

Implementace směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE CEEP a EKOS do právního řádu České republiky

JUDr. Jana Komendová

**Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Katedra pracovního
práva a sociálního zabezpečení, Česká republika**

Annotation

Le présent article est dédié à la relation de travail à durée déterminée (le contrat de travail à durée déterminée) qui est considérée une des formes de travail flexible. Pour cette relation de travail il est caractéristique que sa fin est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé.

Ce type de travail précaire est gouverné au niveau communautaire par directive 1999/70/CE Du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée qui a pour l'objet d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Afin d'atteindre le second but les États membres introduisent l'une ou plusieurs des mesures suivantes: des raisons objectives justifiant le renouvellement de telles relations de travail, la durée maximale totale de relations de travail à durée déterminée successives ou le nombre de renouvellements de telles relations de travail.

En République tchèque, les dispositions de cette directive sont comprises dans la loi n° 262/2006 Code du travail. La législation en vigueur limite la durée maximale totale de relations de travail à durée déterminée successives à deux ans. Elle aussi prévoit les raisons objectives justifiant la conclusion ou le renouvellement de telles

relations de travail pour une durée supérieure à deux ans par exemple des raisons concernant le type spécifique de travail ou des raisons graves.

Úvod

Česká právní úprava pracovního poměru na dobu určitou zaznamenala v průběhu své existence celou řadu koncepčních změn, od poměrně striktní regulace, kdy byla zákonem stanovena maximální délka jeho trvání a četnost opakování, přes širokou smluvní volnost, zákaz sjednávání s některými skupinami zaměstnanců až po opětovné zákonné omezení maximální doby jeho trvání. Cílem právní úpravy bylo vždy zabránit možnému zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou.

Současná podoba právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou je výsledkem implementace směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Tento příspěvek si klade za cíl zhodnotit zapracování pravidel obsažených v uvedené směrnici do právního řádu České republiky. Zabývá se rovněž srovnáním právní úpravy, kterou toto zapracování přineslo, s předchozí právní úpravou a navrhovanými změnami, jež by mohly nastat přijetím koncepční novely zákoníku práce.

1. Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr je nejčastějším a nejvýznamnějším pracovněprávním vztahem, ve kterém dochází k výkonu závislé práce. Je také nejvíce chráněn, neboť s existencí pracovního poměru spojují právní předpisy celou řadu výhod, jakými jsou vysoký stupeň ochrany při jeho skončení, poskytování volna v případě stanovených překážek v práci, přiznání náhrady mzdy při nejzávažnějších překážkách v práci či placená dovolená.

Pracovní poměr bývá ve většině případů uzavírán k dlouhodobému výkonu práce. Smluvní strany při jeho vzniku neomezují délku trvání. Při rozvázání takového pracovního poměru musí být dodržena řada poměrně striktních pravidel, jakými jsou existence specifických důvodů, běh výpovědní doby, povinnost

zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odstupné ve stanovených případech nebo ochrana některých skupin zaměstnanců. K rozvázání pracovního poměru je vždy potřeba učinit konkrétní projev vůle jedné nebo obou stran pracovního poměru způsobující zákonem stanovené důsledky. U většiny těchto úkonů jsou zákonem stanoveny obsahové i formální náležitosti, jejichž nedodržení má za následek neplatnost právního úkonu.

1.1 Specifika pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je charakteristický tím, že doba jeho trvání je omezena. Ke skončení pracovního poměru dojde na základě právní události, kterou je uplynutí času. Jakmile tato právní událost nastane zaniká většina práv a povinností tvořících jeho obsah, zejména povinnost zaměstnance konat pro zaměstnavatele práci a povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci mzdu bez toho, aniž by bylo třeba činit další právní úkony. Pracovní poměr skončí i v případech, kdy by byl zaměstnanec chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele například z důvodu uznání dočasné pracovní neschopnosti, ústavního ošetřování, lázeňské léčby či dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce, těhotenství, čerpání mateřské, popřípadě rodičovské dovolené. Poslední tři uvedené skutečnosti chrání zaměstnance rovněž před okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Při skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby nenáleží zaměstnanci odstupné, které by mu náleželo při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze zákonem stanovených důvodů.

Existence pracovního poměru na dobu určitou často přináší další negativní dopady pro zaměstnance například v oblasti odborného vzdělávání (zaměstnavatel raději investuje prostředky do vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou) nebo v oblasti čerpání nejrůznějších sociálních výhod poskytovaných zaměstnavatelem, jež jsou buď vázány na existenci pracovního poměru na dobu určitou nebo přísluší podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele.

Pracovní poměr na dobu určitou, zejména pokud je sjednáván bez omezení, není dostatečnou zárukou stability pracovního poměru.

Z tohoto důvodu upřednostňují právní řády většiny evropských států pracovní poměry na dobu neurčitou, což je promítnuto i do evropské úpravy. Jestliže je smlouva na dobu neurčitou obecným pravidlem, pak smlouvy na dobu neurčitou musejí být považovány za výjimku.¹ Rovněž český právní řád dává přednost uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou před pracovními poměry na dobu určitou, což vyplývá z ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce podle kterého pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Zákon zde vytváří nevývratitelnou právní domněnku, že pokud si účastníci pracovního poměru nesjednají dobu, po kterou bude jejich vztah trvat, je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou.

Tato zásada se projevuje také v ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce, jež upravuje situaci, kdy zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby. Dochází-li k výkonu sjednaných prací po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zákon zde opět vytváří nevývratitelnou právní domněnku. Ke změně pracovního poměru dochází přímo ze zákona, není nutné, aby smluvní strany činily jakékoli právní úkony.

Změna pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou předpokládána ustanovením § 65 odst. 2 zákoníku práce je podmíněna vědomím zaměstnavatele o skutečnosti, že zaměstnanec pokračuje v konání prací. To může být projevována jak aktivně, kdy zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, tak i pasivně, kdy zaměstnavatel pouze toleruje výkon práce zaměstnancem, jehož pracovní poměr měl již uplynutím sjednané doby skončit. Pokud zaměstnavatel s výkonem práce nesouhlasí, je třeba, aby svůj nesouhlas projevil i navenek. Podle názoru Nejvyššího soudu ČR stačí pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“, je-li práce konána třeba jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.²

¹ Blanpain, R.: Fixed-term Employment Contracts: The Exception to the Rule? The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 24 Issue 1, Kluwer Law International, Netherlands, 2008, p. 126.

² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

1.2 Způsoby sjednání délky trvání pracovního poměru

Současná právní úprava nestanoví způsob, jakým má být doba trvání pracovního poměru sjednána. Ta může být stanovena jakýmkoliv dostatečně určitým způsobem nevzbuzujícím pochybnost, kdy má pracovní poměr skončit. Podle judikatury Nejvyššího soudu ČR může být doba trvání pracovního poměru na dobu určitou dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem ohraničených, objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci pracovní smlouvy nemusejí mít ani jistotu, ale která nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr sjednaný na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.³

Doba trvání pracovního poměru bývá velmi často určena datem, ke kterému má pracovní poměr skončit. Jako datum může být určen jakýkoliv den. Ke skončení pracovního poměru dojde i tehdy, když účastníky dohodnuté datum připadne na sobotu, neděli či státní svátek.

