

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

Právnická fakulta



Katarína Šimová

**PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU  
DLE ČESKÉ A FRANCOUZSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): červen 2014

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za její laskavý přístup a podnětné připomínky. Velmi si toho, že se ujala vedení mé diplomové práce, vážím.

## OBSAH

Úvod .....	1
<b>1 Pojetí a postavení pracovního práva v systému práva .....</b>	<b>3</b>
1.1 Vývoj pracovního práva s ohledem na soukromoprávní rekodifikaci .....	6
1.2 Pojem pracovního poměru .....	10
<b>2 Česká právní úprava pracovního poměru na dobu určitou .....</b>	<b>13</b>
2.1 Liberální koncepce možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou .....	13
2.2 Forma a obsah pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr na dobu určitou .....	16
2.3 Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou .....	17
2.3.1 Sjednání doby trvání .....	17
2.3.2 Řetězení pracovního poměru na dobu určitou .....	19
2.4 Skončení pracovního poměru na dobu určitou .....	27
2.5 Sankce za porušení zákonných ustanovení .....	28
<b>3 Francouzská právní úprava pracovního poměru na dobu určitou.....</b>	<b>30</b>
3.1 Zákonná limitace případů sjednání pracovního poměru na dobu určitou....	32
3.1.1 Náhrada za zaměstnance .....	32
3.1.2 Zvláštní povaha podnikových aktivit zaměstnavatele .....	33
3.1.3 Sezónní práce a povolání, u nichž je sjednání pracovního poměru na dobu určitou považováno za zvyklost.....	34
3.1.4 Ostatní kategorie .....	35
3.2 Zvláštní případy zákazu sjednat pracovní poměr na dobu určitou .....	36
3.2.1 Náhrada za stávkujícího zaměstnance .....	36
3.2.2 Obzvláště nebezpečné práce .....	36
3.2.3 Ekonomické důvody .....	37
3.3 Forma a obsah pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr na dobu určitou .....	37
3.4 Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou .....	39
3.4.1 Sjednání doby trvání .....	39
3.4.2 Řetězení pracovního poměru na dobu určitou .....	41
3.5 Skončení pracovního poměru na dobu určitou .....	44
3.6 Sankce za porušení zákonných ustanovení .....	45
<b>4 Srovnání právních úprav .....</b>	<b>48</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>55</b>
<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>58</b>
<b>Použité prameny a literatura .....</b>	<b>60</b>
Monografie, komentáře, sborníky.....	60
Odborné články .....	62
Judikatura.....	63
Důvodové zprávy.....	65
Elektronické prameny, ostatní .....	65
<b>Abstrakt .....</b>	<b>66</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>67</b>
<b>Klíčová slova.....</b>	<b>68</b>
<b>Key words .....</b>	<b>68</b>

## ÚVOD

Ačkoli od vypuknutí globální ekonomické krize uplynulo dnes již více než pět let, trh práce se s jejími dopady dosud zcela nevypořádal. Zvláště v době, kdy státy napříč Evropou hledají cesty, jak pracovní trh zpružnit, dostávají se do popředí flexibilní formy zaměstnání. Pracovní poměr na dobu určitou má mezi těmito formami nepochybně význačné místo. Aktuálnost debaty na téma pracovního poměru na dobu určitou jistě vyplývá i z častých legislativních změn, kterými právní úprava tohoto institutu prochází. Aplikační praxe z tohoto důvodu mnohdy čelí nelehkým úkolům, pokud jde o interpretaci pravidel, jež v určitých případech sjednání pracovního poměru na dobu určitou umožňují, v jiných jej naopak nepřipouštějí.

Cílem předkládané práce je rozebrat úpravu pracovního poměru na dobu určitou v právu českém a v právu francouzském. V rámci postupného naplňování takto vytyčeného cíle je mým záměrem rovněž nastínit novodobou genezi tohoto institutu, poukázat na odlišnosti a podobnosti zkoumaných právních úprav a pokusit se o kritické zhodnocení vybraných aspektů pracovního poměru na dobu určitou. Vzhledem ke spletnosti zejména právní úpravy francouzské, a majíc na paměti stanovený cíl, nebudou vyčerpávajícím způsobem rozebrány veškeré otázky s pracovním poměrem na dobu určitou související. Prostor pro další bádání se tak otvírá kupříkladu v oblasti agenturního zaměstnávání.

Pro zpracování diplomové práce jsem zvolila deskriptivní a analytickou metodu, již se snažím doplňovat přístupem komparativním a evaluací zákonného textu a odborné literatury. V závěrečných pasážích práce nalezne uplatnění i metoda syntézy.

V obou studovaných právních řádech je pracovní právo kodifikováno. Klíčovými právními předpisy české právní úpravy jsou předchozí zákoník práce, tj. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákoník práce 1965“), a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákoník práce“). Francouzským pracovněprávním kodexem je pak Code du travail<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup> Code du travail, jakožto výsledek rekodifikace francouzského pracovního práva, je nutno chápat v souhrnu 5 úzce souvisejících předpisů. Jedná se o (i) nařízení č. 2007-329, (ii) zákon č. 2007-67, (iii) nařízení č. 2008-205, (iv) dekret č. 2008-243, (v) dekret č. 2008-244. In Le nouveau code du travail, précède d'une note méthodologique [online]. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, [cit. 15. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Note\\_methodologique\\_usage\\_nouveau\\_code\\_du\\_travail.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Note_methodologique_usage_nouveau_code_du_travail.pdf)>.

účinný od 1. 5. 2008, ve znění pozdějších předpisů (dále „Code du travail“). Obecné pojetí pracovního poměru na dobu určitou je v obou právních rádech obdobné. Jeho dílčí aspekty jsou ovšem natolik odlišné, že jejich přiblížení může být zdrojem zajímavých poznatků nejen pro odbornou veřejnost, ale i pro zaměstnance a zaměstnavatele, kteří se s tímto institutem setkávají v praxi.

Diplomová práce je členěna celkem do čtyř kapitol. První kapitola je věnována obecným otázkám pracovního práva, jeho zařazení v systému práva a pohledu na recentní vývoj v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, jež měla na pracovní právo nesporně znatelný dopad. Vzhledem k tomu, že klíčovým pojmem této práce je pracovní poměr, věnuji mu v první kapitole samostatnou propedeutickou část.

Ve druhé a třetí kapitole rozebírám úpravu pracovního poměru na dobu určitou v českém a ve francouzském právním řádu. Vnitřní členění obou kapitol je systematicky shodné, aby tak byl umožněn jasnější vhled do jednotlivých rysů pracovního poměru na dobu určitou v rozdílných právních úpravách. Pozornost tak věnuji vždy nejprve možnosti pracovní poměr na dobu určitou sjednat, dále pracovní smlouvě, době trvání pracovního poměru na dobu určitou, jakož i jeho skončení a sankcím za porušení zákonných ustanovení.

Čtvrtou kapitolu jsem zaměřila na základní srovnání rozebíraných právních úprav. Na tuto kapitolu poté navazuje závěr.

Ke zpracování diplomové práce byly použity uvedené prameny a literatura. Cenné poznatky v oblasti dané problematiky jsem však rovněž získala během svého studijního pobytu na Université de Lorraine ve Francii.

Zpracováno dle právního stavu ke dni 1. 6. 2014.

# 1 POJETÍ A POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V SYSTÉMU PRÁVA

„*Inde datae leges, ne firmior omnia posset.*“<sup>2</sup>

Pracovní právo právní doktrína tradičně vymezuje jako soubor právních norem, jejichž předmětem je úprava individuálního pracovního práva, kolektivního pracovního práva a zaměstnanosti.<sup>3</sup> Jádrem tohoto relativně samostatného právního odvětví je pracovní právo individuální, které upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikající při využití pracovní síly zaměstnance zaměstnavatelem.<sup>4</sup> Zásadní význam těchto vztahů pro vymezení pojmu pracovního práva lze vypožorovat i ve snaze některých autorů definovat pracovní právo primárně jako právní odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu práce.<sup>5</sup> I tato na první pohled užší definice však dále přistupuje k dělení pracovního práva do tří klasických oblastí.<sup>6</sup> Kolektivní pracovní právo bývá spolu s právní úpravou vztahů vznikajících na úseku zaměstnanosti chápáno jako nezbytný doplněk individuálního pracovního práva.<sup>7</sup> Předmětem právní úpravy kolektivních pracovněprávních vztahů je souhrn právních vztahů, které vznikají při sociálním dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli (jejich zástupci), jehož cílem je zvýšení kvality pracovních podmínek zaměstnanců. Právní úprava zaměstnanosti pak směřuje k úpravě vztahů, jež vznikají při realizaci ústavně garantovaného práva občanů získávat prostředky pro své životní potřeby prací.<sup>8</sup>

Za klíčovou funkci pracovního práva je považována funkce ochranná.<sup>9</sup> Tato hlavní funkce se projevuje především v oblasti stanovení minimálních standardů

---

<sup>2</sup> „Proto jsou zákony dány, aby silnější nemohl všechno.“ OVIDIUS (Fast. III, 279) in STEJSKAL, M. *Moudrost Starých Římanů*. 1. vydání. Praha: Odeon, 1990. 238 s. ISBN 80-207-0096-X.

<sup>3</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6. S. 3-4.

<sup>4</sup> GREGOROVÁ, Z. in GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1. S. 11-12.

<sup>5</sup> HŮRKA, P. in HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. S. 19-20.

<sup>6</sup> Ibid. Rovněž ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7. S. 20-21.

<sup>7</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 4. GREGOROVÁ, Z. in GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 11.

<sup>8</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 3-4. TRÖSTER, P. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 443. GREGOROVÁ, Z. in GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 11.

<sup>9</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 4.

pracovních podmínek, v regulaci způsobu skončení pracovněprávních vztahů (za účelem eliminace svévolného postupu na straně zaměstnavatelů), ale i ve snaze zajistit minimální životní standard pracujících, jejichž postavení je tradičně oproti postavení zaměstnavatele vnímáno jako oslabené. Druhou neodmyslitelnou funkcí pracovního práva je funkce organizační. Pracovní právo je ve své podstatě nástrojem, který umožňuje zaměstnavateli řídit pracovní proces, přičemž jej zároveň v jeho dispozicích omezuje. Stanovuje také pravidla pro fungování trhu práce.<sup>10</sup> K těmto dvěma funkcím bývá někdy řazena i funkce třetí, výchovná. Obdobně jako jiná právní odvětví totiž normy pracovního práva motivují své adresáty k volbě takového chování, které bude s těmito normami v souladu. Odraz výchovné funkce lze spatřovat např. v povinnosti řádného hospodaření s majetkem zaměstnavatele.<sup>11</sup>

Ze základního vymezení pracovního práva je zřejmé, že jde o právní odvětví zahrnující jak soukromoprávní, tak veřejnoprávní metodu regulace. Soukromoprávní povahu zcela postrádá oblast zaměstnanosti, jež je upravena samostatným zákonem<sup>12</sup> a charakterem má nejbližší ke správnímu právu.<sup>13</sup> S ohledem na základní zásady pracovního práva a jeho vývoj je však toto právní odvětví jako celek řazeno do soukromoprávní oblasti.<sup>14</sup> Kromě správního práva se pracovní právo váže i na řadu dalších právních odvětví. Základní východiska a principy jsou zakotveny normami práva ústavního, spojitost je zřejmá s právem mezinárodním, a to jak veřejným (oblast pracovního práva je ovlivněna řadou mezinárodních úmluv), tak soukromým (pro pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem). Velmi úzký vztah pak pojí pracovní právo s právem sociálního zabezpečení, o čemž svědčí i fakt, že tato dvě právní odvětví bývají označována společně jako právo sociální.<sup>15</sup>

Je to však bezpochyby právo občanské, se kterým je pracovní právo spjato nejtěsněji. Podle teorie pracovního práva „individuální pracovní právo vzniklo z lůna práva občanského a má k tomuto právnímu odvětví nepochybně nejbližší“<sup>16</sup>. Individuální pracovní právo je nejdůležitější oblastí pracovního práva. S ohledem na

---

<sup>10</sup> GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1. S. 31-32.

<sup>11</sup> Ibid. S. 25.

<sup>12</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>13</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 5.

<sup>14</sup> GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 35.

<sup>15</sup> Ibid. S. 39-40.

<sup>16</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 5.



zaměření této práce na pracovní poměr na dobu určitou je pak oblast individuálního pracovního práva klíčová i pro další výklad.

První pracovněprávní kodex, zákoník práce 1965, nicméně historické sepjetí mezi pracovním a občanským právem vážně narušil. Po jeho přijetí s účinností od 1. 1. 1966 bylo možno občanský zákoník, jakožto základní předpis soukromého práva, na pracovněprávní vztahy aplikovat pouze na základě principu analogie a i obecné instituty občanského práva (např. zastoupení či promlčení) zákoník práce 1965 upravoval samostatně. Tento stav byl napraven novým zákoníkem práce, který nicméně pro vztah mezi občanským zákoníkem a pracovním právem překvapivě nezvolil princip subsidiarity, jak by se od moderního kodexu dalo očekávat, nýbrž princip delegace.<sup>17</sup> Delegační princip byl napaden skupinou poslanců a jeho nesystematičnost byla záhy potvrzena Ústavním soudem, který námitkám navrhovatelů přisvědčil a diskutovaný § 4 zákoníku práce (ve znění do 13. 3. 2008) zrušil. Svůj postup Ústavní soud odůvodnil tak, že „Ústavní soud však neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava.“<sup>18</sup> Nálezem Ústavního soudu tak došlo ke zrušení delegačního principu a k umožnění jeho nahrazení principem subsidiarity.<sup>19</sup> K normativnímu vyjádření vztahu k občanskému zákoníku došlo později až se zásadní novelou zákoníku práce uskutečněnou zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále „koncepční novela“). S účinností od 1. 1. 2012 je tak v § 4 zákoníku práce výslovně zakotveno, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li jej použít, řídí se

---

<sup>17</sup> „Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“ Ustanovení § 4 zákoníku práce ve znění do 13. 3. 2008. BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2. S. 40-80.

<sup>18</sup> Bod. 209 nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Nález byl publikován též pod č. 116/2008 Sb.

<sup>19</sup> ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Op. cit. S. 114.

občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Základním zásadám pracovněprávních vztahů se s koncepční novelou rovněž dostalo nového znění, když byl do zákoníku práce vložen § 1a nahrazující předchozí úpravu § 13-15. V neposlední řadě pak byla koncepční novelou zrušena řada ustanovení zákoníku práce, která jakožto pozůstatky delegačního principu v zákoníku práce setrvala.<sup>20</sup>

## 1.1 Vývoj pracovního práva s ohledem na soukromoprávní rekonstrukci

Domnívám se, že snaha o definitivní rozřešení dilematu, pokud jde o vymezení vztahu pracovního práva a práva občanského, byla jednou z velkých výzev, kterým české pracovní právo na počátku 21. století muselo čelit. Úspěšné dosažení konsenzu však jistě neznamená, že by snad odpadly veškeré právní otázky, se kterými se pracovní právo musí potýkat. Ba naopak, právo se neustále vyvíjí, některé změny mají povahu přímo revoluční, a s nimi se tak do centra pozornosti dostává nová právní problematika. Charakter revoluce má bezpochyby soukromoprávní rekonstrukce spočívající především v přijetí nového občanského zákoníku, zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále „o. z.“), s účinností od 1. 1. 2014.

Výslovná úprava vztahu k zákoníku práce je nově obsažena v § 2401 o. z. Podle tohoto ustanovení jsou pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upraveny jiným zákonem. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce<sup>21</sup> zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. Ustanovení o. z. o ochraně spotřebitele se na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele nepoužijí. Zařazení § 2401 do o. z. se nicméně neobešlo bez kritických poznámek.<sup>22</sup> V tomto ohledu souhlasím s argumentací, že je na předpisu zvláštním, aby se vymezil vůči předpisu

<sup>20</sup> KALENSKÁ, M.; ŠTANGOVÁ, V. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 44-46.

<sup>21</sup> K pojmu závislé práce srov. ustanovení § 2 zákoníku práce.

<sup>22</sup> „Pracovní poměr není občanským zákoníkem vůbec upraven, a proto není důvod ani pro zařazení tohoto jediného ustanovení. Se stejnou logikou, jako je zařazen pracovní poměr do systému občanského zákoníku, bychom se mohli dotázat, proč do systému občanského zákoníku nejsou řazeny kolektivní smlouvy.“ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 25. Oproti „Přesto se jeví jako potřebné zařadit do občanského zákoníku navržené ustanovení. Předně je jím vyjádřeno, že pracovní smlouva (a stejně tak i jiné smlouvy zakládající mezi stranami závazek k výkonu závislé práce) je institut soukromého práva i to, že subjektivní práva a povinnosti založené touto smlouvou jsou právy a povinnostmi soukromoprávní povahy. Dále pak i to, že jakkoli se úprava pracovní smlouvy a pracovního poměru vyhrazuje zvláštnímu zákonu, půjde právě o zákon zvláštní, vůči němuž plní občanský zákoník funkci zákona obecného.“ ELIÁŠ, K. in ELIÁŠ, K. et al. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Op. cit. S. 895.

obecnému, a ne naopak, jak činí § 2401 odst. 2 o. z.<sup>23</sup> Důvodová zpráva vztah subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce potvrzuje, přičemž zároveň deklaruje, že o. z. nemá ambici do pracovního práva zasahovat.<sup>24</sup> Přes tuto deklaraci se mi však jeví, že k zásahu do zákoníku práce, potažmo pracovního práva, v důsledku rekodifikace došlo, a to mnohdy výrazně. V tomto směru je patrně nejvýznamnějším předpisem zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (dále „změnový zákon“). S účinností od 1. 1. 2014 mění změnový zákon několik desítek předpisů.<sup>25</sup> Řada změn se týká především nové terminologie, kterou o. z. do právního řádu vnáší.<sup>26</sup> Nicméně, jak podotýká důvodová zpráva, pokud bylo přistoupeno v rámci novelizovaného předpisu ke změně terminologie, stalo se tak proto, že terminologická změna byla zásadně doprovodem změny věcné.<sup>27</sup> Pokud jde o terminologické změny v předpisech nedotčených změnovým zákonem, jako vodítko poslouží § 3029 odst. 1 o. z.<sup>28</sup> Co se týče samotného zákoníku práce, jeho změny jsou obsaženy v části 67. změnového zákona.

Za jednu z nejviditelnějších změn, které o. z. do pracovněprávních vztahů vnesl, považují novou úpravu způsobilosti fyzické osoby zavázat se k výkonu závislé práce. Podle § 6 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2013 došlo ke vzniku pracovněprávní subjektivity zaměstnance dosažením 15 let věku, přičemž zaměstnavatel nesměl jako den nástupu do práce sjednat den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Nová úprava obsažená v § 35 odst. 1 o. z. stanoví, že k výkonu závislé práce se může zavázat nezletilý, který dovršil 15 let věku a zároveň ukončil povinnou školní docházku. Osobám, které sice dosáhly 15 let věku, avšak ještě neukončily povinnou školní docházku, je tak znemožněno sjednání

---

<sup>23</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 25.

<sup>24</sup> ELIÁŠ, K. in ELIÁŠ, K. et al. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Op. cit. S. 895.

<sup>25</sup> Lze tak upozornit např. na změnu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; změnu zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů; změna zákona č. 108/2006, o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>26</sup> Např. „právní osobnost“ místo „právní subjektivita“, tj. označení pro způsobilost mít práva a povinnosti; „svéprávnost“ místo „způsobilost k právním úkonům“. Srov. § 15 o. z., § 7 a § 8 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>27</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 303/2013 Sb. [online]. PČR, PS 2010-2013, tisk 930/0, [cit. 15. 2. 2014]. Dostupná z WWW:

<<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=930&CT1=0#prilohy>>.

