchozí kapitole, hlavním projevem je prvek nadřízenosti a podřízenosti. Půjde o situaci, kdy je zaměstnanec součástí organizační struktury zaměstnavatele kde vykonává práci. Zaměstnavatel řídí zaměstnance, který koná stanovenou práci a zároveň bere plody z takto vykonané práce. Zaměstnavateli tedy náleží vše, co pro něj vyprodukoval zaměstnanec, a takto získané plody jeho práce dále spravovává ve svůj užitek.

Zákoník práce k tomu říká, že závislá práce je výhradně taková, která je v režimu pracovního poměru, nebo jde o dohodu o práci konané mimo pracovní poměr a zároveň není upravena zvláštními předpisy.³ Za závislou práci lze považovat i takovou, která je vykonávána na základě zvláštního právního předpisu. Řeč je o agenturním zaměstnávání, které se řídí zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti. Při výkonu agenturního zaměstnávání je zaměstnanec dočasně přidělen k výkonu práce u jiného zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy, nebo dohody o pracovní činnosti. Judikatura hovoří o společném rysu všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006. Jde o osobní či hospodářskou závislost zaměstnance vůči zaměstnavateli. Takováto definice slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit, nebo aktivit jiného charakteru. Typicky by se jednalo např. o výpomoc.

Odměna představuje jeden z určujících znaků závislé práce. Pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé osobě za její činnost odměnu, tak se jedná o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah

² § 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném k 1. 1. 2015

³ § 3 zák. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.⁴

1.2 Zákaz výkonu závislé práce

Závislá práce vzniká pouze u pracovněprávního vztahu, který je upraven zákoníkem práce. Pokud by se některý ze subjektu právního vztahu snažil o vznik závislé práce, ačkoli by nešlo o režim pracovního práva, jednalo by se zcela určitě o neplatný právní úkon. Mohlo by jít například o občanskoprávní nebo obchodněprávní vztahy. V situacích kdy jedna osoba pracuje pro jinou, avšak je zde postrádán režim zákoníku práce, i když je nezbytné, aby zde byl, dochází k výkonu nelegální práce, za kterou může být uložena pokuta ze strany inspektorátu práce. Musí jít však o stav, kdy půjde o závislou práci a nebude se jednat o podnikatelskou činnost. Důležitým faktorem je řízení a organizace práce, takže jestliže zaměstnavatel nebude takto ovlivňovat protistranu, tak se nemůže zákonitě jednat o závislou práci.

Rozsudek nejvyššího soudu řekl, že pracovní poměr je charakterizován tím, že zaměstnanec vykonává činnost podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené pracovní době, na jeho riziko. Tak předmětem podnikatelského vztahu je soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.⁵

1.3 Druhy pracovního poměru

Pracovní poměr je nejvíce vyskytovaným druhem pracovněprávních vztahů, který je používán za různých okolností, nebo podmínek. Úpravu pracovního poměru nalezneme v zákoně poměrně jednotnou, avšak i přesto ho můžeme členit podle různých kritérií. Jednotlivé druhy pracovního poměru vypovídají o jeho konkrétním účelu, pro který chceme pracovní poměr zajistit.⁶

⁴ 6 Ads 46/2013 - 35

⁵ 21 Cdo 2137/2004

⁶ Galvas, M, Gregorová, Z, Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 58 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

- Z hlediska doby můžeme pracovní poměr rozdělit podle toho zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, nebo neurčitou. Zde je klasifikační hledisko určeno jako doba, pro kterou byl pracovní poměr sjednán. Zákon dává na výběr ze dvou možností: omezit dobu jeho trvání, nebo upustit od časové podmínky, která by limitovala pracovní poměr, a tím ho uzavřít na dobu neurčitou. Je zde nutné mít na paměti, že zákon dává vždy přednost pracovnímu poměru na dobu neurčitou,⁷ a proto pokud chceme mít pracovní poměr časově vymezen, musíme na to pamatovat již při sjednávání pracovní smlouvy.
- Podle souběhu právních úprav lze členit na pracovní poměry, které se výlučně řídí zákoníkem práce, nebo takové u kterých se na práva a povinnosti účastníků vztahuje i jiný právní předpis než zákoník práce.
- Podle toho, zda je zaměstnavatel osoba fyzická, nebo právnická a dále zda se jedná o podnikatelský subjekt, nebo nepodnikatelský subjekt. Pro definice podnikatele musí být splněno několikero znaků, které jsou upraveny v ustanovení § 420 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Z dikce zákona je patrné, že půjde o soustavnou činnost, která není nahodilá, nebo příležitostná. Dalším znakem je samostatnost, která se projevuje rozhodováním o době a místě výkonu podnikání, podle vlastní svobodné vůle. Posledními znaky jsou to, že musí být prováděna na vlastní účet, vlastní odpovědnost a za dosažením zisku, který se považuje za hlavní cíl podnikatelského snažení.
- Podle toho zda vzniká pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, nebo jde o jmenování: tj. jestli jde o jednostranný, nebo dvoustranný právní úkon. O tomto členění pracovního poměru bude více pojednáno v následující kapitole.
- Podle místa výkonu práce se pracovní poměr člení zda je vykonáván u zaměstnavatele, nebo z jakéhokoliv jiného místa, které je odlišné od místa výkonu u zaměstnavatele. V prvním případě půjde o sídlo, nebo organizační složku. V druhém případě je pak práce vykonávána doma, nebo kdekoliv jinde než kde má zaměstnavatel provozovnu.

⁷ podrobněji rozepsáno v kapitole 1.9

- Posledním hlediskem je rozsah pracovní doby, která je stanovena na týdenní pracovní dobu, nebo v rozsahu kratším než je týdenní pracovní doba. Pracovní dobou se zabývá ustanovení zákoníku práce, který určil maximální pracovní dobu v jednom týdnu na 40 hodin. Z takto nastaveného ustanovení zákonodárce vyjímá některé skupiny zaměstnanců, kteří mají odlišný režim týdenní pracovní doby. V první skupině se nachází zaměstnanci pracující v podzemí při důlní těžbě, důlní výstavbě, nebo s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem. Zde pracovní doba nesmí přesáhnout 37,5 hodin za týden. Druhou skupinou jsou zaměstnanci s dvousměnným pracovním režimem kde zákon stanovil nejvyšší možnou hranici na 38,75 hodin týdně. A konečně lidé mladší 18 let věku, kteří nemohou přesáhnout 30 hodin týdně.⁸ Obecně lze říci, že zákon omezuje zaměstnavatele v maximální týdenní době kterou nesmí zaměstnanec při výkonu práce překročit. To však nebrání sjednání pracovní doby v kratším rozsahu než stanovuje zákoník práce. Půjde např. o poloviční úvazek kdy je týdenní pracovní doba zmenšena na polovinu.

1.4 Pracovní poměr a právní vztah

Pod pojmem právní vztah se zde rozumí regulovaný poměr mezi zaměstnanci a zaměstnavateli s jejich vzájemnými právy a povinnostmi. Pro odlišení od ostatních právních vztahů je nutné definovat jeho předmět.

M. Galvas říká, že pracovněprávní vztahy jsou takové právem regulované společenské vztahy, které vznikají v pracovním procesu mezi jeho subjekty. Účastníci takového vztahu jsou navíc nositeli vzájemných subjektivních práv a povinností.⁹

U závazkových vztahů odpovídá právo jednoho oprávněného subjektu vůči právu druhému povinnému subjektu. V pracovněprávních vztazích je charakteristické, že jde o vztahy vzájemně podmíněné. Tj., že subjektivnímu právu jednoho subjektu odpovídá povinnost druhého a obráceně.

⁸ § 79 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ Galvas, M, Gregorová, Z, Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 26 s. ISBN 978-80-7380-243-1

Jako každý právní vztah, je i pracovní poměr tvořen prvky které jej definují a odlišují od jiných právních vztahů.

- subjekt
- objekt
- obsah

1.4.1 Subjekty

Pod pojmem subjekt si můžeme představit účastníky právního vztahu. Subjekty, které vystupují jako členové pracovního poměru jsou dva, a to zaměstnanec a zaměstnavatel.

Jako zaměstnanec vystupuje v rámci pracovního poměru pouze fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹⁰ Další podmínkou, kterou musí zaměstnanec nutně splňovat, je dosažení minimálně 15 let věku a ukončení povinné školní docházky. Obě podmínky musejí být splněny současně a lze je nalézt v § 35 občanského zákoníku. Z uvedeného vyplývá, že zákonodárce tedy považuje osobu starší 15 let za dostatečně připravenou, aby zvládla vykonávat závislou práci.

Díky zvýšené rodičovské odpovědnosti se do zákoníku práce dostal § 56 písm. a), který umožňuje rodiči, který je také zákonným zástupcem, ukončit pracovní poměr s přivolením soudu, jestliže to považuje za nutné s ohledem na vzdělávání, vývoj, nebo zdraví nezletilého zaměstnance, který ještě nedosáhl 16 let věku. Obdobně to platí i pro zrušení dohody o provedení práce, nebo dohodu o pracovní činnosti.

Závislá práce nezletilých mladších 15 let věku je zakázána a tito nezletilí mohou vykonávat pouze kulturní, uměleckou, nebo sportovní činnost za podmínek stanovených v jiném právním předpise.¹¹ Zákon také definuje pro některé skupiny zaměstnanců zvláštní úpravu, kterou se má zajistit zejména

¹⁰ § 6 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹ § 34 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

jejich lepší ochrana. Jedná se o mladistvé, absolventy škol, zaměstnance pečující o dítě, nebo o osoby se změněnou pracovní schopností.

Zaměstnavatel je podle zákoníku práce každá fyzická, nebo právnická osoba, pro kterou se někdo zavázal k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹² Jak již bylo naznačeno výše, tak zaměstnavatel může být fyzická i právnická osoba, na rozdíl od zaměstnance, který může být pouze osobou fyzickou. Právnická osoba jako uměle vytvořený subjekt může být zaměstnavatelem od svého vzniku až do svého zániku. Naproti tomu má fyzická osoba, jako zaměstnavatel, svá určitá omezení. Oproti předchozí úpravě je možné, aby byla nezletilá osoba zaměstnavatelem. Avšak je zde nutný souhlas zákonného zástupce nezletilého a přivolení soudu k samostatnému provozování obchodního závodu nebo jiné výdělečné činnosti. Nezletilý se tak stává způsobilý pro jednání, který jsou s tímto spojena.¹³

1.4.2 Vedoucí zaměstnanci

Vedoucí zaměstnanci mají specifické postavení v pracovním vztahu, kde na jedné straně vystupují jako podřízení zaměstnavatele a na straně druhé slouží zaměstnavateli jako nástroj k řízení a organizaci ostatních zaměstnanců, kde vystupují jménem svého zaměstnavatele, tedy v určitém nadřazeném postavení oproti ostatním zaměstnancům. U vedoucího zaměstnance není důležité jeho označení, avšak skutečnost, že opravdu řídí, organizuje a kontroluje práci svých podřízených subjektů. Musí se jednat o soustavnou činnost, a proto v případě nějakého občasného udílení pokynů nemůže být řeč o vedoucím zaměstnanci. Zároveň vedoucím zaměstnancem je i ten, jenž má sjednané odpovídající místo, avšak jeho podřízení zaměstnanci ještě nebyli obsazeni.¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu stanovil, že *vedoucí zaměstnanec je takový, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a*

¹² § 7 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹³ § 33 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ Stránský, J a kol, Zákoník práce, sondy, Praha 2012 ISBN 978-80-86846-45-3

*soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci.*¹⁵

1.4.3 Objekt

Objektem tedy předmětem pracovního poměru, je to k čemu směřují vykonávaná práva a povinnosti ve sféře pracovního poměru. Jde vlastně o výkon závislé práce, za kterou je považována taková, jenž splňuje zákonem naplněné znaky. Jde o práci s prvkem nadřízenosti zaměstnavatele, jeho jménem a podle jeho pokynů vůči podřízenému zaměstnanci, který svou práci vykonává osobně a za což mu náleží plat nebo odměna za práci. Práce je vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele na náklady a jeho odpovědnost.¹⁶

1.4.4 Obsah

Jako u každého právního vztahu je obsah tvořen právy a povinnostmi účastníků. V tomto případě se jedná o práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které jsou stanoveny pracovněprávním předpisem. Zákoník práce zde vytyčuje mantinely možného chování pro subjekty v pracovním poměru. Povinnosti vyplývající ze zákoníku práce jsou uvedeny v § 38 jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat práci pro zaměstnance, která je v jeho pracovní smlouvě. Dále je povinen mu za takto odvedenou práci předat mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky, jenž jsou stanovené v právních předpisech, smlouvě nebo vnitřním předpisu.

