



DOHODA S ODBOROVOU ORGANIZACÍ O PRACOVNÍCH POMĚRECH NA DOBU URČITOU

JUDr. Radim Marada,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

ÚVOD

Pracovní poměr na dobu určitou představuje pro zaměstnance méně jistou formu zaměstnání. Na rozdíl od pracovního poměru na dobu neurčitou je totiž zaměstnanec vystavován nejistotě v podobě jeho neprodloužení. Až na naprosté výjimky přitom záleží zcela na uvážení zaměstnavatele, zda zaměstnanci pracovní poměr opětovně prodlouží, nebo jej zaměstná na dobu neurčitou.¹ **Z tohoto důvodu právní úprava v návaznosti na právo Evropské unie² zavedla limitaci sjednávání a opakování/prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, pro kterou se vžil označení „třikrát tři a dost“, zakotvenou v § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“).** V zásadě tedy platí, že pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán maximálně na tři roky s tím, že posléze může být maximálně na tuto dobu dvakrát opětovně sjednán/prodloužen. Po vyčerpání těchto možností (je-li zde vůle na pokračování pracovního poměru z obou stran) musí být pracovní poměr prodloužen na dobu neurčitou.

V praxi se nicméně vyskytují situace, kdy by lpění na tomto pravidle dostatečně nerespektovalo ekonomickou realitu a narušovalo dynamiku pracovních vztahů. Z uvedených důvodů existují následující výjimky, při kterých není zaměstnavatel povinen podle § 39 odst. 2 ZP postupovat:

- **případy, kdy zvláštní právní úprava předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu³;**
- **pracovní poměr na dobu určitou zaměstnance dočasně přidělovaného k výkonu práce u uživatele v rámci agenturního zaměstnávání;**

¹ S ohledem na tematické zaměření tohoto článku ponecháváme stranou výjimky – např. situace, kdy může být neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou hodnoceno jako odvetné opatření podle § 4 odst. 1 písm. a) zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů.

² Srov. zejména ustanovení čl. 5 Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

³ Může se jednat např. o situace, kdy je pro výkon práce vyžadováno veřejnoprávní povolení vydávané pouze na omezenou dobu (povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta apod.), nebo situace, kdy právní předpisy stanoví pro vedoucí funkci vykonávanou v pracovním poměru funkční období na delší dobu, než jsou 3 roky – viz např. pracovní poměr ředitele veřejné výzkumné instituce, jenž může s možností jednoho opakování trvat 5 let (viz § 17 odst. 9 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů).

- **případy, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce podle § 39 odst. 4 ZP.**

V dalším výkladu se budeme zabývat právě případy uvedenými v poslední odrážce. Jedná se o situace, kdy **důvody zakládající uplatnění výjimky** z pravidla „tříkrát tři a dost“ **jsou vyvolány specifickou povahou činnosti či provozu zaměstnavatele**. Jde o předem neurčenou množinu případů, u kterých zákoník práce stanoví, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci nabídl po vyčerpání pravidla „tříkrát tři a dost“ pracovní poměr na dobu neurčitou. Příslušné ustanovení § 39 odst. 4 ZP tedy myslí na situace, kdy nedává ekonomický ani právní smysl trvat na pracovním poměru na dobu neurčitou – zejména jde tedy o situace, kdy **by změna na pracovní poměr na dobu neurčitou vystavila zaměstnavatele riziku udržování pracovního poměru, který by již neplnil svůj účel** a takový pracovní poměr by „při životě“ udržovala toliko povinnost zaměstnavatele nabídnout z výše uvedených důvodů zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou.

Tyto případy nelze zákonem předem vymezit, protože je s jistou mírou nadsázky „vytváří sám život“. Jednou ze základních podmínek využití této výjimky je, že se zaměstnavatel podle § 39 odst. 4 ZP dohodne s odborovou organizací na jejím využití, a to při dodržení obsahových náležitostí vyplývajících z tohoto ustanovení.⁴ **Sepsání a uzavření dohody splňující tyto náležitosti je proto zcela nezbytným (byť nikoliv jediným) předpokladem k tomu, aby se zaměstnavatel mohl od pravidla „tříkrát tři a dost“ odchýlit.** Základním výkladovým otázkám spojeným s použitím této dohody se věnujeme dále v tomto článku.