<sup>28</sup> „Dovolávají-li se právní předpisy ustanovení, která se tímto zákonem zrušují, vstupují na jejich místo jim odpovídající ustanovení tohoto zákona.“

pracovního poměru.<sup>29</sup> Nemohu se ubránit dojmu, že nově zvolená úprava je krokem zpět, neboť bez zjevného důvodu nepovoluje nezletilým zvolit postup, aby si např. již několik měsíců před skončením povinné docházky sjednali letní „brigádu“, přičemž den nástupu do práce by tak jako tak musel být sjednán až po skončení školního roku (tj. ukončení povinné školní docházky). Stávající § 6 zákoníku práce (tj. ve znění účinném od 1. 1. 2014) obsahuje již jen vymezení zaměstnance jakožto fyzické osoby, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Tento postup byl, slovy důvodové zprávy, zvolen proto, že zákoník práce s pojmem zaměstnanec operuje v mnoha ustanoveních, a proto je účelné, aby zákoník práce takovéto deklaratorní právní vymezení obsahoval.<sup>30</sup>

Ještě větší obavy však mezi odborníky vzbuzuje nové znění § 35 odst. 2 o. z.<sup>31</sup> Podle tohoto ustanovení může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, rozvázat jeho pracovní poměr (stejně jako smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek), pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Konkrétní postup upravuje zákoník práce, a to v § 56a pro případy okamžitého zrušení pracovního poměru, dále pak v § 77 odst. 4 a 5 pro případy okamžitého zrušení dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. V obou případech se k platnosti okamžitého zrušení vyžaduje přivolení soudu. Deklarovaným důvodem zavedení této možnosti je jednak posílení rodičovské odpovědnosti, jednak zvýšení ochrany nezletilých.<sup>32</sup> Nabízí se však otázka, zda nucené zrušení pracovního poměru či dohody o práci konané mimo pracovní poměr zájmy nezletilého skutečně ochrání,<sup>33</sup> zvláště pak s přihlédnutím ke skutečnosti, že hned předchozí odst. 1 diskutovaného § 35 o. z. přiznává nezletilému plnou způsobilost se svým právním jednáním k výkonu závislé práce zavázat. Nelze opomenout ani právní nejistotu na straně zaměstnavatele, jehož právní vztah tak zásahem třetí strany může nečekaně utrpět. Ustanovení, jehož účelem je ochrana nezletilého zaměstnance, tak po mém soudu může paradoxně vést k faktickému zhoršení jeho postavení, a to v důsledku

---

<sup>29</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 23-24.

<sup>30</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 303/2013 Sb. Op. cit.

<sup>31</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 24.

<sup>32</sup> ELIÁŠ, K. in ELIÁŠ, K. et al. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Op. cit. S. 83-87. Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 303/2013 Sb. Op. cit.

<sup>33</sup> ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Op. cit. S. 111.

logické neochoty zaměstnavatelů vstupovat do pracovněprávních vztahů s osobami mladšími 16 let právě z důvodu nejistoty trvání takového vztahu.

Jak již bylo řečeno, o. z. přistoupil k řadě terminologických změn, mezi nimiž je i nahrazení současného označení pro projev vůle „právní úkon“ termínem „právní jednání“. Typickým právním jednáním je např. pracovní smlouva.<sup>34</sup> Zákoník práce obsahuje pouze některá ustanovení o právním jednání v § 18–29. Obecná úprava je obsažena v § 545 a násl. o. z. Tak např. § 555 a násl. o. z. obsahuje obecná pravidla výkladu právních jednání. Ustanovení § 18 zákoníku práce pak tato pravidla doplňuje, když nově stanoví, že je-li možno právní jednání vyložit různým způsobem (za použití metod o. z.), použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.<sup>35</sup> Pravidla pro sjednávání pracovní smlouvy zákoník práce však neobsahuje vůbec, plně se proto uplatní úprava o. z. Lze tak upozornit zejména na nové výslovné zakotvení institutu předmluvní odpovědnosti či novou úpravu uzavírání smluv.<sup>36</sup> Oproti stávající úpravě se za přijetí nabídky považuje i odpověď s dodatkem či změnou, která podstatně nemění podmínky nabídky, pokud návrhovač takové přijetí bez zbytečného odkladu neodmítne.<sup>37</sup>

V souvislosti s novou úpravou absolutní a relativní neplatnosti právních jednání v o. z. též nelze odhlédnout od znění § 1a odst. 2 zákoníku práce, dotčeného změnovým zákonem, který stanoví, že určité (zde vyjmenované) pracovněprávní zásady vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. V kombinaci s § 588 o. z., podle kterého soud i bez návrhu přihlédně k neplatnosti právního jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, je tak umožněno učinit závěr o absolutní neplatnosti právního jednání, které je v rozporu se zákonem a zároveň zjevně porušuje určitou zásadu pracovního práva.<sup>38</sup>

Dopad rekonstrukce soukromého práva na oblast pracovního práva spatřuji v jednoznačném potvrzení zařazení pracovního práva do rodiny práva soukromého. Těsně

---

<sup>34</sup> BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, P. et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, c2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4. S. 89-90.

<sup>35</sup> Ibid. S. 86.

<sup>36</sup> BEZOUŠKA, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2014, č. 1. ISSN 1210-6410. S. 1.

<sup>37</sup> BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, P. et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Op. cit. S. 152.

<sup>38</sup> Srov. HŮRKA, P. in HŮRKA, P. et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Op. cit. S. 28. BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, P. et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Op. cit. S. 116.

spojení práva pracovního s právem občanským však klade na adresáty právních norem velké nároky, pokud jde o znalosti práva občanského. Je rovněž třeba mít na paměti, že pokud se již má občanský zákoník jako obecný předpis v souladu s § 4 zákoníku práce použít, je možno jej na pracovněprávní vztahy aplikovat pouze v souladu se základními zásadami pracovního práva. Nepochybuji o tom, že uvádění o. z. do právní praxe přinese řadu aplikačních otázek, kterými se v budoucnu bude zabývat nejen teorie práva občanského, ale i práva pracovního.

## 1.2 Pojem pracovního poměru

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem. Vedle pracovního poměru řadíme mezi základní pracovněprávní vztahy rovněž právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Platí, že pokud není závislá práce upravena zvláštními předpisy, může být vykonávána toliko v některém z těchto základních pracovněprávních vztahů.<sup>39</sup> V této souvislosti lze odkázat též na zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který v § 5 písm. e) řadí výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah pod pojem nelegální práce.<sup>40</sup> Výjimečné postavení pracovního poměru mezi ostatními základními pracovněprávními vztahy výslovně zakotvuje § 74 zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů zejména zaměstnanci v pracovním poměru. Preference pracovního poměru ovšem pro zaměstnavatele neznamena zároveň povinnost sjednávat výlučně pracovní poměr. Oproti předchozí úpravě zákoník práce již nelimituje možnost sjednávat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a umožňuje tak na straně zaměstnavatelů větší flexibilitu.<sup>41</sup>

Objektem pracovního poměru je výkon závislé práce zaměstnancem za odměnu pro zaměstnavatele, hovoříme o něm proto jako o pracovněprávním vztahu

---

<sup>39</sup> Ustanovení § 3 zákoníku práce. Zvláštním předpisem je v tomto případě např. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>40</sup> Fyzické osobě vykonávající nelegální práci lze uložit pokutu do 100 000 Kč. Právnické osobě a podnikající fyzické osobě, které výkon nelegální práce umožní, se pak uloží pokuta do 10 000 000 Kč, přičemž obligatorně se uloží pokuta nejméně ve výši 250 000 Kč. Srov. ustanovení § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti.

<sup>41</sup> Srov. ustanovení § 232 zákoníku práce 1965. Blíže viz BĚLINA, T. in BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. Op. cit. S. 454.

individuálním.<sup>42</sup> Subjektem pracovního poměru je zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem může být pouze osoba fyzická, zaměstnavatelem je pak osoba<sup>43</sup>, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu.<sup>44</sup> Obsahem pracovního poměru je souhrn vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Zákoník práce podává základní výčet těchto povinností v § 38, dále pak v § 301-304. S ohledem na možnou variabilitu zejména na straně zaměstnavatele, kdy jím vedle fyzické osoby může být i osoba právnická, se však obsah pracovního poměru v konkrétních případech různí,<sup>45</sup> nepochybně právě i s ohledem na různorodé znění vnitřních předpisů zaměstnavatele a kolektivních smluv.

Pracovní poměr lze založit zejména pracovní smlouvou, popřípadě jinou právní skutečností.<sup>46</sup> Zákoník práce zná v současnosti vedle pracovní smlouvy jedinou jinou právní skutečnost, kterou lze založit pracovní poměr, a to jmenování.<sup>47</sup> Zásadně platí, že ke vzniku pracovního poměru může dojít jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Zákoník práce tento princip dříve zakotvoval v § 13 odst. 1 ve znění účinném do 31. 12. 2011. Následné zrušení § 13 koncepční novelou však jistě neznamená, že by ke vzniku pracovního poměru mohlo dojít bez souhlasu fyzické osoby a zaměstnavatele. Kromě jiného i nadále platí základní zásady demokratického právního státu vyjádřené v zákoně č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „LZPS“), tj. že „nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám“ a „každý má právo na svobodnou volbu podnikání“.<sup>48</sup> V případě pracovní smlouvy, jakožto dvoustranného právního jednání, podmínka souhlasu smluvních stran nečiní obtíže. Ani v případě jmenování však s fyzickou osobou nelze založit pracovní poměr proti její vůli, neboť podmínkou platnosti tohoto jednostranného jednání je její souhlas.<sup>49</sup> Pokud jde o základní znak závislé práce, tedy vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, k jeho vzniku dochází zároveň se vznikem pracovního poměru. Změna postavení budoucích subjektů

---

<sup>42</sup> Vedle pracovněprávních vztahů individuálních rozlišujeme rovněž pracovněprávní vztahy kolektivní. ŠTEFKO, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 75.

<sup>43</sup> „Osoba je fyzická, nebo právnická.“ Ustanovení § 18 o. z.

<sup>44</sup> Ustanovení § 6 a § 7 zákoníku práce.

<sup>45</sup> PICHRT, J. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 170.

<sup>46</sup> GALVAS, M. in GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 228.

<sup>47</sup> Ustanovení § 33 zákoníku práce.

<sup>48</sup> Srov. čl. 9 odst. 1 LZPS a čl. 26 odst. 1 LZPS. Výjimky ze zákazu nucené práce stanoví čl. 9 odst. 2 LZPS. Stejně tak nelze opomínat čl. 2 odst. 3 LZPS a čl. 2 odst. 4 zákona č. 1/1993Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>49</sup> GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Op. cit. S. 80.

pracovněprávního vztahu, ke které dojde vznikem pracovního poměru, pak odůvodňuje plné rozvinutí ochranné funkce pracovního práva.<sup>50</sup> Pro úplnost pokládám za vhodné shrnout, že pracovní poměr je formován nejen smluvně vymezeným obsahem práv a povinností jeho subjektů, ale též kogentními, relativně kogentními a dispozitivními normami, které do obsahu pracovního poměru doplňují další práva a povinnosti a ovlivňují jej často nezávisle na vůli smluvních stran.<sup>51</sup>

Přestože je pracovní poměr v zákoníku práce upraven v zásadě jednotně, jeho obsah není v jednotlivých případech shodný. Podle cílů, které má zajistit, a podmínek, za nichž je pracovní poměr uzavírán, je možno hovořit o různých druzích pracovního poměru.<sup>52</sup> Kritéria členění pracovního poměru jsou různorodá, pracovní poměry tak lze rozlišovat podle zakládající právní skutečnosti (tj. dle způsobu vzniku) na pracovní poměry založené pracovní smlouvou a pracovní poměry založené jmenováním; dle charakteru zaměstnavatele na pracovní poměry, kdy je zaměstnavatelem osoba podnikající, a pracovní poměry, kdy je zaměstnavatelem nepodnikající osoba; dle souběhu zákonných úprav na pracovní poměry, které jsou upraveny výhradně zákoníkem práce, a pracovní poměry, jejichž úprava je obsažena i v jiném právním předpisu; dle místa výkonu práce na pracovní poměry, kdy zaměstnanec koná práci na pracovišti zaměstnavatele, a pracovní poměry, kdy místem výkonu práce není pracoviště zaměstnavatele<sup>53</sup>; či dle rozsahu pracovní doby na pracovní poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměry s kratší pracovní dobou. Klíčovým kritériem z pohledu předkládané práce je však dělení pracovních poměrů dle doby trvání. Podle tohoto kritéria rozlišujeme pracovní poměry sjednané na dobu neurčitou a pracovní poměry sjednané na dobu určitou.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup> JAKUBKA, J. in HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 117. Zákoník práce v § 30-32 nicméně upravuje i postup před vznikem pracovního poměru.

<sup>51</sup> GALVAS, M. in GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 229.

<sup>52</sup> Ibid. S. 235.

<sup>53</sup> K pojmu „homeworking“ a „teleworking“ blíže viz JOUZA, L. Práce z domova. *Bulletin advokacie: stavovský časopis české advokacie*. Praha: IMPAX, spol. s r. o., 2008, č. 9. ISSN 1210-6348. S. 39.

<sup>54</sup> PICHRT, J. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 182-187.



## **2 ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU**

Jádro právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou představuje § 39 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení pracovní poměr trvá po dobu neurčitou tehdy, pokud nebyla výslovně sjednána doba jeho trvání. Není přitom podstatné, zda pracovní smlouva (či jmenování na místo vedoucího zaměstnance) ujednání o době trvání pracovního poměru neobsahuje vůbec, nebo naopak obsahuje ujednání o tom, že pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou. Pokud chybí určení doby trvání pracovního poměru, stejně jako v případě neplatného ujednání o vzniku pracovního poměru na dobu určitou, nastupuje nevyvratitelná právní domněnka, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.<sup>55</sup> Z této formulace je zřejmé, že právní úprava preferuje pracovní poměr na dobu neurčitou, což ostatně plyne i z dikce § 65 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého jestliže zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje v konání práce i po uplynutí sjednané doby, mění se pracovní poměr na pracovní poměr na dobu neurčitou.

### **2.1 Liberální koncepce možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou**

Preference pracovního poměru na dobu neurčitou v českém pracovním právu dle současné právní úpravy nikterak nesvazuje zaměstnavatele, pokud jde o osoby, se kterými je dovoleno sjednat pracovní poměr na dobu určitou. V tomto ohledu se tak tuzemská právní úprava zásadním způsobem odlišuje od rigidní francouzské koncepce. Pokud odhlédneme od obecné limitace spočívající v omezení řetězení pracovního poměru na dobu určitou, zákoník práce nijak nevymezuje případy, v nichž je možno se k pracovnímu poměru na dobu určitou uchýlit. Stejně tak není stanoveno, se kterými osobami je zakázáno pracovní poměr na dobu určitou sjednat. Jinak řečeno, k tomu, aby zaměstnavatel mohl sjednat pracovní poměr na dobu určitou, zákon nevyžaduje, aby vyčkal, než dojde ke vzniku určité skutečnosti (např. sjednat pracovní poměr na dobu určitou lze v případě náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnaného na dobu neurčitou, je však možno jej bez omezení sjednat i v dalších případech), ani jej

---

<sup>55</sup> PICHRT, J. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 182-183. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 216.

nelimituje, pokud jde o okruh osob, se kterými je možno pracovní poměr na dobu určitou sjednat (tak např. zaměstnavatel může libovolně sjednávat pracovní poměry na dobu určitou s absolventy vysokých škol). Pro úplnost nicméně považuji za vhodné dodat, že předchozí zákoník práce 1965 k zaměstnavatelům takto liberální nebyl, neboť sjednání pracovního poměru na dobu určitou s některými kategoriemi osob zakazoval.

Pracovní poměr na dobu určitou zákoník práce 1965 upravoval v § 30. Původní znění<sup>56</sup> se dočkalo změny až po více než 20 letech, kdy byl zákonem č. 188/1988 Sb. s účinností od 1. 1. 1989 do § 30 vložen odst. 3 písm. c). Tímto ustanovením byla vláda zmocněna nařízením stanovit, ve kterých případech nelze pracovní poměr na dobu určitou sjednat. Příslušným nařízením vlády č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tak bylo zakázáno sjednat pracovní poměr na dobu určitou s absolventy<sup>57</sup> středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť, kteří vstupovali do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci. Dále se pak zákaz vztahoval na mladistvé a občany, které byla organizace podle zvláštního předpisu povinna přijmout do pracovního poměru.<sup>58</sup> S účinností od 1. 6. 1994 byl pak zákonem č. 74/1994 Sb. zákaz sjednávat pracovní poměry na dobu určitou s vymezeným okruhem osob inkorporován přímo do zákoníku práce 1965. I nadále tak nešlo sjednat pracovní poměr na dobu určitou s absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť (zákaz se vztahoval opět pouze na pracovní poměry na práci odpovídající jejich kvalifikaci),<sup>59</sup> s mladistvými, dále pak se zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva, a s občany se změněnou pracovní schopností a se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Zákaz však neplatil v případech,

---

<sup>56</sup> „Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.“

<sup>57</sup> „Absolventem se rozumí pracovník, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby nahrazující tuto službu, doba mateřské a další mateřské dovolené a doba, po kterou organizace podle § 127 odst. 2 zákoníku omluvila nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek.“ Ustanovení § 3 odst. 3 písm. a) nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>58</sup> Zákaz ovšem neplatil v případech, kdy občan písemně požádal organizaci o sjednání pracovního poměru na dobu určitou, a dále v případech uvedených v § 25 odst. 2 písm. d) zákoníku práce 1965 (ve znění účinném do 31. 5. 1994) a v § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>59</sup> K problematice zákazu sjednávat pracovní poměr na dobu určitou s absolventy blíže viz ŠTEFKO, M. Omezení možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 6. ISSN 1211-1139. S. 10-14. Ustanovení zakazující sjednávat pracovní poměr na dobu určitou s absolventy je považováno za diskriminující, neboť jsou jím neodůvodněně zvýhodňovány osoby samostatně výdělečně činné a osoby, které jsou činné na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, a to na úkor osob v pracovním poměru.

kdy fyzická osoba písemně požádala zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Tímto byl tedy i nadále zákaz sjednávat pracovní poměr na dobu určitou s vymezenými kategoriemi osob značně relativizován. V praxi se tak často vyskytovaly případy, kdy zaměstnavatel uzavřel pracovní poměr s uvedenými osobami pouze pod podmínkou, že půjde o pracovní poměr na dobu určitou a budoucí zaměstnanec o to písemně požádá. Ustanovení, jehož účelem byla ochrana osob, které na trhu práce obtížně nacházejí uplatnění, se tak mnohdy obracelo proti nim.<sup>60</sup> Nepříliš velké změny zákaz sjednávat pracovní poměr na dobu určitou doznal s účinností od 1. 10. 1999 zákonem č. 167/1999 Sb., kdy byly z ustanovení § 30 zákoníku práce 1965 vypuštěny osoby se ZPS a ZPS s TZP, tj. zákaz sjednávat pracovní poměr na dobu určitou se na tyto osoby již dále nevztahoval. Naopak zásadní novelizace byla provedena zákonem č. 46/2004 Sb. s účinností od 1. 3. 2004, kdy byly předchozí zákazy týkající se osob uvedených v ustanovení § 30 zákoníku práce 1965 zrušeny a § 30 byl nově doplněn o odst. 5, podle kterého „v kolektivní smlouvě lze dohodnout okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou“. V tomto znění § 30 odst. 5 setrval až do zrušení zákoníku práce 1965 k 31. 12. 2006.

S účinností od 1. 1. 2007 nový zákoník práce možnost v kolektivní smlouvě omezit okruh zaměstnanců, se kterými lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou, již neupravuje. Absence výslovné úpravy je odrazem nové koncepce zákoníku práce, který je na rozdíl od zákoníku práce 1965 založen na principu „co není zakázáno, je dovoleno“.<sup>61</sup> Otázkou ovšem zůstává, zda i po 1. 1. 2007 lze v kolektivní smlouvě vymežit kategorie zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou. S ohledem na § 4a odst. 3 a § 363 zákoníku práce je třeba vyřešit, zda by takové odchýlení bylo ve prospěch zaměstnance. Jednoznačná odpověď je ovšem velmi problematická. Dle pracovněprávní doktríny by posouzení záviselo na konkrétním případě a individuálních okolnostech s tím, že „by takovou úpravu kolektivní smlouvy bylo třeba zkoumat ještě z pohledu dalších kogentních ustanovení, a to zejména zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.“<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> PÍCHOVÁ, I. *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1998, 216 s. ISBN 80-210-1843-7. S. 126-127.