Pracovní poměr na dobu určitou může být vymezen i počtem dnů, měsíců či let, po které má docházet k výkonu práce. Na takové určení doby trvání pracovního poměru se vztahuje ustanovení § 122 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, o počítání času. To znamená, že je-li pracovní poměr určen počtem dní, začíná doba jeho trvání běžet dnem následujícím po jeho vzniku. Polovinou měsíce se rozumí patnáct dnů. Pracovní poměr určený počtem týdnů, měsíců nebo let končí dnem, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná, tedy vznik pracovního poměru. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na jeho poslední den. Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

Doba trvání pracovního poměru může být rovněž dohodnuta jako doba trvání určité překážky (nebo překážek) v práci na straně konkrétního zaměstnance. K tomu dochází v případech, kdy je třeba

³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

nahradit zaměstnance, u kterého nastala překážka v práci, jiným zaměstnancem. Nejčastěji se jedná o náhradu z důvodu déletrvající nemoci, čerpání mateřské či rodičovské dovolené nebo výkonu veřejné funkce.

Právní úprava předpokládá, aby doba trvání pracovního poměru byla stanovena dobou výkonu sjednaných prací, například do skončení sklizně obilí nebo předání či kolaudace stavebního díla.⁴ Takovýto způsob vymezení délky trvání pracovního předpisu výslovně uvádějí předpisy ES při definici pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou.⁵

Trvání pracovního poměru však nemůže být stanoveno způsobem, jímž by ke skončení pracovního poměru došlo na základě skutečnosti, která nastane, případně může nastat z vůle pouze jednoho účastníka pracovního poměru. Takovou skutečností může být například odvolání zaměstnance z funkce ze strany zaměstnavatele nebo vzdání se funkce ze strany zaměstnance v případě, že byl pracovní poměr založen jmenováním. Jak již bylo uvedeno výše, musí být doba trvání pracovního poměru v případě, že nebyla sjednána přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, dohodnuta jinou objektivně zjistitelnou skutečností, která nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr sjednaný na dobu určitou uplynutím této doby skončí. Uvedeným požadavkům na vymezení doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou neodpovídá ujednání, podle něhož dohodnutá doba (její uplynutí) není ohraničena přímým časovým údajem podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností vymezenou v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy), protože předpokládá a současně umožňuje, aby doba trvání pracovního poměru skončila (mohla skončit) na základě takové skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru.⁶

⁴ Srov. ustanovení § 65 odst. 1 zákoníku práce.

⁵ Srov. ustanovení 3 odst. 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC.

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

Pokud dojde ke sjednání doby trvání pracovního poměru vadně například tak, že není možné objektivně určit, kterým okamžikem pracovní poměr skončí, uplatní se nevyvratitelná právní domněnka podle ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

2. Úprava pracovního poměru na dobu určitou v právním řádu ES

První pokusy o regulaci pracovního poměru na dobu určitou ze strany orgánů Evropských společenství (dále jen ES) sahají již do první poloviny 80 let minulého století. V této době byl Komisí vypracován návrh směrnice ze dne 6. dubna 1984 o úpravě práce z pracovních smluv na dobu určitou.⁷ Ten však nebyl přijat kvůli požadavku jednomyslnosti.

V prosinci 1989 byla ve Štrasburku přijata Komunitární charta společenství základních sociálních práv pracujících (dále jen Komunitární charta), která ačkoli není právně závazným dokumentem (jedná se o politickou deklaraci), měla velký význam pro vývoj sociální politiky ES.⁸ Komunitární charta deklaruje základní hospodářská a sociální práva pracujících, která jsou členskými státy ES obecně uznávána. Čl. 7 nazvaný „*Zlepšení životních a pracovních podmínek*“ se dotýká problematiky pracovních poměrů na dobu určitou dočasné práce a práce na částečný úvazek. Podle tohoto článku musí vést dotváření vnitřního trhu ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v ES. Tento proces musí vycházet ze sbližování těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o jiné formy zaměstnání, než je pracovní poměr na dobu neurčitou, jako jsou pracovní poměr na dobu určitou, částečný pracovní úvazek, dočasná práce a sezónní práce.

⁷ V této době vypracovala Komise také návrh směrnice ze dne 5. ledna 1983 o dobrovolné práci na částečný úvazek. Ani tento návrh nebyl přijat.

⁸ Komunitární charta byla přijata na jednání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989. Hlasovaly pro ni všechny tehdejší členské státy s výjimkou Velké Británie.

K uskutečnění cílů deklarovaných v Komunitární chartě byla přijata směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.⁹ Tato směrnice je jednou z tzv. dílčích směrnic provádějící rámcovou směrnicí o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci). Účelem směrnice Rady 91/383/EHS je podle čl. 2 odst. 1 zajistit, aby zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru požívali stejné úrovně ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jakou požívají ostatní zaměstnanci v podniku nebo v závodu využívajících služeb.

Druhým dokumentem dotýkajícím se pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou je směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Jedním z důvodů vedoucích k přijetí této směrnice byla skutečnost, že rozvoj nových forem práce v členských státech vedl ke zvýšení počtu typů pracovních poměrů. Směrnice Rady 91/533/EHS ukládá zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s podstatnými body pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Tato informace musí zahrnovat mj. označení stran, místo výkonu práce, povahu nebo druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, krátké upřesnění nebo stručný popis práce, datum začátku pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, údaje o dovolené a o mzdě. V případě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou musí tato informace obsahovat také očekávané trvání pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.¹⁰ Tato povinnost musí být splněna písemnou formou pracovní smlouvy, jmenovací listinou

⁹ Dočasný pracovní poměr je uzavírán mezi podnikem pro dočasnou práci, který je zaměstnavatelem, a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro podnik nebo závod využívající služeb podniku pro dočasnou práci. Tento typ pracovního poměru bývá označován jako agenturní zaměstnávání.

¹⁰ Srov. čl. 2 odst. 2 směrnice Rady č. 91/533/EHS.

nebo jedním či více dokumenty, nebo pokud takových není, písemným prohlášením podepsaným zaměstnavatelem.¹¹

Samotný pracovní poměr na dobu určitou je upraven směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE CEEP a EKOS.¹² Tato směrnice zavedla úpravu tzv. atypických pracovních poměrů tak, že převzala Rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů EKOS, UNICE a CEEP ze dne 18. března 1999.¹³

2.1 Postup vedoucí k přijetí směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE CEEP a EKOS

Účelem směrnice Rady 1999/70/ES je podle čl. 1 provedení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP) obsažené v její příloze.¹⁴ Uvedená rámcová dohoda je výsledkem sociálního dialogu na evropské úrovni, jež je

¹¹ Směrnice 91/533/EHS však zároveň uznává potřebu zachovat určitou pružnost pracovních poměrů. Proto je členským státům ponechána možnost stanovit, že se tato směrnice nevztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo kteří jsou v pracovním poměru s celkovou dobou trvání nepřesahující jeden měsíc nebo s týdenní pracovní dobou nepřesahující osm hodin nebo příležitostně či specifické povahy, je-li v těchto případech toto vynětí objektivně odůvodnitelné.

