

Novela zákoníku práce od 1. srpna 2013

Dne 21. června 2013 byl ve sbírce zákonů publikován zákon č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „novela“). Novela obsahuje celkem pět novelizačních bodů a přináší dvě důležité věcné změny. Jednu z nich představuje doplnění pravidel opakování a uzavírání pracovního poměru na dobu určitou obsažených v § 39 zákoníku práce.

Novela vstoupila v účinnost prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla vyhlášena, tedy 1. srpna 2013.

Pracovní poměr na dobu určitou a vážné provozní důvody

V § 39 zákoníku práce došlo novelou k přečíslování stávajících odstavců 4 a 5 na odstavce 5 a 6 a ke vložení nového odstavce 4, který upravuje výjimku z pravidel uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou pro případ, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

Základní pravidlo omezující možnost sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou obsažené v § 39 odst. 2 zákoníku práce stanovuje, že doba určitá nesmí trvat déle než 3 roky a k opakování ujednání o pracovním poměru na dobu určitou smí mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem dojít nejvýše dvakrát. Jednoduše lze uvedené pravidlo vyjádřit jako „třikrát tři“.

Do výše uvedené podoby byla právní úprava pracovního poměru na dobu určitou uvedena novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012. Do té doby obsahovala pravidla pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou řadu výjimek, při jejichž uplatnění mohl být pracovní poměr na dobu určitou opakovaně uzavírán bez omezení. Úprava přijatá k 1. lednu 2012 ovšem ty nejdůležitější z dříve upravených výjimek nepřevzala. Jedna z nich umožňovala vykročit z pravidel stanovujících nejdelší přípustnou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v případě, kdy pro takový postup byly u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

Zrušení této výjimky k 1. lednu 2012 se setkalo se silnou kritikou. Bylo upozorňováno na to, že uplatňování pravidla „třikrát tři“ bude v mnoha případech s ohledem na reálnou existenci vážných provozních důvodů nepřiměřeně omezující a přinese negativní důsledky pro nejen pro zaměstnavatele, ale v důsledku i pro zaměstnance. Na tyto výhrady odpověděla novela, která možnost výjimky založené na vážných provozních důvodech znovu přinesla.

Text nového odstavce 4

Nový odstavec 4 v § 39 zní:

(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,*
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,*
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,*
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.*

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

Podmínky uplatnění výjimky

Na základě porovnání připravovaných pravidel s úpravou platnou do konce roku 2011 lze konstatovat, že uplatnění výjimky podle nového § 39 odst. 4 bude o něco náročnější, a to jak věcně, tak i administrativně. Za příčinu toho lze považovat především záměr zákonodárce předejít možnému zneužívání nové právní úpravy a nastavit ji tak, aby byla použitelná jen v opravdu důvodných případech.

Základní předpoklady uplatnění volnějšího režimu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou souvisí s faktickými okolnostmi, které jsou v rámci zaměstnavatelova provozu dány a způsobují nutnost aplikace výjimky. Ustanovení § 39 odst. 4 umožní nepostupovat podle odstavce 2, neboli vyloučit pravidlo třikrát tři a nahradit je pravidlem jiným, jen pokud jsou u zaměstnavatele dány **vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kvůli nimž nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, zaměstnanci, který má práci za těchto okolností vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.**

Volnou formulaci počítající s možností „spravedlivě považovat“ zvolili tvůrci novely proto, aby bylo vždy v individuálním případě předmětem posouzení, jestli je uplatnění výjimky opravdu na místě. Úspěšně mají tímto posouzením projít jen takové případy, kdy je každému jasné, že zaměstnavatel ani při nejlepší vůli nemá možnost přidělovat zaměstnanci práci v pracovním poměru na dobu neurčitou a není jiná myslitelná možnost, než založit pracovní poměr na dobu určitou, přičemž není dostatečné založit pracovní poměr jen na dobu 3 let nebo jej opakovat nejvýše třikrát po sobě.

