

Výkladová stanoviska AKV (XXXIV.)

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar

1. ZMĚNA INFORMACE V NÁVAZNOSTI NA ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNANCEM

- Dne 1. 1. 2025 vstupuje v účinnost nové ustanovení § 87a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“), obsahující právní úpravu **rozvržení pracovní doby zaměstnancem (tzv. samorozvrhování pracovní doby)**. Pokud zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem písemnou dohodu a tzv. samorozvrhování pracovní doby se začne na jejím základě realizovat, **je třeba tuto skutečnost dále formalizovat též v rámci písemné informace o obsahu pracovněprávního vztahu** dle ustanovení § 37 ZP, resp. § 77a ZP, a to např. aktualizací této informace? Je to nutné i v případě, že **si smluvní strany relativně podrobně v písemné dohodě sjednají parametry tzv. samorozvrhování pracovní doby**, včetně např. délky vyrovnávacího období dle ustanovení § 87a odst. 2 písm. b) ZP?

Stanovisko

- Účelem informační povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 37 ZP a § 77a ZP je, **aby se zaměstnanci dostalo v písemné podobě informace o základních parametrech souvisejících s jeho pracovněprávním vztahem**. Právní úprava vychází z toho, že požadované údaje může obsahovat pracovní smlouva, resp. dohoda o provedení práce (DPP) či dohoda o pracovní činnosti (DPČ), a že některé z nich mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. **To platí též o údajích vztahujících se k pracovní době (u tzv. dohodářů o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den či za týden) a jejím rozvržení.**
- V případě, že se smluvní strany pracovněprávního vztahu dohodnou v souladu s ustanovením § 87a ZP na tom, že si zaměstnanec bude rozvrhovat pracovní dobu sám, **sjednají si podmínky, za kterých tak bude zaměstnanec činit, a zaměstnanci v pracovním poměru se na základě této dohody nebo jiným způsobem dostane též písemné informace o vyrovnávacím období**, v němž musí být při tzv. samorozvrhování naplněna v průměru jeho stanovená nebo kratší týdenní pracovní doba, **dojde tím ke splnění povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 37 odst. 3 ZP, resp. § 77a odst. 2 ZP,**

písemně informovat zaměstnance rovněž o změnách údajů obsažených v informaci o obsahu pracovněprávního vztahu. Netřeba proto, aby tuto změnu zaměstnavatel reflektoval ještě samostatnou „aktualizací“ zmíněné informace.

2. SJEDNÁNÍ ODMĚNY Z DOHODY S PŘÍHLÉDNUTÍM K VYBRANÝM PŘÍPLATKŮM

- Dle ustanovení § 138 ZP lze se zaměstnancem činným na základě DPP nebo DPČ **sjednat odměnu z dohody již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli.**
- Uvedenou možnost podmiňuje ale právní úprava tím, že bude současně sjednán **rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto, a výše příplatků** podle ustanovení § 116 až § 118 ZP, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty. Právní úprava vychází z toho, že za dobu práce ve ztížených pracovních režimech **nad sjednaný rozsah přísluší zaměstnanci příplatek podle ustanovení § 116 až § 118 ZP.** Kolegiu byly v návaznosti na výše popsanou možnost položeny následující dotazy:
 - 1) Jak vymezit rozsah práce v souvislosti s **odměnou z dohody, která je sjednána jako hodinová?**
 - 2) Je třeba sjednávat rozsah práce a výši příplatku **samostatně (odděleně) ve vztahu k jednotlivým ztíženým pracovním režimům, k nimž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto, nebo to lze udělat paušálním způsobem** a sjednat odměnu z dohody např. ve výši 10 000 Kč měsíčně, přičemž 300 Kč z této odměny představuje částku, kterou je přihlédnuto k příplatku za práci v sobotu a v neděli a příplatku za noční práci v celkovém rozsahu 30 hodin takové práce za měsíc?
 - 3) **Dojde-li k překročení sjednaného rozsahu, v jaké konkrétní výši přísluší zaměstnanci příplatek za dobu dalšího výkonu práce ve ztíženém pracovním režimu?** Je to ve výši sjednané pro účely přihlédnutí k příplatku v odměně z dohody, nebo ve výši vyplývající z ustanovení § 116 až § 118 ZP?
 - 4) Ve svém stanovisku ze dne 11. 4. 2012 se Kolegium vyjádřilo, že **v obecné rovině není možné sjednat příplatek** za noční práci dle ustanovení § 116 ZP

a příplatek za práci v sobotu a v neděli dle ustanovení § 118 ZP **v bagatelní výši, tedy ve výši, která by popřela jejich smysl.** Lze v souvislosti se sjednáním odměny z dohody k přihlédnutím mj. k práci v noční době nebo práci v sobotu a v neděli na tomto stanovisku **setrvat, nebo je třeba ho naopak revidovat?**