¹² UNICE (Union des Industries de la Communauté Européenne) je zkratka pro Evropskou unii konfederací průmyslu a zaměstnavatelů, CEEP (Centre Européenne de l'Entreprise Publique) je zkratka pro Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a ETUC (European Trade Union Confederation) je zkratka pro Evropskou konfederaci odborových svazů (EKOS).

¹³ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J. a Král, R.: Evropské právo 2, vydání, C-H-Beck Praha 2003, str. 761.

¹⁴ Podobným způsobem byla provedena rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (provedena směrnicí Rady 1996/34/ES ze dne 3. června 1996) a rámcová dohoda o práci na částečný úvazek uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (provedena směrnicí Rady 1997/81/ES ze dne 15. prosince 1997).

upraven v člancích 138 až 140 Smlouvy o založení ES.¹⁵ Podle článku 138 odst. 1 Smlouvy o založení ES má Komise za úkol podporovat konzultace sociálních partnerů na úrovni Společenství a činit příslušná opatření k usnadnění jejich dialogu zajišťováním vyvážené podpory oběma stranám.

V této souvislosti se nabízí otázka, kdo je sociálním partnerem na úrovni Společenství. Kvůli rozdílnosti praxe v členských státech nelze stanovit jednotný model, který by určil, kdo se může účastnit sociálního dialogu na úrovni Společenství. Protože platí zásada, že každý se může svobodně sdružovat k ochraně svých sociálních a hospodářských zájmů, nelze stanovit požadavek uznávání organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů ze strany orgánů Společenství.¹⁶

Kritéria, podle kterých lze stanovit, kdo je a kdo není sociálním partnerem na evropské úrovni, lze nalézt v Oznámení Komise o uplatňování Dohody o sociální politice ze dne 14. prosince 1993. Podle těchto kritérií se musí jednat o nadodvětvovou organizaci nebo organizace, která se týká zvláštních odvětví nebo kategorií a je organizovaná na evropské úrovni. Dále se tato organizace musí skládat z dílčích organizací, které jsou integrální a uznávanou součástí struktury sociálních partnerů členského státu se způsobilostí sjednávat smlouvy a jsou reprezentativní ve všech členských státech, pokud je to možné. Konečné má mít takováto organizace příslušné struktury k zabezpečení jejich efektivní účasti v konzultačním procesu.¹⁷

K otázce reprezentativnosti na evropské úrovni se vyjádřil i Soud první instance ve věci UEAPME v. Rada, která se týkala zákonnosti směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené

¹⁵ Problematika sociálního dialogu byla původně obsažena v Protokolu o sociální politice, který byl přijat spolu s dalšími protokoly v rámci Maastrichtské smlouvy (Smlouva o založení Evropské unie) a v něm obsažené Dohodě o sociální politice. Přijetím Amsterdamské smlouvy (Smlouva, již se pozměňuje Smlouva o Evropské unii, Smlouva o založení ES a některé související akty) v roce 1997 byla Dohoda o sociální politice začleněna do Smlouvy o založení ES.

¹⁶ Ta je zakotvena v řadě mezinárodních dokumentů, mezi kterými lze zmínit Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 87. o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo Evropskou sociální chartu.

¹⁷ Srov. bod 23 Oznámení o uplatňování Dohody o sociální politice ze dne 14. prosince 1993, COM 93 600 finall.

uzavřené mezi organizacemi UNICE CEEP a EKOS. Soud zkoumal procedurální postup vedoucí k přijetí směrnice a faktickou míru reprezentace uvedených organizací na úrovni Společenství. Ve svém rozhodnutí učinil závěr o faktické reprezentativnosti podepisujících stran a shledal, že UNICE, CEEP a EKOS jsou na úrovni Společenství dostatečně reprezentující.¹⁸

Podle článku 138 odst. 4 Smlouvy o založení ES mohou sociální partneři při konzultaci informovat Komisi o svém úmyslu zahájit postup podle článku 139, který má název „*Sociální dialog a dohody*.“ Podle tohoto ustanovení může sociální dialog mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vést ke smluvním vztahům včetně uzavření dohod, jestliže si to sociální partneři přejí. Z tohoto ustanovení jasně vyplývá, že proces sociálního dialogu i uzavírání dohod stojí na dobrovolném základě a je k němu potřeba souhlasu všech sociálních partnerů. Územní rozsah těchto dohod však nemusí být nutně omezen jen na členské státy ES nebo na členské státy Evropského hospodářského prostoru, neboť členy některých ze smluvních stran jako jsou UNICE nebo ETUC jsou také subjekty vně členských států Společenství a Evropského hospodářského prostoru.¹⁹

Dohody uzavřené podle výše uvedeného postupu nemají žádný normativní účinek. Mohou být považovány za smluvně závazkovou povinnost a mohou přípustnými prostředky působit na to, aby dohodnutá ujednání byla promítnuta do vnitrostátního kolektivního pracovního práva.²⁰ Obsah těchto dohod má být zaměřen na cíle vyjádřené v zakládajících smlouvách. Mezi odborníky převládá názor, že Rada musí přijmout nebo odmítnout text dohody jako celek a nemůže změnit její obsah nebo ponechat jen část dohody, pokud s tím nesouhlasí smluvní strany a Komise.²¹ Nejvhodnější se jeví

¹⁸ Srov. rozsudek Soudu prvního stupně ze dne 17. června 1998 ve věci, *European union of the craft industry and of the small and medium-sized enterprises (UEAPME) v. Rada* (T – 135/96).

¹⁹ Blanpain, R., Engels, Ch.: *European Labour Law*, Kluwer Law international – The Hague – London – Boston 1995, p.. 292.

²⁰ Gregorová, Z., Píchová, I.: *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*, Masarykova univerzita v Brně, 2001, p. 89.

²¹ Blanpain, R., Engels, Ch.: *European Labour Law*, Kluwer Law international – The Hague – London – Boston 1995, str. 295.

forma tzv. rámcových dohod, a to vzhledem k hospodářským a sociálním rozdílům v jednotlivých členských státech.

Dohody uzavřené na úrovni Společenství se podle čl. 139 odst. 2 Smlouvy o založení ES provádějí buď v souladu se zvyklostmi a postupy, které jsou vlastní sociálním partnerům, nebo v oblastech, na které se vztahuje čl. 137, na základě společné žádosti signatářů rozhodnutím Rady na návrh Komise. Čl. 137 se vztahuje na oblasti zlepšování zejména pracovního prostředí, ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, pracovních podmínek, informací a konzultací s pracovníky, integrace osob vylučovaných z trhu práce, aniž by byl dotčen čl. 150, rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení v práci.