<sup>61</sup> HŮRKA, P. in HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. Op. cit. S. 31.

<sup>62</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. Op. cit. S. 242-243.

## 2.2 Forma a obsah pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr na dobu určitou

Formální a obsahové náležitosti pracovní smlouvy zákoník práce primárně stanoví v § 34 odst. 1 a 2, dále pak v § 34a, § 37, a to s přihlédnutím k § 19 odst. 3 a § 20. Kromě speciálních ustanovení zákoníku práce se na pracovní smlouvy dále vztahuje obecná úprava o. z., a to konkrétně § 1724-1788 (obecná ustanovení pro smlouvy) a § 574-588 (neplatnost právních jednání a její následky).<sup>63</sup> Tyto náležitosti musí splňovat jak pracovní smlouva zakládající pracovní poměr na dobu neurčitou, tak pracovní smlouva zakládající pracovní poměr na dobu určitou.<sup>64</sup> Obligatorními náležitostmi pracovní smlouvy jsou podle zákoníku práce druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, dále místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, a den nástupu do práce. Z tohoto taxativního výčtu vyplývá, že všechna ostatní ujednání pracovní smlouvy jsou ujednáními fakultativními (tj. mezi nimi i ujednání o době trvání pracovního poměru).

Pracovní smlouva musí být dle zákoníku práce uzavřena písemně. Následkem nedostatku formy je v souladu s § 582 o. z. relativní neplatnost takto uzavřené smlouvy, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. V případě ústně či konkludentně uzavřené pracovní smlouvy tak přichází v úvahu její dodatečné písemné zhojení. K § 582 o. z. dále přistupuje § 20 zákoníku práce, podle kterého nebylo-li právní jednání učiněno v zákonem vyžadované formě, nelze se neplatnosti jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, dovolat v případě, že již bylo započato s plněním. Dovojuje se, že s plněním bylo započato tehdy, jakmile zaměstnavatel začal podle pracovní smlouvy přidělovat zaměstnanci práci a ten ji podle pokynů zaměstnavatele začal vykonávat.<sup>65</sup> Nutno ovšem doplnit, že veřejnoprávní odpovědnost za porušení povinnosti uzavřít písemnou pracovní smlouvu trvá i přes možnost dodatečného zhojení nedostatku písemné formy.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> HŮRKA, P. in HŮRKA, P. et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 1. 2014*. Op. cit. S. 140.

<sup>64</sup> Pro úplnost je nutno dodat, že v souladu s § 73a odst. 3 zákoníku práce lze pracovní poměr na dobu určitou založit i jmenováním. Vzhledem k převažujícímu charakteru pracovní smlouvy však pozornost soustředím na toto právní jednání. Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. Op. cit. S. 211.

<sup>65</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. Op. cit. S. 168-169.

<sup>66</sup> HŮRKA, P. in HŮRKA, P. et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 1. 2014*. Op. cit. S. 142-143.

V souvislosti s pracovními smlouvami rovněž nelze odhlédnout od úpravy adhezních smluv obsažené v § 1798-1801 o. z., kdy je ochrana poskytovaná slabší straně (zaměstnanci) ještě posílena. O adhezních smlouvách lze hovořit tehdy, jestliže slabší strana neměla skutečnou příležitost ovlivnit obsah základních podmínek smlouvy, jež byly určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejích pokynů. Pracovní smlouvu lze za smlouvu adhezní považovat zejména v případě, kdy byla zaměstnancem uzavřena ve znění připravovaném zcela zaměstnavatelem bez předchozího vyjednávání. Pokud ujednání v pracovní smlouvě odkazuje na podmínky uvedené mimo vlastní text smlouvy (např. na pracovní řád), je takové ujednání platné, jen byl-li zaměstnanec s tímto ujednáním a jeho významem seznámen nebo prokáže-li se, že jeho význam zaměstnanec musel znát. Zaměstnavatel by tak měl být připraven prokázat, že zaměstnanec byl při vzniku pracovního poměru seznámen s povinnostmi, které pro něj z vnitřních předpisů vyplývají, a že těmto povinnostem rozumí.<sup>67</sup>

### **2.3 Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou**

Výslovné určení doby trvání pracovního poměru je podmínkou řádného sjednání pracovního poměru na dobu určitou.<sup>68</sup> Jakým způsobem má k určení doby trvání pracovního poměru dojít, ovšem zákoník práce nijak nespecifikuje. Zaměstnanec a zaměstnavatel tak mají několik možností, jak dobu trvání pracovního poměru určit, a to aniž by přitom s jednotlivými způsoby určení doby trvání byly spojovány speciální následky. Takto široce koncipovanou volnost stran bych chtěla patřičně zdůraznit zejména ve vztahu ke Code du travail, jenž naopak mezi způsoby určení doby trvání pracovního poměru zásadně rozlišuje.

#### **2.3.1 Sjednání doby trvání**

Nejčastěji je doba trvání pracovního poměru na dobu určitou vymezena přesným datem (např. pracovní poměr se sjednává do dne 30. 6. 2014).<sup>69</sup> Doba trvání pracovního poměru je možno určit i uvedením doby, po jejímž uplynutí pracovní poměr skončí

---

<sup>67</sup> HŮRKA, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2014, č. 7. ISSN 1210-6410. S. 233.

<sup>68</sup> KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2014: poznámky, prováděcí právní předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů, judikatura (na CD), řešení nejčastějších otázek: právní stav k 1. lednu 2014*. Praha: Golden Books, 2014, 559 s. ISBN 978-80-905075-7-9. S. 68.

<sup>69</sup> Srov. např. HŮRKA, P. in HŮRKA, P. et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Op. cit. S. 165.

(např. pracovní poměr se sjednává na dobu 1 roku). Není-li doba trvání pracovního poměru určena přesně, pak musí být stanovena jiným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.<sup>70</sup> Tak je možno trvání pracovního poměru vázat na událost, o níž smluvní strany vědí, že nastane, nevědí ovšem, kdy přesně (např. pracovní poměr se sjednává na dobu sklizně chmele na určitém poli). Pracovní poměr na dobu určitou je též možno sjednat za účelem náhrady za zaměstnance, který dočasně pro překážku v práci nepracuje (např. pracovní poměr se sjednává na dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnankyně X). Není vyloučena ani kombinace několika způsobů určení doby trvání (např. pracovní poměr se sjednává na dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnankyně X, nejdéle však do dne 30. 6. 2014).<sup>71</sup>

V případech, kdy není v pracovní smlouvě uvedeno konkrétní datum či doba trvání např. v podobě 1 měsíce či roku, hovoříme o tzv. opisném titulu. To znamená, že v pracovní smlouvě je uveden opis skutečnosti, na dobu jejíhož trvání se pracovní poměr na dobu určitou sjednává. V souvislosti s užitím označení „opisný titul“ nicméně považují za nutné učinit terminologickou poznámku. Uvědomuji si, že tento termín není v právní nauce vůbec používán. V nikoli odborné literatuře se s ním lze setkat rovněž jen výjimečně<sup>72</sup>. Přestože je však užití „opisného titulu“ v kvalifikační práci značně neobvyklé, považují tento termín za výstižný. Podle mého názoru totiž umožňuje jasnější odlišení pracovních poměrů s přesným určením doby trvání (kdy je doba trvání vymezena kupř. počtem týdnů, měsíců, let atp.) od pracovních poměrů na dobu určitou, u nichž tomu tak není. S ohledem na skutečnost, že odbornou právnickou veřejností tato terminologie není přijata, jsem si však vědoma toho, že její užití v předkládané diplomové práci může vyvolat diskuzi.

Při určování doby trvání pracovního poměru jakýmkoli způsobem je vždy třeba mít na paměti zákonná omezení v § 39 odst. 2 zákoníku práce. Je-li tak např. doba trvání pracovního poměru sjednána na dobu nepřítomnosti zaměstnankyně X z důvodu

---

<sup>70</sup> Česká republika. Nejvyšší soud. Rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 [ze dne 5. 9. 2001]. Obdobně Česká republika. Nejvyšší soud. Rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 512/2001 [ze dne 21. 3. 2002]. In DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovních právních*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, c2012, 397 s. ISBN 978-807-3577-162. S. 28-30.

<sup>71</sup> Srov. např. STRÁNSKÝ, J. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. 1. vydání. Praha: Soudy, 2012, 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3. S. 80.

<sup>72</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2014*. 15. vyd. Praha: Grada, 2014, 102 s. ISBN 978-80-247-5125-2. S. 81.

čerpaní mateřské dovolené (popř. dovolené čerpané bezprostředně po mateřské dovolené), musí být současně uvedena maximální doba trvání pracovního poměru, tedy nejvýše 3 roky ode dne jeho sjednání (popř. prodloužení).<sup>73</sup>

### 2.3.2 Řetězení pracovního poměru na dobu určitou

S ohledem na skutečnost, že pracovní poměr je vázán na osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, je nesporné, že každý zaměstnanec svůj pracovní poměr u zaměstnavatele dříve nebo později skončí. Pracovní poměr na dobu neurčitou lze rozvázat jen zákonem stanovenými způsoby, přičemž zaměstnanci je poskytována zvýšená ochrana. V případě pracovního poměru na dobu určitou je doba trvání pracovního poměru dopředu sjednána smluvními stranami. Cílem regulace opakovaného sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou mezi tímž zaměstnancem a zaměstnavatelem, tj. řetězení pracovního poměru na dobu určitou, je omezit možnost obcházet zákonná ustanovení chránící zaměstnance při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Motivací zaměstnavatele k opakovanému sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou by tak typicky mohla být snaha vyhnout se výpovědním důvodům a výplatě odstupného.<sup>74</sup> Z důvodu častých novelizací a změn, které právní úpravu řetězení pracovního poměru na dobu určitou postihovaly, považují za užitečné současný právní stav uvést exkurzem do právní úpravy minulé.

První omezení vztahující se na dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, jeho prodloužení a opětovné sjednávání, bylo v zákoníku práce 1965 obsaženo až od roku 1989.<sup>75</sup> Dosavadní znění § 30 zákoníku práce 1965 v tomto ohledu zaměstnavatele nijak nelimitovalo, což postupně vedlo k tomu, že byl pracovní poměr na dobu určitou často zneužíván.<sup>76</sup> Aby nebyl omezován volný pohyb pracovních sil a aby zároveň nebyl pracovní poměr na dobu určitou zneužíván ke snižování právní jistoty pracovníků o jejich budoucím zaměstnání, došlo k omezení doby, na kterou bylo možno tento

---

<sup>73</sup> SCHMIED, Z. in ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5. S. 94.

<sup>74</sup> JAKUBKA, J. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou - nedořešený problém poslední novely. *Národní pojištění: měsíčník České správy sociálního zabezpečení*. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2002, č. 8-9. ISSN 0323-2395. S. 11-16.

<sup>75</sup> Příslušná novela zákoníku práce 1965 č. 188/1988 Sb. nabyla účinnosti 1. 1. 1989.

<sup>76</sup> „[...] pracovní poměry na dobu určitou byly uzavírány na dobu až deseti let s cílem znemožnit zaměstnancům změnit zaměstnání a tím zajistit jejich stabilitu v dosavadním zaměstnání, což plně odpovídalo tehdejší politice zaměstnanosti.“ In JAKUBKA, J. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou - nedořešený problém poslední novely. Op. cit. S. 12.

pracovní poměr uzavřít.<sup>77</sup> Od roku 1989 tak bylo možno pracovní poměr na dobu určitou sjednat či dohodou stran prodloužit nejdéle na 3 roky. V § 3 nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byly stanoveny případy, kdy šlo pracovní poměr na dobu určitou sjednat či dohodou stran prodloužit na dobu přesahující 3 roky a kdy jej šlo sjednat opětovně. Takový postup byl možný především v případě tvůrčích pracovníků vědy, výzkumu a vývoje, dále pracovníků k výkonu činnosti, pro kterou je předepsáno školní vzdělání uměleckého směru, učitelů vysokých škol a poživatelů starobního nebo invalidního důchodu. S ostatními pracovníky bylo možno opětovně sjednat pracovní poměr na dobu určitou jen tehdy, pokud to vyžadovala přechodná potřeba organizace nebo pokud o to občan organizaci písemně požádal. Platilo přitom, že opětovně sjednané pracovní poměry na dobu určitou, které na sebe bezprostředně navazují a trvají celkem déle než 3 roky, lze sjednat pouze dvakrát (což ovšem neplatilo v případě vyjmenovaných kategorií osob, tj. např. pokud šlo o učitele vysokých škol). Za opětovně sjednaný pracovní poměr na dobu určitou byl považován pracovní poměr, k jehož vzniku mělo dojít před uplynutím doby 12 měsíců po skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky.

Omezení možnosti sjednávat pracovní poměry na dobu určitou časovým limitem či sjednávat je opakovaně bylo ovšem následně ze zákoníku práce odstraněno, a to v rámci novelizace provedené zákonem č. 74/1994 Sb. S účinností od 1. 6. 1994 (s modifikací provedenou zákonem č. 167/1999 Sb.) se tak zákaz sjednávat pracovní poměr na dobu určitou vztahoval pouze na vyjmenované kategorie osob.<sup>78</sup> Primárním cílem této novely bylo pokračovat v usnadnění hospodářského vývoje v souvislosti s transformací ekonomiky. Dosavadní časové omezení pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou bylo označeno za direktivní řízení pracovněprávních vztahů, a v duchu posílení smluvní volnosti tak bylo zrušeno. Kromě zmíněného zákazu uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s vymezenými kategoriemi osob strany nadále neměly být při sjednávání pracovního poměru omezeny žádnými podmínkami.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 188/1988 Sb. [online]. FS ČSSR 1986-1990, tisk 100, [cit. 20. 3. 2014]. Dostupná z WWW: <[http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0100\\_08.htm](http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0100_08.htm)>.

<sup>78</sup> K tomu blíže viz kapitolu 2.1 této práce.

<sup>79</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 74/1994 Sb. [online]. PČR, PS 1993-1996, tisk 548/0, [cit. 21. 3. 2014]. Dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t054800.htm>>.



Tento právní stav měl nicméně doznat změny v souvislosti se přípravou vstupu České republiky do Evropské unie. Klíčovou novelou zákoníku práce 1965 se v rámci procesu harmonizace českého pracovního práva stal zákon č. 155/2000 Sb. (označovaný též jako „harmonizační novela“). Podle jeho původního znění bylo pracovní poměr na dobu určitou možno nově sjednat či prodloužit jen na základě odůvodněné písemné žádosti zaměstnance, nebo z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele spočívajících v organizaci nebo charakteru práce. Doba trvání takového pracovního poměru přitom musela být přiměřená důvodu jeho uzavření. Novela však neobsahovala omezení celkové délky trvání pracovních poměrů na dobu určitou, ani omezení jejich opakovaného sjednávání. Pokud jde o vyvolání potřeby změny předcházející právní úpravy, důvodová zpráva konstatovala, že „dosavadní právní úprava omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se v praxi neosvědčila“<sup>80</sup>. Změna přitom vycházela z Rámcové dohody o práci na dobu určitou<sup>81</sup>, kterou uzavřely organizace UNICE (Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů), CEEP (Evropské středisko veřejných podniků) a EKOS (Evropská konfederace odborových svazů) dne 18. 3. 1999 (dále „Rámcová dohoda“).<sup>82</sup> Návrh na změnu právní úpravy v tomto znění však nakonec přijat nebyl, a tak ustanovení o pracovním poměru na dobu určitou v době od 1. 6. 1994 do 29. 2. 2004 zůstalo bez zásadní obměny.

Právní úprava až do 29. 2. 2004 nebyla v souladu se Směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. 6. 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (dále „Směrnice 1999/70/ES“).<sup>83</sup> Rámcová dohoda tvoří přílohu Směrnice 1999/70/ES, jejímž účelem je Rámcovou dohodu provést. Přijetím Směrnice 1999/70/ES byla pro státy zavedena povinnost vytvořit rámec, který by zabránil zneužití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, přičemž zároveň byla vyjmenována opatření k předcházení takovému zneužití.<sup>84</sup> Implementace Směrnice 1999/70/ES byla do zákoníku práce 1965 nakonec provedena

---

<sup>80</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 155/2000 Sb. [online]. PČR, PS 1998-2002, tisk 484/0, [cit. 21. 3. 2014]. Dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3&CT=484&CT1=0>>.

<sup>81</sup> Text dohody je dostupný z WWW:

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1403556839064&uri=CELEX:31999L0070>>.

<sup>82</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 155/2000 Sb. Op. cit.

<sup>83</sup> Srov. ŠTEFKO, M. Zásadní změny v možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou. *Národní pojištění: měsíčník České správy sociálního zabezpečení*. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2004, č. 3. ISSN 0323-2395. S. 5-7.

<sup>84</sup> Ustanovení č. 1 písm. b) a ustanovení č. 5 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

zákonem č. 46/2004 Sb. Důvodová zpráva k tomuto zákonu<sup>85</sup> shrnula, že ani jedna z předchozích novelizací ustanovení § 30 zákoníku práce 1965 nebyla dostačující, což lze např. vysledovat ve zhoršeném postavení absolventů na trhu práce, jejichž možnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou byla dosud zákonem limitována. S účinností od 1. 3. 2004 tedy bylo nově formulováno pravidlo omezující řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Maximální doba trvání takového pracovního poměru mezi týmiž účastníky byla stanovena na dobu 2 let (pokud by v uvedené době byl sjednán další pracovní poměr na dobu určitou, platilo časové omezení i pro něj). Aby bylo možno mezi týmiž účastníky sjednat další pracovní poměr na dobu určitou, musela od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynout doba delší než 6 měsíců. Z tohoto obecného pravidla byly přitom předepsány 3 okruhy výjimek.

Sjednat nebo prodloužit pracovní poměr na dobu určitou bylo možno jednak v případě, že tak stanovil zvláštní právní předpis, jednak tehdy, pokud bylo sjednání pracovního poměru na dobu určitou zvláštním právním předpisem stanoveno jako podmínka pro uplatnění nároku (např. v případě pracujících důchodců). Další výjimkou byla náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci. Posledním případem pak byly vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Pokud u zaměstnavatele nepůsobila odborová organizace, mohl tyto důvody písemně vymezit zaměstnavatel sám. V kolektivní smlouvě bylo přitom i nadále možno vymezit okruh zaměstnanců, se kterými nelze pracovní poměr na dobu určitou sjednat. Pokud by při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou byly porušeny zákonné podmínky, stával se takový pracovní poměr pracovním poměrem na dobu neurčitou. To ovšem pouze za podmínky, že zaměstnanec právně relevantně projevil svou vůli, tj. písemně před uplynutím sjednané doby zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby jej nadále zaměstnával. Oběma stranám byla dána možnost domáhat se určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, soudní cestou. Uplatnění soudního návrhu však zároveň bylo omezeno dvoutříměsíční prekluzivní lhůtou.<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 46/2004 Sb. [online]. PČR, PS 2002-2006, tisk 261/0, [cit. 21. 3. 2014]. Dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=6479#prilohy>>.

<sup>86</sup> Ibid.

S účinností od 1. 10. 2004 bylo nakonec ustanovení § 30 zákoníku práce 1965 doplněno o odst. 6. Novelizace provedená zákonem č. 436/2004 Sb. vnesla do právní úpravy pracovního poměru liberalizující pravidlo, a totiž že žádná z omezujících ustanovení ve vztahu k řetězení pracovních poměrů na dobu určitou se nevztahují na tzv. agenturní zaměstnávání.

Zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 ustanovení o pracovním poměru na dobu určitou ze zákoníku práce 1965 v podstatě převzal. Ke zcela zásadnímu vývoji v právní úpravě došlo později až koncepční novelou<sup>87</sup> k 1. 1. 2012, která z větší části ustanovení o pracovním poměru na dobu určitou přeformulovala do jeho dnešní (prozatím) finální podoby. Po volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky v roce 2010 vláda Petra Nečase<sup>88</sup> předstoupila s programovým prohlášením, ve kterém deklarovala, že „v součinnosti se sociálními partnery navrhne úpravy zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst. Uvolní se podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, čímž dojde ke zpružnění trhu práce.“<sup>89</sup> Důvodová zpráva ke koncepční novele upozorňuje na nespokojenost Evropské komise s dosavadní českou právní úpravou pracovního poměru na dobu určitou, jež sice Směrnicí 1999/70/ES implementuje, avšak nikoli dostatečně. Za problematické je vnímáno především postavení akademických pracovníků starších 65 let<sup>90</sup>, kteří jsou z ochrany proti řetězení pracovních poměrů na dobu určitou zcela vyňati. Též zaměstnanci pracující jako náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci nepožívají ochrany proti opakovanému sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.<sup>91</sup> Nová právní úprava principiálně vychází jednak z prodloužení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, jednak z omezení možných opakování po

---

<sup>87</sup> Ke koncepční novele viz též závěr kapitoly 1. této práce.

<sup>88</sup> Blíže viz složení vlády České republiky v letech 2010-2013 [online]. [cit. 25. 3. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/petr-necas/prehled-byvalych-clenu-vladypetra-necase-96390/>>.

<sup>89</sup> Programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010 [online]. [cit. 25. 3. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove\\_prohlaseni\\_vlady.pdf](http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf)>. S. 36.

Srov. též BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2009, č. 10. ISSN 1210-6410. S. 352. „Pravidla pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou je třeba rozvolnit, přitom však nevybočit z hranic nastavených příslušnou směrnicí.“

<sup>90</sup> Srov. § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění do 31. 12. 2011.

<sup>91</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb. [online]. PČR, PS 2010-2013, tisk 411/0, [cit. 25. 3. 2014]. Dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>>.

sobě jdoucích pracovních poměrů. Pracovní poměr na dobu určitou tak nově může trvat nejdéle 3 roky, přičemž je možno jej opakovat maximálně dvakrát. Opakováním pracovního poměru se rozumí též jeho prodloužení. Z toho plyne, že pracovní poměr na dobu určitou může mezi smluvními stranami trvat celkově nejvýše 9 let.<sup>92</sup> Pokud ovšem od skončení předchozího pracovního poměru uplyne doba 3 let<sup>93</sup>, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž stranami se nepřihlíží. Omezení počtu opakování pracovního poměru se vztahuje i na pracovní poměry, které byly sjednány na dobu kratší, než je doba maximálně povolená (např. pracovní poměr je sjednán na dobu 1 roku). Pokud takový pracovní poměr strany dvakrát prodlouží znovu po jednom roce, bude maximální celková doba trvání pracovního poměru mezi týmiž stranami 3 roky, a nikoliv maximálních 9 let.<sup>94</sup> Jestliže zvláštní právní předpis předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu, není tento postup předchozím pravidlem dotčen (tedy např. povolení k zaměstnání cizinců se vydává na 2 roky<sup>95</sup>). I nadále platí výjimka z omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou pro agenturní zaměstnávání. Stejně tak je zachována možnost obou smluvních stran dožadovat se určovací žalobou u soudu určení, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou a nikoli na dobu určitou, a to opět v dvouměsíční prekluzivní lhůtě.

Až do konce roku 2011 bylo možno vyhnout se omezením platícím pro sjednání pracovních poměrů na dobu určitou z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Tyto důvody vymezil buď zaměstnavatel sám ve vnitřním

---

<sup>92</sup> Přestože je výklad „3 × 3 roky“ zastáván většinou odbornou veřejností, lze pro zajímavost poukázat na ojedinělý výklad „3 roky nebo 3× a pak na 3 roky dost“ In PROKEŠ, M. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2012, č. 4. ISSN 1210-6410. S. 132.

Gramatický výklad § 39 odst. 2 zákoníku práce ve znění koncepční novely se však rovněž příklání na stranu doktríny, když lze např. demonstrovat rozdíl, který by zákonodárce ve smyslu ustanovení vyvolal změnou pozice spojky „a“. Tak srov. „doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát“ oproti „doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou a (v jejím rámci) může být opakována nejvýše dvakrát“. In MICHNA, L.; MICHNA, O. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2012, č. 8. ISSN 1210-6410. S. 287.

<sup>93</sup> Zvolená doba 3 let se zvláště v kombinaci se zrušením výjimek ze zákonného omezení řetězení pracovních poměrů jeví dosti přísně. Srov. PICHRT, J. Přináší návrh změn zákoníku práce více flexibility? *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2010, č. 17. 1210-6410. S. II.

<sup>94</sup> Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. Op. cit. S. 242.

<sup>95</sup> Ustanovení § 92 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

předpise, nebo pokud u něj působila odborová organizace, byly důvody vymezeny v písemné dohodě uzavřené s odborovou organizací. Koncepční novela však tuto výjimku zrušila, ač ji k tomu Evropská komise nijak nepovinovala. Podle článku II. bodu 4 jejích přechodných ustanovení bylo možno podle takového vnitřního předpisu či dohody postupovat nejdéle po dobu 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti koncepční novely, tj. do 30. 6. 2012. To znamená, že pokud takový postup vnitřní předpis či dohoda umožňovaly, bylo možno až do 30. 6. 2012 sjednávat či prodlužovat pracovní poměr více než dvakrát, stejně jako jej sjednat na dobu delší než 2 (resp. 3) roky.<sup>96</sup> Jak se nicméně později, dle mého nepříliš překvapivě, ukázalo, zrušení této výjimky představující podklad pro opakované sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, bylo nevhodným krokem.<sup>97</sup> V souladu s výtkou Evropské komise koncepční novela rovněž zrušila další výjimku z omezení doby trvání pracovního poměru, a to případy, kdy docházelo ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou z důvodu náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci. V neposlední řadě je třeba upozornit na skutečnost, že po účinnosti koncepční novely se obecná úprava pracovního poměru na dobu určitou v zákoníku práce napříště užije i na akademické pracovníky, neboť zvláštní režim jejich pracovních poměrů byl zrušen. Zvláštní úpravy pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí dle § 346 zákoníku práce se koncepční novela nedotkla.<sup>98</sup>

Prozatím poslední novelizace se ustanovení o pracovním poměru na dobu určitou dočkalo s účinností od 1. 8. 2013 zákonem č. 155/2013 Sb. Ve vztahu k pracovním poměrům na dobu určitou byla koncepční novela shledána neuspokojivou a bylo konstatováno, že „záměr vlády uvolnit podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím přispět ke zpružnění trhu práce, zůstal nenaplněn“<sup>99</sup>. Zrušení výjimky umožňující obejít restrikce vztahující se na pracovní poměr na dobu

---

<sup>96</sup> Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. Op. cit. S. 244.

<sup>97</sup> Na nepraktičnost této změny bylo již dopředu odborníky upozorňováno. Blíže např. BEZOUŠKA, P. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16. ISSN 1210-6410. S. 587.

<sup>98</sup> Již 1. 1. 2011 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí. Podle § 2 tohoto nařízení je možno pracovní poměr s fyzickou osobou s pravidelným pracovištěm v zahraničí na dobu vyslání k výkonu práce v zahraničí, nejdéle na 5 let. Tuto dobu je pak možno prodloužit celkem nejdéle o 5 let.

<sup>99</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 155/2013 Sb. [online]. PČR, PS 2010-2013, tisk 876/0, [cit. 5. 4. 2014]. Dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=876&CT1=0>>.

určitou v podobě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce bylo koncepční novelou do zákoníku práce zapracováno bez systematického odůvodnění. Přestože cílem koncepční novely bylo pracovní trh uvolnit, ve výsledku se zejména sezónní zaměstnanci v oblasti stavebnictví a zemědělství ocitli v horším postavení. Kritika byla rovněž vznesena ze strany podnikatelů argumentujících omezením konkurenceschopnosti.<sup>100</sup>

Do zákoníku práce se tak s účinností od 1. 8. 2013 navrací (modifikovaná) úprava výjimky, již koncepční novela zrušila. Cílem této změny je jednak umožnit zaměstnávání sezónních zaměstnanců, aniž by bylo nutno dodržovat tříletý odstup mezi pracovními poměry, jednak zohlednit další možné důvody reflektující zvláštní povahu práce zaměstnance. Přestože jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, uplatní se výjimka z obecné úpravy, jež omezuje dobu trvání a limituje řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, pouze jsou-li splněny stanovené podmínky. Podle § 39 odst. 4 zákoníku práce v takové situaci nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Postup odchylný od obecné úpravy musí být dále přiměřený vážným provozním důvodům nebo důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce. Příslušné důvody pak musí být blíže vymezeny v písemné dohodě s odborovou organizací (či ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, pokud u něj nepůsobí odborová organizace), přičemž tato dohoda zároveň musí upravit pravidla jiného postupu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh dotčených zaměstnanců a dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Původní verze ustanovení pracovního poměru na dobu určitou obsažená v zákoníku práce 1965 se novelou provedenou zákonem č. 155/2013 Sb. dočkala svého v pořadí již 10. modifikovaného znění. Zákoník práce 1965 byl v tomto ohledu novelizován celkem šestkrát. Současný zákoník práce pak „pouze“ třikrát. Osobně poslední novelu § 39 zákoníku práce vnímám pozitivně. Návrat vážných provozních důvodů a důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce coby důvodů umožňujících vyhnout se omezením, jež limitují možnost sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, dle mého názoru prospěje jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům. Původní úprava doznala v nové verzi jistého zpřísnění, jehož účelem je zamezení zneužívání

---

<sup>100</sup> Ibid.

pracovních poměrů na dobu určitou tam, kde by bylo na místě uchýlit se k pracovnímu poměru na dobu neurčitou. Pokud však zaměstnavatel splní stanovené podmínky, může řetězit pracovní poměry na dobu určitou tak dlouho, jak to bude pro splnění jeho pracovních úkolů žádoucí. Co se rozumí vážnými provozními důvody a důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce jistě časem blíže osvětlí judikatura, jež je ostatně v této souvislosti s ohledem na fakt, že současná právní úprava je do jisté míry úpravou staronovou, již dostupná.<sup>101</sup>

## 2.4 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Při sjednání pracovního poměru na dobu určitou strany dopředu smluvně vymezují dobu, po kterou má pracovní poměr trvat. Základním způsobem skončení pracovního poměru na dobu určitou je tak v souladu s § 48 odst. 2 zákoníku práce skončení uplynutím sjednané doby. Byla-li doba trvání pracovního poměru vymezena přesným datem, zaniká pracovní poměr tímto dnem. Pokud byla doba trvání pracovního poměru vymezena uvedením časového období podle dní, týdnů, měsíců nebo let, případně skončení pracovního poměru na den určený pro konec doby v souladu s § 333 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení „doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby“. Jestliže byla doba trvání pracovního poměru vymezena na dobu konání určitých prací, je třeba připomenout zvláštní informační povinnost zaměstnavatele zakotvenou v § 65 odst. 1 zákoníku práce. V takovém případě je totiž zaměstnavatel povinen včas zaměstnance na skončení prací

---

<sup>101</sup> Tak např. Česká republika. Nejvyšší soud. Rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 [ze dne 26. 8. 2013]. V daném případě byl zaměstnancem výzkumný pracovník, jehož činnost byla financována z každoročně udělovaných grantů. Dle Nejvyššího soudu „právní úprava nestanoví žádné podmínky týkající se obsahu dohody o bližším vymezení důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce [...], a je proto možné (přípustné) ujednání kasuistické, jehož předmětem mohou být „okolnosti, jež spočívají v samotné podstatě práce vykonávané konkrétním zaměstnancem“, není však vyloučeno, aby jejím obsahem byly okolnosti týkající se blíže neurčeného počtu zaměstnanců. Tyto okolnosti pak mohou spočívat jak „přímo v činnostech, (např. jejich charakteru, četnosti, sezónnosti apod.)“, které by měli zaměstnanci vykonávat, tak také ve vnějších okolnostech určujících podmínky, za kterých přichází v úvahu uzavřít pracovní poměr a vykonávat pracovní činnosti jako takové. [...] Jestliže je zvláštní povaha práce, kterou vykonávají zaměstnanci u zaměstnavatele, dána právě tím, že se jedná o činnost, jejíž trvání je omezeno jen na určité období, a panuje nejistota o tom, zda zde v příštím období budou k dispozici finanční prostředky umožňující provádět další činnost (např. jiný výzkumný úkol), odpovídá zásadě flexibility pracovněprávních vztahů, aby byly vytvářeny podmínky pro zajištění zaměstnanosti v pracovním poměru na dobu určitou. Jestliže zaměstnavatel a příslušný odborový orgán reaguje v dohodě na uvedenou povahu podmínek, za nichž lze takovou činnost vůbec uskutečňovat, je to v rámci zákona a v jeho mezích [...]“ [cit. 5. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/202F3B6FD604FAA5C1257BE90039E9E3?openDocument&Highlight=0,>](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/202F3B6FD604FAA5C1257BE90039E9E3?openDocument&Highlight=0,>).

upozornit, a to zpravidla alespoň 3 dny předem. Pokud však mezi smluvními stranami nebylo sjednáno jinak, pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby i přes případné chybějící upozornění zaměstnavatele.<sup>102</sup>

V případě, že zaměstnanec i po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele pokračuje v konání prací, mění se pracovní poměr sjednaný na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Tohoto postupu se užije tehdy, pokračuje-li zaměstnanec v konání prací, aniž by se na tom se zaměstnavatelem výslovně dohodl. Přeměna na pracovní poměr na dobu neurčitou pak nastane i v případě, že zaměstnanec nadále vykonává jinou práci, než kterou vykonával dosud. Klíčové je přitom vědomí zaměstnavatele o takové činnosti. Zaměstnavatel tedy s pokračováním v práci musí souhlasit alespoň konkludentně, tj. musí o něm vědět a zároveň zaměstnanci pokračování v práci nesmí zakázat.<sup>103</sup>

Před uplynutím sjednané doby pracovní poměr může skončit rovněž všemi způsoby, které zákoník práce v § 48 připouští pro skončení pracovního poměru na dobu neurčitou. Je tak možno jej rozvázat dohodu, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době. Kromě toho je bez rozdílu aplikovatelný zvláštní postup skončení pracovního poměru cizince či osoby bez státní příslušnosti. Pracovní poměr na dobu určitou vždy zaniká též smrtí zaměstnance.<sup>104</sup> Zvolená metoda odkazu na obecné způsoby skončení pracovního poměru kontrastuje s pojetím francouzským, jež pro skončení pracovního poměru na dobu určitou zavedlo speciální úpravu.

## 2.5 Sankce za porušení zákonných ustanovení

Podstatnou soukromoprávní sankcí, jejíž hrozba má motivovat zaměstnavatele k neobcházení ustanovení o maximální době trvání pracovního poměru na dobu určitou a ustanovení o limitaci řetězení těchto poměrů, je postup upravený v § 39 odst. 4 zákoníku práce. Jestliže totiž zaměstnavatel sjedná dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou protiprávně (tj. v rozporu s § 39 odst. 2 zákoníku práce), platí zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Nutno dodat, že má-li takový následek nastat, je třeba, aby zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně

---

<sup>102</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. Op. cit. S. 391-392.

<sup>103</sup> Ibid. S. 392-393.

<sup>104</sup> V případě smrti zaměstnavatele je nutno postupovat dle § 342 odst. 1 zákoníku práce. V případě, že je zaměstnavatelem právnická osoba, skončí pracovní poměr na dobu určitou též v případě zániku takové právnické osoby, nedojde-li přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.



zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Ne vždy nutně dojde k protiprávnímu sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou ze strany zaměstnavatele úmyslně. Pokud pak zaměstnavatel obdrží písemné oznámení zaměstnance o tom, že tento trvá na tom, aby byl nadále u zaměstnavatele zaměstnán, mohou se strany dostat do sporu. Proto má jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec možnost obrátit se na soud s návrhem na určení, zda podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou byly splněny či nikoliv. Určovací žalobu je třeba podat do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby, přičemž se jedná o lhůtu prekluzivní.

Co se týče odpovědnosti veřejnoprávní, je třeba zmínit zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o inspekci práce“). Podle § 12 zákona o inspekci práce se fyzická osoba dopustí přestupku tehdy, jestliže poruší povinnosti stanovené při vzniku, změnách či skončení pracovního poměru, tj. nutně i pracovního poměru na dobu určitou. Za takový přestupek jí lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč. Zaměstnavateli bude podle tohoto ustanovení uložena pokuta tedy např. v případě, že se zaměstnancem po prvním uzavření a dvou opakováních pracovního poměru na dobu určitou sjedná takový pracovní poměr potřetí (aniž by přitom uplynula zákonem stanovená doba).<sup>105</sup> Pokutu až do výše 10 000 000 Kč lze pak uložit v případě, že pracovní smlouva zakládající pracovní poměr na dobu určitou nebude v rozporu se zákonem uzavřena písemně. Shodně se postupuje v případě právnických osob, které se jednáním popsaným výše dopouštějí správního deliktu. Výše možných pokut je stejná jako o u osob fyzických.

---

<sup>105</sup> STRÁNSKÝ, J. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Op. cit. S. 84.

### 3 FRANCOUZSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

Až do roku 1979 nebyl pracovní poměr na dobu určitou v zákoně nijak regulován, s jeho výskytem v praxi se do té doby vypořádávala pouze judikatura. Ropná krize v 70. letech 20. století a její dopad na dosud prosperující oblast zaměstnanosti však situaci rázně změnily, a tak byl zákonem ze dne 3. 1. 1979 pracovní poměr na dobu určitou poprvé zakotven v právní úpravě.<sup>106</sup> Cílem bylo jednak právně regulovat pracovní poměr na dobu určitou, který se začal objevovat v praxi, jednak přiblížit práva takto zaměstnaných osob právům osob zaměstnaných na dobu neurčitou. Primárně však šlo o to, aby nová právní úprava v době krize umožnila tvorbu pracovních míst a ulehčila zaměstnavatelům možnost pracovní poměry na dobu určitou sjednávat. Zatímco podle judikatury šlo pracovní poměr sjednat pouze tehdy, byla-li doba trvání stanovena přesně, podle zákona bylo nově možno za stanovených podmínek sjednat pracovní poměr i na dobu, o níž nebylo dopředu přesně jisté, kdy uplyne (např. náhrada za nepřítomného zaměstnance).<sup>107</sup> Zaměstnavatelé pak obecně nebyli nijak limitováni, pokud jde o případy, kdy bylo možno pracovní poměr na dobu určitou sjednat.<sup>108</sup>

Změna v nastaveném trendu byla záhy provedena nařízením z 5. 2. 1982 poté, co se moci ujala levicová vláda.<sup>109</sup> Pracovní poměr na dobu určitou bylo možno sjednat pouze v taxativně vymezených případech, přičemž pracovní poměr na dobu neurčitou byl, na rozdíl od předchozí úpravy, jasně favorizován.<sup>110</sup>

Obměna politické reprezentace se pracovního poměru na dobu určitou opět dotkla v roce 1986. Nařízením z 11. 8. 1986 se do centra pozornosti dostal boj proti nezaměstnanosti. Předchozí taxativní výčet způsobů, kdy bylo možno pracovní poměr

---

<sup>106</sup> GAUDU, F. *Droit du travail*. 5e édition. Paris: Dalloz, 2013, 472 s. Cours: Droit privé. ISBN 978-2-247-12955-3. S. 94.

<sup>107</sup> COUTURIER, G. *Droit du travail*. 2e édition. Paris: Presses Universitaires de France, 1993, 568 s. ISBN 2130451489. S. 163.

<sup>108</sup> VERDIER, J.-M.; COEURET, A.; SOURIAC, M.-A. *Droit du travail: Volume 2 Rapports individuels*. 16e édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10582-3. S. 55.

<sup>109</sup> Velmi významnou úlohu v této souvislosti sehrál tehdejší ministr práce Jean Auroux, jenž se zákonem z roku 1979 ostře nesouhlasil. Ve své proslulé zprávě ze září 1981 prohlásil, že je nezbytné bojovat proti nejistotě zaměstnanců mj. reformou pracovního poměru na dobu určitou. In. AUROUX, J. Les droit des travailleurs. Rapport au Président de la République et au Premier ministre, Septembre 1981 [online]. [cit. 15. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://rt30.free.fr/Auroux\\_droits\\_travailleurs.pdf](http://rt30.free.fr/Auroux_droits_travailleurs.pdf)>.

