

IV.1.3 Doba trvání pracovního poměru (§ 39)

Pracovní poměr se sjednává pracovní smlouvou zpravidla na dobu neurčitou. To znamená, že žádnému z účastníků není při uzavírání pracovní smlouvy známo, kdy tento pracovní poměr má skončit. Pokud není v pracovní smlouvě doba trvání pracovního poměru výslovně sjednána, platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní smlouvou lze ale sjednat i pracovní poměr na dobu určitou.

Mezi týmiž účastníky lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou, který nesmí přesáhnout dobu 3 let a může být ode dne vzniku pracovního poměru opakován nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení.

Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce umožňuje, aby se zaměstnavatel od výše popsaných pravidel odchýlil. Podmínkou je, že jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby dotčeným zaměstnancům navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Ke zvláštní povaze práce srov. judikát Nejvyššího soudu 21 Cdo 1611/2012.

V takovém případě zaměstnavatel postupuje (namísto § 39 odst. 2 zákoníku práce) podle pravidel sjednaných v písemné dohodě s odborovou organizací. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je možné dohodu nahradit vnitřním předpisem, který musí obsahovat stejné náležitosti jako písemná dohoda a to:

- bližší vymezení vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou (tato pravidla musí být přiměřená důvodům odlišného postupu),
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Výjimku umožňuje zákoník práce také v případě zvláštní právní úpravy (například zákon o zaměstnanosti u cizinců). Další výjimka platí v případě agenturního zaměstnávání - § 307a a násl., kdy je řetězení pracovních poměrů na dobu určitou umožněno.

Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky po vyčerpání povoleného počtu prodloužení/opakování zákoník práce umožňuje až po uplynutí doby tří let od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou.

Pokud je pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu podmínkami popsanými zákoníkem práce a oznámí-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. Návrh na určení, zda byly splněny zákoníkem práce stanovené podmínky při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

K tomuto ustanovení se již vyvinula judikatura Ústavního soudu, která dovodila, že pokud zaměstnanec zaměstnavateli oznámí, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával, a návrh k soudu není podán ani jednou ze stran, pak platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Viz nálezy II. ÚS 3323/14 a III. ÚS 2703/15. Nejvyšší soud se s touto judikaturou nicméně neztotožňuje a nadále setrvává na své dosavadní judikatuře – viz rozsudek 21 Cdo 1211/2017.