Směrnice Rady 1999/70/ES spadá do oblasti, na které se vztahuje čl. 137, přesněji řečeno do oblasti pracovních podmínek. Důvody vedoucí k jejímu přijetí jsou vyjádřeny v preambuli, kde je uveden odkaz mj. na výše uvedený čl. 7 Komunitární charty. Dále se preambule směrnice odvolává na závěry zasedání Evropské rady v Essenu, kde byla zdůrazněna potřeba přijetí opatření za účelem zvýšení pracovní intenzity růstu, zejména pružnější organizace práce způsobem, který splňuje, jak přání zaměstnanců, tak požadavky hospodářské soutěže. Konečně je v preambuli zmíněno i usnesení Rady ze dne 9. února 1999 o hlavních zásadách zaměstnanosti pro rok 1999, které vyzvalo sociální partnery na všech příslušných úrovních, aby uzavírali dohody určené k modernizaci organizace práce, včetně pružných pracovních úprav, s cílem učinit podniky produktivnějšími a konkurenceschopnějšími a dosáhnout rovnováhy mezi pružností a bezpečností.

Potřebu uzavření dohod o pružnější organizaci práce vyjádřili sociální partneři už v preambuli výše zmiňované rámcové dohody o částečném pracovním úvazku. Evropský parlament ve stanovisku k návrhu směrnice o částečném pracovním úvazku vyzval Komisi k tomu, aby neprodleně předložila návrhy směrnic o dalších pružných formách pracovního poměru, jakými jsou pracovní poměr na dobu určitou nebo zprostředkovaný dočasný pracovní poměr. Sociální partneři vyjádřili své přání věnovat se pracovním poměrům na dobu určitou, zároveň však naznačili svůj záměr zvážit potřebu podobných dohod, které by se týkaly přechodné práce.

Postup uzavírání rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou probíhal podle výše popsaného postupu sociálního dialogu. Komise v souladu s čl. 138 odst. 2 Smlouvy o založení ES konzultovala se sociálními partnery otázku možného zaměření činnosti Společenství týkající se pružné pracovní doby a bezpečnosti pracovníků. Po této konzultaci dospěla Komise k závěru, že činnost Společenství v této oblasti je účelná a podle čl. 138 odst. 3 Smlouvy o založení ES konzultovala se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu. Po této konzultaci informovali sociální partneři, tj. obecné mezioborové organizace UNICE, CEEP a EKOS Komisi společným dopisem ze dne 23. března 1998 o svém úmyslu zahájit postup podle článku 139 Smlouvy o založení ES. Řízení nemá podle čl. 138 odst. 4 této smlouvy překročit 9 měsíců, ledaže se dotýční sociální partneři a Komise společně dohodnou na jeho prodloužení. Sociální partneři požádali společným dopisem Komisi, aby řízení prodloužila o tři měsíce. Komise této žádosti vyhověla a prodloužila dobu vyjednávání do 30. března 1999.

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou byla uzavřena 18. března 1999. Sociální partneři následně podali Komisi společnou žádost o její provedení podle čl. 139 odst. 2 rozhodnutím Rady na návrh Komise. V návrhu na provedení dohody požádali Komisi, aby na členských státech vyžadovala přijetí právních a správních předpisů, které jsou nezbytné pro dosažení souladu s rozhodnutím Rady. K přijetí těchto předpisů by mělo dojít nejpozději do dvou let od přijetí rozhodnutí Rady. Druhou možností, jak dosáhnout souladu s rozhodnutím Rady, by měla být povinnost členských států zajistit, aby sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou, a to nejpozději do konce uvedeného dvouletého období. Členským státům může být poskytnut další nejvýše jeden rok pro dosažení souladu s rozhodnutím Rady, je-li to nezbytné po konzultaci se sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. Strany rámcové dohody také požadovaly, aby členské státy konzultovaly sociální partnery předtím, než přijmou právní nebo správní předpisy k dosažení souladu s dohodou. Dále strany požadovaly, aby jim byly nejprve Komisí předloženy všechny otázky, které se týkají této dohody na evropské úrovni k zaujetí

stanoviska. Úloha vnitrostátních soudů ani Evropského soudního dvora (dále jen ESD) nemá být takovýmto ustanovením dotčena.²²

Rámcová dohoda byla provedena formou směrnice, protože ta je vhodným nástrojem pro její provedení: Podle čl. 249 Smlouvy o založení ES zavazuje směrnice každý členský stát, jemuž je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž stanovení formy a prostředků je ponecháno vnitrostátním orgánům. Podle zásady subsidiarity, která je vyjádřena v čl. 5 Smlouvy o založení ES, jedná Společenství v mezích pravomocí, které mu byly svěřeny Smlouvou o založení ES a cílů, které jsou v ní stanoveny. V oblastech, které nespadají do jeho výlučné pravomoci vyvíjí Společenství činnost jen tehdy a potud, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být uspokojivě dosaženo členskými státy, avšak může jich být, co do rozsahu či účinků navrhované činnosti lépe dosaženo Společenstvím. Podle zásady proporcionality obsažené ve stejném ustanovení, činnost Společenství nepřekročí rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů podle Smlouvy o založení ES.

Komise vypracovala návrh směrnice a uvědomila Evropský parlament a Hospodářský a sociální výbor a zaslala jim znění rámcové dohody a návrh směrnice s důvodovou zprávou. 6. května 1999 přijal Evropský parlament usnesení o rámcové dohodě mezi sociálními partnery. Směrnice Rady o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS byla vydána Radou Evropských společenství tří měsíce po uzavření rámcové dohody, konkrétně dne 28. června 1999 a byla vyhlášena v Úředním věstníku dne 10. července 1999 pod číslem 99/70.

²² Srov. preambuli rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou ze dne 18. března 1999 uzavřené organizacemi UNICE, EEP a EKOS.

2.2 Obsah směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE CEEP a EKOS

Účelem směrnice Rady 1999/70/ES je podle čl. 1 provedení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi obecným mezinárodními organizacemi (UNICE, CEEP a EKOS), která je obsažena v příloze

Podle čl. 2 směrnice Rady 1999/70/ES mají členské státy povinnost uvést v účinnost právní a správní předpisy, které jsou nezbytné k dosažení souladu se směrnicí, a to nejpozději do 10. července 2001 nebo zajistit, aby sociální partneři nejpozději k uvedenému datu zavedli nezbytná opatření dohodou. Členské státy jsou povinny přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. O těchto opatřeních členské státy neprodleně uvědomí Komisi. Směrnice Rady 1999/70/ES umožňuje, aby byla členským státům poskytnuta delší doba, nanejvýš však jeden rok, je-li to nezbytné po konzultaci se sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. O těchto opatřeních jsou členské státy povinny neprodleně uvědomit Komisi. Opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu je ponechán na členských státech.

Jak již bylo uvedeno výše, je v příloze směrnice Rady 1999/70/ES obsažena rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS dne 28. března 1999. V preambuli rámcové dohody strany uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a přispívají ke kvalitě života dotýčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon. Tím uznaly základní princip upřednostňující pracovní poměry na dobu neurčitou před pracovními poměry na dobu určitou. Strany však rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i

zaměstnanců. Rámcová dohoda má pouze stanovit obecné zásady a minimální požadavky ve vztahu k pracovním poměrům na dobu určitou.

V obecném odůvodnění rámcové dohody strany vyjádřily názor, že použití pracovních smluv na dobu určitou založených na objektivních příčinách představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání. Pracovní poměry na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a mohou vyhovovat zaměstnancům i zaměstnavatelům. Rámcová dohoda může přispět ke zlepšení rovných příležitostí pro muže a ženy, protože v ES tvoří více než polovinu zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou ženy.