Naproti tomu zaměstnanec se musí řídit pokyny zaměstnavatele a vykonávat práci osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

¹⁵ 21 Cdo 1527/2003

¹⁶ § 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Jak již bylo uvedeno výše, tak pracovní poměr má vzájemně podmíněný závazkový charakter, takže každá jedna zde zmíněná povinnost subjektu s sebou přináší právo subjektu druhému a naopak.

1.5 Pracovní smlouva

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy, nebo jmenováním. Jmenování je specifické založení pracovního poměru a uplatní se jen v zákonech stanovených případech.¹⁷ Jestliže tedy zákon výslovně nezmiňuje jmenování, tak se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou.

Důležitým atributem pro pracovněprávní vztahy je jejich smluvní princip. Díky tomu nemůže být nikdo nucen přijmout práci, kterou sám nechce vykonávat. Je tedy nutné dosáhnout vzájemné shody jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

V pracovní smlouvě je nutné především domluvit **druh práce**, pro který se pracovní poměr zakládá. Jde o stanovení jakou práci se zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele. Z tohoto ustanovení získává zaměstnavatel pravomoc přidělovat práci a řídit její výkon. Samozřejmě musí jít o práci, která je stanovená v pracovní smlouvě. Na druhou stranu, jestliže by zaměstnavatel přidělil zaměstnanci práci, která nebyla v pracovní smlouvě určena, tak by při odmítnutí splnit takovou práci nenastalo porušení povinnosti ze strany zaměstnance.

Druh práce bývá v pracovní smlouvě určen druhově popř. označením pozice, na které bude zaměstnanec práci vykonávat. Druh práce nesmí být stanoven příliš široce, aby bylo patrné jaké práce bude zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci. Samozřejmě i zde hraje roli subjektivní charakter každého zaměstnání, který se musí brát v úvahu. Dále je nemyslitelné, aby vedle druhu sjednané práce byl i dodatek, že zaměstnanec bude konat veškeré práce, které mu zaměstnavatel přikáže. Takový dodatek by odporoval požadavku na určitost právního úkonu a zásady zvláštní ochrany zaměstnance.

¹⁷§ 33 odst.3 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Jmenování přichází v úvahu v případech stanovených zvláštním předpisem, nebo u organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru v Policii České republiky.

Pokud by však takové ujednání obsahovalo informaci, z které by jasně vyplývalo, jaký druh práce byl se zaměstnavatelem sjednán, nemuselo by to nutně zakládat neplatnost pracovního poměru, jestliže by ze zbytku pracovní smlouvy vyplývalo jaký druh práce byl se zaměstnavatelem sjednán.¹⁸

Druhým prvkem, který je nutné vzít v potaz při uzavírání pracovní smlouvy, je **místo výkonu práce**. Jde vlastně o lokalitu, kde se zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele pracovní náplň. Je to další limit, který musí být splněn při ukládání práce zaměstnavatelem. Nelze požadovat po zaměstnanci, aby vykonával svoji práci v místě jiném, než v jakém je uvedeno v pracovní smlouvě. Pracoviště je tedy specificky určené místo ze strany zaměstnavatele, které slouží k výkonu závislé práce. Zákonodárce ponechává poměrně širokou volnost pro určení místa výkonu práce a pracoviště tedy může být sjednáno různě. Zákon samozřejmě nebrání, aby bylo sjednáno v pracovní smlouvě i vícero pracovišť, nebo určité území. Je nutné mít na paměti, že pokud je místo výkonu práce určeno velmi ze široka, tak zde musí hrát roli okolnosti. V opačném případě by mohlo takto koncipované ujednání o místě výkonu práce být považováno za neplatné.¹⁹

Poslední významnou složkou je **den nástupu do práce**, který může být sjednán jako konkrétní den, nebo jiným způsobem. Jestli není den nástupu sjednán jako přesný den, tak musí jít o skutečnost, jenž nastane v budoucnu, ale není přesně známo, kdy se tak stane.

Odstoupení od pracovní smlouvy může nastat, jestliže se zaměstnanec nedostavil ve sjednaný den do práce, ač nebyl limitován žádnou překážkou, která by mu bránila. Nebo taková překážka sice existovala, ale zaměstnanec se do týdne neomluvil. V takovém případě může zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy.²⁰

1.6 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je jedním z druhů pracovních poměrů. Zde je hlavním kritériem doba trvání, která ho odlišuje od ostatních pracovních

¹⁸ 21 Cdo 2858/2007

¹⁹ 21 Cdo 4213/2009

²⁰ § 34 odst.3 zákon č. 262/2006 Sb.,zákoník práce. ve znění pozdějších předpisů

poměrů. Mezi základní kritéria, jenž slouží pro vymezení, patří souběh zákonných úprav, charakter zaměstnavatele, způsob vzniku, místo výkonu práce, rozsah pracovní doby a již zmíněná doba trvání pracovního poměru.²¹

Určujícím znakem mezi poměrem na dobu určitou a dobu a dobu neurčitou je kritérium času. To znamená, že při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou je sjednána doba trvání. Jestliže by doba trvání chyběla, pak zákon jednoznačně určuje, že se na pracovní poměr hledí, jako by byl uzavřen na dobu neurčitou. Z toho plyne, že zákon jednoznačně preferuje pracovní poměr na dobu neurčitou.²²

Priorita pracovního poměru na dobu neurčitou vychází ze sociální jistoty pro zaměstnance, kterou s sebou přináší. Další příklad upřednostňování pracovního poměru na dobu neurčitou je patrný například z ustanovení zákoníku práce, kdy při pokračování v pracovním poměru na dobu určitou se souhlasem zaměstnavatele dochází po uplynutí sjednané doby ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou.²³ Jak vyplívá již ze samotného názvu, tak pracovní poměr na dobu určitou negarantuje jeho trvalost a tudíž většina evropských států ponechává přednost pracovnímu poměru na dobu neurčitou. Díky všem těmto aspektům lze považovat pracovní poměr na dobu určitou za atypický pracovněprávní vztah, který by se měl používat ve zvláštních případech.

Takto koncipovaný přístup v pracovněprávních vztazích se odráží i v přístupu Evropských společenství, která vydala směrnici pod číslem 1999/70/ES, která měla za cíl přijmout rámcovou dohodu mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, jenž byla následně začleněna do Českého právního řádu.²⁴

Tato rámcová dohoda s sebou přinesla povinnosti, resp. zásady pro členské státy, jako je zásada nediskriminace, která potvrzovala stejné zacházení se všemi zaměstnanci, ať už mají sjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou nebo určitou. Druhou zásadou je předcházení zneužití. Tato zásada má zabránit opakujícím se pracovním poměrům na dobu určitou, které s sebou

²¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 154 s.

²² § 39 zákon. č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

²³ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 58

²⁴ více v kapitole 2.5.3 kde je pojednáno o harmonizaci práva s Evropskou unií.

přináší možnost zneužívání na straně zaměstnavatele a nejistotu v pracovním poměru na straně zaměstnance. Poslední zásadou je zásada informace a pracovní příležitosti, jenž by měla nutit zaměstnavatele informovat o volných pracovních poměrech na dobu určitou.

2 Vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou

2.1 Právní úprava do roku 1945

Pracovní právo jako takové se rozvíjí na našem území od konce 18. století, avšak pro téma této diplomové práce je prvním důležitějším právním předpisem Obecný zákoník občanský z počátku 19. století a čelední řády, které de facto upravovaly vztah zaměstnanců a zaměstnavatelů s jejich vzájemnými právy a povinnostmi. Jako příklad lze uvést Povinnost zaměstnance uctivého chování vůči zaměstnavatelům, povinnost střídavého vystupování a oblékání. Právo zaměstnavatelů na tělesnou prohlídku zaměstnance, fyzické tresty a hodnocení zaměstnance do tzv. čeledních knížek. Čelední řády byly vydány v roce 1857 pro Prahu a posléze v roce 1867 pro venkov.²⁵

Občanský zákoník z roku 1811 upravoval v hlavě 26. námezdní smlouvu. Námezdní smlouva byla koncipována jako poskytnutí služeb nebo zhotovení díla za peněžní odměnu.

Od druhé poloviny 19. století docházelo k postupnému růstu ochranného zákonodárství, jenž mělo za úkol zajistit lepší podmínky pro zaměstnance. Důraz na ochranné zákonodárství byl dán zejména důvodu značné radikalizace společnosti a špatnému sociálnímu postavení zaměstnanců v práci. Proto se zlepšení podmínek dotknulo zejména skupin, které byly nějakým způsobem klíčové pro chod státu a pro ty jejichž sociální podmínky byli nejhorší. To s sebou přineslo do jisté míry rozdíl v právní úpravě mezi určitými druhy povolání.

V roce 1916 byla aplikována v obecném zákoníku občanském novela, která zahrnovala změnu již zmíněné hlavy 26. a došlo zde k rozdělení námezdní smlouvy na dva konkrétní smluvní typy. Prvním byla smlouva služební, která vznikla, jestliže se někdo zavázal ke konání služby pro jiného v určitém časovém horizontu. Druhým smluvním typem byla smlouva o dílo, která

²⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 22 s.

vznikla při převzetí zhotovení díla za úplatu.²⁶ Mohla však nastat situace, kdy nebyla cena ve služební smlouvě sjednaná. V takovém případě se mělo za to, že jde o cenu přiměřenou a zároveň byl zaměstnanec povinen konat službu osobně, tudíž nárok na služby nepřenositelný a k vyplacení mohlo dojít až po skončení služby, pokud ve smlouvě nebylo uvedeno něco jiného.²⁷

Za první možnou zmínku o pracovním poměru na dobu určitou by bylo zcela jistě možno chápat smlouvu služební, která přišla s novelou zákoníku v roce 1916. Zde je určujícím znakem doba a závazek služby. Omezení pro uzavírání služební smlouvy platilo pro děti v moci otcovské, které se nemohli takto bez jeho souhlasu zavazovat.

Skončení pracovního poměru bylo upraveno v obecném zákoníku občanském následně:

„Služební poměr se končí, když uplyne doba, na kterou byl ujednan.

Služební poměr smluvený na zkoušku nebo na dobu přechodné potřeby může být rozvázán v prvním měsíci oběma stranami kdykoliv.

Služební poměr smluvený na dobu života nějaké osoby nebo na dobu delší pěti let může být rozvázán zaměstnaným, když uplyne pět let se zachováním výpovědní lhůty šestiměsíční.