PRINCIPY PRÁVNÍ ÚPRAVY PŘI SJEDNÁVÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU PODLE § 39 odst. 4 ZP

Přes zaměření tohoto článku právě na dohodu o jiném postupu⁵ při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou je třeba shrnout alespoň základní stavební kameny příslušné právní úpravy. V žádném případě totiž neplatí, že zaměstnavatel se může na základě dohody s odborovou organizací zprostit povinnosti brát základní pravidlo „tříkrát tři a dost“ na zřetel. Je třeba si uvědomit, že **základním předpokladem využití jiného postupu je skutečnost, že jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.** Vše se přitom posuzují ve vztahu ke každé pracovní pozici (jednotlivému zaměstnanci) zvlášť, a může tedy docházet (a v praxi dochází) k tomu, že uvedenou výjimku je možné použít pouze vůči některým zaměstnancům, u kterých je výše uvedený specifický důvod dán. U ostatních zaměstnanců bude tedy zaměstnavatel i nadále povinen postupovat podle § 39 odst. 2 ZP.

Vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce tedy představují takové okolnosti, pro které je zaměstnavatel nucen zajišťovat zaměstnání v pracovním poměru na dobu určitou. Soudní praxí a odbornou veřejností jsou akceptovány např. následující situace:

- **zaměstnávání zaměstnanců je závislé na možnosti financování určité činnosti, kterou zaměstnanec vykonává** a u níž je nepředvídatelné, zda a v jaké výši bude mít zaměstnavatel k dispozici v budoucnu příslušné zdroje financování⁶ (typicky jde o činnosti prováděné vědeckými nebo akademickými pracovníky, které jsou závislé na institucionální nebo grantové podpoře);

⁴ Jak bude dále uvedeno, za určitých podmínek může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem vydaným zaměstnavatelem. Pro zjednodušení výkladu budeme nicméně dál využívat pojmu dohoda, ledaže text pojednává o vnitřním předpisu.

⁵ Jiným postupem se pro účely tohoto článku rozumí postup odchylující se od pravidla sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou „tříkrát tři a dost“ uvedeného v § 39 odst. 2 ZP.

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1611/2012.

- **sezonní charakter prací**, u kterých by byl zaměstnavatel nucen zaměstnávat zaměstnance na dobu neurčitou i v době, kdy pro něj nemá žádné hospodářské využití;
- **povaha vykonávané práce**, kdy je zaměstnavatelem např. určeno, že určitou činnost bude vykonávat pouze po určitou dobu, a v důsledku toho bude potřeba zaměstnávat určitou skupinu zaměstnanců pouze po určitou dobu.⁷

Jiný postup poté musí být přiměřený, tj. musí odpovídat vážným provozním důvodům nebo důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce. Jejich existence tedy nedává bíanco šek k tomu, aby mohl zaměstnavatel v rámci sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou postupovat zcela podle svého uvážení. Naopak, tento jiný postup musí být zvolen tak, aby byla co nejvíce šetřena práva zaměstnance a pouze takovým způsobem, který na jednu stranu chrání oprávněné zájmy zaměstnavatele, ale nezasahuje do práva na jistější formu zaměstnání více, než je třeba. Pokud tedy zaměstnavatel výjimky podle § 39 odst. 4 ZP využívá např. z důvodu, že činnost vykonávaná zaměstnancem je závislá na roční institucionální podpoře, je možné pracovní poměr sjednávat a opakovat vždy na dobu 1 roku, neboť na tuto dobu má zaměstnavatel příslušné prostředky k dispozici, a bylo by tedy nepřiměřené, pokud by z tohoto důvodu prodlužoval pracovní poměr např. vždy o půl roku.