<sup>110</sup> OLSZAK, N. *Histoire du droit du travail*. Paris: Economica, 2011, 136 s. Corpus. ISBN 978-2-7178-6117-4. S. 84.

na dobu určitou sjednat, byl vyškrtnut a nahrazen obecným pravidlem (účelem pracovního poměru na dobu určitou byl nově výkon konkrétního úkolu). V roce 1988 se však k moci znovu dostala levicová vláda. Jejím záměrem bylo zavést do právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou radikální omezení. Po jednání se sociálními partnery byly posléze zákonem z 12. 7. 1990 přijaty změny ve formě určitého kompromisu, jenž oproti předchozímu boji proti nezaměstnanosti považuje za hlavní cíl stabilitu zaměstnání. Jako základ novelizace realizované v roce 1990 nicméně přetrvávala restriktivní ustanovení z roku 1982.<sup>111</sup> Modifikace provedená zákonem z 12. 7. 1990 nakonec zůstala východiskem současné právní úpravy, na čemž nic nezměnila ani Směrnice 1999/70/ES.<sup>112</sup> Pro doplnění lze uvést, že po roce 2000 doznala právní úprava ještě několika změn, jejichž účelem bylo především zmírnění ustanovení zakazujících pracovní poměr na dobu určitou ve vymezených případech sjednat. Konkrétní změny byly provedeny zejména zákonem z 17. 1. 2002, nařízením z 24. 6. 2004 a zákonem z 25. 6. 2008.<sup>113</sup>

Code du travail soustřeďuje právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou jednak v člancích L. 1241-1 a násl. části legislativní, jednak v člancích D. 1242-1 a násl. části reglementární. Základní formou pracovního poměru je pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>114</sup> Pracovní poměr na dobu určitou je zásadně možný jen výjimečně, pracovnímu poměru na dobu neurčitou tedy nemůže nikdy konkurovat.<sup>115</sup> Code du travail tuto skutečnost vyjadřuje v článku L. 1242-1, podle kterého účelem ani následkem pracovního poměru na dobu určitou nesmí být zajištění trvalého výkonu práce v rámci běžné a soustavné činnosti zaměstnavatele<sup>116</sup>, a to bez ohledu na důvod ospravedlňující sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou je dále možno sjednat pouze k výkonu konkrétního a dočasného úkolu.

---

<sup>111</sup> VERDIER, J.-M. *Droit du travail*. Neuvième édition refondue. Paris: Dalloz, 1990. 404 s. ISBN 2-247-01180-2. S. 189.

<sup>112</sup> S právem Evropské unie, pokud jde o pracovní poměr na dobu určitou, je francouzské pracovní právo dlouhodobě v souladu. Srov. ANTONMATTEI, P.-H. et al. *Le contrat de travail à durée déterminée*. Rueil-Malmaison: Wolters Kluwer, 2012, 204 s. ISBN 978-2-7212-1560-4. S. 20.

<sup>113</sup> VERDIER, J.-M.; COEURET, A.; SOURIAC, M.-A. *Droit du travail: Volume 2 Rapports individuels*. Op. cit. S. 56.

<sup>114</sup> Článek L. 1221- 2 Code du travail.

<sup>115</sup> Srov. MAZEAUD, A. *Droit du travail*. 8e édition. Paris: L.G.D.J, 2012, 672 s. Précis Domat: Privé. ISBN 978-2-7076-1759-0. S. 364.

<sup>116</sup> K aplikaci viz např. Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-20.607 [ze dne 15. 2. 2012]. [cit. 20. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025384687&fastReqId=2025114565&fastPos=1>>.

### 3.1 Zákonná limitace případů sjednání pracovního poměru na dobu určitou

Nejenže tedy pracovní poměr na dobu určitou nesmí nahrazovat pracovní poměr na dobu neurčitou, zároveň musí být sjednán pouze k výkonu konkrétního a dočasného úkolu. K těmto dvěma podmínkám nakonec přistupuje podmínka třetí. V souladu s článkem L. 1242-2 Code du travail pracovní poměr na dobu určitou musí být sjednán pouze z důvodu ospravedlňujícího sjednání takového poměru. Code du travail tyto důvody stanoví taxativním způsobem.<sup>117</sup> Současně přitom platí, že všechny výše uvedené podmínky pro sjednání pracovního poměru musí být splněny kumulativně. Oproti české právní úpravě tak lze vyzozorovat markantní rozdíl.

#### 3.1.1 Náhrada za zaměstnance

V případě náhrady za zaměstnance je podmínka výkonu konkrétního úkolu splněna, neboť úkolem je výkon práce nahrazeného zaměstnance. Stejně tak dočasnost vyplývá z účelu takto sjednaného pracovního poměru, jenž má kompenzovat výpadek způsobený zatímní nemožností výkonu práce nahrazeným zaměstnancem.<sup>118</sup> Tímto způsobem lze nahradit vždy pouze jednoho zaměstnance. Pokud zaměstnavatel potřebuje nahradit více zaměstnanců, musí sjednat příslušný počet pracovních poměrů.<sup>119</sup> Náhradou za zaměstnance Code du travail rozumí několik situací.

Předně se jedná o případy, kdy ze strany zaměstnance dojde k dočasnému pozastavení výkonu práce např. z důvodu dovolené, mateřské dovolené, nemoci či pracovního úrazu.<sup>120</sup>

Další podkategorie zahrnuje náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance. Nepřítomnost je zde posuzována ve vztahu k obvyklé práci zaměstnance. Jedná se tak o případy, kdy dojde k dočasnému převedení zaměstnance na jinou práci.

Náhrada za zaměstnance zahrnuje rovněž případy, kdy zaměstnanec, jenž poté může být nahrazen, začne dočasně vykonávat práci na tzv. zkrácený úvazek.

---

<sup>117</sup> Srov. LANGÉ, D.; ROULET, V. *Droit du travail*. 2e édition. Paris: Ellipses, 2012, 304 s. ISBN 978-2-7298-7515-2. S. 120.

<sup>118</sup> ANTONMATTEI, P.-H. et al. *Le contrat de travail à durée déterminée*. Op. cit. S. 36-38.

<sup>119</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-16.925 [ze dne 18. 1. 2012]. [cit. 20. 5. 2014]. Dostupné z WWW:

<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025183640&fastReqId=1322867651&fastPos=1>>.

<sup>120</sup> MINÉ, M.; MARCHAND, D. *Le droit du travail en pratique*. 24e édition. Paris: Eyrolles, 2012, 667 s. ISBN 978-2-212-55351-2. S. 166.

V neposlední řadě jsou sem zahrnuty případy dočasného uvolnění pracovního místa. Jednak se může jednat o situaci, kdy zaměstnavatel rozhodne, že pracovní místo zruší, a dosavadnímu zaměstnanci přitom skončí pracovní poměr dříve, než k zániku pracovního místa dojde. V tomto případě však v souladu s článkem L. 1242-8 Code du travail pracovní pozice musí zaniknout nejpozději do 24 měsíců. Dále je takto možno sjednat pracovní poměr na dobu určitou v případě, že zaměstnavatel čeká, než do práce nastoupí jiný zaměstnanec, se kterým dříve řádně sjednal pracovní poměr na dobu neurčitou. I zde je délka pracovního poměru prvního zaměstnance speciálně limitována, a to dobou 9 měsíců.

### 3.1.2 Zvláštní povaha podnikových aktivit zaměstnavatele

Důvod ospravedlňující sjednání pracovního poměru na dobu určitou, jenž má příčinu v povaze podnikových aktivit zaměstnavatele, spočívá primárně v dočasném navýšení objemu obchodní činnosti.<sup>121</sup> Související judikatura konstantně zdůrazňuje, že navýšení objemu obchodní činnosti musí být jednak dočasné povahy, jednak k němu nesmí docházet v rámci běžné a soustavné činnosti zaměstnavatele. Tak např. uvedení nového produktu na trh v rámci běžné činnosti zaměstnavatele není považováno za relevantní důvod, jenž by sjednání pracovního poměru na dobu určitou ospravedlňoval.<sup>122</sup> Zároveň je opětovně připomínán obecný požadavek zakotvený v článku L. 1242-2 Code du travail, tj. že pracovní poměr na dobu určitou je možno sjednat pouze k výkonu konkrétního a dočasného úkolu. Splnění těchto podmínek je povinen prokázat zaměstnavatel.<sup>123</sup>

V podnikových aktivitách zaměstnavatele mají původ také výjimečné exportní objednávky. Výjimečná exportní objednávka musí v souladu s článkem L. 1242-8 Code du travail vyžadovat zavedení takových opatření, jež kvantitativně či kvalitativně přesahují prostředky, které zaměstnavatel obvykle užívá. Minimální doba trvání

---

<sup>121</sup> Blíž viz RAY, J.-E. *Droit du travail: Droit vivant*. 21e édition. Rueil-Malmaison: Wolters Kluwer France, 2011. Éditions Liaisons. ISBN 978-2-8788-0889-6. S. 80.

<sup>122</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 07-43.482 [ze dne 5. 5. 2009]. [cit. 20. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020598925&fastReqId=1088350822&fastPos=1>>.

<sup>123</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 04-48.548 [ze dne 15. 3. 2006]. [cit. 20. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049809&fastReqId=1651419602&fastPos=1>>.

pracovního poměru na dobu určitou je v tomto případě 6 měsíců, maximální doba je pak omezena na 24 měsíců. Než zaměstnavatel přistoupí ke sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, musí postup konzultovat s příslušnou odborovou organizací.

Posledním okruhem aktivit je realizace naléhavých prací vynucených bezpečnostními opatřeními. Podle článku L. 4121-1 Code du travail je zaměstnavatel povinen přijmout nezbytná opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany fyzického a duševního zdraví zaměstnanců. Za účelem zajištění bezpečnosti je tak zaměstnavatel oprávněn sjednávat pracovní poměry na dobu určitou, ovšem pod podmínkou, že doba trvání takových pracovních poměrů nepřekročí 9 měsíců.

### **3.1.3 Sezónní práce a povolání, u nichž je sjednání pracovního poměru na dobu určitou považováno za zvyklost**

Code du travail definici sezónních prací neobsahuje, výklad pojmu tak byl obstarán judikaturou. Sezónní povahu mají ta zaměstnání, jež se opakují každý rok přibližně ve stejnou dobu, a to v závislosti na ročním období či na způsobu života společnosti.<sup>124</sup> Tato zaměstnání najdeme typicky v oblasti turismu, zemědělství a zpracování zemědělských produktů. Dále je tímto způsobem možno sjednat pracovní poměr na dobu určitou např. s instruktorem lyžování.<sup>125</sup> Při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou z tohoto důvodu není zaměstnavatel v počtu opakování pracovních poměrů omezen.<sup>126</sup>

V některých oborech je sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou považováno za zvyklost. Jejich výčet nalezneme v článku D. 1242-1 Code du travail. Aktuální znění seznamu bylo do Code du travail vloženo dekretem ze 7. 3. 2008. Mezi vyjmenované obory patří např. oprava lodí, hoteliérství, cestovní ruch, profesionální sport, provádění anket a průzkumů, stěhovací služby či filmová produkce. Skutečnost, že je zaměstnavatel činný v některém z těchto oborů, ovšem nestačí. Možnost sjednat

---

<sup>124</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 09-66.942 [ze dne 1. 2. 2011]. [cit. 20. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023016344&fastReqId=743567974&fastPos=1>>.

<sup>125</sup> CHOPIN, F. *Leçons de droit du travail*. Paris: Ellipses, 2011, 253 s. Leçons de droit. ISBN 978-2-7298-6595-5. S. 40.

<sup>126</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 02-46.777 [ze dne 16. 11. 2004]. [cit. 23. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007052279&fastReqId=1800217701&fastPos=1>>.

pracovní poměr na dobu určitou se vztahuje pouze na ta pracovní místa, u nichž je zvyklostí, že se nesjednává pracovní poměr na dobu neurčitou. Prokázat existenci zvyklosti přitom musí zaměstnavatel.<sup>127</sup> Nelze rovněž zapomínat na základní pravidlo, že pracovní poměr na dobu určitou musí být z povahy dočasný. Tato podmínka např. není splněna v případě stálé uklízečky v hotelu, a to i přesto, že hoteliérství je zařazeno mezi obory, kde je zvyklostí sjednávat pracovní poměr na dobu určitou.<sup>128</sup>

### 3.1.4 Ostatní kategorie

Kromě případů náhrady za zaměstnance je v souladu s článkem L. 1242-2 Code du travail možno sjednání pracovního poměru na dobu určitou ospravedlnit též náhradou za další zde vyjmenované osob. Těmito osobami jsou např. ředitel obchodní společnosti či osoba vykonávající svobodné povolání.

Následující kategorii bychom mohli shrnout jako nástroje politiky zaměstnanosti. Tak např. L. 6325-1 Code du travail upravuje pracovní poměr, jehož účelem je prohloubení odbornosti. Je určen osobám ve věku 16-25 let, jež si tak doplňují své původní vzdělání. Takto je rovněž možno zaměstnat žadatele o zaměstnání staršího 26 let.

Podle článku L. 1242-3 je dále možno sjednávat pracovní poměry na dobu určitou na základě právních předpisů, jejichž účelem je usnadnit zaměstnávání některých kategorií nezaměstnaných (např. pracovní poměr na dobu určitou seniorů<sup>129</sup>).

Vedle toho je pak sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou přípustné tehdy, jestliže se zaměstnavatel zaváže za podmínek a na dobu stanovenou dekretem určitým zaměstnancům umožnit prohloubení kvalifikace. Dle článku D. 1242-3 jsou těmito zaměstnanci zejména studenti nebo absolventi vykonávající stáž, cizinci přicházející do Francie za účelem získání odborného vzdělání či výzkumní pracovníci, kteří obdrželi grant.

---

<sup>127</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-20.074 [ze dne 11. 1. 2012]. [cit. 23. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025154927&fastReqId=1898990204&fastPos=1>>.

<sup>128</sup> LOKIEC, P. *Droit du travail: Les relations individuelles de travail*. Paris: Presses universitaires de France, 2011, ISBN 978-2-13-056936-7. S. 137-138.

<sup>129</sup> CHOPIN, F. *Leçons de droit du travail*. Op. cit. S. 40.

## 3.2 Zvláštní případy zákazu sjednat pracovní poměr na dobu určitou

Jak bylo rozebráno v předchozí kapitole, francouzský zaměstnavatel musí v případech, že chce sjednat pracovní poměr na dobu určitou, kumulativně naplnit 3 podmínky. I v situaci, kdy budou všechny předpoklady naplněny, však sjednání tohoto druhu pracovního poměru nemusí být dovoleno. Vždy je totiž třeba respektovat zákazy, jež ve stanovených případech neumožňují sjednání pracovního poměru na dobu určitou.<sup>130</sup> Pohledem do historie bychom zjistili, že obdobná omezení dříve obsahovala i česká právní úprava. V současnosti již žádný takový zákaz v České republice ovšem neplatí.

### 3.2.1 Náhrada za stávkujícího zaměstnance

Pracovní poměr na dobu určitou nelze podle francouzského práva sjednat jako náhradu za stávkujícího zaměstnance. Cílem tohoto omezení zakotveného v článku L. 1242-6 Code du travail je za každých okolností chránit ústavně zakotvené právo zaměstnanců na stávku. Judikatura je v tomto ohledu konstantní, přičemž zákaz sjednat pracovní poměr na dobu určitou za stávkujícího zaměstnance vykládá restriktivně.<sup>131</sup>

### 3.2.2 Obzvláště nebezpečné práce

V souladu s články L. 1242-6 a L. 4154-1 Code du travail se další zákaz sjednávat pracovní poměr na dobu určitou vztahuje na výkon obzvláště nebezpečných prací. Východiskem tohoto omezení je myšlenka, že zaměstnanci zaměstnaní na dobu určitou nemají o pracovním prostředí a riziku s ním spojeném takové znalosti jako zaměstnanci zaměstnaní na dobu neurčitou.<sup>132</sup> Takto je zakázáno sjednávat pracovní poměr na dobu určitou na výkon prací, při nichž by byl zaměstnanec vystaven nebezpečným chemickým látkám uvedeným v D. 4154-1 Code du travail (např. plynný fluor, chlor, brom, dále fosfor či arsenid sodný). Rovněž tímto způsobem není možno sjednávat

---

<sup>130</sup> Srov. TOURNAUX, S. *Droit du travail*. Paris: Bréal, 2011. ISBN 978-274-9530-840. S. 276.

<sup>131</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 97-13.916 [ze dne 19. 5. 1998]. [cit. 23. 5. 2014]. Dostupné z WWW:

<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041085&fastReqId=1369694104&fastPos=1>>.

Obdobně též Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-13.634 [ze dne 2. 3. 2011]. [cit. 23. 5. 2014]. Dostupné z WWW:

<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023665978&fastReqId=1667635252&fastPos=1>>.

<sup>132</sup> ANTONMATTEI, P.-H. et al. *Le contrat de travail à durée déterminée*. Op. cit. S. 24.



pracovní poměr na dobu určitou za účelem dezinsekce dřeva (tj. postřik a namáčení dřeva, řezání impregnovaného dřeva) a prací, při nichž by dotčená osoba byla vystavena ionizujícímu záření nad stanovený limit.

### **3.2.3 Ekonomické důvody**

V době 6 měsíců následujících po propuštění zaměstnance z ekonomických důvodů je zakázáno sjednat pracovní poměr na dobu určitou z důvodu dočasného navýšení objemu obchodní činnosti zaměstnavatele.<sup>133</sup> Zákaz se dle článku L. 1242-5 Code du travail vztahuje pouze na pracovní místa dotčená předchozím propuštěním. Účelem tohoto omezení je zabránit zaměstnavatelům v propouštění zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou, aby je poté nahradili zaměstnanci zaměstnanými na dobu určitou.

I přes obecný zákaz smí zaměstnavatel v době 6 měsíců po propuštění zaměstnance z ekonomických důvodů sjednat pracovní poměr na dobu určitou z důvodu dočasného navýšení objemu obchodní činnosti za předpokladu, že doba trvání sjednaného pracovního poměru nepřekročí 3 měsíce a takový pracovní poměr zároveň nebude možno sjednat opakovaně. Druhou výjimkou z obecného zákazu je pak možnost sjednání pracovního poměru na dobu určitou v případě výjimečné exportní objednávky, jež vyžaduje zavedení takových opatření, která kvantitativně či kvalitativně přesahují prostředky obvykle užívané zaměstnavatelem. V tomto případě není maximální doba trvání pracovního poměru limitována.