Sjedná-li se služební poměr nebo pokračuje-li se v něm tak, že doba není určena, lze jej zrušiti výpovědí podle následujících ustanovení.“²⁸

Po vzniku Československé republiky dochází k recepci zákonů ze strany Rakouska - Uherska přičemž je zde stále vidět vliv již zmíněného ochranného zákonodárství pro určité druhy pracovních poměrů. Pracovní právo je nepřehledné a nemá stále ucelený charakter, protože prvorepublikový stát se stále snaží více ochránit zaměstnance, kteří jsou pro něj důležití. Roztříštěnosti právní úpravy se dokáže zbavit bezmála až skoro o padesát let později vydáním

²⁶ § 1151 císařského patentu 946/1811 ř.z., obecný zákoník občanský. Je-li někdo povinen jinému konati po určité dobu služby, vznikne služební smlouva; převezme-li někdo závazek zhotoviti nějaké dílo za plat, vznikne smlouva o dílo.

²⁷ § 1153 císařského patentu 946/1811 ř.z., obecný zákoník občanský

²⁸ § 1158 císařského patentu 946/1811 ř.z., obecný zákoník občanský

zákoníku práce, jenž bude upravovat podmínky pro pracovníky bez zvýhodňování určitých skupin.

V okupační době byla v platnosti prvorepubliková právní úprava, avšak nezůstala zcela beze změny pro záměry nacistických cílů. Byly to zejména rasové zákony, které vylučovaly nepohodlné osoby z určitého okruhu výkonu zaměstnání, nebo mobilizace pracovních sil.

2.2 Právní úprava 1945 - 1965

Po skončení druhé světové války byla snaha o navázání na předválečné zákonodárství, které však nedostalo mnoho času z důvodů změny politické situace v roce 1948. Období mezi rokem 1945 - 1948 jde charakterizovat jako přechodné období od kapitalismu k socialismu. Nebo také jako odpoutávání se od kapitalismu a přechod ke komunismu. Co se týká zaměstnávání dělníků, tak již většina z nich po skončení války pracovala ve státních podnicích. K tomu dopomohly znárodňující dekrety prezidenta republiky. Dalším důležitým aktem poválečného období byl dekret prezidenta republiky ze dne 1. října 1945 o všeobecné pracovní povinnosti, který určoval, že každý může být přidělen na práci, jestliže to vyžaduje důležitý státní zájem. Zmíněný dekret se dotýkal práce schopných mužů od 16 let věku do 55 let věku a žen mezi lety 18 až 45 let. Nutnost omezit smluvní volnost byla zapříčiněna zdecimovaným hospodářstvím v důsledku druhé světové války.

Po osvobození v roce 1945 byly ponechány v platnosti stávající pracovněprávní předpisy, které neodporovaly ústavě, nebo základním principům.²⁹ Rozhodování, zda-li je příslušný předpis v rozporu s ústavou, nebo nikoliv, vykonávala soudní moc. Hlavním instrumentem pro obnovení právního vývoje byl dekret prezidenta republiky o obnovení právního pořádku, který byl v konečné podobě přijat Národním shromážděním pod číslem 12/1946 Sb. Obnovené právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy se tak opět staly

²⁹ § 173 odst. 2 zákona č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky - Týmž dnem pozbývají platnosti všechny ústavní i jiné zákony, pokud odporují ustanovením této ústavy a zásadám lidově demokratického zřízení nebo upravují věci odchylně od této ústavy.

součástí právního řádu.³⁰ To znamenalo, že i v tomto období stále existovala právní úprava převzatá z doby Rakouska - Uherska.

V únoru 1948 se Komunistická strana ujímá moci, což má za následek další likvidaci kapitalistického sektoru. Změna politického směru znamenala samozřejmě i jiný pohled na pracovní právo, což se projevilo zejména v zaměstnávání dělníku, kde již významnou roli zastával stát. Koncem padesátých let můžeme ještě stále najít poslední zbytky kapitalizmu v drobném hospodářství, nebo řemeslnictví. Celkově je však hospodářství a pracovněprávní vztahy koncipováno jako u centrálního administrativního příkazního systému.

Ačkoliv od konce války do roku 1965 uplynulo hodně času, tak je stále pro toto období charakteristická absence zákoníku práce a roztříštěnosti celé řady zákonů, které provázejí pracovním právo. Proto se v šedesátých letech dvacátého století přistoupilo k vytvoření zákoníku práce, který by zastřešil nesjednocenou právní úpravu do jednoho právního předpisu. Pro tehdejší absenci ministerstva práce byl návrh pracovního zákoníku předložen v roce 1963 Ústřední radou odborů. Zákoník byl vydán v roce 1965 s účinností od 1. 1. 1966.³¹

2.3 Právní úprava 1966 - 1988

Jak již bylo řečeno, systém pracovního práva nebyl zcela postačující a přehledný. Bylo nutné spojit roztříštěnou právní úpravu. Proto bylo nutné provést kodifikaci, kterou byl vydán zákon č 65/1965 Sb. jako zákoník práce.

„Zákoník práce odstranil diferenciaci právní úpravy zaměstnanců vykonávajících odlišnou práci a vytvořil jednotnou právní úpravu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Toto sjednocení bylo důsledkem hospodářského a společenského systému a stejným vztahem občanů k výrobním prostředkům, a tím stejného postavení občanů v pracovním procesu.“³²

³⁰ Dekret prezidenta republiky o obnovení právního pořádku č. 12/1946 Sb. Na přechodnou dobu mohou být užívány ty předpisy, které se nepříčí ústavní listině, vyloučeny všechny předpisy práva osobního, rodinného, soudního práva trestního a soudního řízení trestního

³¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 27 s.

³² důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce str. 172

Pro pracovní hospodářství je typické, že se snažilo docílit jednotného systému pro pracovníky v pracovním poměru. Tento znak byl chápán jako výraz rovného přístupu ke členům socialistické společnosti k výrobním prostředkům.³³

Charakter zákoníku práce spočíval v tom, že upravoval většinu pracovněprávních vztahů tím, že spojil mnoho právních předpisů do jednoho. V zákoníku práce převažují zejména kogentní normy práva tedy takové normy, od kterých se strany nemohou odchýlit. Manévrovací prostor při uzavírání pracovních, nebo kolektivních smluv byl proto velice úzký.³⁴ Zákoník práce vycházel ze zásady, že co není dovoleno, je zakázáno.

Díky zákoníku práce nastala větší přehlednost v pracovním právu. Pracovní právo se osvobodilo ze sféry občanského práva tím, že vylučovalo podpůrné použití občanského zákoníku. Tímto se trvale oddělilo od práva občanského.

Pracovní právo získává své charakteristické postavení mezi právem soukromým a právem veřejným. Zákoník práce zahrnoval většinu pracovněprávních vztahů a převažovaly v něm kogentní normy pro zajištění větší ochrany v pracovněprávních vztazích. Proto nebylo možné se smluvně odchýlit od jeho ustanovení.

Když pomíneme podíl na likvidaci soukromého sektoru, tak zákoník práce zcela jistě dobře odpovídal tehdejšímu poměru a odpovídal i co se týká provádění standardů Mezinárodní organizace práce, která vznikla 1919.

Primárně byl brán jako nejdůležitější zdroj příjmu pro občany pracovní poměr. Zákoník práce upravoval však i jiné instituty jako dohody o pracích mimo pracovní poměr, nebo dohodu o provedení práce. Zákoník práce prošel celou řadou novelizací, než byl nahrazen novým zákonem. Za dobu své platnosti byl celkem 47x změněn. Což zajisté muselo vest ke značné nepřehlednosti. Zákoníkem práce byl zároveň zrušen dekret o všeobecné pracovní povinnosti.

Zákoník práce jednoznačně rozděloval pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou. Myšlenka zákonodárce preferovat pracovní poměr na dobu určitou, zřejmě nevycházela jen z myšlenky ochrany zaměstnance, ale také pro

³³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 26 s.

³⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 28 s.

dosáhnutí co možná největší zaměstnanosti ve státě, kde byla povinnost práce pro každého, kdo jí byl schopen.

Jak bylo naznačeno výše, nalezneme zde konečně v § 30 zmínku o pracovním poměru na dobu určitou. Úprava byla značně nedostatečná a umožňovala zneužívání zaměstnanců tím, že s nimi byl uzavírán pracovní poměr na dobu určitou až na deset let. Desetiletá doba nebyla v zákoně nikde uvedena, avšak určená doba plyne z rozhodovací praxe soudů. Takto absurdně veliký limit pro pracovní poměr na dobu určitou posléze vyústil v polovině 80. let k neustálému opakování pracovního poměru na dobu určitou s cílem zajistit větší efektivitu u zaměstnanců.

Zákoník práce přišel se zásadou, kterou zařadil do § 56 odst. 2 a to jestliže by i po skončení sjednané doby pracovník nadále vykonával svoji práci se souhlasem organizace, tak by to znamenalo změnu pracovního poměru z určitého na neurčitý.

Poslední novela která přišla před změnou režimu, byla provedena zákonem č. 188/1988 Sb. Přinesla s sebou jisté zlepšení v oblasti právní jistoty a uvolnění právní úpravy ve smyslu ukončení pracovního poměru a zároveň aby nedocházelo k omezování pohybu pracovních sil.

2.3.1 Zkušební doba

Při sjednání zkušební doby může zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez uvedení důvodu, pro který chtějí pracovní poměr zrušit. Pracovní poměr musel být zrušen písemně.³⁵

Zkušební doba trvala jeden měsíc, pokud nebyla sjednána ve smlouvě. Původně byla stanovena pouze na měsíc, protože s ní přicházela určitá absence jistoty a zároveň jednoměsíční dobou zákonodárce umožňoval v dostatečně dlouhé době ozkoušet si pracovní poměr.

Protože zkušební doba je koncipována tak, že zaměstnanec, ale i zaměstnavatel mohou zrušit pracovní poměr bez udání důvodu, tak navyšování doby, po kterou zkušební doba trvá, značně oslabuje jistotu zaměstnance a brání stabilitě. Jestliže by zkušební doba byla moc dlouhá, vedlo by to k

³⁵ § 58 zákon č. 65/1965 Sb., ve znění zákona 188/1998 Sb.

neustálému propouštění a hledání nových zaměstnanců. Na druhou stranu, pokud by byla zkušební doba příliš krátká, vedlo by to k znevýhodnění zaměstnavatele. Proto je na zákonodárci, aby našel optimální hranici, která by odrážela vhodnou zkušební dobu pro tehdejší pracovněprávní vztahy.

Novelou, která přišla v roce 1988, byla zkušební doba prodloužena z jednoho měsíce na měsíce tři. Avšak bylo umožněno sjednat si zkušební dobu kratší, než zmiňované tři měsíce.

2.3.2 Skončení pracovního poměru

Zákonná úprava ukončení pracovního poměru na dobu určitou se nalézá v § 57 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, kde se můžeme dočíst v odstavci prvním, že pracovní poměr na dobu určitou může být ukončen před uplynutím sjednané doby dohodou, nebo okamžitým zrušením pracovního poměru a v odstavci druhém se hovoří o výpovědi ze strany organizace a jejího zaměstnance.

Ukončení pracovního poměru bylo možné dohodou, která byla písemná, a uváděl se v ní důvod pro ukončení pracovního poměru, jestliže si to zaměstnanec přál. Pracovní poměr končil dnem sjednaným v dohodě.³⁶

Další možností jak ukončit pracovní poměr je výpověď, která byla v prvním zákoníku práce koncipována podle věku zaměstnance. Čím starší zaměstnanec tím byla jeho výpovědní doba delší.³⁷ Výpovědní lhůty činily jeden měsíc u pracovníků, kteří nedosáhli 30 let věku, dva měsíce u pracovníků v rozmezí od 30 let věku do 40 let věku a poslední skupinou byli zaměstnanci nad 40 let věku u kterých byla výpovědní lhůta tři měsíce.