Protože je využití této podmínky možné až po uzavření dohody s odborovou organizací (příp. vydání vnitřního předpisu), **je zaměstnavatel oprávněn začít uplatňovat jiný postup až poté, co učiní těmto formálním náležitostem zákona žádost.** Uplatněním jiného postupu se přitom rozumí uzavírání pracovních smluv na dobu určitou nebo dodatků k nim⁸, což prakticky znamená, že k uzavírání příslušných pracovních smluv je žádoucí přistoupit až od účinnosti příslušné dohody. V rámci soudního přezkumu (pokud bude sjednání/opakování pracovního poměru na dobu určitou napadeno) bude totiž rozhodující stav v době sjednání, a nikoliv v době, kdy byla zahájena doba trvání příslušného úseku pracovního poměru na dobu určitou.

DOHODA NEBO VNITŘNÍ PŘEDPIS PODLE § 39 odst. 4 ZP

Forma nezbytného dokumentu **je závislá od toho, zda v rozhodné době působí u zaměstnavatele odborová organizace, či nikoliv.**

V případě, že u zaměstnavatele **odborová organizace působí**, musí být uzavřena **dohoda o jiném postupu s takto působící odborovou organizací u zaměstnavatele.** V případě, že u zaměstnavatele působí **více odborových organizací**, je potřeba, aby dohodu uzavřely **všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele**, a to bez ohledu na to, zda bude dohoda vtělena do kolektivní smlouvy, nebo nikoliv. Zpravidla se totiž bude jednat o záležitost týkající se většího počtu zaměstnanců (v některých případech všech), u které zákon vyžaduje dohodu s odborovou organizací. V těchto případech musí zaměstnavatel plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím.⁹ Výjimku by představovaly pouze situace, pokud by se zaměstnavatel dohodl s odborovými organizacemi na jiném postupu. **Zákon u této dohody výslovně stanoví písemnou formu.**

Podmínky, za kterých je možné hovořit o působení odborové organizace u zaměstnavatele, upravují § 286 odst. 3 a 4 ZP a doprovodná judikatura k nim.¹⁰ Stručně řečeno platí, že **odborová organizace působí u zaměstnavatele tehdy, pokud zaměstnavateli oznámí a prokáže, že nejméně její 3 členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru**

⁷ K této a předchozí odrážce např. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 254.

⁸ Uplatnění jiného postupu podle § 39 odst. 4 ZP není sice plošně vyloučeno ani u pozic obsazovaných jmenováním, s ohledem na povahu těchto pozic to nicméně pokládáme za méně pravděpodobné, a proto v článku vycházíme z pojmu „pracovní smlouva“, resp. dodatek k ní.

⁹ § 286 odst. 5 ZP.

¹⁰ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018-II.

a že je oprávněna na základě stanov svým orgánem jednat se zaměstnavatelem o kolektivních pracovněprávních vztazích (např. uzavírat kolektivní smlouvu). Oprávnění odborové organizace vzniká podle posledně citovaného rozhodnutí dnem následujícím po splnění těchto podmínek. **Oznámení nesplňující tyto náležitosti** (podle zkušeností autora odborové organizace často zcela pomíjí svou povinnost prokázat splnění uvedených podmínek) **je neplatné, a nemůže tedy ani vyvolat povinnost zaměstnavatele zohlednit tuto odborovou organizaci při uzavírání dohody o jiném postupu.** V takovém případě je v zájmu zaměstnavatele (a to nejen z důvodů uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou) se této neplatnosti vůči odborové organizaci dovolat.