### **3.3 Forma a obsah pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr na dobu určitou**

Code du travail obsahuje úpravu formálních a obsahových náležitostí pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr na dobu určitou v článcích L. 1242-12 a L. 1242-13. Než strany přistoupí k aplikaci této zvláštní úpravy, je ovšem třeba mít na paměti článek L. 1221-1 Code du travail, podle kterého se pracovní smlouva řídí pravidly obecného práva. Ustanovení pro smlouvy obsažená v občanském zákoníku Code Civil

---

<sup>133</sup> Srov. MINÉ, M.; MARCHAND, D. *Le droit du travail en pratique*. Op. cit. S. 170-171.

ze dne 21. 3. 1804, ve znění pozdějších předpisů, (dále „Code Civil“) tak budou na pracovní smlouvu na dobu určitou plně použitelná.<sup>134</sup>

Podle článku L. 1242-12 musí být pracovní smlouva zakládající pracovní poměr na dobu určitou, bez ohledu na důvod ospravedlňující její sjednání, uzavřena písemně. V případě, že písemná forma nebude dodržena, má se za to, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Pokud tedy pracovní smlouva nebude uzavřena písemně, což v souladu s článkem L. 1221-1 Code du travail nečiní obtíže, bude vždy sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>135</sup>

Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy sjednávající pracovní poměr na dobu určitou je především přesné označení důvodu ospravedlňujícího jeho sjednání. Tyto důvody jsou stanoveny taxativně.<sup>136</sup> Judikatura zároveň dovozuje, že označení musí být dostatečně výstižné a určité. Pokud tak např. pracovní smlouva obsahuje formulaci, že „tento vzájemný závazek se vztahuje na rugbystickou sezónu 2006/2007 (Federální mistrovství I a/nebo Národní mistrovství B)“, nebude se jednat o dostatečně přesné označení důvodu.<sup>137</sup> Pracovní smlouva může zásadně obsahovat pouze jeden důvod ospravedlňující sjednání pracovního poměru na dobu určitou.<sup>138</sup> V případě, že pracovní smlouva nebude důvod ospravedlňující sjednání pracovního poměru na dobu určitou obsahovat vůbec, či jej nebude vymezovat dostatečně určitě, bude takový pracovní poměr překvalifikován na pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>139</sup>

Další obligatorní náležitosti pracovní smlouvy Code du travail vyjmenovává v článku L. 1242-12. Jedná se o označení jména a pracovního zařazení nahrazovaného zaměstnance, doby trvání, označení pracovního zařazení (s označením, zda se jedná o obzvláště nebezpečnou práci apod.), označení platné kolektivní smlouvy, výše mzdy a

---

<sup>134</sup> Ustanovení 1101 a násl. Code Civil. LE NOUVEL, A.; VOLPELIER, M.-F. *Droit du travail: 2011/2012*. Paris: Nathan, 2011. Julie Besné et Marine Riem. ISBN 978-209-1614-700. S. 94.

<sup>135</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 84-45.951 [ze dne 8. 10. 1987]. [cit. 23. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007019743&fastReqId=1477894437&fastPos=1>>.

<sup>136</sup> Blíže viz kapitolu 3.1 této práce.

<sup>137</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-19.073 [ze dne 7. 3. 2012]. [cit. 23. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025472102&fastReqId=1822808965&fastPos=1>>.

<sup>138</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 06-41.536 [ze dne 23. 1. 2008]. [cit. 29. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018010868&fastReqId=1347963820&fastPos=1>>.

<sup>139</sup> Článek L. 1242-12 Code du travail.

jejích jednotlivých složek včetně příplatků, označení penzijního fondu. Důsledky absence některé z těchto náležitostí jsou dovozovány judikatorně, v některých případech se má za to, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou (např. v případě neoznačení jména a pracovního zařazení nahrazovaného zaměstnance<sup>140</sup>). Jindy se však taková sankce nedovozuje (např. v případě chybějícího určení výše mzdy<sup>141</sup>).<sup>142</sup>

Fakultativními náležitostmi pracovní smlouvy může být celá řada ujednání. Strany si tak v pracovní smlouvě mohou např. ujednat konkurenční doložku.<sup>143</sup>

### 3.4 Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou

Obvyklou a základní formou pracovního poměru je podle článku L. 1221-2 Code du travail pracovní poměr na dobu neurčitou. Jestliže tedy doba trvání pracovního poměru není vyjádřena, má se za to, že byl uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>144</sup>

#### 3.4.1 Sjednání doby trvání

Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou je možno vymezit buď přesně tak, že strany budou již při uzavření pracovní smlouvy vědět, k jakému dni pracovní poměr na dobu určitou skončí. Rovněž je však dobu trvání pracovního poměru možno vázat na jistou událost, o níž ovšem není jisté, kdy přesně nastane. V tomto případě strany dopředu nevědí, k jakému dni pracovní poměr skončí. Francouzské právo mezi těmito dvěma způsoby sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, na rozdíl od práva českého, důsledně rozlišuje.

Jako obecné pravidlo Code du travail stanoví, že pracovní smlouva na dobu určitou obsahuje přesné určení doby trvání, a to ode dne uzavření pracovní smlouvy. Aby byl požadavek přesného určení doby trvání pracovního poměru dodržen, musí

---

<sup>140</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 01-40.937 [ze dne 30. 4. 2003]. [cit. 29. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047417&fastReqId=1432774630&fastPos=2>>.

<sup>141</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 07-43.245 [ze dne 20. 5. 2009]. [cit. 29. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020659121&fastReqId=967014302&fastPos=1>>.

<sup>142</sup> Srov. ANTONMATTEI, P.-H. et al. *Le contrat de travail à durée déterminée*. Op. cit. S. 76.

<sup>143</sup> Blíže viz LE NOUVEL, A.; VOLPELIER, M.-F. *Droit du travail: 2011/2012*. Op. cit. S. 98.

<sup>144</sup> Srov. VERDIER, J.-M.; COEURET, A.; SOURIAC, M.-A. *Droit du travail: Volume 2 Rapports individuels*. Op. cit. S. 57.

smluvní strany dobu trvání primárně určit dnem skončení pracovního poměru, např. pracovní poměr se sjednává do 30. 6. 2014. Dobu trvání pracovního poměru je rovněž možno vymežit počtem měsíců (týdnů, let), např. pracovní poměr se sjednává na dobu 12 měsíců ode dne uzavření pracovní smlouvy.<sup>145</sup>

Někdy však není možné dopředu přesné trvání pracovního poměru určit. Code du travail tyto případy vyjmenovává v článku L. 1242-7. Jestliže je pracovní poměr na dobu určitou sjednán z jednoho ze zde taxativně uvedených důvodů, pak doba trvání pracovního poměru nemusí být určena přesně. Konkrétně je tak možno učinit v případě náhrady za nepřítomného zaměstnance či zaměstnance, u něhož došlo k dočasnému pozastavení výkonu práce. Dále není nutno dobu trvání pracovního poměru přesně určovat v případě, kdy zaměstnavatel čeká, než do práce nastoupí nový zaměstnanec, a pokud jde o sezónní práce a povolání, u nichž je sjednání pracovního poměru na dobu určitou považováno za zvyklost. Nutno zdůraznit, že přesné určení doby trvání pracovního poměru je dle Code du travail pravidlem, určení doby trvání pracovního poměru opisným způsobem je výjimkou, jež je umožněna pouze v taxativně vymezených případech. Z výčtu uvedeného v článku L. 1242-7 tedy vyplývá, že naopak přesné určení doby trvání pracovního poměru je obligatorní např. v případě dočasného navýšení objemu obchodní činnosti zaměstnavatele či náhrady za zaměstnance pracujícího na zkrácený úvazek.

Postup při sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou lze shrnout tak, že pokud se v konkrétní situaci bude jednat o důvody nevyjmenované v L. 1242-7 Code du travail, musí být doba trvání pracovního poměru vždy určena přesně. V těchto případech není možné skončení pracovního poměru vázat na budoucí událost, o níž je sice jisté, že nastane, není však jisté, kdy přesně.

Jestliže doba trvání pracovního poměru v souladu s článkem L. 1242-7 Code du travail není určena přesně, mají smluvní strany povinnost sjednat pracovní poměr na minimální dobu trvání.<sup>146</sup> V případě, že by minimální doba trvání (zajišťující zaměstnanci jistotu, že pracovní poměr potrvá alespoň po určitou dobu) nebyla určena, má se za to, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.<sup>147</sup> Obecně platí, že

---

<sup>145</sup> MINÉ, M.; MARCHAND, D. *Le droit du travail en pratique*. Op. cit. S. 171.

<sup>146</sup> LANGÉ, D.; ROULET, V. *Droit du travail*. Op. cit. S. 122.

<sup>147</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 03-44.757 [ze dne 28. 9. 2005]. [cit. 29. 5. 2014]. Dostupné z WWW:

pracovní poměr sjednaný z důvodů vyjmenovaných v článku L. 1242-7 Code du travail končí splněním účelu, pro který byl sjednán, či ukončením nepřítomnosti nahrazovaného zaměstnance.

### 3.4.2 Řetězení pracovního poměru na dobu určitou

Důsledné rozlišování mezi přesným určením doby trvání pracovního poměru na dobu určitou a určením doby trvání opisným způsobem má svůj odraz v možnosti prodloužení a opakování pracovního poměru na dobu určitou, mezi nimiž je rovněž činěno rozdílu.

Nejprve věnuji pozornost pracovnímu poměru na dobu určitou s přesným určením doby trvání. Podle článku L. 1242-8 Code du travail je maximální možná doba trvání takového pracovního poměru 18 měsíců. Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou se týká výhradně pracovního poměru s přesným určením doby trvání.<sup>148</sup> Na pracovní poměr na dobu určitou, jehož doba trvání je určena opisným způsobem, se tak žádné omezení, pokud jde o maximální dobu trvání, nevztahuje.<sup>149</sup> Z maximální doby trvání pracovního poměru ovšem existují výjimky. V případě, že byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou z důvodu realizace naléhavých prací vynucených bezpečnostními opatřeními, nebo protože zaměstnavatel čeká, než do práce nastoupí jiný zaměstnanec, se kterým dříve řádně sjednal pracovní poměr na dobu neurčitou, se možná maximální doba trvání pracovního poměru redukuje na 9 měsíců. Naopak 24 měsíců může pracovní poměr na dobu určitou trvat v případě, že je práce vykonávána v zahraničí, dále pokud zaměstnavatel rozhodne, že pracovní místo zruší, dosavadnímu zaměstnanci skončí pracovní poměr dříve, než k zániku pracovního místa dojde, a na jeho místo nastoupí zaměstnanec s pracovním poměrem na dobu určitou. Až 24 měsíců může pracovní poměr trvat také tehdy, jestliže byl na dobu určitou sjednán z důvodu výjimečné exportní objednávky. V tomto případě je zároveň stanovena minimální doba trvání v délce 6 měsíců.<sup>150</sup>

Pracovní poměr na dobu určitou s přesným určením doby trvání může být prodloužen, a to pouze jednou. V souladu s článkem L.1243-13 Code du travail však

---

<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007502004&fastReqId=1206960902&fastPos=1>>.

<sup>148</sup> Nevztahuje na však pracovní poměry na dobu určitou sjednané v rámci politiky zaměstnanosti. Blíže viz kapitolu 3.1.4 této práce.

<sup>149</sup> Srov. MINÉ, M.; MARCHAND, D. *Le droit du travail en pratique*. Op. cit. S. 173.

<sup>150</sup> Srov. CHOPIN, F. *Leçons de droit du travail*. Op. cit. S. 41.

celková doba trvání pracovního poměru, tedy včetně prodloužení, nesmí přesáhnout zákonem stanovenou maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou (18, resp. 9 nebo 24 měsíců). Klausule umožňující prodloužení pracovního poměru přitom musí být buď přímo zakotvena v pracovní smlouvě, nebo může být obsahem dodatku. Zakotvení možnosti prodloužit pracovní poměr na dobu určitou automaticky neznamená povinnost zaměstnavatele k prodloužení přistoupit. V některých případech nicméně odmítnutí prodloužit pracovní poměr nemusí být dovoleno. O nezákonné odmítnutí prodloužit pracovní poměr se bude jednat zejména tehdy, když své rozhodnutí zaměstnavatel založí na důvodu diskriminační povahy (např. z důvodu těhotenství zaměstnankyně).<sup>151</sup> Prodloužení pracovního poměru na dobu určitou se navíc musí opírat o důvod, jenž ospravedlňoval sjednání pracovního poměru na původní dobu trvání.<sup>152</sup>

Pracovní poměr na dobu určitou, jehož doba trvání je určena opisným způsobem, prodloužit nelze.<sup>153</sup> Vzhledem k tomu, že na tyto pracovní poměry se nevztahuje omezení v podobě stanovené maximální doby trvání, mohou však trvat mnohdy i velmi dlouhou dobu<sup>154</sup> (např. i 20 let<sup>155</sup>). Odlišně od pracovního poměru na dobu určitou s přesným určením doby trvání však pracovní poměr na dobu určitou, jehož doba trvání je určena opisným způsobem, musí být sjednán na minimální dobu trvání. Pokud tato doba v konkrétních případech není stanovena přímo v Code du travail, určí ji smluvní strany samy.<sup>156</sup>

Vedle prodloužení pracovního poměru na dobu určitou (jehož podstatou je pouze úprava původně sjednané doby trvání, aniž by byla uzavřena nová pracovní smlouva) upravuje Code du travail rovněž postup pro opakované sjednání pracovního poměru na dobu určitou (při němž se uzavírá nová pracovní smlouva). Rozlišováno je jednak mezi

---

<sup>151</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 00-45.392 [ze dne 29. 4. 2003]. [cit. 29. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047413&fastReqId=1169690021&fastPos=1>>.

<sup>152</sup> LANGÉ, D.; ROULET, V. *Droit du travail*. Op. cit. S. 127.

<sup>153</sup> RAY, J.-E. *Droit du travail: Droit vivant*. Op. cit. S. 82.

<sup>154</sup> TOURNAUX, S. *Droit du travail*. Op. cit. S. 277.

<sup>155</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 08-40.184 [ze dne 4. 2. 2009]. [cit. 29. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00002023161&fastReqId=757712131&fastPos=1>>.

<sup>156</sup> ANTONMATTEI, P.-H. et al. *Le contrat de travail à durée déterminée*. Op. cit. S. 56.

opakovaným sjednáním pracovního poměru se stejným zaměstnancem, jednak mezi opakovaným sjednáním pracovního poměru na stejné pracovní místo.

Opakované sjednání pracovního poměru se stejným zaměstnancem je dle článku L. 1244-1 Code du travail možno pouze v taxativně stanovených případech. Je tomu tak proto, že obecné pravidlo v článku L. 1243-11 Code du travail stanoví, že trvá-li pracovní poměr fakticky i po uplynutí sjednané doby, mění se na pracovní poměr na dobu neurčitou. Opakovaně sjednat pracovní poměr na dobu určitou se stejným zaměstnancem tak lze pouze v případě náhrady za nepřítomného zaměstnance, náhrady za zaměstnance, u něhož došlo k dočasnému pozastavení výkonu práce, dále v případě sezónních prací a povolání, u nichž je sjednání pracovního poměru na dobu určitou považováno za zvyklost. Přestože je v těchto případech sjednávat pracovní poměry na dobu určitou se stejným zaměstnancem explicitně dovoleno, vždy je třeba mít na paměti článek L. 1242-1 Code du travail, podle kterého účelem ani následkem pracovního poměru na dobu určitou nesmí být zajištění trvalého výkonu práce v rámci běžné a soustavné činnosti zaměstnavatele. Tak např. není možno v případě náhrady za zaměstnance během 4 let sjednat se stejným zaměstnancem 94 opakujících se pracovních poměrů na dobu určitou, jimiž se zakrývá trvalý charakter práce pro zaměstnavatele. Pracovní poměr je tak od počátku považován za pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>157</sup> Ze samotné skutečnosti, že se pracovní poměr sjednaný na dobu určitou za účelem sezónních prací opakuje každý rok, nelze nutně dovozovat, že by nebyl sjednán po právu. To však neplatí např. tehdy, jestliže je zaměstnavatelova společnost činná vždy pouze určitou část roku (restaurace není provozována v zimě) a zaměstnanec na dobu určitou je pravidelně na tuto dobu zaměstnáván každý rok.<sup>158</sup>

Pracovní poměr na dobu určitou je možno též opakovaně sjednat na stejné pracovní místo, a to za předpokladu, že pracovní poměr nebude, až na výjimky, sjednán ze stejným zaměstnancem. Pojem stejného pracovního místa je vykládán podle svého

---

<sup>157</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 93-41.891 [ze dne 4. 12. 1996]. [cit. 29. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007038273&fastReqId=9061711&fastPos=1>>.

<sup>158</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-10.971 [ze dne 28. 9. 2011]. [cit. 29. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024622840&fastReqId=829695886&fastPos=1>>.

obsahu (pracovních povinností zaměstnance), nikoli jen podle svého označení.<sup>159</sup> Podmínkou ovšem je, že mezi jednotlivými pracovními poměry uplyne doba stanovená v článku L. 1244-3 Code du travail, jež se odvíjí od doby trvání předchozího pracovního poměru.<sup>160</sup> Trval-li tak pracovní poměr na dobu určitou 14 a více dní (včetně prodloužení), činí povinný rozestup mezi ním a novým pracovním poměrem nejméně polovinu počtu dní, po které trval. Trval-li předchozí pracovní poměr méně než 14 dní (včetně prodloužení), činí povinný rozestup nejméně třetinu dní, po které trval. Jako obvykle platí, že každé pravidlo má své výjimky, a proto ani dodržení rozestupu mezi jednotlivými pracovními poměry není povinné ve všech případech. Výjimky jsou stanoveny v článku L. 1244-4 Code du travail. Konkrétně tak není nutno dodržovat povinný rozestup v případě, že byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou např. z důvodu náhrady za nepřítomného zaměstnance či náhrady za zaměstnance, u něhož došlo k dočasnému pozastavení výkonu práce, a to za předpokladu, že nahrazovaný zaměstnanec bude opětovně nepřítomen nebo jehož výkon práce bude opětovně dočasně pozastaven.

Pro lepší pochopení aplikace pravidel pro opakování pracovního poměru na dobu určitou lze uvést následující příklad. Jedním z důvodů ospravedlňujících sjednání pracovního poměru na dobu určitou je realizace naléhavých prací vynucených bezpečnostními opatřeními.<sup>161</sup> Tyto práce nejsou uvedeny ve výčtu obsaženém v článku L. 1244-1 Code du travail, což znamená, že se stejným zaměstnancem pro výkon takových prací nelze opakovaně uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Na pracovní místo, jehož náplní je výkon naléhavých prací vynucených bezpečnostními opatřeními, však zaměstnavatel může opakovaně sjednat pracovní poměr na dobu určitou za předpokladu, že bude sjednán s různými zaměstnanci.<sup>162</sup>

### **3.5 Skončení pracovního poměru na dobu určitou**

V souladu s článkem L. 1243-5 Code du travail končí pracovní poměr na dobu určitou uplynutím doby. Tímto způsobem pracovní poměr na dobu určitou skončí bez

---

<sup>159</sup> Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 90-82.359 [ze dne 28. 5. 1991]. [cit. 29. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007067156&fastReqId=1120833626&fastPos=1>>.

<sup>160</sup> CHOPIN, F. *Leçons de droit du travail*. Op. cit. S. 41.

<sup>161</sup> Blíže viz kapitolu 3.1.2 této práce.

<sup>162</sup> ANTONMATTEI, P.-H. et al. *Le contrat de travail à durée déterminée*. Op. cit. S. 99.



dalšího.<sup>163</sup> Tak např. pracovní poměr na dobu určitou s přesným určením doby trvání, jenž byl sjednán z důvodu náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnance, skončí uplynutím určené doby i v případě, že se nahrazovaný zaměstnanec do práce vrátí dříve, než nahrazujícímu zaměstnanci uplyne doba trvání jeho pracovního poměru. Dřívější návrat nahrazovaného zaměstnance tak na skončení pracovního poměru nahrazujícího zaměstnance nemá vliv. Jestliže byl ovšem pracovní poměr na dobu určitou sjednán opisným způsobem, skončí pracovní poměr nahrazujícího zaměstnance tehdy, jakmile skončí nepřítomnost nahrazovaného zaměstnance. Jelikož opisné určení doby trvání pracovního poměru vyžaduje, aby u takového poměru byla sjednána minimální doba trvání, návrat nahrazovaného zaměstnance naopak nebude mít na trvání pracovního poměru vliv tehdy, jestliže se nahrazovaný zaměstnanec vrátí před uplynutím minimální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.<sup>164</sup>

Před uplynutím doby trvání může pracovní poměr na dobu určitou skončit dohodou stran, dále z důvodu závažného porušení povinností zaměstnance či zaměstnavatele, vyšší moci a z důvodu zdravotní nezpůsobilosti k práci. Zaměstnanec může pracovní poměr na dobu určitou rozvázat rovněž v případě, že si najde jiné pracovní místo, kde s ním bude sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>165</sup> Možnosti rozvázání pracovního poměru na dobu určitou jsou stanoveny odlišně od rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou. Zaměstnanci tak není dovoleno pracovní poměr na dobu určitou rozvázat jinak, než způsoby uvedenými výše (např. výpovědí). Těž zaměstnavatel nemůže zaměstnance propustit např. z důvodu jeho nedostatečné profesní kvalifikace.<sup>166</sup>

### 3.6 Sankce za porušení zákonných ustanovení

Soukromoprávní sankci za porušení ustanovení o pracovním poměru na dobu určitou vymezuje článek L. 1245-1 Code du travail. V případě, že bude pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zde vyjmenovanými ustanoveními, má se za to, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. *Stricto sensu* je tato domněnka nevyvratitelná pouze vůči zaměstnavateli. Vůči zaměstnanci je domněnkou

---

<sup>163</sup> Zaměstnanec tak není třeba propouštět, ani zaměstnanec nemusí dávat výpověď. TOURNAUX, S. *Droit du travail*. Op. cit. S. 279.