Poslední možností pro ukončení pracovního poměru je okamžité zrušení pracovního poměru. Organizace mohla takto rozvázat pracovní poměr ve dvou případech. První nastal, pokud byl pracovník pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin v délce, jenž přesahovala jeden rok, a to nepodmíněně. Druhým případem bylo zvláště hrubé porušení pracovní kázně. Přičemž

³⁶ § 43 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

³⁷ § 45 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

výpovědní doba není dostatečně krátká a jeho setrvání na pozici není žádoucí pro udržení kázně ostatních pracovníků.³⁸

Organizace nemohla přistoupit k okamžitému zrušení z vyjmenovaných sociálních důvodů, mezi které patřilo to, že pracovník byla těhotná žena, pracovnice pečující o dítě do jednoho roku, nebo osamělá pracovnice s dítětem do tří let věku. To však nebránilo tomu, aby byl s pracovníkem ukončen pracovní poměr výpovědí a nikoliv okamžitým zrušením.³⁹ Časový limit, který je dán organizaci pro uplatnění okamžitého skončení pracovního poměru, je zde nastaven na 15 dní od zjištění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Pracovník mohl přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru, jestliže nebyl podle lékařského posudku schopen vykonávat svoji práci, aniž by ohrozil svoje zdraví a zároveň nebyl převeden organizací na práci vhodnou jeho zdravotního stavu

2.4 Právní úprava 1989 - 1994

Po sametové revoluci stát pozvolna přecházel od socialismu k demokracii. Protože však nebylo možné okamžitě nahradit stávající legislativu, zůstala většina zákonů z dob socialismu v platnosti a postupem času přicházely jejich novely, jenž reflektovaly tržní ekonomiku a státní zřízení. V platnosti zůstal i nadále zákoník z roku 1965 s jeho novelami. Za zmínku stojí zmínit např. zákon č 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, nebo zákon č. 103/1990 Sb., jímž se měnil hospodářský zákoník, což umožnilo podnikat v rámci obchodních společností.

Dochází k postupnému vypouštění kogentních ustanovení a možnost přijímat zaměstnance jako fyzická osoba v rámci svého podnikání, která byla za socialismu vyloučena.⁴⁰

Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 1989⁴¹ přidala k definici pracovního poměru na dobu určitou také dva odstavce kde, určila jako nejvyšší

³⁸ § 53 odst. 1 písm a) a b), zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

³⁹ § 53 odst. 2, zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

⁴⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 29 s.

⁴¹ zákon č. 188/1988 Sb. zákon kterým se mění a doplňuje zákoník práce

možnou hranici pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou na 3 roky. Limit pro opětovné sjednání pracovního poměru mezi stejnými subjekty byl určen na 12 měsíců od skončení původního pracovního poměru na dobu určitou.⁴² V posledním odstavci zmiňovaného paragrafu je uvedeno, že vláda s Ústřední radou odborů určuje kdy pracovní poměr na dobu určitou může přesáhnout délku 3 let, a kdy jej lze sjednat opakovaně, nebo kde se vylučuje sjednání takového pracovního poměru.

2.4.1 Opakované sjednávání pracovního poměru a zákaz sjednat pracovní poměr na dobu určitou

Je zřejmé, že tříroční limit pro pracovní poměr na dobu určitou nebyl bezvýhradní a musely zde existovat výjimky, protože společnost musela reflektovat fakt, že pro určité druhy práce nelze vynutit trvalý pracovní poměr, nebo je pro ně zcela nevhodný pro jejich specifickou činnost, nebo se nejedná o jejich hlavní zdroj obživy. Proto byli ze zákazu vyjmuti zejména učitelé vysokých škol, tvůrčí pracovníci vědy a výzkumu, nebo lidé ve starobním či invalidním důchodu.⁴³

V opozici první skupiny existovala i skupina druhá, která měla zakázáno sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Zákonodárce se zde snaží ochránit absolventy učilišť, středních a vysokých škol, kteří vstupovali do pracovního poměru v rámci jejich oboru. Je nutné podotknout, že jestliže zde někdo výše zmíněn patřil zároveň do první skupiny, tak s ním mohl být sjednán poměr na dobu určitou a tedy se na něho zákaz přímo nevztahoval.

Malá změna § 30 zákoníku práce byla provedena zákonem č. 3/1991 Sb., Touto novelou se odstraňoval v odstavci 2. pracovní poměr na dobu určitou, který vznikl na základě rámcové pracovní smlouvy.

⁴² §3 odst.2) Předpis č. 223/1988 Sb. Nařízení vlády Československé socialistické republiky, kterým se provádí zákoník práce

⁴³ §3 odst.1) Předpis č. 223/1988 Sb. Nařízení vlády Československé socialistické republiky, kterým se provádí zákoník práce

2.4.2 Zkušební doba

Novelou, která přišla v roce 1988 byla, zkušební doba prodloužena z jednoho měsíce na měsíce tři. Nicméně bylo možné, aby si strany sjednali zkušební dobu menší než zmiňované tři měsíce. Prodloužením o dva měsíce přihlížel zákonodárce k potřebám zaměstnavatelů, kteří tak měli delší dobu na zjištění zda-li je pracovník vhodný, či nikoliv. Došlo také k prodloužení zkušební doby o překážky v práci. Takto koncipovanou zkušební dobu prakticky převzal i zákoník práce z roku 2006.⁴⁴ Zkušební doba musela mít i nadále písemnou formu pod sankcí neplatnosti.

2.4.3 Skončení pracovního poměru

Porevoluční novela z roku 1988 přinesla změnu v koncepci výpovědní doby. Konečně byla výpovědní doba sjednocena pro všechny a už nezáleželo na věku zaměstnance. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohl ukončit pracovní poměr výpovědí, která činila dva měsíce. O pár let později, konkrétně v roce 1991 byla prodloužena výpovědní doba o jeden měsíc, jestliže výpověď je dána organizací při jejím rušení nebo přemístění, zániku organizace, nebo jestliže se stane pracovník nadbytečným.⁴⁵

2.5 Právní úprava 1994 - 2006

Další změnu pro § 30 přinesla novela zákoníku práce z roku 1994, která reaguje na novou tržní ekonomiku a posiluje smluvní volnost účastníků tím, že nově omezuje uzavírání smluv na dobu určitou s absolventy a mladistvými ale zároveň již nevyjmenovává skupiny pracovníků, se kterými lze tento pracovní poměr sjednat opakovaně. Jde tedy o celkovou reakci zákonodárce odrazit nové politické uspořádání. Je zde patrná zejména snaha docílit volný pohyb pracovních sil, které šlo ruku v ruce s posílením smluvní volnosti.

⁴⁴ § 35 odst. 1, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁵ § 45 zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Nové skupiny, která přibýly k zákazu sjednávání pracovní smlouvy na dobu určitou jsou osoby se změněnou pracovní schopností, osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením⁴⁶ a ti, o kterých to stanovila kolektivní smlouva.

Pracovní poměr na dobu určitou byl do jisté míry špatně koncipován, protože zde chybělo omezení z časového hlediska. Novelou z roku 1994 byl vypuštěn zákaz opětovného sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou s jeho následným prodlužováním. V důvodové zprávě se hovoří o nutnosti posílení smluvní volnosti mezi účastníky pracovního poměru tím, že záleží na těchto subjektech, zda uzavřou pracovní poměr, či nikoliv.

Další změnou oproti minulé úpravě bylo to, že do sebe včlenila některá ustanovení, které byla dosud upravena v nařízení vlády č 223/1988 Sb., ve znění 13/1991, kterým se provádí zákoník práce. Šlo o skupiny, se kterými nebylo možno sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Šlo o již zmíněné skupiny zaměstnanců, kterými byli absolventi středních a vysokých škol, nebo odborných učilišť v rámci jejich kvalifikace, mladiství⁴⁷ a osoby se změněnou pracovní schopností.

Absolvent je zaměstnanec, který ještě nedosáhl celkové doby zaměstnání v pracovním, nebo obdobném poměru dva roky po ukončení jeho studia. Nezapočítává se zde mateřská, nebo doba základní vojenské služby, nebo služby, které jí nahrazuje.⁴⁸ Z dikce zákona je patrné, že zákonodárce se snaží ochránit mladé lidi a umožnit jim hladší přestup do pracovního procesu. Avšak mohli zde vyvstat určité problémy u absolventů, kteří žádali o práce, jenž nepříslušely jejich kvalifikaci, takže se na ně zákaz sjednávání pracovního poměru na dobu určitou nevztahoval. Dalším možným případem je např. člověk podnikající, který přestal být podnikatelem a zároveň nevyčerpal zákonem stanovenou lhůtu pro to být absolvent. Takže v této modelové situaci na jedné straně existovala skupina, která si jistě zasloužila ochranu z pohledu zákona (absolventi s prací bez kvalifikace) a na straně druhé zákon chránil ty, jenž chránění být nemuseli.

⁴⁶ Posléze bylo zrušeno zákonem č. 167/1999 Sb.

⁴⁷ Osoba mladší 18 let věku.

⁴⁸ § 30 odst. 2, zákon č. 74/1994 Sb., zákon kterým se mění a doplňuje zákoník práce 65/1965, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud hovořím o osobách se změněnou pracovní působností, tak mám na mysli i jedince se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Jde o osoby, které mají v životě zhoršené pracovní uplatnění skrze jejich zdravotní postižení a mohou se tak realizovat v pracovněprávních vztazích jen za mimořádně upravených podmínek.

V rámci kolektivní smlouvy bylo možno rozšířit okruh zaměstnanců, s kterými nešlo uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Mohlo jít například o přímé určení druhu práce, nebo stačilo stanovit věkovou hranici.⁴⁹ Všechny zmíněné kategorie zaměstnanců mohly uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, pokud o to samy písemně požádaly.

2.5.1 Zkušební doba

Zkušební doba stále slouží jako prostředek k vyzkoušení si sjednaného pracovního poměru a dává možnost obou stranám rychle a snadno rozvázat pracovní poměr jestliže by shledaly, že práce je pro ně nevyhovující. Zkušební doba je součástí pracovní smlouvy a nesmí být ujednávána po vzniku pracovního poměru. Zároveň nesmí být dodatečně prodlužována.

Její maximální hranice činí stále 3 měsíce, avšak je možnost stanovit zkušební dobu kratší. V opačném případě, kdy by byla sjednána na dobu přesahující zákonem stanovenou mez, se na ni bude stejně hledět jako by byla uzavřena maximálně na 3 měsíce. Špatné koncipování zkušební doby tedy s sebou nese znak absolutní neplatnosti.

Do zkušební doby se započítávají překážky v práci na straně zaměstnance jen do 10 pracovních dnů. Jestliže pracovní neschopnost trvá i nadále tak se již nezapočítává do běhu zkušební doby a zkušební doba se o ně prodlužuje.⁵⁰

⁴⁹ Součková, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha C.H.Beck 1997. 37 s., ISBN 80-7179-090-7

⁵⁰ Součková, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha C.H.Beck 1997. 68 s., ISBN 80-7179-090-7

2.5.2 Zákaz sjednávání pracovního poměru na dobu určitou

Nadále platil zákaz pro osoby, s kterými nelze uzavírat pracovní poměr na dobu určitou a s tím spojená výjimka pro ty zaměstnance kteří o to požádali. Judikatura Nejvyššího soudu se k tomu staví tak, že fyzická osoba, která má zákaz sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, může sjednat pracovní poměr na dobu určitou jen v případě, když požádá písemně zaměstnavatele, a to dříve než by došlo k uzavření pracovní smlouvy.⁵¹

V roce 1999 byla do zákoníku práce přidána menší novela pod číslem 167/1999 Sb., která byla odůvodňována nutností ještě více posílit smluvní volnost účastníků pracovního poměru a zjednodušit současnou právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou. Zřejmě proto novela odstraňuje jednu ze skupin, jenž má zakázáno sjednávat pracovní poměr na dobu určitou. Zákon zde konkrétně upouští od podmínky zákazu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou s osobami se změněnou pracovní schopností, aby zlepšil této skupině postavení na trhu práce. Právní úprava, která zakazovala osobám se změněnou pracovní schopností, nebo se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, se minula účinkem a místo toho, aby takto skupina těšila z ochrany, kterou jí zákon obdaroval, tak docházelo k přesnému opaku. Bylo totiž zcela logické, že zaměstnavatelé nebudou chtít komplikace spojené s rozvazováním pracovního poměru, tudíž sjednávali práci se zmíněnou skupinou v daleko menší míře, než tomu bylo doposud.