Z hlediska formy dohody se poté lze v praxi setkat se dvěma základními přístupy. Buď mohou zaměstnavatel a odborové organizace uzavřít dohodu o jiném postupu **samostatně** nebo ji **vtělit do textu kolektivní smlouvy**. Z praktického hlediska se uvedené varianty nijak zásadně neliší – pokud je nicméně dohoda uvedena do textu kolektivní smlouvy, je třeba upozornit na to, že v případě výpovědi kolektivní smlouvy¹¹ nebo i uplynutí doby, na niž byla sjednána, bez současného nahrazení novou kolektivní smlouvou, **může rovněž dojít k zániku dohody o jiném postupu, což může zaměstnavateli poměrně značně zkomplikovat situaci.**

V opačném případě (tj. nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace) platí, že **zaměstnavateli postačí k uplatnění jiného postupu vydat vnitřní předpis**. Ten musí nicméně splňovat veškeré náležitosti jako dohoda o jiném postupu – úleva tedy spočívá v tom, že zaměstnavatel může tento předpis vydat jednostranně, podobně jako je tomu u jiných vnitřních předpisů (typicky pracovního řádu, mzdového řádu, podpisového řádu apod.). I pro tento vnitřní předpis poté platí právní úprava v § 305 ZP – aby mohl zaměstnavatel vnitřní předpis začít používat (resp. sjednávat či opakovat pracovní poměry na dobu určitou v souladu s jiným postupem), je třeba, aby byl předpis vydán písemnou formou, a zároveň, aby s ním byl zaměstnanec seznámen.

Výhoda vnitřního předpisu je, že jej zaměstnavatel může vydávat a měnit jednostranně. Na jeho platnost nemá poté žádný vliv ani to, pokud dodatečně u zaměstnavatele začne působit odborová organizace (viz výše). Případné další změny podmínek již v takovém případě budou nicméně podmíněny souhlasem odborové organizace – prakticky to tedy bude znamenat, že předpis již nebude moci být vydán a změna bude moci být provedena pouze formou dohody. Zaměstnavatelům, u nichž nepůsobí odborová organizace, lze proto doporučit, aby vnitřní předpis o jiném postupu vydali na dobu neurčitou tak, aby nemuseli zahajovat vyjednávání s odborovými organizacemi v budoucnu jen z důvodu, že se přiblíží konec doby, na kterou byl vydán.

OBSAHOVÉ NÁLEŽITOSTI DOHODY NEBO VNITŘNÍHO PŘEDPISU PODLE § 39 odst. 4 ZP

Nejpodstatnějším a v praxi nejožehavějším požadavkem pro využití jiného postupu je dodržení obsahových náležitostí dohody o jiném postupu. S ohledem na poměrně závažné následky spojené s jejich nedodržením (viz dále) se v tomto případě více než kdekoliv jinde vyplatí věnovat náležitou pozornost dodržení příslušných požadavků. Dohoda by zejména měla být v příslušných náležitostech dostatečně podrobná a popisovat, proč byl zaměstnavatel nucen přistoupit k jinému postupu. **V rámci přezkumu jiného postupu bude totiž soud vázán tím, jak a proč byl vymezen právě v dohodě o jiném postupu.**

Novodobá judikatura poté připouští, aby byly některé obsahové náležitosti dohody vyřešeny odkazem na dokument či jiný vnitřní předpis zaměstnavatele.¹² Lze si tedy představit, že pokud zaměstnavatel vydal samostatný vnitřní předpis, kterým blíže vymezuje vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, **je možné v do-**

¹¹ Viz § 26 odst. 1 ZP.

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 2022, sp. zn. 21 Cdo 1207/2021.

hodě na tento předpis odkázat. Nic to nemění na tom, že tento odkaz poté „přenáší“ odpovědnost na odkazované obsahové náležitosti na jiný dokument, což může být problematické zejména tehdy, pokud jej vydává třetí subjekt, jehož obsah poté zaměstnavatel a odborové organizace nemohou ovlivnit. Jako příklad je možné uvést odkaz na podmínky poskytování institucionální podpory, pokud z nich vyplývají důvody pro uplatnění jiného postupu (viz výše uvedená otázka financování).