Stanovisko

■ Podle **Kolegia vyvolává formulace ustanovení § 138 ZP o možnosti tzv. paušalizace vybraných příplatků v rámci odměny z dohody řadu otázek** a může vést bohužel k tomu, že zaměstnavatelé této možnosti nakonec raději nevyužijí. K jednotlivým otázkám se Kolegium vyjádřilo následovně:

- 1) Dle ustanovení § 138 ZP se pro poskytování odměny z dohody použijí ustanovení § 114a až § 118 ZP obdobně, přičemž pro tyto účely se odměna z dohody posuzuje jako mzda. V tzv. mzdové sféře se příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli a až na výjimky též příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí **poskytují v příslušné výši za hodinu práce** (mají hodinovou podobu a jejich minimální procentuální výše se váže na průměrný hodinový výdělek, resp. hodinovou minimální mzdu). Z tohoto důvodu mohou vznikat **oprávněné pochybnosti, jak v souvislosti s odměnou z dohody, která je sjednána jako hodinová, vymezit současně rozsah práce ve ztížených pracovních režimech, k níž je v odměně z dohody přihlédnuto.**

V praxi se objevují různé formulace, např. že je v (hodinové) odměně z dohody přihlédnuto k práci v noční době v rozsahu „až 1 hodiny“ nebo že v rámci odměny z dohody o provedení práce je přihlédnuto k práci v sobotu a v neděli v rozsahu „až 300 hodin za kalendářní rok“. Je patrné, že účelem takové formulace je **zajistit, aby bylo zákonnému požadavku o rozsahu práce ve ztížených pracovních režimech učiněno zadost, a současně nikdy nedošlo k překročení tohoto rozsahu.** Podle názoru Kolegia ale právní úprava takovému vymezení nebrání a je možné.

Vyloučeno není dle Kolegia **vymezit také při hodinové formě odměny z dohody rozsah práce ve ztížených pracovních režimech určitým počtem hodin za příslušné období, např. za měsíc.** Má to smysl zpravidla tehdy, pokud je práce konána dohodářem v těchto režimech pravidelně a počet hodin takto odpracovaných za dané období se během trvání pracovněprávního vztahu nijak zvlášť neliší (na každý měsíc připadá podobný počet hodin, které má dohodář odpracovat celkem, a z toho podobný počet hodin odpracovaných ve ztížených pracovních režimech). **Zvýšená odměna z dohody rozpočítaná na hodinu práce v tomto**

období pokrývá v takovém případě potenciální výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním režimu ve sjednaném rozsahu (např. zaměstnavatel by zaměstnanci s hodinovou odměnou z dohody ve výši 150 Kč standardně přihlédl částkou 15 Kč k případnému výkonu práce v sobotu a v neděli, ale poněvadž zaměstnanec takto pracuje jen přibližně z 50 % rozvržené pracovní doby, je sjednána hodinová odměna s přihlédnutím k příplatku za práci v sobotu a v neděli ve výši 157,50 Kč, nikoliv 165 Kč). Kdyby však byla po dohodě požadována práce (včetně práce v některém ze ztížených pracovních režimů) nahodile a poměr odpracovaných hodin ve ztíženém pracovním režimu a mimo něj by se pořád měnil, **výše popsaná kalkulace odměny z dohody by ztrácela svůj smysl a mohla by zaměstnance poškodit** (např. kdyby v daném měsíci nakonec pracoval téměř výhradně v sobotu a v neděli, aniž by přitom překročil sjednaný rozsah práce, k níž je v odměně z dohody přihlédnuto).