Pokud by jiná rozumně myslitelná možnost řešení provozních důvodů u zaměstnavatele existovala, byť pro něj představovala třeba řešení o něco složitější nebo dražší a tedy (pro něj) méně výhodné, znamená to, že na něm lze spravedlivě považovat, aby nesl hospodářské riziko spojené s výkonem své činnosti, nevystavoval zaměstnance zbytečné nejistotě v podobě doby určité a uzavřel s nimi pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo se při sjednávání doby určité přidržel obecného pravidla třikrát tři. Na tomto závěru nemůže ničeho změnit ani subjektivní přesvědčení zaměstnavatele o tom, že zrovna jeho důvody jsou „vážné“.

Aby se skutečně jednalo o vážné důvody pro jiný postup, musí se jednat o okolnosti související s vnitřní a nějakým způsobem zvláštní podstatou zaměstnavatelovy činnosti. Půjde zpravidla o objektivní okolnosti, které často nejsou ovlivnitelné. Nemůže se jednat jen o vnější jevové okolnosti, které pouze vzbuzují zdání potřeby uplatnění výjimky z obecné úpravy uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

Představitelé odborové organizace, které zaměstnavatel navrhne uzavření dohody o vážných důvodech podle § 39 odst. 4 zákoníku práce, by proto vždy měli pečlivě a individuálně posoudit, zda je jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou u zaměstnavatele opravdu nutný a zcela nezbytný.

Při pochybnostech o tom, zda u zaměstnavatele jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby se zaměstnanci založil pracovní poměr na dobu neurčitou, doporučujeme aplikovat test s použitím následujících otázek:

1. *Jsou zaměstnavatelovy důvody tak vážné, že nedostatečná nebo žádná reakce na ně by mohla způsobit hospodářskou újmu nebo jiné podstatné problémy či těžkosti?*
2. *Lze předpokládat, že uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou se zaměstnanci dotčenými vážnými důvody, by bylo významnou příčinou újmy, problému nebo těžkosti?*
3. *Mohl by zaměstnavatel sám svým přičiněním působení vážných důvodů vyloučit nebo minimalizovat?*
4. *Existuje jiný rozumně myslitelný způsob (například vhodnější rozvržení pracovní doby, přijetí zaměstnanců s kratší pracovní dobou, sjednání druhu práce tak, aby zahrnoval více než jednu pracovní pozici, využití dočasného přidělení podle § 43a zákoníku práce apod.), jak na vážné důvody reagovat, než opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou?*
5. *Ukázalo se jako nedostatečné a nevyhovující postupovat při uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s využitím pravidla třikrát tři?*

Na existenci vážných důvodů odůvodňujících aplikaci výjimky lze usuzovat, pokud odpovědi zní:

1. *Ano,*
2. *Ano,*
3. *Ne,*
4. *Ne,*
5. *Ano.*

Příklad:

Nejčastějším příkladem vážného důvodu, na jehož základě nelze na zaměstnavateli požadovat sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, bývá sezónní charakter prací. Je-li provoz zaměstnavatele vázán výlučně na období zimních nebo letních měsíců (rekreační zařízení, lyžařské areály, koupaliště apod.), nebo musí být provoz vždy na několik měsíců v roce přerušen (typicky v oblasti stavebnictví), případně opakovaně dochází k nárazové potřebě časově omezeného výkonu prací (například v zemědělství), může se i s přihlédnutím k dalším okolnostem ukázat, že takového zaměstnavatele objektivní faktory nutí k zaměstnávání některých zaměstnanců vždy jen na dobu určitou a není dobře možné sjednat s nimi pracovní poměr na dobu neurčitou.

Vážné důvody mohou spočívat také ve zvláštním způsobu financování, který umožňuje činnost zaměstnavatele jen po určitou dobu a nedovoluje sdružovat zdroje na výplatu odstupného při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů (typicky projekty, granty apod.).