Zcela nevyřešenou otázku v těchto případech představují situace, kdy bude odkazovaný dokument dodatečně změněn, nebo dokonce zrušen – uvedenou situaci mohou soudy vnímat tak, že vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce odpadly, a své existence tím pozbyl i podklad pro jiný postup. Z tohoto důvodu lze i přes judikaturu doporučit, aby zaměstnavatel a odborové organizace začleňovali veškeré náležitosti do textu dohody o jiném postupu. Jedině precizně popsané náležitosti přímo v dohodě mohou předejít pochybnostem týkajícím se dodržení těchto formálních, ale zcela nezbytných náležitostí. Bližší instrukce zaměstnavateli dává odborná literatura a judikatura¹³ – především z posledně citovaného rozsudku si dovoluujeme v rámci dalšího výkladu vycházet.

Dohoda musí především obsahovat **blíže vymezení vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce**. V této části by měl zaměstnavatel co nejpodrobněji vysvětlit, v čem jsou tyto důvody dány – tj. je třeba popsat jednak co nej přesněji okolnosti, pro které není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci nabídl zaměstnání na dobu neurčitou, a tyto okolnosti prokázat uvedením konkrétních údajů, které charakterizují práci nebo vnější okolnosti určující její podmínky. V praxi bývá ze zkušenosti autora největším problémem to, že dokument v této náležitosti není dostatečně konkrétní a obsahuje často pouze obecné floskule o tom, že u zaměstnavatele tyto důvody existují, aniž by je blíže specifikoval. Taková praxe nicméně nemusí s ohledem na výše uvedené obstát.

PŘÍKLAD 1

Je podstatné, aby byly příslušné důvody specifikovány co nejvíce v detailu, a zejména je třeba klást důraz na to, aby z nich bylo patrné, proč po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci nabídl pracovní poměr na dobu neurčitou. U činností financovaných z prostředků veřejné podpory lze charakterizovat např. takto (záleží samozřejmě na kontextu u konkrétního zaměstnavatele): „Důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze práce, na jehož základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnancům navrhol uzavřít pracovní smlouvy na dobu neurčitou, je způsob, kterým je financována činnost vykonávaná těmito zaměstnanci. Tato činnost je částečně nebo zcela financována z prostředků na řešení grantových a dalších vědeckých, výzkumných nebo jiných tvůrčích programů, z prostředků účelově vázaných na řešení projektů či z institucionálních prostředků, které jsou určeny pro vědu a výzkum, přičemž jde o prostředky, které jsou poskytovány nepravidelně, omezené účelově a poskytovány pouze na časově omezenou dobu. Zaměstnavatel přitom nedokáže předem určit, jaké granty, projekty či výzkumné programy budou v budoucnu získány nebo jaká bude výše institucionálních prostředků určených pro vědu a výzkum.“

Největší bolístkou v pracovněprávní praxi bývá stanovení **pravidel jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou**. Velmi často se totiž zapomíná na to, že splnění podmínek pro uplatnění výjimky podle § 39 odst. 4 ZP automaticky neznamená, že zaměstnavatel může postupovat v rámci sjednávání či opakování pracovních poměrů na dobu určitou svévolně. Z tohoto důvodu je potřeba v dohodě uvést, podle jakých kritérií bude zaměstnavatel u zaměstnanců, u nichž jsou předmětné specifické důvody dány, při tomto sjednávání postupovat. **Je tak potřeba vymežit zejména hlediska, podle kterých bude zaměstnavatel přistupovat ke sjednání pracovního**

¹³ Viz poznámka pod čarou č. 12.

poměru na dobu určitou, délku pracovního poměru na dobu určitou a rovněž maximální možný počet opakování. Jiný postup musí být přitom přiměřený právě důvodům, které jeho uplatnění založily. Nejčastější chybou zpravidla bývá to, že se v dohodách uvede toliko informace, že zaměstnavatel bude postupovat odchylně od § 39 odst. 2 ZP, ale konkrétní pravidla se adresát této dohody už nedozví.