- 2) Kolegium má za to, že účelu právní úpravy odpovídá, aby byly parametry rozsahu i výše příplatku sjednávány v odměně z dohody **odděleně ve vztahu ke každému ztíženému pracovnímu režimu, tj. např. samostatně k noční práci, samostatně k práci v sobotu a v neděli atd.** Jde o to, aby bylo zřejmé, jaká konkrétní výše připadá ze sjednané odměny z dohody na kompenzaci práce v příslušném ztíženém pracovním režimu. Význam má tento postup též v souvislosti s pravidlem obsaženým v poslední větě ustanovení § 138 ZP, dle které **se pro účely srovnání s minimální (hodinovou) mzdou odečte z odměny z dohody částka odpovídající výši příplatků, které by zaměstnanci příslušely, nebylo-li by k práci ve ztížených pracovních režimech v odměně přihlédnuto.** Je tak potřeba podle počtu hodin odpracovaných zaměstnancem ve ztíženém pracovním režimu a výše sjednaného příplatku vyčíslit, k jaké části odměny z dohody se nebude při srovnání s minimální mzdou přihlížet. Kolegium nicméně připouští, že v těch případech, kdy bude výše příplatku za práci ve ztížených pracovních režimech **sjednána ve stejné částce** (což bude většinou případ příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli), **nemusí být sjednaný rozsah práce diferencován samostatně ke každému takovému ztíženému pracovnímu režimu,** protože i bez toho bude jasné, která část odměny z dohody má kompenzační charakter a co odečíst z této odměny pro účely srovnání s minimální mzdou.
- 3) Zejména v tomto ohledu **je změna ustanovení § 138 ZP těžko uchopitelná.** Na jedné straně totiž právní úprava vyžaduje po smluvních stranách DPP nebo DPČ, aby sjednaly „výše příplatků dle § 116 až 118, které by jinak

z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty“ (tj. v jaké výši by se dohodáři jednotlivých příplatků dostalo, kdyby neměl odměnu z dohody sjednanu s přihlédnutím k práci ve ztížených pracovních režimech), aby hned v následující větě dovozovala, že za dobu práce ve ztížených pracovních režimech nad sjednaný rozsah „přísluší zaměstnanci příplatek podle § 116 až 118“ (což vyvolává dojem, že je to vždy příplatek ve výši, kterou zákon stanoví jako minimální, bez vazby na to, jaká výše příplatku byla zohledněna v odměně z dohody).

Pokud chce zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci výše popsané příplatky za práci ve ztížených pracovních režimech nad sjednaný rozsah **ve stejné výši, jaká byla sjednána pro účely jejich paušalizace v rámci odměny z dohody**, je dle názoru Kolegia potřeba to výslovně sjednat v dohodě se zaměstnancem. V opačném případě vzniká totiž zaměstnanci za práci nad sjednaný rozsah právo na příplatky **ve výši, která odpovídá právní úpravě obsažené v ustanovení § 116 až § 118 ZP**. Je tomu tak mj. proto, že v řadě případů bude pro účely paušalizace vybraných příplatků v rámci odměny z dohody sjednána jejich výše nižší než zákonné minimum, a to s přihlédnutím k tomu, že zvýšené odměny z dohody se bude zaměstnanci dostávat často i za práci, která ve ztíženém pracovním režimu do sjednaného rozsahu konána není. Obecně lze každopádně doporučit, **aby se v dohodě jednoznačně specifikovalo, v jaké konkrétní výši zaměstnanci přísluší příplatek za práci konanou ve ztíženém pracovním režimu nad sjednaný rozsah, čímž se předejde případným nejasnostem**.

- 4) Kolegium **nevidí důvod, aby** v souvislosti s novou právní úpravou paušalizace vybraných příplatků v rámci odměny z dohody nějak **revidovalo své stanovisko o nepřípustnosti bagatelní výše příplatku** za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli. Znamená to, že ani v případě, že zaměstnavatel sjedná s dohodářem odměnu z dohody s přihlédnutím k některému z těchto příplatků (či dokonce k oběma zároveň), **nemůže být jejich výše natolik zanedbatelná, že by to popíralo podstatu takového příplatku a svým způsobem vlastně též účel zmíněné paušalizace**.