2.5.3 Evropská unie

Od začátku platnosti zákoníku práce z roku 1965 až do konce jeho účinnosti v roce 2006 proběhla řada novelizací, jenž měly za následek změnu v celkové koncepci, ze které původně vycházel. Jedním z posledních důvodů pro změnu byla snaha o vstup České republiky do Evropské unie, což s sebou přinášelo požadavky na změnu našeho práva, které nesmělo odporovat právu Evropských společenství.

⁵¹ Cdo 512/2001 a Cdo 2645/2000

Rozsah působnosti Směrnic Evropského společenství byl značný a upravoval zejména rovné pracovní podmínky. Původní zájem Evropských společenství byl tedy zaměřen na ekonomické vztahy, avšak postupem času se ukázalo, že je nutné brát v úvahu i sociální podmínky. Díky tomu byla přijata v roce 1989 Charta základních sociálních práv zaměstnanců. Seznam směrnic, které byly zařazeny do našeho právního řádu je uveden v tzv. Bíle knize o přípravě přidružených zemí střední a východní Evropy na integraci do vnitřního trhu, která je dokumentem Evropského společenství.⁵²

V roce 2000 přichází do našeho právního řádu harmonizační novela jako zákon 155/2000 Sb., která měla za cíl zavést zásadu rovného zacházení se zaměstnanci.⁵³

„Hlavním cílem této bezmála již třicáté novely bylo promítnutí příslušných směrnic ES do pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.“⁵⁴

Zmiňovaná novela, která nabyla účinnosti v roce 2001, s sebou přinesla úpravu konkurenční doložky, což mělo za následek aplikační problémy a nejasnosti. Pro odstranění problému byla zavedena úprava, která zahrnovala peněžité vyrovnání v období, kdy zaměstnanec nemůže pracovat pro konkurenční doložku ve smlouvě.⁵⁵

Dalším důležitým prvkem, který novela přinesla, bylo posílení postavení osob se změněnou pracovní působností. Před touto novelou se zaměstnavatelé často bránili zaměstnávat tuto skupinu lidí, protože se obávali nutnosti souhlasu úřadu práce při výpovědi. Avšak po této novelo došlo k vypuštění ustanovení, pro který musel zaměstnavatel získat souhlas úřadu práce, aby mohl dát výpověď člověku se změněnou pracovní schopností.

Mezi stěžejní právní úpravu práva Evropského společenství, která upravuje pracovní poměr na dobu určitou, zajisté patří směrnice 1999/70/ES, která byla začleněna do našeho právního řádu zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Zákon č. 46/2004 nabyl účinnosti dne 1. března 2004 a přinesl s sebou změnu § 30, který upravoval pracovní poměr na dobu určitou. Původně § 30 obsahoval již

⁵² Jakubka, J. Průvodce euronovelou zákoníku práce. Ekon. 2004. str. 11. ISBN 1214-0813

⁵³ směrnice Rady 2000/78/ES

⁵⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 33 s

⁵⁵ Jakubka, J. Průvodce euronovelou zákoníku práce. Ekon. 2004. str. 6. ISBN 1214-0813

zmíněné skupiny, se kterými nešlo sjednat pracovní poměr na dobu určitou, avšak právní úprava byla již koncepčně zastaralá a nevyhovující stávající situaci, protože zde stále umožňovala řetězení pracovních poměrů, které bylo stále vytýkáno ze strany Evropských společenství.

Proto se zákonodárce rozhodl opět přidat časový limit v rozmezí dvou let pro maximální dobu pracovního poměru na dobu určitou. Na pracovní poměr se hledělo jako po sobě jdoucím, jestliže neuplynula delší jak 6 měsíční doba od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou.

Před vydáním zákoníku práce v roce 2006 byla právní úprava zhodnocená podle důvodové zprávy k zákonu č. 262/2006 Sb., jako komplexní a samostatná. Charakterizoval zákoník práce jako předpis, který je v souladu s právem ES a ostatním mezinárodním standardům.

2.5.4 Důvody pro přijetí nového zákoníku práce

Pracovní právo stojí na hranici mezi právem soukromým a veřejným tím pádem nelze přímo aplikovat normy z jiného právního odvětví, protože zde je znak nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na rozdíl od práva občanského, které je charakteristické zejména prvkem rovnosti mezi účastníky. Pro kogentní charakter zákoníku práce, které vedlo ke snaze obcházet zákon, což přímo ohrožovalo ochranu zaměstnance, a v těchto podmínkách se využívalo nástrojů občanského práva, u kterých bylo možno najít prvek smluvní volnosti. Na jedné straně docházelo ke zdvojování právní úpravy obecných institutů a na druhé straně k rozcházení od obecných principů a zásad civilního práva.

V starém zákoníku práce je stále postrádáno přesné vymezení závislé práce, jenž by spadala pouze do předmětu upravovaných pracovním právem. To znamená, že v praxi bylo možné využívat občanský zákoník, který dovoľoval uzavírání právního vztahu za účelem výkonu závislé práce. V tomto případě šlo pouze vlastně o zneužívání občanského zákoníku pro absenci kogentních norem, které měly zejména chránit zaměstnance. Na situaci lze však pohlížet i z jiného uhlu a to, že i přes začlenění několika novel zůstává povaha zákoníku práce kogentní, což je spatřováno jako problém, jenž brání ve vývoji

pracovněprávních vztahů. Takže i přes dobrou vůli mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by docházelo ke konfliktu se zákonnou právní úpravou. Paradoxně tak může zvýšená ochrana zaměstnance brzdit pracovněprávní vztahy.

Proto se zákonodárce rozhodl na jedné straně liberalizovat přístup k pracovněprávním vztahům a zároveň umožnit, aby pracovní právo mělo exkluzivní postavení při úpravě závislé práce.

3 Právní úprava 2007 - 2011

Od roku 2007 byl v účinnosti nový zákoník práce⁵⁶, který nahradil původní, několikrát novelizovaný, z roku 1965. Nový zákoník práce převzal víceméně úpravu pracovního poměru na dobu určitou od svého předchůdce, která reflektovala požadavky Evropských společenství v návaznosti na směrnici 1999/70ES.

V tomto zákoníku se upouští od principu „*co není dovoleno, je zakázáno*“ a přechází se na základní princip soukromého práva, který říká „*každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ Takto pojatá zásada říká, že „*Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.*“⁵⁷

Zákonodárce i v tomto novém zákoníku upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou, jak vyplívá z ustanovení § 39 odst.1 kde je jasně řečeno, že jestliže není výslovně určena doba trvání pracovního poměru, tak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. V judikatuře se hovoří o tom, že doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, nebo způsobem, který nepřipouští pochyby kdy pracovní poměr skončí.⁵⁸

Stále byla doba, pro kterou lze sjednat pracovní poměr určena hranicí dvou let s tím, že pořád nebylo v zákoně řečeno, kolikrát může být maximálně pracovní poměr opakován. To samozřejmě i nadále vedlo k možnosti řetězení pracovních smluv.

Zákon stanovil jako hranici šesti měsíců pro situaci, aby nebyl pracovní poměr považován jako po sobě jdoucí. V praxi to znamenalo, že další smlouva na dobu určitou mezi stejnými účastníky mohla být uzavřena nejdříve po šesti měsících od skončení posledního pracovního poměru.

Speciální skupinu, která mohla opakovat pracovní poměr na dobu určitou i nad zákonem stanovený limit, byli důchodci, kteří jestliže chtěli pracovat, tak museli svoji činnost vykonávat na základě pracovněprávního

⁵⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁷ § 2 odst. 1. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁸ 21 Cdo 512/2001

vztahu, který nepřesahoval hranici jednoho roku. Toto omezení bylo zrušeno od 1. ledna 2010, kdy mohli uzavírat pracovní poměr na dobu neurčitou jako ostatní zaměstnanci.⁵⁹

Druhou skupinou, které je vyjmuta ze zákazu a může tak překročit hranici dvou let pro pracovní poměr na dobu určitou, jsou dočasně nepřítomní zaměstnanci po dobu překážek v práci na straně zaměstnance.⁶⁰ Překážky v práci na straně zaměstnance jsou upraveny v zákoníku práce a jsou rozděleny na důležité osobní překážky v práci a překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Mezi důležité osobní překážky patří např. dočasná neschopnost podle zvláštních právních předpisů, karantény, nebo mateřské dovolená.

Poslední výjimka byla tvořena, jestliže vznikly vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Protože existuje nepřeborné množství variant pracovních činností, tak je zcela nemožné jejich přesná definice v zákoně. Takže ten, kdo rozhoduje zda se jedná o vážné pracovní důvody, je soud. Jde například o situaci, kdy hrozí narušení provozu zaměstnavatele.

Mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem existoval zatím vztah delegace. To znamenalo, že občanský zákoník se používal v případech, kdy na ně odkazoval zákoník práce.⁶¹ Problém vyvstal, když Ústavní soud označil delegační princip jako protiústavní a zrušil § 4, ve které se onen princip nacházel, nálezem č. 116/2008 Sb. V praxi to znamenalo, že zákoník práce musí být ovládán zásadou subsidiarity a nikoliv delegace, aby bylo možno při absenci právní normy používat občanský zákoník. Princip subsidiarity není zatím v zákoně ustanoven. Co se týkalo částí zákoníku práce, které přímo odkazovaly na občanský zákoník, tak se na ně hledělo jako na nadbytečná ustanovení.

⁵⁹ § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁰ § 39 odst. 3, písm. b) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶¹ § 4 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3.1 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr na dobu určitou šlo skončit stejnými způsoby jako v zákoně z roku 1965 s některými dílčími úpravami. Jak bylo řečeno výše, pracovní poměr mohl tedy skončit dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, nebo zrušením ve zkušební době.

Popřípadě pracovní poměr na dobu určitou byl skončen také uplynutím doby, pro kterou byl sjednán. Dalšími odstavci, které byly přidány do zákona z roku 2006, bylo skončení pracovního poměru, který se týkal cizinců, nebo osob bez státní příslušnosti. U těchto osob končil pracovní poměr s koncem povolení k pobytu na území České republiky, nebo jestliže byli trestně stíháni a byl jim uložen trest vyhoštění z území České republiky, nebo pokud jim uplynulo povolení k zaměstnání. Poslední možností pro ukončení pracovního poměru byla smrt zaměstnance.⁶²

Je zde zákonem stanovena povinnost, že zaměstnavatel je povinen upozornit alespoň 3 dny předem zaměstnance před skončením pracovního poměru na dobu určitou, na skončení jeho pracovního poměru.