PŘÍKLAD 2

V případě zaměstnanců financovaných z prostředků institucionální nebo grantové podpory je možné uvést, že pracovní poměr bude sjednáván/prodlužován na dobu trvání poskytování této podpory, a to vždy na dobu, na kterou jsou tyto prostředky poskytnuty, a to bez omezení celkového počtu opakování. V případě zaměstnanců vykonávajících sezónní práce je možné definovat, že pracovní poměr na dobu určitou bude uzavírán vždy na dobu, kdy existuje potřeba výkonu této práce, a to rovněž bez omezení celkového počtu opakování. V obou případech je vhodné uvést kritérium, že při aplikaci tohoto postupu se bude zaměstnavatel řídit pravidly poskytování podpory nebo charakterem sezónní práce. Za nedostatečnou je poté třeba považovat formulaci, že „pracovní poměr bude prodlužován podle požadavků poskytovatele institucionální nebo grantové podpory“, protože takto sjednaný postup neobsahuje žádná kritéria ani podmínky toho, jak bude zaměstnavatel pracovní poměr na dobu určitou sjednávat či prodlužovat. Nepříjemné je z tohoto důvodu poté uvést toliko obecnou formulaci, že „zaměstnavatel bude postupovat jinak, než je uvedeno v § 39 odst. 2 zákoníku práce“.

Jak již bylo výše naznačeno, vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce se **budou zpravidla týkat pouze daného okruhu zaměstnanců.** Pokud např. spočívají ve financování činnosti ze zdrojů institucionální podpory nebo grantů, tak jiný postup se logicky může týkat pouze těch zaměstnanců, kteří vykonávají takto vymezenou činnost financovanou z těchto účelově a časově vázaných prostředků. Z toho ostatně vychází i další obsahová náležitost dohody, když ta musí obsahovat **okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat.** Okruh zaměstnanců je potřeba popsat tak, aby nevyvolával žádné pochybnosti o tom, koho se má jiný postup týkat – citované rozhodnutí např. uvádí, že je možné vymežit je **označením pracovního místa.** Obstojí přitom jakýkoliv způsob, který nevyvolává žádné pochybnosti o tom, na koho jiný postup dopadá, např. definováním činnosti, které se dotčený okruh zaměstnanců věnuje, pokud je dostatečně konkrétní.

PŘÍKLAD 3

Dohoda nebo vnitřní předpis mohou např. vymežit, že jiný postup se týká zaměstnanců se sjednaným druhem práce „vědecký pracovník“ nebo „vědecký zaměstnanec“ – podmínkou nicméně logicky je, že na tyto zaměstnance tento jiný postup dopadá. Při volbě této definice je tedy třeba dbát na to a zkontrolovat, jak mají jednotliví zaměstnanci druh práce sjednaný a zda zaměstnavatel při jejich sjednávání postupuje jednotně. Rovněž je přípustné okruh zaměstnanců definovat tak, že mezi ně spadají „zaměstnanci, kteří vykonávají výzkumnou činnost, která je financována z prostředků institucionální nebo grantové podpory“. Oproti tomu bude zpravidla nedostatečné, pokud se v dohodě nebo vnitřním předpisu pouze uvede, že okruh zaměstnanců odpovídá zvláštním provozním důvodům nebo důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce, protože v takovém případě mohou vznikat pochybnosti o tom, kterých zaměstnanců se zvláštní pravidlo týká. Podstatné je totiž i to, že u některých zaměstnanců nemusí tyto zvláštní důvody zaměstnavatel chtít využít.

Konečně je třeba v dohodě vymežit **i dobu, na kterou se dohoda uzavírá.** Tato náležitost prakticky nevyvolává žádné potíže. Judikatura (viz posledně shora citovaný rozsudek) výslovně připustila, že dohoda může být uzavřena na dobu neurčitou, a je tedy pouze na vůli stran (u vnitřního předpisu zaměstnavatele), jakou dobu trvání dohody si (navzájem) zvolí.