To ostatně **potvrdila též soudní judikatura** – např. Nejvyšší správní soud se ve svém rozsudku ze dne 18. 1. 2018, sp. zn. 4 Ads 176/2017, vyjádřil v tom smyslu, že odchylná úprava výše příplatků je možná, avšak podstatné je, aby „nedošlo k vyprázdnění smyslu uvedených příplatků, jímž je poskytnutí zaměstnanci určité kompenzace na to, že koná práci v časově ztíženém pracovním režimu. **Nebylo by tedy možné sjednat příplatek jen v nepatrné či symbolické výši.**“

3. PLURALITA ODBORŮ A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

- Působí-li u zaměstnavatele **více odborových organizací**, pak dle ustanovení § 24 odst. 2 ZP musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi těmito odborovými organizacemi. Odborové organizace přitom vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance **společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak**.
- Pro případ, že by **se odborové organizace na společném postupu při vyjednávání se zaměstnavatelem o uzavření kolektivní smlouvy neshodly**, nabízí právní úprava zaměstnavateli v ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP možnost postupovat tak, aby kolektivní smlouva nakonec uzavřena byla, byť jen s jednou nebo jen s některými odborovými organizacemi. Kolegiu byly s žádostí o posouzení popsány **dva případy**:

- 1) Odborové organizace ve shodě předloží zaměstnavateli **návrh na uzavření kolektivní smlouvy**. Zaměstnavatel se v souladu s ustanovením § 8 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZKV“), k tomuto návrhu vyjádří, přičemž s některými jeho pasážemi vyjádří nesouhlas, resp. podá v této věci protinávrh (např. co do rozsahu tzv. zdravotního volna, které by podle kolektivní smlouvy musel za sjednaných podmínek zaměstnancům poskytovat). **Mezi odborovými organizacemi nebude následně panovat shoda v tom, jak se k tomuto vyjádření (protinávrhu) zaměstnavatele postavit** (některé jsou ochotny „ustoupit“ a změnu akceptovat, jiné nikoliv). **Lze i v takovém případě aktivovat postup dle ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP?**
- 2) Zaměstnavatel v důsledku neshody odborových organizací na společném postupu zahájí kolektivní vyjednávání s příslušnou odborovou organizací (odborovými organizacemi). Nicméně mezi potenciálními stranami kolektivní smlouvy vznikne **kolektivní spor** a v souladu s ustanovením § 11 odst. 2 ZKV **dojde k podání návrhu na určení zprostředkovatele**. Musí MPSV řízení o určení zprostředkovatele **z moci úřední zastavit, pokud uplyne lhůta 6 měsíců** uvedená v ustanovení § 24 odst. 7 ZP, **a zaměstnavatel tak ztrácí právo uzavřít kolektivní smlouvu** postupem dle ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP?

Stanovisko

- Kolegium konstatuje, že nová právní úprava obsažená v ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP **s sebou nese řadu výkladových problémů a není bohužel provázána s právní**

úpravou obsaženou v zákoně o kolektivním vyjednávání. Na položené dotazy odpovědělo Kolegium takto:

- 1) Postup dle ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP se vztahuje na situaci, kdy **se odborové organizace v rámci jednání se zaměstnavatelem o uzavření kolektivní smlouvy neshodnou (nejsou ve vzájemné shodě)**. K tomu může dojít nejen na začátku takového jednání, kdy je společný návrh kolektivní smlouvy předložen zaměstnavateli, ale **též v jeho průběhu, třeba právě v návaznosti na reakci zaměstnavatele na tento návrh**. Nebudou-li proto odborové organizace zajedno v tom, jak přistoupit k protinávrhu zaměstnavatele (k jeho výhradám k předloženému znění návrhu kolektivní smlouvy), za splnění zákonných podmínek **může zaměstnavatel usilovat o uzavření kolektivní smlouvy jen s jednou nebo jen s některými odborovými organizacemi**.
- 2) Stanovením lhůty 6 měsíců pro uzavření kolektivní smlouvy postupem dle ustanovení § 23 odst. 3 až 5 ZP dal zákonodárce svým způsobem najevo, že **neočekává vznik kolektivního sporu** mezi zaměstnavatelem a nej-reprezentativnější odborovou organizací nebo odborovými organizacemi a že **bude v zájmu obou stran, aby kolektivní smlouva uzavřena byla**. Nicméně takovou situaci nelze ani v této fázi kolektivního vyjednávání vyloučit a **kolektivní spor může vyústit v zahájení řízení o určení zprostředkovatele**. Pokud se kvůli tomu kolektivní vyjednávání protáhne až v takové míře, že lhůta stanovená v § 24 odst. 7 ZP uplyne, pak **určení zprostředkovatele postrádá svůj smysl** a řízení o tom by mělo být v souladu s ustanovením § 66 odst. 1 písm. g) zákona č. 500/2004 Sb. správně řád, ve znění pozdějších předpisů, **zastaveno pro bezpředmětnost podané žádosti**. Jestliže totiž zaniklo právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu postupem dle ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP, **nemůže logicky existovat ani spor o její uzavření a případný návrh zprostředkovatele na řešení tohoto sporu ztrácí jakékoliv opodstatnění**.

4. ROZŠÍŘENÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ

- S účinností od 1. 8. 2024 došlo k **redukci výčtu zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 7a ZKV, na které se nevztahuje právní úprava o rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS) na další zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví** na základě sdělení MPSV vyhlášeného ve Sbírce zákonů. Tak například pokud do konce července 2024 do zmíněného výčtu patřili zaměstnavatelé, kteří ke dni rozšíření KSVS zaměstnávali méně než 20 zaměstnanců, nově jsou to zaměstnavatelé zaměstnávající **méně než 10 zaměstnanců**.

- Dle **přechodného ustanovení k novele** platí, že ode dne nabytí účinnosti změnového zákona jsou KSVS, jejichž závaznost na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví byla rozšířena přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, **závazné pro zaměstnavatele s převažující činností s výjimkami ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Který den je pro aplikaci přechodného ustanovení na zaměstnavatele s počtem zaměstnanců menším než 10 rozhodný** (tj. ke kterému dni se tento počet zaměstnanců posuzuje)? Je to již první den kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení sdělení MPSV o rozšíření KSVS ve Sbírce zákonů, nebo den nabytí účinnosti novely zákona o kolektivním vyjednávání?

Stanovisko

- Dle názoru Kolegia **je účelem citovaného přechodného ustanovení právě to, aby bylo určeno, že ke dni nabytí účinnosti novely** (tj. ke dni 1. 8. 2024) **se má podle nových pravidel uvedených v ustanovení § 7a ZKV** (resp. nově zúžených výjimek) **znovu posoudit, zda zaměstnavatel s převažující činností v daném odvětví pod zákonnou výjimku nadále spadá, resp. zda je pro něj nově od 1. 8. 2024 závazná KSVS, jejíž závaznost byla před tímto datem rozšířena**. Například během března 2024 došlo k vyhlášení sdělení MPSV o rozšíření závaznosti KSVS, zaměstnavatel měl ke dni 1. 4. 2024 (rozhodný den pro posouzení výjimek) celkem 15 zaměstnanců, tudíž se na něj rozšířená KSVS od 1. 4. 2024 nevztahuje. S ohledem na přechodné ustanovení však tento „test“ znovu proběhne k 1. 8. 2024. Bude-li mít zaměstnanec nadále k 1. 8. 2024 celkem 15 zaměstnanců, od téhož data je pro něj nově KSVS závazná, neboť k tomuto dni již výjimku dle ustanovení § 7a ZKV nesplňuje, resp. nezaměstnává méně než 10 zaměstnanců.
- Z přechodného ustanovení k novele tedy dle názoru Kolegia vyplývá, že **rozhodným dnem je datum její účinnosti**, a nikoliv den, k němuž dle ustanovení § 7a ZKV obecně dochází k rozšíření závaznosti KSVS na další zaměstnavatele. Ostatně **nedávalo by smysl, kdyby se výjimka spočívající v zaměstnávání méně než 10 zaměstnanců posoudila retroaktivně k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení příslušného sdělení MPSV ve Sbírce zákonů**. Mohlo by se totiž stát následující: K tomuto dni zaměstnával zaměstnavatel méně než 20 zaměstnanců a podle tehdejší právní úpravy by se ho rozšíření závaznosti KSVS netýkalo. Mezitím by počet jeho zaměstnanců klesl pod 10 a platil by i v době nabytí účinnosti novely. Byť by k tomuto dni byl zaměstnavatel také „ve výjimce“, **závaznost KSVS by se na něho stejně rozšířila, protože by se zpětně „přehodnotil“ počet jeho zaměstnanců k prvnímu dni**

kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení sdělení MPSV ve Sbírce zákonů. Takový postup nelze dopustit a z přechodného ustanovení k novele naštěstí ani neplyne.