Zároveň platí, že jestliže zaměstnanec i nadále pracuje v práci s vědomím zaměstnavatele, tak se jeho pracovní poměr z doby určité mění na pracovní poměr na dobu neurčitou.⁶³

Opačný případ, kdy se změní druh pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou, můžeme nalézt v judikatuře. Jde o případ, kdy zaměstnanec dostane výpověď z pracovního poměru na dobu neurčitou z důvodu jeho nadbytečnosti vzhledem k rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců pro dosažení lepší efektivity. V tomto případě judikát Nejvyššího soudu říká, že je zaměstnavatel povinen podle ustanovení zákoníku práce předložit zaměstnanci alternativní práce pro něho příhodné, především na dobu neurčitou. V případě, že zaměstnavatel disponuje pouze vhodným místem pro zaměstnance, které je na dobu určitou, tak jej musí nabídnout zaměstnanci a změnit mu sjednaný druh práce z doby neurčité na určitou.⁶⁴

⁶² § 48 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶³ § 65 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁴ 21 Cdo 1322/2002

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době mohou obě strany z jakéhokoliv důvodu, nebo bez udání důvodu. Zrušení má být doručeno druhé straně alespoň 3 dny před samotným skončením pracovního poměru. Zde jde o lhůtu pořádkovou, proto s jejím nedodržením není spojena neplatnost právního úkonu, díky čemuž by stejně došlo ke skončení pracovního poměru. Oznámení o ukončení pracovního poměru ve zkušební době je zpravidla doručováno v místě pracoviště zaměstnavatele, pokud tato možnost nepřípadá v úvahu, tak je možné využít služeb poštovního doručovatele.

Novinkou, která byla přidána do § 66, který upravoval zrušení pracovního poměru ve zkušební době byla podmínka, že zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr pokud, je jeho zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti. Takto koncipovaná podmínka však trvala prvních 14 kalendářních dnů.

4 Právní úprava 2011 - 2015

4.1 Důvody přijetí novely zákoníku práce v roce 2011

V roce 2011 byla přidána do zákoníku práce poměrně značná úprava, která vyšla pod číslem 365/2011 Sb. Její účinnost připadla na 1. ledna 2012. Byla zde snaha uvolnit statický poměr na dobu určitou, což mělo vést k větší pružnosti na trhu práce.

Dalším důvodem pro který měla být přijata změna v zákoníku práce, byla neexistence opatření zabraňujících zneužívání pracovní smlouvy na dobu určitou, která stále umožňovala řetězení pracovního poměru na dobu určitou u některých skupin zaměstnanců.⁶⁵ Kritika, která se snesla na Českou republiku v roce 2010 ze strany Evropské komise, podle které není stále český právní řád v souladu s článkem 5 Rámcové dohody UNICE, CEEP a EKOS. Jak bylo řečeno výše, tato rámcová dohoda tvoří základ směrnice 1999/70ES.

4.2 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou se zakládá smlouvou, která musí obsahovat náležitosti podle zákoníku práce. Zde je nutné opět zmínit, že zde musí být vyjádřena doba trvání pracovního poměru i když nejde o podstatnou náležitost smlouvy, protože zákonodárce stále preferuje uzavírání smluv na dobu neurčitou. Novelou tedy není dotčena podstata pracovního poměru a je zde stále ponechána nevyvratitelná právní domněnka ohledně sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, pokud nebude výslovně ujednána doba jeho trvání.

Podle judikatury Nejvyššího soudu je možné určit dobu, po kterou pracovní poměr na dobu určitou trvá nejenom přímým časovým údajem, jako jsou dny, měsíce, nebo roky, avšak lze dobu vymezit také konkrétně

⁶⁵ učitelé, profesori, akademičtí pracovníci starší 65 let a zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomných zaměstnanců na dobu jejich překážky v práci (dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená).

neohraničeným datem, které půjde objektivně zjistit. V judikátu se dále dočteme, že jestliže byl pracovní poměr sjednán na dobu do návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však do tří let věku dítěte, tak také v tomto případě se bude jednat o pracovní poměr na dobu určitou.⁶⁶

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy podle § 34 zákoníku práce jsou

- a) *druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
- b) *místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*
- c) *den nástupu do práce.*

Vedle těchto náležitostí, které pracovní smlouva musí obsahovat, jsou zde často i ujednání o mzdě, nebo zda bude a v jakém měřítku zkušební doba, nebo ujednání o pracovní době. V těchto vedlejších ujednání můžeme nalézt i ustanovení o délce pracovního poměru, která nám definuje, zda jde o pracovní poměr na dobu určitou, nebo neurčitou.

Ustanovením, kterým se zakládá pracovní poměr na dobu určitou, musí být zcela jistě konkrétní a nesmí zakládat důvod pro pochyby. Je tomu tak proto, aby bylo docíleno v tomto směru co největší ochrany zaměstnance, protože zde vystupuje jako slabší strana závazkového vztahu.

4.3 Zkušební doba

Zkušební doba je stanovena zákonem na 3 měsíce maximálně po sobě jdoucích měsících a u vedoucích zaměstnanců je tomu trochu jinak a zkušební lhůta může být 2x delší, tj. nesmí přesáhnout 6 měsíců po sobě jdoucích.⁶⁷

U vedoucích zaměstnanců je zkušební doba odlišná proto že sdružení zaměstnavatelů požadovalo prodloužení u skupiny, která má významný dopad pro samotný chod jejich zaměstnavatele, popřípadě jeho životaschopnost.

⁶⁶ 21 Cdo 1990/2000

⁶⁷ § 35 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb.

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., říká, že s ohledem na klíčovou činnost vedoucích zaměstnanců se dovoluje sjednání zkušební doby až na 6 měsíců. Takto sjednaná zkušební doba by měla vytvořit dostatečný časový odstup, pro který by bylo možné lépe posoudit, zda je zaměstnanec vhodný pro pozici, nebo zda nikoliv.

Pro pracovní poměr na dobu určitou je nutné zmínit ještě ustanovení, které limituje zkušební dobu na maximálně 1/2 sjednané doby pracovního poměru.⁶⁸ Ustanovením o hranici zkušební doby pracovního poměru na dobu určitou, která byla přidána novelou v roce 2012, se snažil zákonodárce reflektovat na vzniklou situaci, kdy zaměstnavatelé mohli obcházet zákon tím, že sjednali se zaměstnancem pracovní poměr o stejné délce, jako byla jeho zkušební doba.

Zkušební doba musí být sjednána písemně a zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, jenž je uveden jako den nástupu do práce. Zkušební doba navíc nemůže být následně prodlužována. Neplatí to však, jestliže vznikly překážky v práci, nebo dovolená na straně zaměstnance. O takové dny se zkušební doba prodlužuje.⁶⁹

4.4 Celková doba pracovního poměru a jeho opakování

V původním znění zákoníku práce byla doba, na kterou lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou určena nejvýše na dva roky od vzniku pracovního poměru. V rámci tohoto limitu mohl být pracovní poměr nespočetněkrát opakován, pokud nepřekročil svojí maximální dvouletou hranici. Avšak od novely, která vstoupila v účinnost v roce 2012, nastala poměrně radikální změna, když bylo dovoleno pracovní poměr na dobu určitou prodloužit o jeden rok celkově. Takže z dvou let se nyní staly roky tři a pracovní poměr mohl být navíc opakován až dvakrát.⁷⁰

⁶⁸ § 35 odst. 5, zákona č. 262/2006 Sb.

⁶⁹ § 35 odst. 3,4,6, zákona č. 262/2006 Sb.

⁷⁰ § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění zákona 365/2011 kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

Znamenalo to, že zákon 365/2011 Sb., umožnil opakování pracovního poměru v celkové délce 9. let. Půjde o pracovní poměry na dobu určitou uzavřené na 3. roky, které budou posléze 2x prodlouženy.

Novela také znamenala konečné dosažení dalšího cíle, kterým bylo zamezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, které nám bylo stále vytýkáno ze strany Evropské komise. Podle komise je Česká republika v rozporu článku 5 rámcové dohody,⁷¹ protože stále postrádala ustanovení, jenž by zabráňovalo řetězení pracovních poměrů.

Řešení se nabízelo v článku 5 rámcové dohody, které vyjmenovává 3 opatření proti navazujícím pracovním smlouvám. První jsou objektivní důvody pro opakování těchto smlouv, za další je považováno maximální možné trvání na sebe navazujících pracovních smlouv, a za poslední kolikrát lze obnovit pracovní smlouvu.

Do § 39 odst.2 se tedy dostala podmínka, že pracovní poměr na dobu určitou lze opakovat nejvýše dvakrát, takže např. je-li pracovní poměr v délce jednoho roku a již byl 2x opakován, nemůže tomu tak být potřetí, i kdyby tím nebyla vyčerpána zákonem maximální povolená doba pro pracovní poměr na dobu určitou. Zákon také definoval prodloužení pracovního poměru jako jeho opakování, takže již nebude záležet vznikne-li několik pracovních smlouv, nebo pouze jediná která se bude prodlužovat.

Oproti minulé úpravě došlo k radikálnímu prodloužení doby, která musí uběhnout, aby se nehledělo na pracovní poměr jako po sobě jdoucí. Z původních 6 měsíců byla hranice posunuta na 3 roky.⁷² Takže v případě když zaměstnavatel již nemá možnost sjednat se zaměstnancem pracovní smlouvu na dobu určitou, tak musí vyčkat 3 roky, než bude moci opět sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Takto koncepčně dlouhá doba vytváří v praxi snahu ze strany zaměstnavatelů vyhnout se uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a proto někdy sáhnout k dohodám o práci konaných mimo pracovní poměr.

⁷¹ Rámcová dohoda UNICE, CEEP, EKOS tvořící obsah směrnice 1999/70/ES

⁷² § 39 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Pokud mezi jednotlivými poměry byla doba kratší než 3 roky, tak se na ně bude hledět jako na opakování doby určité, i kdyby v jejich celkovém součtu přesahovaly hranici 3 let.⁷³

Celkově jde říci, že omezení počtu opakování pracovního poměru mělo jednoznačně zlepšit právní jistotu zaměstnance. Avšak při bližším pohledu může být v pracovním poměru na dobu určitou až na 9 let oproti minulé úpravě, takže postavení zaměstnance se v tomto ohledu nezlepšilo ba naopak.

V ustanoveních zákona ani při bližším pohledu nenalezneme problematiku pracovních poměrů, které skončily do konce roku 2011. Proto je tedy nutné přistoupit k danému problému podle přechodných ustanovení zákona č. 365/2011 Sb. Platí tedy, že pracovní poměry uzavřené před účinností zákona se posuzují podle staré právní úpravy, avšak jestliže dojde k prodloužení pracovního poměru po roce 2012 tak bude posuzován již podle úpravy nové. Jestliže tedy pracovní poměr skončil po roce 2012, tak na jeho další prodloužení se bude hledět jako na první v řadě. A nezáleží tedy na tom, kolikrát byl pracovní poměr v minulosti před účinností zákona opakován.

4.5 Pracovní poměr sjednaný z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance

Pracovní poměr mohl být sjednán z důvodu náhrady nepřítomného zaměstnance do konce roku 2011 po neomezenou dobu. Avšak po přijetí nové právní úpravy účinné od roku 2012 nedošlo k převzetí tohoto pravidla. Proto sjednaný pracovní poměr z tohoto důvodu nesmí přesahovat 3 roky. V případě že takový pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán před rokem 2012, tak se bude posuzovat podle staré právní úpravy a bude trvat celou dobu až po skončení překážek v práci dočasně nepřítomného zaměstnance.⁷⁴

⁷³ Stránský, J a kol, Zákoník práce, sondy, Praha 2012, str. 82

⁷⁴ Stránský, J a kol, Zákoník práce, sondy, Praha 2012. str. 83

4.6 Neplatné sjednání pracovního poměru

Jestliže je pracovní smlouva sjednána v rozporu s platným právem, tak přichází v potaz některá ustanovení zákoníku práce, jenž umožňují zaměstnanci ochranu.⁷⁵

Pokud dojde ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou, ač to zákon nedovoluje, tak se zaměstnavatel vystavuje možnosti uložení pokuty ze strany inspektorátu práce podle zákona o inspekci práce.⁷⁶ V tomto zákoně se v § 12 definuje přestupek na úseku pracovního poměru a následná výše uložené pokuty. Za přestupek se podle tohoto zákona považuje porušení stanovené povinnosti při vzniku, změně, nebo skončení pracovním poměru. U takto provedeného prohřešku se zaměstnavatel vystavuje možnosti uložení pokuty až výše 2 milionů Kč. Další možností pro uložení sankce je nedodržení písemné formy u pracovní smlouvy, kde velikost sankce představuje nejvyšší možnou hranici z takto uložených pokut, která je vyčíslena až na 10 miliónů Kč. Posledním případem je překračování rozsahu zákonem stanovené práce, u něhož hrozí pokuta až do výše 2 miliónů korun.