V případě, že je dohoda součástí textu kolektivní smlouvy, lze vycházet z toho, že je dohoda uzavřena na dobu trvání kolektivní smlouvy, aniž by to muselo být v daném ustanovení výslovně uvedeno.

NÁSLEDKY NESPLNĚNÍ NÁLEŽITOSTÍ DOHODY NEBO VNITŘNÍHO PŘEDPISU PODLE § 39 odst. 4 ZP

Písemná dohoda (resp. vnitřní předpis) obsahující všechny výše popsané náležitosti **představuje nezbytný předpoklad k tomu, aby mohl zaměstnavatel uplatnit jiný postup než uvedený v § 39 odst. 2 ZP**. Formální nedostatky tedy v podstatě vyvolávají stejný stav, jako kdyby zaměstnavatel žádnou výjimku neuplatňoval. Automaticky to nicméně nemusí znamenat, že každé sjednání či opakování pracovního poměru na dobu určitou znamená protiprávní sjednání doby určité, která má za následek možnost přeměny pracovního poměru na dobu neurčitou postupem podle § 39 odst. 5 ZP. **Zaměstnavatel se totiž vždy může pohybovat v mantinelech „tříkrát tři a dost“ vyplývajících z § 39 odst. 2 ZP** – těchto pravidel může zaměstnavatel použít vždy, aniž by byly dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Dohoda neplatná pro nedostatek náležitostí na to nemá žádný vliv.

Pokud by se nicméně stalo, že zaměstnavatel již pravidlo „tříkrát tři a dost“ vyčerpal (a na výjimku podle § 39 odst. 4 ZP by přitom vysloveně „spoléhal“), **mohl by se dostat do velmi svízelné situace**. Pokud zaměstnanec včas (tj. do skončení sjednané doby určité) oznámí zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání trvá, platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou, který již nelze skončit jinak než zákonem stanoveným způsobem (jednostranně ze strany zaměstnavatele pouze v případě, že je dán některý z důvodů k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 52 či § 55 odst. 1 ZP). Uvedenému lze sice předejít v rámci soudního sporu, který mohou zahájit zaměstnanec i zaměstnavatel (ve kterém si může zaměstnavatel svůj postup obhájit), šance na úspěch v případě nedostatečné dohody jsou nicméně zcela minimální.

Stále přitom považujeme za nevyjasněnou otázku, zda je žalobu podle § 39 odst. 5 ZP povinen podat zaměstnanec, nebo zaměstnavatel, pokud má být sjednání doby určité přezkoumáno. Nejvyšší soud v soudobé judikatuře zdůraznil, že **pracovní poměr se mění na dobu neurčitou jen tehdy, pokud zaměstnanec včas (tj. do 2 měsíců od doby, kdy měl pracovní poměr skončit) podá žalobu a se žalobou uspěje**.¹⁴ Stále je nicméně třeba upozornit na existující a Ústavním soudem výslovně nepřekonaný názor, že žalobu by měl naopak podat zaměstnavatel, pokud chce v případě oznámení ze strany zaměstnance zabránit přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou.¹⁵ Pokud se chce zaměstnavatel se zaměstnancem pustit do boje, měl by tedy navíc do vyjasnění této otázky podat v dvouměsíční lhůtě příslušnou žalobu.

ZÁVĚR

V tomto článku jsme se věnovali základním aspektům dohody s odborovou organizací o pracovních poměrech na dobu určitou, a to společně s upozorněním na související úskalí spojená s používáním těchto dohod. Je v zájmu každého zaměstnavatele, aby byl při uzavírání dohody, resp. vydávání vnitřního předpisu mimořádně pečlivý, protože následky spojené s neplatným sjednáním či opakováním pracovního poměru na dobu určitou se zpravidla projeví až po dlouhé době a jejich řešení se zpravidla neobejde bez velkých nákladů vynaložených na straně zaměstnavatele.

¹⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. února 2023, sp. zn. 21 Cdo 3685/2022.

¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 8. prosince 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14.