2.2.1 Osobní rozsah působnosti rámcové dohody

Osobní rozsah rámcové dohody zahrnuje zaměstnance, kteří jsou přijati do pracovního poměru na dobu určitou. Nezáleží při tom, jestli byl pracovní poměr založen smlouvou nebo je vymezen platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě. Zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou se podle ustanovení 3 odst. 1 dohody rozumí osoba s pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jestliže skončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události.

Z formulace „*pracovním poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*“ vyplývá negativní vymezení osobního rozsahu dohody, jež se tak nevztahuje na zaměstnance, kteří byli do podniku dočasně umístěni agenturou pro dočasnou práci. Výjimka pracovních poměrů na dobu určitou na základě agenturního zaměstnávání je zde velmi významná, neboť právě pracovníci zaměstnaní agenturou práce představují nejrozsáhlejší skupinu zaměstnanců, se kterými je uzavírán pracovní poměr na dobu určitou. Směrnice Rady 1999/70/ES jim tedy neposkytuje ochranu před diskriminací a před zneužíváním po sobě jdoucích

pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou a ani jim nezaručuje právo na informace o pracovní příležitosti.

Členským státům je ustanovením 2 rámcové dohody ponechána možnost, aby po projednání se sociálními partnery stanovily, že se dohoda nebude vztahovat na vztahy založené v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání a na pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.

2.2.2 Věcný rozsah působnosti rámcové dohody

Rámcové dohoda se vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců přijatých do pracovního poměru na dobu určitou. Právní úprava sociálního zabezpečení je ponechána na rozhodnutí členských států. Sociální partneři se však při řešení problematiky sociálního zabezpečení odvolávají na prohlášení o zaměstnanosti ze zasedání Evropské rady v Dublinu v prosinci 1996. V tomto prohlášení je zmíněna potřeba učinit systémy sociálního zabezpečení příznivější pro zaměstnanost a to prostřednictvím rozvíjení systémů sociální ochrany, které jsou schopny se přizpůsobit novým formám práce a poskytovat vhodnou ochranu osobám vykonávajícím takové práce.

2.2.3 Základní zásady

Rámcová dohoda stojí na třech základních zásadách, kterými jsou:

- zásada zákazu diskriminace,
- zásada předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou a
- zásada informace o pracovní příležitosti.

I. Zásada zákazu diskriminace

Zásada zákazu diskriminace je upravena v ustanovení 4 rámcové dohody. Vztahuje se na pracovní podmínky. Podle odst. 1 uvedeného ustanovení pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se

zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

Srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou se pro účely dohody rozumí zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci, popřípadě povolání s přihlédnutím k jeho způsobilostem, popřípadě schopnostem. Pokud takovýto srovnatelný zaměstnanec v závodě není, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.²³ Stanovení prováděcích pravidel je ponecháno na členských státech, kterým je pouze uložena povinnost konzultace se sociálními partnery. Prováděcí pravidla mohou stanovit také sami sociální partneři s ohledem na právní předpisy Společenství a vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti. Ustanovení 4 odst. 4 dohody pak stanoví, že pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody.

II. Zásada předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou

Zásada předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou je obsažena v ustanovení 5 rámcové dohody. Spočívá v uložení povinnosti členským státům nebo sociálním partnerům v případě, že u nich žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavést po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními

²³ Srov. ustanovení 3 odst. 2 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

smlouvami nebo zvyklostmi jedno nebo více z opatření vyjmenovaných v dohodě, a to způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců. Dohoda pak stanoví tři druhy opatření, které je možné přijmout. Jsou jimi:

- objektivní důvody, které ospravedlňují obnovení pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou,
- maximální celková doba trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou,
- počet obnovení těchto smluv a poměrů.

Vymezení objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou je ponecháno na členských státech nebo sociálních partnerech. Výkladem pojmu „*objektivní důvody*“ se zabýval ESD ve věci *Adeneler a další v. ELOG*, ve které řešil otázkou, zda objektivním důvodem ospravedlňujícím obnovování nebo uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou je pouhá skutečnost, že uzavření smlouvy na dobu určitou je vyžadováno právním nebo správním předpisem.

Podle názoru ESD musí být pojem „*objektivní důvody*“ ve smyslu ustanovení 5 písm. a) rámcové dohody chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlnit použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména z konkrétní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z vlastností jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu.²⁴

Stanovení podmínek, za kterých jsou pracovní smlouvy nebo poměry považovány za po sobě jdoucí a za uzavřené na dobu neurčitou, ponechává rámcová dohoda na členských státech nebo na sociálních partnerech. Podle názoru ESD však prostor pro uvážení, který je takto ponechán členským státům, není neomezený, neboť nemůže v žádném případě vést až k ohrožení cíle nebo užitečného

²⁴ Rozsudek ESD ze dne 4. července 2006 ve věci *K. Adeneler a další v. ELOG* (c – 212/04), par 69 a 70.

účinku rámcové dohody.²⁵ Vnitrostátní předpis, který za po sobě jdoucí považuje pouze smlouvy na dobu určitou, které jsou odděleny časovým rozmezím kratším nebo rovnajícím se 20 pracovním dnům, je nutno považovat za způsobilý ohrozit předmět, cíl i užitečný účel rámcové dohody.²⁶

III. Zásada informace o pracovní příležitosti

Zásada informace o pracovní příležitosti je zakotvena v ustanovení 6 dohody, podle kterého zaměstnavatelé uvědomí zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou o volných místech, která v podniku nebo v zařízení vzniknou, aby měli stejnou příležitost jako ostatní zaměstnanci, zajistit si stálé místo. Informace o volných místech mohou být poskytovány pomocí obecné inzerce, která je vhodně umístěna v podniku nebo v závodě. Zaměstnavatelé by v rámci možností měli zvážit poskytování informací o pracovních příležitostech na dobu neurčitou v podniku stávajícím subjektům, které zastupují zaměstnance.²⁷ Zaměstnavatelé také mají usnadnit zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou přístup k vhodným možnostem vzdělávání za účelem zlepšení jejich odborné způsobilosti, rozvoje jejich kariéry a profesní mobility, pokud je to možné.

2.2.4 Provedení rámcové dohody

Rámcová dohoda stanoví pouze minimální rámec ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Členským státům a sociálním partnerům je ponechána možnost zachovat nebo zavést příznivější opatření, než která jsou v dohodě stanovena. Sociálním partnerům je také ponechána možnost uzavírat na vhodné úrovni, včetně evropské úrovně, dohody upravující nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který přihlíží ke zvláštním potřebám dotyčných sociálních partnerů.

²⁵ Rozsudek ESD ze dne 4. července 2006 ve věci K. Adeneler a další v. ELOG (c – 212/04), par 82.

²⁶ Rozsudek ESD ze dne 4. července 2006 ve věci K. Adeneler a další v. ELOG (c – 212/04), par 84. .

²⁷ Srov. ustanovení 7 odst. 3 rámcové dohody.