5. POČÍTÁNÍ 3 LET OD SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

- Ustanovení § 39 ZP obsahuje právní úpravu **omezující uzavírání pracovního poměru na dobu určitou**. V praxi je zákonem stanovené pravidlo nazýváno jako pravidlo „třikrát tři“ nebo též „třikrát a dost“. Dle poslední věty druhého odstavce citovaného ustanovení přitom platí, že pokud „**od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží**“.
- Dojde-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k dohodě o změně doby trvání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou a po dalších např. 4 letech tento pracovní poměr již jako pracovní poměr na dobu neurčitou skončí, **odkdy počítat dobu 3 let, po jejímž uplynutí se k předchozím(u) pracovnímu poměru na dobu určitou již nepřihlíží?** Je nutné vztáhnout počátek běhu této doby ke dni, v němž došlo ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, nebo se tato doba počítá skutečně až od skončení pracovního poměru, bez ohledu na to, že už byla změněna doba jeho trvání?

Stanovisko

- Začátek běhu doby 3 let, po jejímž uplynutí se k dosavadním pracovním poměrům na dobu určitou mezi týmiž stranami nepřihlíží, váže zákoník práce **na skončení pracovního poměru**

na dobu určitou. V tomto ohledu má **primární význam to, že končí právní vztah, který je co do svého trvání časově omezen**. Pokud došlo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k ujednání o změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, **odpadá tím důvod pro omezení vyplývající z ustanovení § 39 odst. 2 ZP, a takovou změnu proto nutno považovat pro výše uvedený účel za „skončení“ pracovního poměru**. Vázat běh doby 3 let na skutečné skončení pracovního poměru, přestože byl už dávno změněn na dobu neurčitou, by popíralo smysl dotčené právní úpravy a v praxi by mohlo vést k tomu, že namísto změny obsahu pracovního poměru by zaměstnavatel **uvažoval raději o skončení pracovního poměru na dobu určitou a navázání nového pracovního poměru na dobu neurčitou s týmiž zaměstnancem a za stejných podmínek**.

- Na podporu výše uvedeného závěru lze argumentovat i **posouzením opačné situace, kdy smluvní strany sjednají nejprve pracovní poměr na dobu neurčitou, aby pak dobu jeho trvání časově omezily**. Jak se vyjádřilo Kolegium ve svém stanovisku č. XVI./3 ze dne 3. 2. 2015, jestliže zákoník práce připouští, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být **ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou opakována nejvýše dvakrát**, je zřejmé, že **pod pojem „vznik pracovního poměru“ nutně spadá též změna pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou**. Podle Kolegia se omezující pravidlo uplatní stejně, jako kdyby mezi týmiž smluvními stranami ke dni účinnosti změny doby trvání pracovního poměru vznikl nový pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. Dosavadní doba trvání pracovního poměru v režimu „na dobu neurčitou“ nemá pro tento účel žádný význam.

práce mzda

měsíčník
ročník 73
3/2025

Šéfredaktor

Ing. Andrea Doušová

Redaktorka

Ing. Ludmila Caletková
Jana Dědková

Redakční rada

JUDr. Petr Bukovjan
JUDr. Jan Příb, CSc.
JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.
Ing. Lenka Dufková

Adresa redakce

Wolters Kluwer ČR
U nákladového nádraží 3265/10
130 00 Praha 3
tel. 246 040 444
pam@wolterskluwer.cz
IČ: 63077639

Předplatné a distribuce

Cena předplatného závisí na produktové verzi, blíže na www.praceamzda.cz/predplatne.
tel. 246 040 400
obchod@wolterskluwer.cz

Inzerce

Ing. Ludmila Caletková
pam@wolterskluwer.com

Vydává

Wolters Kluwer ČR

Tisk

SERIFA, s. r. o.
Jinonická 80, Praha 5

Nevyžádané příspěvky nevracíme.
Za správnost údajů uvedených v článcích odpovídají jejich autoři. Přetisk a jakékoli šíření dovoleno pouze se souhlasem vydavatele.
ISSN 0032-6208. Podávání novinových zásilek povoleno Českou poštou, s. p., odštěpný závod Přeprava, č.j.: 1138/98 dne 12. 3. 1998.

Všeobecné obchodní podmínky viz www.praceamzda.cz/vseobecne-obchodni-podminky.

Časopis vychází za odborné spolupráce s AKV.

Předáno do tisku dne 21. 2. 2025.
© Wolters Kluwer ČR, 2025



Časopis je dostupný také v ASPI.



Vytištěno na 100% recyklovaném papíru se značkou Eco-label EU.