Půjde-li o zaměstnavatele ve výrobní sféře, který produkuje určitý druh zboží a dodává je zákazníkům na základě průběžných a vždy množstevně omezených zakázek, bylo by pro něj

sjednávání pracovních poměrů vždy jen po dobu trvání určité zakázky výhodnější než době neurčitá. Na takovém zaměstnavateli ale ve většině případů bude možné rozumně požadovat, aby stejně jako řada dalších zaměstnavatelů v podobném postavení snášel riziko, které s jeho činností souvisí a zahrnuje i možný pokles poptávky, a byl připraven se s takovou situací vypořádat i tehdy, pokud se zaměstnanci založil pracovní poměr na dobu neurčitou. Důvody k uplatnění výjimky u něj tedy dány nejsou.

Stejně bude třeba pohlížet na zaměstnavatele nepodnikatelské sféry, kteří jsou závislí na přidělu finančních prostředků (typicky příspěvkové organizace). Se skutečností, že přesná výše příspěvku může být do budoucna nejistá, se takový zaměstnavatel musí vypořádat obdobně jako zaměstnavatelé podnikatelské sféry závislí na nejistých zakázkách (například tvorbou rezervních prostředků vyhrazených pro poskytnutí odstupného v souvislosti s případnou nutností rozvazovat pracovní poměry z důvodu nadbytečnosti zaměstnance). Bez dalšího tato okolnost nemůže představovat vážný důvod pro jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou.

Dohoda s odborovou organizací

Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou uplatnit jen na základě dohody s touto odborovou organizací. Může se jednat o jak samostatně stojící dohodu, tak i o ujednání obsažené v kolektivní smlouvě. Pokud se jednání o uzavření dohody umožňující zaměstnavateli jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou stane předmětem kolektivního vyjednávání, může se tato otázka stát z pohledu odborové organizace významným momentem z hlediska taktiky vyjednávání. S vědomím, že bez dohody s odborovou organizací nemůže zaměstnavatel jiný postup uplatnit, může odborová organizace v rámci vyjednávání vyměnit uzavření této dohody za jiné ujednání výhodné pro zaměstnance. V případě samostatně stojící dohody zde tato možnost bezprostředního vyvážení učiněného ústupku vstříc zaměstnavateli být nemusí. Stane-li se dohoda součástí kolektivní smlouvy, bude její trvání a případné vypovězení posuzováno ve stejném režimu, jako samotná kolektivní smlouva.

Vnitřním předpisem může být dohoda s odborovou organizací nahrazena jen tehdy, pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí.

Když zaměstnavatel, u kterého nepůsobí žádná odborová organizace, upraví souvislosti jiného postupu při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou ve vnitřním předpise a následně u něj začne působit odborová organizace, nezpůsobí tato skutečnost neplatnost vnitřního předpisu. Podle dříve vydaného vnitřního předpisu tedy bude zaměstnavatel dále postupovat po celou dobu, na kterou byl vydán. Odborová organizace může nicméně otázku uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou učinit předmětem kolektivního vyjednávání a pokusit se v kolektivní smlouvě sjednat jiná pravidla.

Nové ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce stanovuje minimální obsah dohody, který zahrnuje:

- bližší vymezení vážných důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Pod bližším vymezením vážných důvodů je třeba si představit konkretizaci a přesný popis okolností, které představují vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu určitou.

Důvody pro uplatnění jiných pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se mohou týkat všech zaměstnanců zaměstnavatele nebo jen některých z nich. Proto musí být přímo dohodnuto, u jakých zaměstnanců (pracovních pozic) se výjimka uplatní. Doba, na kterou se dohoda uzavírá, by se měla odvíjet především od očekávané doby trvání důvodů zvláštního postupu. Může se jednat jak o dobu určitou, tak i dobu neurčitou.