Podle ustanovení 8 odst. 3 rámcové dohody neodůvodňuje provádění této dohody snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti její působnosti. Podle názoru ESD se výraz „*provádění*“ použitý bez dalšího upřesnění v ustanovení 8 odst. 3 rámcové dohody nemůže vztahovat na pouhé úvodní provedení směrnice 1999/70/ES, a zejména její přílohy obsahující rámcovou dohodu, ale musí zahrnovat jakékoli vnitrostátní opatření, jež má zaručit, že bude dosaženo účelu sledovaného touto směrnicí, včetně opatření, která po vlastním provedení směrnice doplňují nebo mění již přijatá vnitrostátní pravidla. Naopak snížení ochrany zaručené pracovníkům v oblasti smluv na dobu určitou není jako takové rámcovou dohodou zakázáno, pokud nijak nesouvisí s jejím prováděním.²⁸

3. Promítnutí směrnice 1999/70/ES do právního řádu České republiky

Směrnice Rady 1999/70ES byla do českého právního řádu implementována zákonem. č. 46/2004 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce a některé zákony, který nabyl účinnosti 1. března 2004. Jeho hlavním cílem bylo zapracovat do českého právního řádu směrnice ES přijaté po novele zákoníku práce č. 155/2000 Sb.²⁹ Tato významná novela tzv. starého zákoníku práce, který byl účinný do 31. prosince 2006, přinesla zásadní koncepční změnu v právní úpravě pracovního poměru na dobu určitou. Obsah ustanovení § 30 tzv. starého zákoníku práce byl s drobnějšími změnami převzat do zákona č. 262/2006 Sb., tzv. nového koníku práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007.

²⁸ Rozsudek ESD ze dne 22. listopadu 2004 ve věci Werner Mangold v. Rüdiger Helm (c – 144/04) par. 51 a 52.

²⁹ V uvedeném období byly přijaty směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou před účinností novely starého zákoníku práce provedenou zákonem č. 46/2004 obsahovala zákaz sjednat pracovní poměr na dobu určitou s některými skupinami osob. Konkrétně se jednalo o absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupujících do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci³⁰, mladistvé a zaměstnance, o nichž to stanovila kolektivní smlouva. Zákaz sjednání pracovního poměru na dobu určitou neplatil v případech, kdy fyzická osoba sama požádala zaměstnavatele o sjednání takového pracovního poměru. Zákon stanovil písemnou formu této žádosti, ovšem bez sankce neplatnosti.

Tato úprava byla již delší dobu považována za nedostačující a nevyhovující.³¹ Podle obecné části důvodové zprávy k návrhu zákona č. 46/2004 Sb. právní vývoj byly v průběhu let 2000 až 2002, tedy již po přijetí tzv. „harmonizační novely“ zákoníku práce, schváleny další směrnice, které se týkaly rovného zacházení a zákazu diskriminace a které bylo nezbytné implementovat do právního řádu ještě před přistoupením České republiky k Evropské unii. Do českého právního řádu bylo třeba implementovat mj. směrnici Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která podle důvodové zprávy k návrhu zákona č. 46/2004 Sb., byla promítnuta do zákoníku práce jen částečně, neboť zákon vymezoval pouze okruh osob, se kterými nebylo možno uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, zatímco směrnice požaduje přijmout opatření k zamezení tzv. řetězení pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou.

³⁰ Za absolventa byl považován zaměstnanec, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítávala doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby nahrazující tuto službu, doba mateřské dovolené a další mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnavatel omluvil nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek.

³¹ Návrh změny ustanovení § 30 tehdejšího zákoníku práce, která by byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb., nebyl přijat čímž zůstávalo v platnosti znění podle novely zákoníku práce provedené zákonem č. 74/1994 Sb., a to pouze s malou úpravou provedenou zákonem č. 167/1999 Sb., kdy byly ze zákazu sjednat pracovní poměr na dobu určitou vypuštěny osoby se změnou pracovní schopností a osoby se změnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.

Další změny v právní úpravě pracovního poměru na dobu určitou byly provedeny zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Do zákoníku práce se promítl zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zejména zavedením institutu zprostředkování zaměstnání agenturami práce, který je upraven v § 58 až 66 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu. Takovýmto zprostředkováním zaměstnání se rozumí zprostředkování zaměstnání agenturou práce na základě uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.

3.1 Omezení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou

Současná právní úprava pracovního poměru na dobu určitou je obsažena v ustanovení § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jehož odst. 2 až 6 zapracovávají do českého právního řádu pravidla obsažená ve směrnici Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Podle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce je trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky možné sjednat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň šesti měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

Úprava obsažená v ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce má zabránit zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou. Reaguje na ustanovení 5 rámcové dohody ukládající členským státům povinnost zavést jedno nebo více z opatření vyjmenovaných v dohodě. Konkrétně se jedná o opatření uvedené v ustanovení 5 písm. b) tedy maximální celkovou dobu trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou. Maximální dobu trvání

pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými účastníky stanovil český zákonodárce na dva roky.

3.2 Výjimky z omezení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou

Uvedené omezení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou neplatí bez výjimek. Z ustanovení § 39 odst. 3 vyplývá, že se zákaz sjednávání nebo prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi stejným zaměstnancem a stejným zaměstnavatelem déle než na dva roky nevztahuje na případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou:

- podle zvláštního právního předpisu, nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv,
- z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

Ustanovení § 39 odst. 4 umožňuje, aby zákaz sjednávání nebo prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi stejným zaměstnancem a stejným zaměstnavatelem déle než na dva roky neplatil rovněž v případech, že jsou dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Uvedené výjimky z omezení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou znamenají stejně jako stanovení této doby opatření k předcházení zneužití vznikajícího využitím po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou. Zákonodárce tak zavedl do právního řádu opatření upravené v ustanovení 5 písm. a) rámcové dohody.

3.2.1 Pracovní poměr na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu

Ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu, dochází například u justičních čekatelů, jejichž pracovní poměr je zčásti upraven zákonem č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů. Ten je zvláštním právním

předpisem ve smyslu ustanovení § 5 zákoníku práce.³² Úprava délky trvání pracovního poměru na dobu určitou nad rozsah, který připouští zákoník práce, stanoví zákon o soudech a soudcích vzhledem k tomu, že přípravná služba justičního čekatele trvá kvůli odpovědnosti a náročnosti povolání soudce 36 měsíců. Cílem přípravné služby je odborně připravit justiční čekatele na výkon povolání soudce.

Přípravná služba je vykonávána v pracovním poměru, který je založen pracovní smlouvou. Za stát uzavírá pracovní smlouvu s justičním čekatelem krajský soud.³³ Pracovní poměr justičních čekatelů je upraven v ustanovení § 112 odst. 1 zákona o soudech a soudcích, který stanoví, že pracovní poměr s justičním čekatelem se uzavírá na dobu určitou v trvání 40 měsíců. Nedosáhne-li doba přípravné služby v době trvání pracovního poměru délky 36 měsíců, lze se souhlasem justičního čekatele pracovní poměr prodloužit o dobu potřebnou k dosažení této délky přípravné služby, nejdéle však o 20 měsíců. Pracovní poměr s justičním čekatelem se vždy prodlouží o potřebnou dobu, jestliže nedosáhl doby přípravné služby v trvání 36 měsíců v důsledku plnění branné povinnosti, výkonu civilní služby nebo pro nepřítomnost v práci z důvodu těhotenství nebo péče o nezletilé dítě po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené.