<sup>164</sup> ANTONMATTEI, P.-H. et al. *Le contrat de travail à durée déterminée*. Op. cit. S. 60-61.

<sup>165</sup> Článek L. 1243-1 a L. 1243-2 Code du travail.

<sup>166</sup> RAY, J.-E. *Droit du travail: Droit vivant*. Op. cit. S. 84.

vyvratitelnou (byla-li tak např. pracovní smlouva uzavřena ústně, zaměstnanci je umožněno, na rozdíl od zaměstnavatele, prokázat, že i přesto byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou).<sup>167</sup> Domáhat se určení, že byl pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou a nikoli na dobu určitou, je umožněno zásadně jen zaměstnanci (tzv. rekvalifikační žalobou). Pokud tedy bude pro zaměstnance výhodnější, aby si pracovní poměr ponechal status pracovního poměru na dobu určitou, stačí zaměstnanci, aby rekvalifikační žalobu nepodal. Soud z moci úřední pracovní poměr na dobu určitou překvalifikovat na pracovní poměr na dobu neurčitou nemůže. Prostou žalobu na určení, jaký pracovní poměr byl *ab initio* sjednán, může podat i zaměstnavatel. Zjistí-li však soud, že byl na počátku sjednán pracovní poměr na dobu určitou a v důsledku porušení zákonných ustanovení by bylo na místě jej překvalifikovat na pracovní poměr na dobu neurčitou, může tak učinit pouze na návrh zaměstnance.<sup>168</sup>

Rekvalifikační žaloba bude mít úspěch zejména v případě, že bude pracovní poměr sjednán, aniž by se opíral o některý z ospravedlňujících důvodů nebo aniž by tento důvod byl dostatečně specifikován, dále jestliže bude sjednán v rozporu s časovým omezením stanoveným pro dobu trvání, nebo jestliže jeho účelem bude trvalý výkon práce pro zaměstnavatele či např. náhrada za stávkujícího zaměstnance. Kromě toho též v případě, že pracovní smlouva zakládající pracovní poměr na dobu určitou nebude uzavřena v písemné formě.<sup>169</sup> Žaloba na určení, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou a nikoli na dobu určitou, se promlčuje ve dvouleté promlčecí lhůtě počínající běžet dnem, kdy se zaměstnanec dozvěděl o skutečnostech významných pro uplatnění jeho práva.<sup>170</sup>

Případy, kdy je možno uložit sankce veřejnoprávní, jsou stanoveny v člancích L. 1248-1 až L. 1248-11 Code du travail. Konkrétně lze uložit pokutu ve výši 3 750 Eur<sup>171</sup>. Recidiva je poté trestána uložením pokuty ve výši 7 500 Eur<sup>172</sup> nebo

---

<sup>167</sup> ANTONMATTEI, P.-H. et al. *Le contrat de travail à durée déterminée*. Rueil-Malmaison: Wolters Kluwer, 2012, 204 s. ISBN 978-2-7212-1560-4. S. 70.

<sup>168</sup> DOCKÈS, E. et al. *Les grands arrêts du droit du travail*. 4e édition. Paris: Dalloz, 2008, 970 s. ISBN 978-2-247-07783-0. S. 202.

<sup>169</sup> CHOPIN, F. *Leçons de droit du travail*. Op. cit. S. 44.

<sup>170</sup> L. 1471-1 Code du travail.

<sup>171</sup> Přibližně 103 000 Kč. In Česká národní banka. *Kurzy devizového trhu*, platnost pro 30. 5. 2014 [online]. Dostupné z WWW: <[http://www.cnb.cz/cs/financni\\_trhy/devizovy\\_trh/kurzy\\_devizoveho\\_trhu/denni\\_kurz.jsp](http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp)>.

<sup>172</sup> Přibližně 206 000 Kč. In Česká národní banka. *Kurzy devizového trhu*, platnost pro 30. 5. 2014 [online]. Dostupné z WWW: <[http://www.cnb.cz/cs/financni\\_trhy/devizovy\\_trh/kurzy\\_devizoveho\\_trhu/denni\\_kurz.jsp](http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp)>.

odnětím svobody na dobu 6 měsíců. Rozsah uplatnění sankcí je velmi široký, v podstatě lze říci, že porušení většiny ustanovení regulujících pracovní poměr na dobu určitou lze sankcionovat tímto způsobem.

## 4 SROVNÁNÍ PRÁVNÍCH ÚPRAV

Přestože srovnávací metoda není pro výklad tuzemského práva určující, považují ji za velmi užitečný nástroj umožňující nejen zjistit, „jak to chodí jinde“, ale v mnohých případech též získat cenný inspirační zdroj či naopak poučení. Zakotvení vybraných institutů v cizích právních řádech však nelze vytrhávat z kontextu jejich zařazení do příslušné právní úpravy. Mám za to, že zvolený institut je třeba vnímat rovněž s vědomím ve většině případů odlišného historického, ekonomického a společenského vývoje zkoumaných zemí.

Základní právní úprava pracovního poměru na dobu určitou je jak v českém, tak ve francouzském právním řádu zakotvena v pracovněprávních kodexech. Oba vstoupily v účinnost v podstatě ve stejnou dobu - český zákoník práce v roce 2007, francouzský Code du travail v roce 2008. Předchůdcem českého zákoníku práce je zákoník práce 1965, současný kodex je tak druhým kodifikovaným základním pracovněprávním předpisem. Code du travail z roku 2008 je v pořadí třetím francouzským pracovněprávním kodexem. Není bez zajímavosti, že první kodifikační komise pro pracovní právo ve Francii vznikla již v roce 1901. První zákoník vznikl postupně v letech 1910-1927, přičemž začlenění nových textů do jeho systematiky se postupně stávalo stále obtížnějším. V roce 1973 jej tak nahradil nový zákoník, jenž byl nakonec vystřídán současným Code du travail.<sup>173</sup>

Z pohledu pracovního poměru na dobu určitou je pozoruhodné srovnat dobu, v níž byly položeny základy právní úpravy, již má tento institut v obou zemích dnes. Česká právní úprava byla zásadním způsobem poznamenána koncepční novelou, pro současnou podobu právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou je tak klíčový rok 2012. Rozdíl oproti úpravě francouzské je markantní. Přestože právní úprava od té doby doznala jistých změn, vychází aktuální úprava pracovního poměru na dobu určitou ve Francii z právního stavu z roku 1990. Tato diference nicméně vzhledem k odlišnému společenskému vývoji dle mého příliš nepřekvapuje. Zatímco pro Francii byla zejména s ohledem na ropnou krizi zlomová 70. léta 20. století, česká ekonomika se začala v 90. letech 20. století teprve transformovat. Navíc nelze odhlédnout od skutečnosti, že Francie byla již v roce 1952 zakládajícím státem dnešní EU, Česká republika vstoupila

---

<sup>173</sup> COUTURIER, G. *Droit du travail*. Op. cit. S. 47-49.

až v roce 2004. Zatímco tedy ve Francii je právní úprava pracovního poměru na dobu určitou již dosti vžitá a základní principy se nemění, zdá se mi, že český zákonodárce v tomto ohledu ještě leckdy tápe. Jako názorný příklad slouží anabáze s vážnými provozními důvody na straně zaměstnavatele a důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce, jež umožňují výjimku z omezení vztahujících se na pracovní poměr na dobu určitou.<sup>174</sup>

Již na první pohled je zřejmé, že srovnávané právní úpravy jsou velmi odlišné, a to nejen svým obsahem, ale též svým rozsahem. Zatímco český zákoník práce soustřeďuje zvláštní úpravu pracovního poměru na dobu určitou jen do několika paragrafů, francouzský Code du travail tomuto institutu věnuje desítky článků. V obou zemích<sup>175</sup> se přitom podpůrně aplikují občanské zákoníky, a pracovní právo je tak řazeno mezi odvětví práva soukromého.

Francouzská právní úprava podle mého názoru velmi zřetelně odráží silné národní sociální cítění a úprava je jasně orientovaná ve prospěch zaměstnance. Sjednání pracovního poměru na dobu určitou je vždy nutno ospravedlnit některým z taxativně stanovených důvodů, které mají původ v přesně vymezených aktivitách zaměstnavatele, dále pokud jde o případ náhrady za zaměstnance, sezónní práce a povolání, u nichž je sjednání pracovního poměru na dobu určitou považováno za zvyklost, nebo jde o jiný případ z povolené kategorie výjimek. Zároveň musí být respektováno omezení v podobě zákazu sjednat pracovní poměr na dobu určitou jako náhradu za stávkujícího zaměstnance, za účelem výkonu obzvláště nebezpečných prací a ze specifikovaných ekonomických důvodů. České pracovní právo taková omezení nezná, což je podle mého názoru dobře. Nemyslím si, že bychom se v tomto ohledu měli francouzskou právní úpravou inspirovat. Její specifika odpovídají koncepci, že zaměstnanec je vždy slabší stranou a je třeba jej výrazně chránit, mnohdy i proti jeho vůli.

Domnívám se, že bezmezná ochrana zaměstnanců může být často spíše kontraproduktivní a zaměstnavatele odrazovat.<sup>176</sup> Jestliže chce např. zaměstnanec chemicky ošetřovat dřevo proti hmyzu a sjednat za tímto účelem pracovní poměr na

---

<sup>174</sup> Podrobně viz kapitolu 2.3.2 této práce.

<sup>175</sup> Ke specifikům českého pracovního práva blíže viz kapitolu 1 této práce.

<sup>176</sup> Tento názor je sdílen i částí odborné veřejnosti. Např. BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Op. cit. S. 352.

dobu určitou, nevidím důvod, proč by jej zákon v takové činnosti měl omezovat (podle francouzské právní úpravy by takový postup nebyl možný<sup>177</sup>).

Pokud jde o formu a obsah pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr na dobu určitou, v souladu s oběma právními úpravami musí být taková pracovní smlouva písemná. Podle Code du travail musí pracovní smlouva obsahovat, a to vzhledem k omezením vztahujícím se k samotné možnosti pracovní poměr na dobu určitou vůbec sjednat, četnější obligatorní náležitosti. Francouzskou specialitou je pak forma obecné pracovní smlouvy, tj. pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr na dobu neurčitou. Ta totiž písemná být nemusí.<sup>178</sup> Povinné informování zaměstnance o podmínkách pracovního poměru (např. o místě výkonu práce) v písemné formě vyžadované unijním právem je dle francouzského práva splněno povinností zaměstnavatele doručit písemnou výplatní pásku, jež bude požadované náležitosti obsahovat.<sup>179</sup> Francouzská úprava tedy, dle mého v případě obecných pracovních smluv nepřilíš vhodně, preferuje smluvní volnost na úkor právní jistoty smluvních stran. Následky nedodržení písemné formy pracovní smlouvy sjednávající pracovní poměr na dobu určitou se v jednotlivých právních řádech liší. Podle české právní úpravy je následkem relativní neplatnosti takto uzavřené smlouvy, ledaže strany vadu dodatečně zhojí, přičemž neplatnosti se nelze dovolat v případě, že již bylo započato s plněním. Podle francouzské právní úpravy je následkem právní domněnka (ve vztahu k zaměstnavateli nevyvratitelná, ve vztahu k zaměstnanci vyvratitelná), že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

Komplikovanost francouzské právní úpravy upoutá především při zkoumání pravidel pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Na rozdíl od české právní úpravy francouzské právo důsledně rozlišuje, zda byla doba trvání pracovního poměru určena přesně či opisným způsobem. Přesné určení je pravidlem, určit dobu trvání pracovního poměru opisným způsobem lze jen v taxativně vymezených případech (např. pro sezónní práce a povolání, u nichž je sjednání pracovního poměru na dobu určitou považováno za zvyklost). Zákonem stanovená maximální doba trvání pracovního poměru se vztahuje pouze na pracovní poměry

---

<sup>177</sup> Blíže viz kapitulu 3.2.2 této práce.

<sup>178</sup> Článek L. 1221-1 Code du travail.

<sup>179</sup> Náležitosti stanovuje Směrnice Rady ze dne 14. 10. 1991 č. 91/533/EHS, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Francouzské právo v tomto směru tak není příkladem vhodné transpozice příslušné směrnice. Blíže viz LOKIEC, P. *Droit du travail: Les relations individuelles de travail*. Op. cit. S. 91.

s přesným určením doby trvání. Tyto pracovní poměry mohou trvat maximálně 18 měsíců (resp. 9 nebo 24 měsíců ve stanovených případech), přičemž v rámci této doby je možno pracovní poměr na dobu určitou jednou prodloužit. Na pracovní poměry s opisným určením doby trvání se žádný maximální limit omezující dobu jeho trvání nevztahuje. Tak se může stát, že pracovní poměr s opisným určením doby trvání bude trvat i mnoho let. V této souvislosti si kladu otázku, kolik let maximálně může pracovní poměr na dobu určitou bez přerušení trvat, aby účel pracovního poměru na dobu určitou (pouze dočasný výkon práce) nebyl obcházen? V odpovědi na ni nesdílím pohled francouzského Kasačního soudu, podle něhož i při pracovních poměrech trvajících 20 let je koncepce pracovního poměru na dobu určitou zachována.<sup>180</sup> Musím přiznat, že v tomto ohledu mne jinak rigidní francouzská právní úprava dosti překvapuje.

Český zákoník práce stanoví oproti Code du travail delší maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, a to 3 roky. Takový pracovní poměr je možno dvakrát opakovat. V zásadě není činěno rozdílu mezi tím, zda je doba trvání pracovního poměru určena přesně či opisným způsobem. Nicméně i v případě pracovního poměru na dobu určitou s opisným určením doby trvání je třeba respektovat limit pro maximální dobu trvání. Z uvedeného pravidla existuje výjimka v podobě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele a důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, umožňující např. opakovaně sjednávat pracovní poměr na dobu určitou pro sezónní práce.

Prostor pro inspiraci francouzskou právní úpravou bych viděla v tzv. minimální době trvání pracovního poměru. V případě, že je doba trvání pracovního poměru na dobu určitou určena opisným způsobem, neplatí pro ni podle francouzského práva žádný limit regulující maximální dobu trvání. Na druhou stranu však musí být sjednána minimální doba trvání, aby měl zaměstnanec jistotu, že když se např. nahrazovaný zaměstnanec vrátí na své pracovní místo dříve, nebude to alespoň po určitou dobu mít vliv na dobu trvání pracovního poměru nahrazujícího zaměstnance. Podle české právní úpravy nečiní obtíže určení doby trvání pracovního poměru např. na dobu rodičovské dovolené jiného zaměstnance. Vždy musí být zároveň určeno, že pracovní poměr se sjednává maximálně na dobu 3 let. Zaměstnanec má nutně v době uzavírání pracovní smlouvy jistá očekávání, pokud jde o dobu trvání takového pracovního poměru. Jestliže

---

<sup>180</sup> Blíže viz kapitolu 3.4.2 této práce.

se ale nahrazovaný zaměstnanec vrátí např. za 2 měsíce, skončí pracovní poměr nahrazujícího zaměstnance velmi rychle, ačkoli ten mohl mít za to, že pracovní poměr potrvá např. 2 roky. Stanovení minimální doby trvání by tak garantovalo zaměstnanci větší jistotu.

Pozornost si zaslouží rovněž rozdílný náhled na řetězení pracovního poměru na dobu určitou. Česká právní úprava konstatuje, že opakováním pracovního poměru na dobu určitou se rozumí i jeho prodloužení. Pracovní poměr je pak možno opakovat dvakrát (z tohoto pravidla je již výše zmíněná výjimka dle § 39 odst. 4 zákoníku práce<sup>181</sup>). Podle francouzské úpravy je pracovní poměr možno prodloužit pouze tehdy, je-li doba jeho trvání stanovena přesným způsobem, a to jednou. Pokud jde o opakování pracovního poměru, Code du travail zásadně rozlišuje mezi opakováním sjednáním pracovního poměru se stejným zaměstnancem a mezi opakováním sjednáním pracovního poměru na stejné pracovní místo. Je zajímavé, že přestože lze se stejným zaměstnancem opakovaně sjednat pracovní poměr na dobu určitou pouze v taxativně vymezených případech, počet opakování není nijak omezen. Omezení počtu opakování se neuplatní ani v případě, že je pracovní poměr na dobu určitou sjednáván opakovaně na stejné pracovní místo. Mezi jednotlivými pracovními poměry ovšem musí uplynout zákonem stanovená doba, jejíž délka trvání závisí na délce trvání předchozího pracovního poměru na dobu určitou. Francouzský Code du travail je v tomto směru dle mého až příliš složitý. Přestože se může jevit, že jsou podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou v konkrétních případech splněny, judikatura se často uchyluje k překvalifikování na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Ke skončení pracovního poměru na dobu určitou dochází podle obou právních řádů především uplynutím doby. Jak již bylo naznačeno výše, francouzská právní úprava je vzhledem k rozlišování pracovních poměrů na dobu určitou s přesným určením doby trvání vedle opisného určení doby trvání poněkud komplikovanější. Co se týče rozvázání pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím doby, český zákoník práce odkazuje na obecnou úpravu platnou pro pracovní poměr na dobu neurčitou. To samé o Code du travail neplatí. Pro rozvázání pracovního poměru na dobu určitou se uplatní zvláštní pravidla, jež možnosti obou smluvních stran oproti možnostem rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou zužují. Na druhou stranu je však

---

<sup>181</sup> Výjimka je stanovena rovněž pro agenturní zaměstnávání. To je upraveno zvlášť i ve francouzském právu.



zavedena specifická možnost zaměstnance rozvázat pracovní poměr tehdy, jestliže si najde jiné pracovní místo, kde s ním bude sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Česká právní úprava je v tomto směru přehlednější.

Jak české, tak francouzské právo v případě porušení vybraných ustanovení regulujících pracovní poměr na dobu určitou operuje s právní domněnkou, že v takovém případě platí, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Nutno dodat, že podle české právní úpravy je k tomu, aby takový následek nastal, třeba, aby zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Domněnka sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou je poté nevyvratitelná ve vztahu k oběma smluvním stranám. Obě smluvní strany mohou též podat soudu návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Francouzské pracovní právo k této problematice přistupuje poněkud odlišně. V první řadě platí, že domněnka sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou je nevyvratitelná pouze vůči zaměstnavateli. Obě smluvní strany se mohou u soudu domáhat určení, zda byl na počátku sjednán pracovní poměr na dobu určitou. Avšak v případě, že dojde k rozporu se zákonem, jehož následkem je právní domněnka sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, může se určení, že byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, u soudu domáhat pouze zaměstnanec. Domnívám se, že český zákoník je v tomto ohledu vůči zaměstnavateli mírnější. Zaměstnanec mu musí oznámit, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával. Zaměstnavatel tak tímto v podstatě bude upozorněn na možnost případného sporu. V případě francouzského zaměstnavatele však nevyvratitelná domněnka, že byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, nastupuje bez dalšího.

V systematické veřejnoprávních sankcí je na první pohled patrná nevyváženost francouzské právní úpravy. Na jednu stranu je možno za porušení příslušných ustanovení uložit pokuty v částkách, jež dle mého názoru na Francii nejsou příliš vysoké (3 750 Eur, v případě recidivy 7 500 Eur). Oproti tomu je recidivu možno potrestat odnětím svobody na 6 měsíců, což je zvláště v porovnání s výší pokut naopak sankce velmi přísná.