Zákoník práce dává zaměstnanci možnost při neplatném sjednání pracovního poměru na dobu určitou, aby v takovém případě oznámil písemně před uplynutím sjednané doby svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby byl i nadále zaměstnáván. Pracovní poměr tím změní formu z doby určité na neurčitou. V opačném případě zaměstnanec nemá právo na pracovní poměr po uplynutí doby na kterou byl sjednán a pracovní poměr tím končí. Jestliže nebude dodržena podmínka písemné formy, tak právní úkon bude absolutně neplatný.

Zaměstnavatel a zaměstnanec mají právo obrátit se s návrhem na určení, zda pracovní poměr skončil, nebo zda ještě trvá u soudu a to nejpozději v prekluzivní lhůtě do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.⁷⁷ Nejvyšší soud o tom říká, že pokud dojde k marnému uplynutí zákonem stanovené doby na určení neplatnosti úkonu o

⁷⁵ § 39 odst. 5 zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

⁷⁶ zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁷ § 39 odst. 5 zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

rozvázání pracovního poměru, tak právo zanikne a sou se již nebude otázkou dále zabývat.⁷⁸

Náhrada mzdy z neplatného skončení pracovního poměru je podle judikatury pouze ekvivalent mzdy a nemá tedy sankční charakter. Půjde tedy o částku, kterou si nemohl zaměstnanec vydělat v důsledku toho, že mu byl v rozporu se zákoníkem práce neumožněno vykonávat svoji práci, ke které se zavázal podle pracovní smlouvy a zároveň byl připraven a schopen konat.⁷⁹

4.7 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je vyjmenováno v § 48 odst. 1 zákoníku práce, kde je řečeno, že pracovní poměr může být ukončen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, nebo okamžitým zrušením ve zkušební době.

Pro tuto práci je důležité především ustanovení § 48 odst. 2, které stanovuje, že pracovní poměr končí také **uplynutím sjednané doby**. To ovšem neznamená, že by pracovní poměr na dobu určitou byl výlučně ukončován tímto způsobem. Samozřejmě je možné zde aplikovat ustanovení předešlého odstavce, které umožní skončit pracovní poměr ještě před uplynutím jeho doby. Jestliže se blíží doba uplynutí pracovního poměru na dobu určitou, tak by měl zaměstnavatel upozornit, alespoň 3 dny předem, že pracovní poměr bude končit.⁸⁰ Zákon se zde zřejmě nepřiklání k velké důležitosti a stanoví lhůtu pouze jako pořádkovou, takže při jejím nedodržení neplynou pro zaměstnavatele žádné právní následky. Dalším ustanovením, které se dotýká skončení pracovního poměru na dobu určitou, je § 65 odst. 2. V tomto odstavci se můžeme dočíst, že pokud bude dále prováděná práce i po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele, tak se pracovní poměr změní z doby určité na dobu neurčitou. Toto ustanovení má zřejmě velký dopad na zaměstnavatele, kteří jsou nuceni bedlivě sledovat termín pro uplynutí pracovního poměru, ledaže by jim nevadila změna formy na pracovní poměr na dobu neurčitou. Další variantou, kdy se pracovní poměr změní z doby určité na dobu neurčitou,

⁷⁸ 21 Cdo 131/2003

⁷⁹ 21 Cdo 1511/2011

⁸⁰ §65 odst.1 zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

přichází nejenom jestliže zaměstnanec pracuje s vědomím zaměstnavatele i po uplynutí sjednané doby, avšak platí to také pro nejbližšího nadřízeného zaměstnanci, nebo jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce s jeho plnou mocí.⁸¹

Co se týká zrušení pracovního poměru na dobu určitou **ve zkušební době** tak právní úprava zůstala vcelku stejná a přebrala většinu ustanovení až na několik výjimek. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou i nadále skončit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu, nebo bez udání důvodu. Zároveň zaměstnavatel nesměl ukončit pracovní poměr se zaměstnancem v době jeho prvních 14 dnu dočasné pracovní neschopnosti. Avšak byla zde menší úprava která se dotýkala této doby v roce 2012 a 2013 kdy byla prodloužena až na 21 kalendářních dnů.

V praxi to znamenalo, že jestliže zaměstnanec nastoupil do zaměstnání během této inkriminované doby a během této doby doručil zaměstnavateli neschopenku, tak než měl zaměstnavatel právo se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, tak muselo uběhnout 21 dní pracovní neschopnosti. Jakmile však nastal den, který následoval po 21 dni mohl zaměstnavatel zrušit pracovní poměr, i když byl pracovník stále v pracovní neschopnosti.

Od 1. ledna 2014 se délka zkrátila na původních 14 kalendářních dní z předchozích, již zmiňovaných 21 dní.

4.8 Pracovní poměr na dobu určitou a agenturní zaměstnávání

Determinovat vztah mezi pracovním poměrem na dobu určitou a agenturním zaměstnáváním je důležité, protože v ustanoveních o pracovním poměru na dobu určitou se hovoří o agenturním zaměstnáváním. Jestliže se v zákoně hovoří o agenturním zaměstnáváním, tak má zákonodárce na mysli druh zprostředkování práce. Při agenturním zaměstnáváním je zaměstnanec dočasně umístěn u jiného zaměstnavatele na jinou práci. Zaměstnavatel si dočasně

⁸¹ 21 Cdo 568/2005

pronajme zaměstnance na základě pracovní smlouvy, nebo dohody o pracovní činnosti.⁸²

Pracovní agentura je určitým mezičlánkem. Zaměstnanec, který shání práci, se u ní zaregistruje, a při nalezení práce jej agentura vyše ke konkrétnímu zaměstnavateli.

Zákonná úprava agenturního zaměstnávání vychází ze směrnice 2008/104/ES a úmluvy s Mezinárodní organizací práce. V zákoníku práce je rozvedena v § 307a definice závislé práce, která je jinak upravována § 2 téhož zákona. Vedle tradičních znaků závislé práce uvedených v § 2 zákoníku práce se v tomto ustanovení stanoví, že za závislou práci je považováno také, pokud je zaměstnanec svým zaměstnavatelem dočasně přidělen k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele. Pro tento režim je používán název agenturní zaměstnávání. Takto koncipovaný právní vztah je zakládán v režimu pracovního poměru, nebo dohody o pracovní činnosti. Navíc se musí jednat o zvláštní ujednání, z kterého plyne následující: za prvé, agentura bude zajišťovat dočasný výkon práce, a za druhé je zde závazek na straně zaměstnance, že bude vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele, ke kterému byl dočasně přidělen. Neexistence těchto prvků samo o sobě neznamena neplatnost právního aktu, ale na druhou stranu zaměstnavatel nebude moci dočasně přidělovat svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli. S agenturou práce bývá nezřídka často uzavřena smlouva, která je šitá na míru konkrétnímu zaměstnavateli. Důvodem tohoto faktu je to, že agentury již často dopředu znají subjekt, ke kterému budou přidělovat svého zaměstnance, ale s určitostí nevědí, jestli po skončení pracovního poměru budou takového zaměstnance přidělovat dalšímu uživateli. V takto nastavené pracovní smlouvě, nebo dohodě o provedení práce je pak napsáno, že se zaměstnanec zavazuje k výkonu práce pro konkrétního zaměstnavatele, který bude přidělen agenturou práce. V praxi může nastat i situace, kdy práce není sjednána pouze pro jednoho zaměstnavatele, nýbrž pro celý okruh zaměstnavatelů který je specificky určen. Takto je umožněno zaměstnance dočasně přeřadit k jakémukoliv z uvedené skupiny.

⁸² § 307 písm. a) zákon č 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Agenturní zaměstnávání je dost vyhledávaná záležitost např. jestliže zaměstnavatel potřebuje najít dočasnou náhradu za zaměstnance (mateřská dovolená), nebo když potřebuje dočasně zvýšit počet svých zaměstnanců v určitém období (sezónní práce). V čemž je spatřována velká výhoda pro zaměstnavatele, protože mu umožňuje překlenout již zmíněné nepříznivé situace jako je nutnost zvýšení výkonu, nebo produkce a zároveň umožňuje zaměstnat pracovníky, kteří mají někdy problém s nalezením práce, a proto vyhledali druh agenturní zaměstnávání jako řešení své situace. Zároveň zprostředkování práce pro zaměstnance je zdarma a agentura práce nemůže provádět srážky ze mzdy, nebo z jiné odměny zaměstnanci.⁸³

Na agenturní zaměstnávání se nevztahuje limit o době trvání pracovního poměru a jeho možném opakování.⁸⁴ Avšak délka pracovního poměru u stejného uživatele nemůže přesahovat více jak celý rok nepřetržité práce. Výjimka z tohoto ustanovení je, pokud zaměstnanec sám požádá o práci, nebo pokud je výkon práce prováděn za zaměstnance který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.⁸⁵

Z uvedeného lze poznat, že agenturní zaměstnávání je specifický druh, jenž je upraven celou řadou ustanovení v zákoníku práce a zákonu o zaměstnanosti.

4.9 Klady a zápory pracovního poměru na dobu určitou

Z pohledu zaměstnance:

Klady

Výhody z pracovního poměru pro zaměstnance spatřuji zejména v tom, že zaměstnanec může snadněji nalézt práci, protože benevolence uzavřít pracovní smlouvu na straně zaměstnavatele je o mnoho vyšší než u pracovního poměru na dobu neurčitou. Jako další výhodu vidím u zaměstnance, který se

⁸³ § 58 odst.2,3 zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů

⁸⁴ § 39 odst. 6 zákon č 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

⁸⁵ § 309 odst. 6 zákon č 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

snaží překlenout určitý životní úsek, aniž by se zavazoval k pracovnímu poměru na dobu neurčitou. Mezi takové skupiny zaměstnanců kterým bude vyhovovat tako myšlenka budou zajisté patřit studenti, kteří mohou sjednat pracovní poměr např. na letní prázdniny kde posléze nemusí před uplynutím dávat výpověď.

Zápory

Nevýhodu v pracovním poměru na dobu určitou spatřuji v sociální nejistotě, kterou sebou přináší. Zaměstnanec nemůže dosáhnout takové jistoty jako je tomu u pracovního poměru na dobu určitou. Protože povinnost zaměstnavatele oznámit alespoň 3 dny předem, že nebude dále vyžadovat prodloužení pracovního poměru není sankcionováno. Tedy ani sám zaměstnanec do poslední chvíle nebude tušit, zda je i nadále zaměstnaný.

Celkově pracovní poměr na dobu určitou do jisté míry znesnadňuje získávání půjček, úvěru, nebo hypoték, protože bankovní instituce chtějí mít dostatečnou garanci při půjčování svých peněz klientům.

Dalším omezujícím faktorem je neposkytnutí zaměstnanci žádné odstupné. Mluvím samozřejmě o tom, jestliže je pracovní poměr ukončen uplynutím doby pro kterou byl sjednán. Zaměstnanci logicky nenáleží v takovém případě odstupné.

Z pohledu zaměstnavatele:

Klady

Celkově můžeme hovořit, že pracovní poměr na dobu určitou hraje více do karet zaměstnavateli. Zaměstnavatel může využívat možnosti získávat zaměstnance pouze nárazově. Půjde zejména o případy kdy potřebuje nutně zvýšit produkci např. sezónní práce.