Jiným právním předpisem, podle kterého dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou, je zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.³⁴ Důvodem ke sjednávání takového pracovního poměru je výkon čekatelské praxe trvající 36 měsíců, jež je vyžadován k výkonu povolání státního zástupce.³⁵ Podobně jako zákon o soudech a soudcích obsahuje zákon o státním zastupitelství odlišnou úpravu týkající se pracovních poměrů na dobu určitou, než jakou stanoví zákoník práce.

Pracovní poměr s právním čekatelem se podle ustanovení § 33 odst. 5 zákona o státním zastupitelství sjednává na dobu určitou v trvání 40 měsíců. Nedosáhne-li doba čekatelské praxe v době

³² Srov. rovněž ustanovení § 112 odst. 3 zákona o soudech a soudcích.

³³ Srov. ustanovení § 111 odst. 1 o soudech a soudcích.

³⁴ Stejně jako na pracovněprávní vztahy justičních čekatelů se na pracovněprávní vztahy právních čekatelů upravené tímto zákonem zákoník práce vztahuje jako delegovaný právní předpis.

³⁵ Srov. ustanovení § 33 odst. 1 zákona o státním zastupitelství.

trvání tohoto pracovního poměru délky 36 měsíců, lze s právním čekatelem sjednat prodloužení jeho pracovního poměru o dobu potřebnou k dosažení této délky čekatelské praxe, nejdéle však o 20 měsíců. Pracovní poměr se právnímu čekateli s jeho souhlasem vždy prodlouží o potřebnou dobu, jestliže nedosáhl dobu čekatelské praxe v trvání 36 měsíců v důsledku plnění branné povinnosti nebo pro nepřítomnost v práci z důvodu těhotenství nebo péče o nezletilé dítě.

Odlišnou úpravu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, než jakou připouští zákoník práce, lze nalézt také v zákoně č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Na rozdíl od pracovněprávních vztahů justičních čekatelů a právních čekatelů se na pracovněprávní vztahy akademických pracovníků vysokých škol zákoník práce použije jako subsidiární právní předpis, tedy pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.³⁶

Podle ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách lze pracovní poměr akademických pracovníků sjednat na dobu určitou, zpravidla v délce pěti let. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat opakovaně nebo dohodou prodlužovat na dobu delší než pět let.³⁷ Zákon o vysokých školách tak umožňuje sjednání pracovního poměru na dobu určitou s akademickým pracovníkem na dobu přesahující dva roky. Kromě toho umožňuje, aby byl pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednán opakovaně, aniž by mezi jednotlivými pracovními poměry na dobu určitou uplynulo 6 měsíců. Tato právní úprava není podle názoru autorky příspěvku v souladu s požadavky směrnice Rady 1999/70/ES, jež ukládá členským státům povinnost přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. Tyto

³⁶ Kdo je akademickým pracovníkem, stanoví zákon o vysokých školách v § 70 odst. 1. Jedná se o zaměstnance vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Akademickými pracovníky jsou podle § 70 odst. 2 zákona o vysokých školách profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti.

³⁷ Pro zaměstnance vysokých škol, kteří nejsou akademickými pracovníky, však tato právní úprava neplatí. Na jejich pracovní poměry se v plném rozsahu vztahuje zákoník práce včetně omezení maximální doby trvání pracovního poměru dvěma roky.

výsledky nejsou zaručeny pro akademické pracovníky vysokých škol, ačkoli se směrnice Rady 1999/70ES vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou uzavřeným přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy i na akademické pracovníky vysokých škol.

Jak již bylo uvedeno výše, je účelem směrnice Rady 1999/70/ES, respektive rámcové dohody, která je obsažena v její příloze, vytvořit rámec, jež zabráni zneužití vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou. K dosažení tohoto cíle musí členské státy zavést alespoň jedno z opatření uvedených v ustanovení 5. Takovýmto opatřením může být stanovení objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení pracovních poměrů na dobu určitou. Za takovýto důvod není možné považovat samotnou existenci právního předpisů umožňujícího opakované sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou s jednou skupinou zaměstnanců, aniž by byl blíže specifikován důvod ospravedlňující tuto úpravu. Tento názor lze podložit judikaturou ESD, podle níž předpis čistě formální povahy, který specifickým způsobem neodůvodňuje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou existencí objektivních faktorů vztahujících se ke zvláštnostem dotyčné činnosti a podmínkám jejího výkonu, obsahuje skutečné riziko, že povede ke zneužití tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelný s cílem a užitečným účinkem dohody. Bylo-li by připuštěno, že by vnitrostátní předpis mohl ex lege a bez dalšího upřesnění ospravedlnit po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, vedlo by to k tomu, že by nebyl brán na zřetel cíl rámcové dohody, kterým je ochrana zaměstnanců před nestabilitou v zaměstnání, a zásada, podle níž smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovních poměrů, by byla zbavena své podstaty.³⁸

Na rozdíl od justičních a právních čekatelů, u nichž je sjednání popřípadě prodloužení pracovního poměru na dobu určitou nad rámec stanovený zákoníkem práce odůvodněný účelem, pro který je pracovní poměr uzavírán (vykonání čekatelské praxe), není pro akademické pracovníky vysokých škol stanoven žádný důvod, jež by

³⁸ Rozsudek ESD ze dne 4. července 2006 ve věci K. Adeneler a další v. ELOG (c – 212/04), par. 72 a 73.

ospravedlňoval opakované sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.

3.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou jako podmínka pro vznik dalších práv

Zvláštním právním předpisem, který stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv, je zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Podle ustanovení § 37 odst. 1 tohoto zákona náleží výplata starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 29, osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu, jen pokud byl tento vztah sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku, lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat. Pracovní poměr pracujícího poživitele starobního důchodu tedy musí být sjednán na dobu určitou, nejdéle na jeden rok. Pokud by tato podmínka nebyla splněna, náležela by starobnímu důchodci výplata důchodu.

3.2.3 Náhrada dočasně nepřítomného zaměstnance v práci po dobu překážek v práci

Zákaz sjednání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou déle než na dva roky se nevztahuje na případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance. Za překážky v práci považuje právní úprava okolnosti, které zaměstnanci dočasně znemožňují či ztěžují plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, zejména povinnost vykonávat sjednané práce po sjednanou pracovní dobu. Za okolnosti ospravedlňující uzavírání nebo prodlužování pracovního poměru na dobu určitou déle než na dva roky považuje zákoník práce pouze překážky v práci na straně zaměstnance. Ty jsou upraveny v § 191 až 207 zákoníku práce. Nejčastější překážkou v práci, při níž je třeba se zaměstnancem nahrazujícím nepřítomného zaměstnance sjednat pracovní poměr na dobu určitou déle než na dva roky, je čerpání

rodičovské dovolené nebo dlouhodobé uvolnění k výkonu veřejné funkce.