V souhrnu je po mém soudu francouzská právní úprava velmi komplikovaná a často nepřehledná. Zaměstnavatel je při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou limitován četnými zákazy a omezeními, jednou zakotvená pravidla obsahují řadu

výjimek, v nichž není jednoduché se zorientovat. Pracovní poměr na dobu neurčitou je jasně favorizován. Česká právní úprava sice rovněž chápe jako základní formu pracovního poměru pracovní poměr na dobu neurčitou, smluvním stranám však v zásadě nechává volnou ruku, aby se rozhodly, jaký pracovní poměr bude jejich potřebám vyhovovat lépe. Samozřejmě nutno dodat, že i podle českého zákoníku práce musí smluvní strany respektovat omezení týkající se doby trvání a opakování pracovního poměru. V tomto ohledu původně přísná úprava od 1. 8. 2013 doznala jistého rozvolnění, což hodnotím jako změnu k lepšímu.

## ZÁVĚR

Na pracovní poměr na dobu určitou je českou<sup>182</sup> i francouzskou<sup>183</sup> doktrínou pohlíženo jako na atypický či prekérní pracovněprávní vztah. Důvodem jeho „choulostivosti“ je pouze omezená doba trvání a skutečnost, že primárně bez dalšího končí uplynutím doby. Jak nicméně ukazuje francouzská právní úprava tohoto institutu, dočasnost může být pojmem velmi relativním.

Tradičně je za beneficienta pracovního poměru sjednaného na dobu určitou vnímám zaměstnavatel. Rovněž zákonná ustanovení regulující pracovní poměr na dobu určitou jsou charakterizována tak, že jejich účelem je ochrana zaměstnance. Dovolím si položit otázku, zda právní úprava pracovního poměru na dobu určitou směřuje rovněž k ochraně zaměstnavatele? Mám za to, že ano. Nikoli pouze v období ekonomických krizí zaměstnavatel nemusí mít jistotu o své finanční budoucnosti, objemu zakázek v závislosti na ročních obdobích či vývoji trhu a klientele. Flexibilní právní úprava umožňující pružné sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou dovoluje zaměstnavateli reagovat na výkyvy v jeho obchodní činnosti. V případě, že by jej právní úprava nutila k výhradnímu sjednávání pracovních poměrů na dobu neurčitou, mohlo by to pro něj ve výsledku znamenat finanční těžkosti. A pokud ne přímo je, pak alespoň neochotu vytvářet nová pracovní místa, pro oživení trhu práce tolik potřebná. Zaměstnavatelská činnost je pro rozvoj ekonomiky naprosto klíčová. Na druhou stranu od ochranné funkce pracovního práva samozřejmě nelze ustoupit. Snaha o nalezení kompromisu mezi požadavky zaměstnanců a zaměstnavatelů je v souvislosti s příslušnou pracovněprávní politikou státu promítnuta do právních předpisů. Jak bylo demonstrováno v předchozích kapitolách, konkrétní podoba takové regulace se v jednotlivých státech může lišit velmi výrazně.

Cílem předkládané práce bylo analyzovat právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou v českém a francouzském právním řádu. Rovněž jsem se v rámci studia

---

<sup>182</sup> STRÁNSKÝ, J. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Op. cit. S. 79-80.

<sup>183</sup> COUTURIER, G. *Droit du travail*. Op. cit. S. 161.

obou úprav chtěla pokusit o přínos v podobě základního srovnávacího pohledu. Věřím, že se mi vytyčený cíl splnit podařilo.

Francouzská právní úprava pracovního poměru na dobu určitou je jednoznačně přísnější a složitější než právní úprava česká. Skutečnost, že se metoda regulace právního institutu zakotvená v právním řádu jedné země nehodí pro zemi jinou ovšem podle mého názoru nutně neznamená, že by jako taková musela být nekvalitní. Jestliže se francouzská právní úprava pracovního poměru na dobu určitou ve svých podstatných rysech nezměnila po více než 20 let, svědčí to jistě o tom, že je pro Francii vzhledem ke všem jejím specifickým vhodná. Pokud by francouzská společnost toužila po změně, jistě by v tomto ohledu byly učiněny adekvátní kroky. S lehkou nadsázkou si však dovolím shrnout, že pro tento případ platí, co je francouzského, necht' ve Francii zůstane.

Současná podoba české právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou je z důvodu četných novel velmi mladá. Jak trefně poznamenává odborná veřejnost, „na nestabilitu a časté proměny právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou si každý uživatel českého pracovního práva, bohužel, již téměř zvykl“<sup>184</sup>. Předně myslím, že by tak bylo vhodné ji nyní (po poslední novelizaci k 1. 8. 2013) alespoň dočasně nezatěžovat legislativními změnami a dát prostor praxi, aby se mohly případné nedostatky jasně projevit. Zkušeností zákonodárce je, že by měl v budoucnu více naslouchat odborné veřejnosti, aby ze zákoníku práce neškrtal ustanovení, jež do něj po čase opět vrátí.

Přesto si však na tomto místě dovolím skromně přispět do diskuze nad budoucí podobou právní úpravy. Mám za to, že by bylo vhodné uvažovat o zkrácení povinné doby v délce 3 let, jež musí uplynout, aby mohl být po předchozích 3 po sobě jdoucích pracovních poměrech sjednán pracovní poměr nový. Jedním dechem lze dodat, že problém omezení v opakování pracovních poměrů na dobu určitou byl již jistě značnou měrou vyřešen poslední novelou č. 155/2013 Sb. Pokud bychom se francouzskou právní úpravou přeci jen měli v nějakém ohledu inspirovat, pak by se další směřování úvah mohlo ubírat koncepcí minimální doby trvání, a to pouze pro pracovní poměry s opisným určením doby trvání. Určení minimální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou by bylo na smluvních stranách. Ty by délku takové doby sjednávaly

---

<sup>184</sup> BĚLINA, M.; PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 17. ISSN 1210-6410. S. 605

z podstaty věci vždy jako dobu kratší než by byl např. očekávaný návrat zaměstnance z rodičovské dovolené. I tak by měl ale zaměstnanec alespoň základní jistotu, že jeho pracovní poměr potrvá po určitou dobu. Sankcí za nesjednání takové minimální doby by mohl být postup obdobný postupu dle § 39 odst. 4 zákoníku práce s tím rozdílem, že pracovní poměr by v tomto případě trval jen po dobu, po kterou by trvání pracovního poměru mohl zaměstnanec legitimně očekávat. Legitimitu takového očekávání by pak byl zaměstnanec povinen prokázat.

\* \* \*

## **SEZNAM ZKRATEK**

<b>koncepční novela</b>	zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
<b>LZPS</b>	zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
<b>o. z.</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
<b>Rámcová dohoda</b>	Rámcová dohody o práci na dobu určitou ze dne 18. 3. 1999
<b>Směrnice 1999/70/ES</b>	Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. 6. 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
<b>zákon o inspekci práce</b>	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o zaměstnanosti</b>	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákoník práce</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

**zákoník práce 1965**

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve  
znění pozdějších předpisů

**změnový zákon**

zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění  
některé zákony v souvislosti s přijetím  
rekodifikace soukromého práva

## POUŽITÉ PRAMENY A LITERATURA

### Monografie, komentáře, sborníky

- [1] **ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al.** *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5.
- [2] **ANTONMATTEI, P.-H. et al.** *Le contrat de travail à durée déterminée*. Rueil-Malmaison: Wolters Kluwer, 2012, 204 s. ISBN 978-2-7212-1560-4.
- [3] **BĚLINA, M. et al.** *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- [4] **BĚLINA, M. et al.** *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- [5] **COUTURIER, G.** *Droit du travail*. 2e édition. Paris: Presses Universitaires de France, 1993, 568 s. ISBN 2130451489.
- [6] **DOCKÈS, E. et al.** *Les grands arrêts du droit du travail*. 4e édition. Paris: Dalloz, 2008, 970 s. ISBN 978-2-247-07783-0.
- [7] **DOLEŽÍLEK, J.** *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, c2012, 397 s. ISBN 978-807-3577-162. S. 28-30.
- [8] **ELIÁŠ, K. et al.** *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vydání. Ostrava: Sagit, 2012, 1119 s. ISBN 978-80-7208-922-2.
- [9] **GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D.** *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- [10] **GALVAS, M. et al.** *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- [11] **GAUDU, F.** *Droit du travail*. 5e édition. Paris: Dalloz, 2013, 472 s. Cours: Droit privé. ISBN 978-2-247-12955-3.
- [12] **HŮRKA, P. et al.** *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.



- [13] **HŮRKA, P. et al.** *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, c2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- [14] **CHOPIN, F.** *Leçons de droit du travail.* Paris: Ellipses, 2011, 253 s. Leçons de droit. ISBN 978-2-7298-6595-5.
- [15] **KOCOUREK, J.** *Zákoník práce 2014: poznámky, prováděcí právní předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů, judikatura (na CD), řešení nejčastějších otázek: právní stav k 1. lednu 2014.* Praha: Golden Books, 2014, 559 s. ISBN 978-80-905075-7-9.
- [16] **LANGÉ, D.; ROULET, V.** *Droit du travail.* 2e édition. Paris: Ellipses, 2012, 304 s. ISBN 978-2-7298-7515-2.
- [17] **LE NOUVEL, A.; VOLPELIER, M.-F.** *Droit du travail: 2011/2012.* Paris: Nathan, 2011. Julie Besné et Marine Riem. ISBN 978-209-1614-700.
- [18] **LOKIEC, P.** *Droit du travail: Les relations individuelles de travail.* Paris: Presses universitaires de France, 2011, ISBN 978-2-13-056936-7.
- [19] **MAZEAUD, A.** *Droit du travail.* 8e édition. Paris: L.G.D.J, 2012, 672 s. Précis Domat: Privé. ISBN 978-2-7076-1759-0.
- [20] **MINÉ, M.; MARCHAND, D.** *Le droit du travail en pratique.* 24e édition. Paris: Eyrolles, 2012, 667 s. ISBN 978-2-212-55351-2.
- [21] **NEŠČÁKOVÁ, L.** *Zákoník práce 2014 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2014.* 15. vyd. Praha: Grada, 2014, 102 s. ISBN 978-80-247-5125-2.
- [22] **OVIDIUS** (Fast. III, 279) in **STEJSKAL, M.** *Moudrost Starých Římanů.* 1. vydání. Praha: Odeon, 1990. 238 s. ISBN 80-207-0096-X.
- [23] **OLSZAK, N.** *Histoire du droit du travail.* Paris: Economica, 2011, 136 s. Corpus. ISBN 978-2-7178-6117-4.
- [24] **PÍCHOVÁ, I.** *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi.* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1998, 216 s. ISBN 80-210-1843-7.
- [25] **RAY, J.-E.** *Droit du travail: Droit vivant.* 21e édition. Rueil-Malmaison: Wolters Kluwer France, 2011. Éditions Liaisons. ISBN 978-2-8788-0889-6.

- [26] **STRÁNSKÝ, J.** *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. 1. vydání. Praha: Sondy, 2012, 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3.
- [27] **ŠTEFKO, M.** *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.
- [28] **TOURNAUX, S.** *Droit du travail*. Paris: Bréal, 2011. ISBN 978-274-9530-840.
- [29] **VERDIER, J.-M.** *Droit du travail*. Neuvième édition refondue. Paris: Dalloz, 1990. 404 s. ISBN 2-247-01180-2.
- [30] **VERDIER, J.-M.; COEURET, A.; SOURIAU, M.-A.** *Droit du travail: Volume 2 Rapports individuels*. 16e édition. Paris: Dalloz, 2011. ISBN 978-2-247-10582-3.

### **Odborné články**

- [1] **BEZOUŠKA, P.** Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16. ISSN 1210-6410. S. 587.
- [2] **BEZOUŠKA, P.** Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2014, č. 1. ISSN 1210-6410. S. 1.
- [3] **BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P.** Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2009, č. 10. ISSN 1210-6410. S. 352.
- [4] **BĚLINA, M.; PICHT, J.** Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 17. ISSN 1210-6410. S. 605.
- [5] **HŮRKA, P.** Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2014, č. 7. ISSN 1210-6410. S. 233.
- [6] **JAKUBKA, J.** Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou - nedořešený problém poslední novely. *Národní pojištění: měsíčník České správy sociálního zabezpečení*. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2002, č. 8-9. ISSN 0323-2395. S. 11-16.

- [7] **JOUZA, L.** Práce z domova. *Bulletin advokacie: stavovský časopis české advokacie*. Praha: IMPAX, spol. s r. o., 2008, č. 9. ISSN 1210-6348. S. 39.
- [8] **MICHNA, L.; MICHNA, O.** Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2012, č. 8. ISSN 1210-6410. S. 287.
- [9] **PICHT, J.** Přináší návrh změn zákoníku práce více flexibility? *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2010, č. 17. 1210-6410. S. II.
- [10] **PROKEŠ, M.** Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2012, č. 4. ISSN 1210-6410. S. 132.
- [11] **ŠTEFKO, M.** Omezení možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 6. ISSN 1211-1139. S. 10-14.
- [12] **ŠTEFKO, M.** Zásadní změny v možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou. *Národní pojištění: měsíčník České správy sociálního zabezpečení*. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2004, č. 3. ISSN 0323-2395. S. 5-7.

## **Judikatura**

- [1] Česká republika. Nejvyšší soud. Rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 [ze dne 5. 9. 2001].
- [2] Česká republika. Nejvyšší soud. Rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 512/2001 [ze dne 21. 3. 2002].
- [3] Česká republika. Nejvyšší soud. Rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 [ze dne 26. 8. 2013].
- [4] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 84-45.951 [ze dne 8. 10. 1987].
- [5] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 90-82.359 [ze dne 28. 5. 1991].
- [6] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 93-41.891 [ze dne 4. 12. 1996].
- [7] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 97-13.916 [ze dne 19. 5. 1998].

- [8] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 00-45.392 [ze dne 29. 4. 2003].
- [9] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 01-40.937 [ze dne 30. 4. 2003].
- [10] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 02-46.777 [ze dne 16. 11. 2004].
- [11] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 03-44.757 [ze dne 28. 9. 2005].
- [12] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 04-48.548 [ze dne 15. 3. 2006].
- [13] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 06-41.536 [ze dne 23. 1. 2008].
- [14] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 08-40.184 [ze dne 4. 2. 2009].
- [15] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 07-43.482 [ze dne 5. 5. 2009].
- [16] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 07-43.245 [ze dne 20. 5. 2009].
- [17] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 09-66.942 [ze dne 1. 2. 2011].
- [18] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-13.634 [ze dne 2. 3. 2011].
- [19] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-10.971 [ze dne 28. 9. 2011].
- [20] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-20.074 [ze dne 11. 1. 2012].
- [21] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-16.925 [ze dne 18. 1. 2012].
- [22] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-20.607 [ze dne 15. 2. 2012].
- [23] Francouzská republika. Kasační soud. Rozhodnutí Kasačního soudu č. 10-19.073 [ze dne 7. 3. 2012].

## **Důvodové zprávy**

- [1] Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 188/1988 Sb. FS ČSSR 1986-1990, tisk 100.
- [2] Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 74/1994 Sb. PČR, PS 1993-1996, tisk 548/0.
- [3] Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 155/2000 Sb. PČR, PS 1998-2002, tisk 484/0.
- [4] Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 46/2004 Sb. PČR, PS 2002-2006, tisk 261/0.
- [5] Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb. PČR, PS 2010-2013, tisk 411/0.
- [6] Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 155/2013 Sb. PČR, PS 2010-2013, tisk 876/0.
- [7] Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 303/2013 Sb. PČR, PS 2010-2013, tisk 930/0.

## **Elektronické prameny, ostatní**

- [1] **AUROUX, J.** Les droit des travailleurs. Rapport au Président de la République et au Premier ministre, Septembre 1981 [online]. [cit. 15. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://rt30.free.fr/Auroux\\_droits\\_travailleurs.pdf](http://rt30.free.fr/Auroux_droits_travailleurs.pdf)>.
- [2] **Le nouveau code du travail, précédé d'une note méthodologique** [online]. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, [cit. 15. 5. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Note\\_methodologique\\_usage\\_nouveau\\_code\\_du\\_travail.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Note_methodologique_usage_nouveau_code_du_travail.pdf)>.
- [3] **Programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010** [online]. [cit. 25. 3. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove\\_prohlaseni\\_vlady.pdf](http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf)>.
- [4] **Rámcová dohoda o práci na dobu určitou, kterou uzavřely organizace UNICE, CEEP a EKOS dne 18. 3. 1999** [online]. [cit. 25. 3. 2014]. Dostupná z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1403556839064&uri=CELEX:31999L0070>>.
- [5] **Složení vlády České republiky v letech 2010-2013** [online]. [cit. 25. 3. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/petr-necas/prehled-byvalych-clenu-vladypetra-necase-96390/>>.

## **Pracovní poměr na dobu určitou dle české a francouzské právní úpravy**

### **Abstrakt**

Předkládaná diplomová práce analyzuje právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou v českém a francouzském právním řádu. Jejím cílem je rozebrat podobnosti a odlišnosti zkoumaných právních úprav, poskytnout základní historický exkurz a zamyslet se nad tím, zda by francouzská právní úprava mohla být pro české právo inspiračním zdrojem. Dle názoru autorky by s ohledem na časté aplikační otázky vznikající v souvislosti s právní úpravou pracovního poměru na dobu určitou diplomová práce mohla jako zdroj mnohdy překvapivých poznatků posloužit též zaměstnancům a zaměstnavatelům.

Text práce je rozdělen do čtyř kapitol. Úvodní část krátce představuje pracovní právo jako samostatné právní odvětví, upozorňuje na některé otázky, se kterými se doktrína pracovního práva musí zabývat v kontextu rekodifikace soukromého práva, a vymezuje pracovní poměr jakožto základní pojem celé diplomové práce. Druhá a třetí část popisují právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou. Nejprve je prezentováno zakotvení tohoto institutu v českém právním řádu, poté následuje francouzská právní úprava. Vnitřní členění těchto kapitol je shodné, a to z toho důvodu, aby případné rozdíly v jednotlivých právních úpravách bylo možno snadněji identifikovat. Důraz je kladen zejména na podmínky sjednání pracovního poměru na dobu určitou, sjednání doby trvání a postup pro případ, že budou zákonná ustanovení porušena. Poslední část se snaží poznatky získané v předchozích kapitolách uspořádat a poukázat na rozdílnosti v českém a francouzském přístupu k právní regulaci pracovního poměru na dobu určitou.

Francouzská právní úprava je obecně zhodnocena jako komplikovanější a rigidnější, značně limitující počet případů, kdy má zaměstnavatel možnost pracovní poměr na dobu určitou sjednat. V závěru jsou nastíněny úvahy ohledně možností budoucí právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v České republice.

## **Fixed-term employment relationships as demarcated by Czech and French legal regulation**

### **Abstract**

The present paper analyzes fixed-term employment relationships as demarcated by Czech and French legal regulation. The purpose of the study is to discuss similarities and differences within the examined legislations, provide a basic historical background and reflect on whether the French legislation could be used as a source of inspiration for Czech law. In author's opinion, due to the frequent issues arising in connection with the application of the legal regulation of fixed-term employment relationships, this thesis could also serve as a source of interesting facts for both employees and employers.

The paper is divided into four chapters. The introductory chapter looks briefly at labour law as a distinct legal branch, highlighting some of the issues which the doctrine of labour law must contend with in the context of the re-codification of private law and defining "an employment relationship" as the basic legal term of the thesis as a whole. The second and third chapters examine the legal regulation of fixed-term employment relationships. Firstly, the Czech legal regulation is reviewed and, subsequently, the French law is explored. The parallel structure of these chapters is such that any differences in the laws may be easily identified. Emphasis is placed upon the conditions of arrangement of a fixed-term employment relationship, the determination of its term, and proceedings for cases of violation of legal provisions. The final chapter aims to assimilate concepts developed within the previous chapters and outlines the differences between Czech and French approaches to legal regulation of fixed-term employment relationships.

The French legislation in this matter is, generally, considered to be more complex and rigid, significantly limiting the number of cases wherein the employer is entitled to hire under fixed-term employment relationships. The conclusion delineates recommendations regarding the possibility of future legal regulation of fixed-term employment relationships in the Czech Republic.

**Klíčová slova**

Pracovní poměr na dobu určitou

Srovnání

Zákoník práce

**Key words**

Fixed-term employment relationship

Comparison

Labour Code