Jako další pozitivum na jeho straně spatřuji, jestliže potřebuje překlenout pracovní neschopnost u svého zaměstnance. Jak bylo popsáno výše i samotnou dobu pracovní poměru na dobu určitou lze sjednat podle takové události.

Co se týká mezilidských vztahů na pracovišti tak pracovní poměr umožňuje daleko lépe vytvořit konkurenční prostředí. Protože se zaměstnanci mohou strachovat o svoji pozici a nebudou mít nikdy úplnou jistotu, že nebudou nahrazeni. V takovém zaměstnání půjde docílit vyšší produkce, avšak za cenu stresujícího prostředí.

Zápory

Zde by šlo jako nevýhodu považovat stejný faktor jako u zaměstnance. Totiž pokud by zaměstnavatel počítal, že zaměstnanec bude mít zájem na prodloužení pracovního poměru, ale realita by byla odlišná. Zaměstnanec by ani neoznámil, že ukončuje pracovní poměr a po jeho uplynutí by prostě nenastoupil do práce. Taková situace by mohla být pro zaměstnavatele krajně nepříjemná, jestliže zrovna nutně potřebuje pracovní sílu a nemá náhradního zaměstnance v záloze.

Jestliže byl jako kladný prvek uveden zvýšení konkurenčního prostředí a vyšší tlak na pracovišti, tak je nutné si uvědomit, že se jedná o dvousečný meč a mohlo by se snadno stát, že výsledek bude zcela obrácený, protože zaměstnanci nebudou spokojeni. A celkově tak dojde k demotivování z takto nastavených podmínek na pracovišti.

4.10 Soulad s právem Evropských společenství

Jak bylo výše zmíněno tak Evropské společenství požadovalo po České republice zákaz diskriminace a zamezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

Zabránění diskriminace zaměstnanců je zcela jistě právo České republiky v souladu s právem Evropských společenství. Můžeme uvést § 16 zákoníku práce, který upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace. Zaměstnavatel je povinen podle ustanovení tohoto paragrafu zajistit rovné zacházení, odměňování a pracovní podmínky se všemi zaměstnanci. Dále je zakázán každý druh diskriminace (sexuální, obtěžování, pronásledování).

Ohledně zabránění nežádoucího opakování pracovního poměru na dobu určitou došlo k omezení svévolného uzavírání pracovních smluv, když byl vymezen maximální možný počet, pro opakování pracovního poměru. Na druhou stranu zde zřejmě nejde mluvit o velkém úspěchu pro zaměstnance. Když současná platná právní úprava umožňuje zaměstnávání v pracovním poměru na dobu určitou až na devět let. Dle mého názoru jde o nepřiměřeně dlouhou dobu z celkové doby pracovního života zaměstnance. Pracovní poměr na dobu určitou by neměl nahrazovat pracovní poměr na dobu neurčitou a proto by jistě šlo polemizovat zda byla naplněna směrnice 1999/70/ES.

ZÁVĚR

Závěrem lze shrnout, že uzavírání pracovního poměru na dobu určitou je zcela jistě hojně využíváno. Pro zaměstnavatele je tento institut skvělá příležitost, jestliže se zatím nerozhodli, zda-li chtějí zaměstnance trvale zaměstnat, a proto nejprve sáhnou po pracovním poměru na dobu určitou, kde si mohou vyzkoušet jeho případné kvality, nebo nedostatky. Další velmi užitečnou věcí na pracovním poměru na dobu určitou je jeho využití, pokud zaměstnavatel potřebuje získat dočasnou pracovní sílu. Může jít o nějaké nárazové období v roce jako u sezónních prací, nebo pokud potřebuje získat dočasnou náhradu za zaměstnance, který se nachází dočasné pracovní neschopnosti. Na druhou stranu nepřináší tak velikou sociální jistotu, jako pracovní poměr na dobu neurčitou, a proto zaměstnanci v takovém pracovním poměru mohou být v neustálém napětí, zda si budou muset hledat novou práci, či nikoliv.

Od změny politického režimu na konci osmdesátých let je vidět velký tlak ekonomické sféry, který tlačil na co největší možné uvolnění pracovního poměru na dobu určitou. Tyto tlaky jsou charakteristické pro tržní hospodářství, které klade velký důraz na profit a na úkor toho upouští od jistých sociálních výhod. Zřejmě i tohle byl další důvod, proč nadále docházelo ze strany zaměstnavatelů k tak častému řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, které nám bylo posléze vytýkáno hlavně ze strany Evropských společenství a byl nám uložen cíl odstranit takový nežádoucí stav. Co se týkalo obecné úpravy zákoníku práce a jeho pracovněprávních vztahů, tak docházelo k postupnému vypouštění kogentních ustanovení zákona a tím docílení větší liberalizace, která je do jisté míry limitována ze strany Bruselu.

Celkové pojetí pracovního poměru na dobu určitou prošlo celou řadou změn než se vyvinulo v koncepci kterou známe dnes. První zákon, který upravil tento institut, byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Zákonodárce zřejmě původně ani nedomyslel, že pokud neupraví v zákoně délku pro trvání pracovního poměru na dobu určitou, tak mohou nastat problémy se zaměstnanci. Pro rozhodovací praxi soudů byla uznávaná hranice pracovního poměru na dobu určitou nejvýše na deset let. Takováto koncepce přinesla zneužívání zaměstnanců ze strany organizace, která prakticky využívala

nastavení zákona, aby zaměstnanec získal pracovní poměr, avšak s co nejvyšší možnou hranicí pro jeho uzavření, a tím si nikdy nemohl být jistý ohledně svého pracovního místa. Smysl toho lze zřejmě najít ve snaze o co možná nejvyšší zvýšení produktivity práce. Tento jev se nejvíce vyskytoval v osmdesátých letech minulého století, a zejména u vedoucích zaměstnanců. Po změně režimu, v roce 1989, byla konečně přijata novela zákoníku práce, která stanovila maximální dobu na tři roky a zároveň vyjmenovávala skupiny, které nemohly uzavírat pracovní poměr na dobu určitou a také skupiny, kterým to bylo dovoleno z hlediska povahy zaměstnání. Pár let poté, konkrétně v roce 1994, přišla další změna zákona, která vyjmenovávala pouze skupiny, se kterými nemůže být pracovní poměr na dobu určitou uzavřen z hlediska ochrany těchto skupin. Zákoník práce přinesl určitý stupeň liberalizace, když zde upustil od výčtu osob, se kterými šlo sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Po roce 2000 se hlavní změny odehrávaly zejména ve snaze o přiblížení našeho právního řádu s právním řádem Evropských společenství, a hlavní roli zde hrála novela z roku 2004, kterou se do našeho právního řádu dostala směrnice 1999/70/ES. Novela přinesla zkrácení z tří let na dva roky a pro opětovné sjednání pracovního poměru na dobu určitou při překročení dvouleté hranice muselo uběhnout minimálně šest měsíců mezi stejnými účastníky. V roce 2006 konečně vyšel nový zákoník práce, který platí s menšími změnami až do současnosti. Důvodem jeho vzniku byla zastaralost původního zákoníku práce, který byl za svojí historii mnohokrát změněn, což se zajisté muselo podepsat na jeho struktuře. I s účinností nového zákoníku práce se stále nepodařilo úplně vymístit nešvar řetězení pracovních poměrů, které bylo posléze vytýkáno ze strany Evropských společenství. Paradoxně docházelo k opačné situaci, jako koncem osmdesátých let, kdy byla koncepce zneužívání pracovního poměru na dobu určitou nastavena na co možné nejvyšší možnou hranici, tak po zavedení maximální doby, pro kterou lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat se podmínky změnily s tím, že k řetězení docházelo při co nejmenší době na uzavření pracovního poměru. Nejlépe tak, aby korespondovala se zkušební dobou, a zaměstnanec mohl být kdykoliv propuštěn. Tento koncept skončil, když se do zákoníku práce přidalo k maximální době pracovního poměru na dobu určitou ještě i ustanovení určující kolikrát lze nejvíce prodloužit pracovní poměr na dobu určitou.

V roce 2012 byla vtělena do zákoníku práce veliká novela, která přinesla mnoho změn. Jenou z mnoha bylo předělání koncepce pro pracovní poměr na dobu určitou, kdy lze opakovat pracovní poměr se stejným zaměstnavatelem nanejvýše dvakrát a prodlužuje se nazpět maximální doba pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou na tři roky. V praxi to znamená, že lze být v pracovním poměru u jednoho zaměstnavatele nejdéle devět let.

Celkově lze shrnout, že nastavení pracovního poměru na dobu určitou jde ruku v ruce s posilováním smluvní volnosti. Flexibilita, kterou se zákonodárce snaží dosáhnout, není bezbřehá a je zejména limitována snahou o zabránění zneužívání pracovního poměru na dobu určitou. Takto nastavený kurz bude zřejmě pokračovat i v následujících letech.

RESUMÉ

The dissertation paper explores the idea of fixed term relationships in employment, its evolution and its adjustments within Czech Employment Law. At first, the paper describes the basic elements of the employment relationship. The employment relationship is defined as the most basic and most important item of legally binding employment contract.

The next part of the paper considers the employment relationship within long term employment contract and its evolution throughout the history in Czech Republic, up until the creation of first Labour Code.

The third chapter examines a particular piece of legislation - Law no. 60/1995 of Employment Law and its many novels. This chapter is dedicated to understanding and unifying employment law within the Czech Republic and Europe Union.

The last chapter provides an overview of the new Employment Law Act 2006, its following novels and evaluation of current law requirements.

PRAMENY DIPLOMOVÉ PRÁCE

Právní předpisy

- Císařský patent č. 946/1811 ř. z., obecný zákoník občanský, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících ke dni 1.1.1925
- Nařízení vlády č. 193/1991 Sb., kterým se provádí zákoník práce
- Nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce
- Směrnice Rady č. 1999/70/ES o rámcové dohodě mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- Zákon č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Knižní prameny:

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007
- Bělina, M. a kol. Československé pracovní právo. Praha, 1990. 301 s. ISBN 80-7066-223-9.
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2001. 474 s. ISBN 80-7179-521-6.
- Hochman, J, Kottnauer, A, Úlehlová, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. vydání. Praha: Linde, 2008. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.
- Galvas, M, Gregorová, Z, Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.
- Jakubka, J. Průvodce euronovelou zákoníku práce. Ekon. 2004. str, 11. ISBN 1214-0813
- Součková, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha C.H.Beck 1997. ISBN 80-7179-090-7
- Součková, M. Štalmach, P : Zákoník práce k 1.lednu 2001. IFEC 2000. ISBN 80-86412-03-02
- Stránský, J a kol, Zákoník práce, sondy, Praha 2012 ISBN 978-80-86846-45-3
- Schied, Z. Trylč, L. Zákoník práce 2015. 11 aktualizované vydání. ANAG. 2015. ISBN 978-80-7263-917-5

Časopisy:

- Prokeš, M. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy*. 2012, č. 4, s.132. ISBN 1210-6410
- Bukovjan, P. K pracovním poměrům na dobu určitou. *Práce a mzda*. 2012, č. 9, s. 11. ISSN 0032-6.
- KAHLE, B. Pracovní poměry na dobu určitou a co dál? *Práce a mzda*. 2013, č. 4, s. 14, ISSN 0032-6.

Judikatura:

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 1322/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2645/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.3.1980, sp. zn. 6 Cz 7/80
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.5.2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.5.2003, sp.zn.21 Cdo 131/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.6.2009, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.12.2007, sp. zn. 21 Cdo 2815/2005

Internetové odkazy:

- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce
- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu z. č. 365/2011 Sb., kterým se mění z. č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Sněmovní tisk č. 411/0.
- Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.