3.2.4 Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele

Zákoník práce neomezuje sjednávání či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou maximální dobou trvání ani v případech, kdy jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody. Právní úprava tak reaguje na požadavky směrnice Rady 1999/70/ES, která nebrání zaměstnavatelům využívat pracovní poměry na dobu určitou způsobem beroucím v úvahu specifické odvětvové požadavky. Zákoník práce tak zohledňuje potřeby zaměstnavatelů.

Vážné provozní důvody mohou spočívat například v sezónním charakteru práce v odvětvích jakými jsou stavebnictví, pohostinství nebo ubytovací služby. Uplatnění této výjimky je podmíněno vymezením „*vážných provozních důvodů*“ v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací. Tuto dohodu nelze nahrazovat nepojmenovanou smlouvou podle § 51 občanského zákoníku. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je možné dohodu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací vymezující vážné provozní důvody nahradit vnitřním předpisem.

3.2.5 Důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat

Pokud je práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, takové povahy, že je účelné, aby byla vykonávána v pracovním poměru na dobu určitou, umožňuje zákoník práce, stejně jako v případě existence vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele, vyloučit zákaz sjednávání nebo opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou mezi tímž zaměstnancem a tímž zaměstnavatelem déle než na dva roky. *Důvody spočívající ve zvláštní povaze práce*, kterou má zaměstnanec vykonávat, musí být vymezeny v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Vnitřním předpisem může zaměstnavatel stanovit tyto důvody pouze v případě, že u něho odborová organizace nepůsobí.

3.3 Informační povinnost zaměstnavatele

Ustanovení § 279 odst. 1 písm. g) zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou. Informováním se podle ustanovení § 278 odst. 2 zákoníku práce rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.

Česká právní úprava tak reaguje na požadavek vyplývající z ustanovení 6 rámcové dohody, podle kterého zaměstnavatelé uvědomí zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou o volných místech, která v podniku nebo v zařízení vzniknou, aby měli stejnou příležitost jako ostatní zaměstnanci, zajistit si volné místo. Podle názoru autorky příspěvku chápe český právní řád povinnost podle ustanovení 6 odst. 1 rámcové dohody poněkud úžeji, neboť stanoví zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou pouze o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro jejich další pracovní zařazení u zaměstnavatele. Otázkou je, kdo posoudí vhodnost konkrétních pracovních míst pro konkrétní zaměstnance. V ustanovení 6 odst. 1 výše rámcové dohody však není o vhodnosti pracovních míst žádná zmínka. Smyslem tohoto ustanovení je bezpochyby dosáhnout toho, aby byl zaměstnanec informován o všech volných pracovních místech na dobu neurčitou, které se v podniku nebo v zařízení vyskytnou. Je pak na každém zaměstnanci, aby si vybral a ucházel se o místo, které považuje za vhodné.

4. Navrhované změny právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou

V říjnu 2008 zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí přehled námětů ke koncepčním změnám zákoníku práce, jejichž cílem je mimo jiné umožnit širší využití pružných forem práce. Tento dokument počítá rovněž se změnami právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou.

Ustanovení § 39 by mělo být novelizováno, tak že právní úprava by výslovně rozlišovala sjednání pracovního poměru na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Navrhuje se umožnit sjednání pracovního poměru na dobu určitou i rozvazovací podmínkou. Při tom by měla být zachována nevyvratitelná právní domněnka, že pokud si strany nesjednají dobu trvání nebo den skončení pracovního poměru, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zásadní navrhovanou změnou je prodloužení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou ze dvou na tři roky. Po tuto dobu by mohlo být možné prodlužování nebo opakované sjednání pracovního poměru na dobu určitou bez omezení. Dosavadní šestiměsíční lhůta, po jejímž uplynutí se nepřihlíží k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se navrhuje ponechat. Dále je navrhováno stanovit demonstrativní výčet důvodů ospravedlňujících prodloužení nebo opakované sjednání pracovního poměru na dobu přesahující tři roky. Jedná se o:

- zastoupení dočasně nepřítomného zaměstnance,
- výkon sezónní práce,
- krátkodobé navýšení práce,
- zvláštní povahu práce.

Autoři navrhované koncepční novely zákoníku práce se rozhodli ponechat na judikatuře a doktríně, aby vymezily další případy, kdy zde takové důvody jsou.³⁹ Navrhované řešení nepovažuje autorka příspěvku za příliš šťastné, neboť zákon by měl jasně stanovit důvody, při jejichž existenci neplatí omezení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Případy, kdy může docházet k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nad rámec stanovený zákonem, by měly být výjimečné, neboť základním principem, na kterém je postavena směrnice Rady 1999/70/ES, je, že obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou a zůstanou pracovní poměry na dobu neurčitou. Ponechání

³⁹ Srov. příloha č. 10 k základnímu přehledu námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce, [citováno 30. října 2008]. Dostupný z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5775/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf, s. 16.

vymezení důvodů ospravedlňujících uzavírání nebo prodlužování pracovních poměrů nad rozsah stanovený zákonem na zaměstnavateli, popřípadě po rozhodnutí soudních sporů na judikatuře, by značně ztížilo dosažení cíle sledovaného stanovením nejdelší možné doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, kterým je zabránit zneužívání takovýchto po sobě jdoucích pracovních poměrů.

Z okruhu výjimek, na které se nevztahuje omezení uzavírat pracovní poměr na dobu určitou nad stanovenou dobu, jsou vypuštěny, případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou podle zvláštního předpisu nebo kdy zvláštní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv. Vypuštění druhé z uvedených výjimek zřejmě souvisí se zrušením podmínky existence pracovněprávního vztahu na dobu určitou nejdéle na jeden rok pro nárok na výplatu starobního důchodu.

Závěr

Směrnice Rady 1999/70ES o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS byla do českého právního řádu implementována zákonem. č. 46/2004 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce a některé zákony, který nabyl účinnosti 1. března 2004. Právní úprava obsažená v tomto zákoně byla s několika dílčími změnami převzata do zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jež nabyl účinnosti 1. ledna 2007.

Z opatření, jež mají předcházet zneužití po sobě následujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou obsažených v ustanovení 5 odst.1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, si český zákonodárce vybral první možnost, kterou je stanovení objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení pracovních poměrů na dobu určitou, a druhou možnost, kterou je maximální celková doba trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou. Třetí možnosti, kterou je počet obnovení pracovních poměrů na dobu určitou, zákonodárce nevyužil. Zákoník práce výslovně vylučuje z omezení sjednávání pracovních

poměrů na dobu určitou pracovní smlouvy sjednávané mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele, což vychází z rozsahu působnosti rámcové dohody, který zahrnuje pouze pracovní poměry uzavřené přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Příloha – Seznam judikatury

- Rozsudek Soudu prvního stupně ze dne 17. června 1998 ve věci European union of the craft industry and of the small and medium-sized enterprises (UEAPME) v. Rada (T – 135/96);
- Rozsudek ESD ze dne 22. listopadu 2004 ve věci Werner Mangold v. Rüdiger Helm (c – 144/04);
- Rozsudek ESD ze dne 4. července 2006 ve věci K. Adeneler a další v. ELOG (c – 212/04);
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

Kontaktní údaje na autora – email:

komendovajana@centrum.cz