

## Co s pracovními poměry uzavřenými na dobu určitou před 1.1.2012?

1. 12. 2011 0:00 [Dagmar Kučerová](#)

S novelou [zákoníku práce](#), jehož účinnost je předpokládána od roku 2012, se mění podmínky zaměstnávání na dobu určitou. Že se prodlužuje celková doba, po kterou je možné na dobu určitou zaměstnávat a omezuje možnost jejího prodlužování, je jasné. Server Podnikatel.cz zjistil, jak se další sjednání doby určité projeví u pracovních poměrů uzavřených již v roce 2011. Bude, nebo nebude novou právní úpravou ovlivněno jejich další uzavírání nebo prodlužování?

### Doba určitá stávající právní úprava (do 31. 12. 2011)

V současné době se v souladu s [§ 39 zákoníku práce](#) sjednává pracovní poměr se zaměstnancem opakovaně, ale na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku prvního pracovního poměru. Nový pracovní poměr se stejným zaměstnancem se uzavírá až po uplynutí doby alespoň šesti kalendářních měsíců. Toto se nevztahuje na případy zástupů za mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo za nemoc. Výjimkou jsou také důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Nejčastěji se zřejmě jedná o sezónní práce v lesnictví a zemědělství nebo o práce na časově omezených projektech. Takové důvody musí být projednány s odborovou organizací, případně ošetřeny vnitřním předpisem. [Čtěte více: Zatočí novela zákoníku práce se švarcsystémem? Zjistili jsme za vás](#)

### Doba určitá po novele zákoníku práce (od 1. 1. 2012)

Nově nesmí mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout pracovní poměr uzavřený na dobu určitou tři roky a může být opakován nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se bude považovat rovněž jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplyne doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlížet nebude. Celkově bude tedy možné zaměstnávat na dobu určitou až 9 let (3 + 3 + 3 roky) a to v období 15 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou. Výjimky ve zvláštní povaze práce již novela zákona neobsahuje.

Podle advokáta Pavla Fabiana z [Advokátní kanceláře FABIAN & PARTNERS](#) chce ministerstvo práce a sociálních věcí chránit zaměstnance, aby mohli déle zůstat v jedné firmě, a zamezit takzvanému řetězení smluv. Nová úprava bude pravděpodobně méně výhodná pro tzv. sezónní zaměstnance např. ve stavebnictví. Je běžnou praxí, že zaměstnanec (dělník) pracuje pravidelně během jara a léta u stejného zaměstnavatele. Dosud bylo pro obě strany výhodné uzavírat smlouvy na dobu určitou. Zaměstnavatel mohl tedy naplánovat své kapacity s ohledem na aktuální zakázky apod., uvádí Fabian. Dodává, že další smlouvu na dobu určitou lze uzavřít po šesti měsících, tedy vždy před začátkem další sezony. Podle nové úpravy bude možné takto postupovat pouze třikrát a spolupráce může být znovu obnovena až za další tři roky. Používání smluv na dobu určitou tedy nebude tak pružné.

## Jak zamíchá nová úprava se stávajícími pracovními poměry na dobu určitou?

Jak dále vysvětlil Pavel Fabian, řídily by se novou úpravou od 1. 1. 2012 i pracovní poměry, které vznikly před její účinností (nepravá retroaktivita). Jiná situace nastane, pokud byla před 31. 12. 2011 uzavřena smlouva mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, případně vydán vnitřní předpis, kde byly vymezeny vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce (§ 39 odst. 4 zákoníku práce v současném znění). Podle smlouvy nebo vnitřního předpisu lze postupovat (a tedy sjednávat pracovní poměry na dobu určitou) ještě šest měsíců po účinnosti novely (ultraaktivita).

### Část znění přechodného ustanovení novely zákoníku práce:

Zákoníkem práce ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí také **pracovněprávní vztahy** vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. **Právní úkony** učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona. K pracovnímu poměru na dobu určitou, který byl sjednán podle § 39 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona nepřihlíží.

## Stále nemáte jasno?

O objasnění přechodných ustanovení a praktického postupu při dalším uzavírání smluv na dobu určitou požádal server Podnikatel.cz tvůrce novely, tj. samo [ministerstvo práce a sociálních věcí](#). Ve smyslu přechodných ustanovení lze dovodit, že pracovní poměr na dobu určitou sjednaný podle dosavadních právních předpisů (tedy před 1. 1. 2012) skončí uplynutím sjednané doby. A to i tehdy, kdy takový pracovní poměr trvá po 31. 12. 2011. Opakovaně lze sjednat, případně prodloužit tento pracovní poměr po uplynutí sjednané doby již jen dvakrát, a to na dobu dvakrát nejvýše 3 roky, potvrzuje Petr Sulek, z tiskového oddělení MPSV.

### Příklad:

Pracovní poměr je uzavřen na dobu určitou, konkrétně na dva roky od 1. 5. 2010 do 30. 4. 2012. Na jak dlouho a kdy lze se stejným zaměstnancem uzavřít nový pracovní poměr v roce 2012?

Dle odpovědi Petra Sulka z MPSV je možné od 1. 5. 2012 na tento pracovní poměr navázat dalším pracovním poměrem na dobu určitou až na 3 roky a ještě jednou tuto dobu opakovat. Za sjednání pracovního poměru se považuje též jeho prodloužení. Pouze dvojí možnost sjednání (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou, který vznikl před 1. 1. 2012 a pokračuje i po 31. 12. 2011 (tj. až 2×3 roky), vyplývá z dikce předmětného přechodného ustanovení. Pracovní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (ostatní se týká pouze právního úkonu), a proto pracovní poměr na dobu určitou, který přešel zčásti do roku 2012, se od 1. 1. 2012 musí řídit novými pravidly a stává se tak v pořadí prvním pracovním poměrem na dobu určitou z možných 3 sjednání, uzavírá Petr Sulek.

<http://www.podnikatel.cz/clanky/pracovni-pomery-na-dobu-urcitou-pred-1-1-2012/>