Bude-li dohoda sjednána na dobu neurčitou a bude-li stát mimo kolektivní smlouvu, vznikne oběma stranám právo ji vypovědět postupem upraveným v § 582 občanského zákoníku. Podle něj totiž platí, že pokud byla smlouva sjednána na dobu neurčitou a jejím předmětem je závazek k nepřetržité nebo opakované činnosti, nebo závazek zdržet se určité činnosti anebo strpět určitou činnost a jestliže nebylo sjednáno něco jiného, lze smlouvu vypovědět ve lhůtě tří měsíců ke konci kalendářního čtvrtletí. Věcně obdobné pravidlo bude obsahovat i nový občanský zákoník, a to ve svém § 1999.

Dohoda uzavřená na dobu určitou vypověditelná ze zákona nebude. Pokud by tedy smluvní strany měly zájem na možnosti smlouvu uzavřenou na dobu určitou vypovědět, musí být toto právo založeno přímo v dohodě.

Pravidla jiného postupu

Hlavní pozornost bude třeba věnovat pravidlům jiného postupu při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Musí v nich být vymezeno, jak konkrétně budou s dotčenými zaměstnanci pracovní poměry na dobu určitou sjednávány.

Jádro celé nové úpravy spočívá v tom, že umožňuje nepostupovat podle pravidla „tříkrát tři“. To ale neznamená, že při uplatnění výjimky automaticky vznikne možnost uzavírat a opakovat pracovní poměry na dobu určitou úplně bez omezení. Uplatnění výjimky způsobí možnost postupovat při sjednávání dob určitých jinak, neboli nahradit pravidlo „tříkrát tři“ pravidlem jiným, jehož podoba musí být sjednána.

Konkrétní podobu jiného postupu ponechává zákon na dohodě zaměstnavatele a odborová organizace. Z povahy věci vyplývá, že jiný postup musí zaměstnavateli umožnit vypořádat se s vážnými důvody. Zákon ale ještě určuje, že musí být těmto důvodům přiměřený. Znamená to, že jiný postup nesmí vyústit v nepřiměřené a nedůvodné znejistění postavení zaměstnance.

Příklad

Zaměstnavatel provozuje občerstvení u turistické atrakce, která je v provozu vždy jen od května do září. Má proto vážné důvody a musí uplatnit jiný postup. Jeho konkrétní podoba může být sjednána tak, aby umožnila uzavírat pracovní poměry na dobu určitou vždy od 1. května do 30. září, a to bez omezení počtu opakování.

Nepřiměřené a tudíž odporující zákonu by bylo takové počínání zaměstnavatele, pokud by v rámci daného období se zaměstnanci opakovaně uzavíral pracovní poměry na dobu určitou jen po jednotlivých měsících.

Příloha č. 1: Dohoda o vážných provozních důvodech – sezonní práce

Dohoda o vážných důvodech pro jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou

(podle ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce)

Zaměstnavatel:

Sídlo/adresa:

IČ:

Zastoupený

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Odborová organizace:

Sídlo:

(dále jen „odborová organizace“)

uzavírají tuto:

Dohodu o vážných důvodech pro jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou

1. Tato dohoda upravuje jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou zaměstnavatelem. Na základě této dohody nebude zaměstnavatel při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou postupovat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.
2. Důvody, pro které na zaměstnavateli není možné rozumně a spravedlivě požadovat, aby se zaměstnanci uvedenými v bodu 3 uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou, spočívají v tom, že zaměstnavatel provozuje památkový objekt, který je pro veřejnost otevřen jen v hlavní turistické sezoně, která trvá vždy od 1. dubna do 30. října.
3. Důvody uvedené v bodu 2 se týkají zaměstnanců pracujících na pracovních pozicích průvodce, prodavač vstupenek
4. Zaměstnavatel bude při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci uvedenými v bodu 3 postupovat tak, že bude uzavírat pracovní poměry na dobu určitou vždy od 1. dubna do 30. října, a to s těmiž zaměstnanci bez omezení počtu opakování pracovních poměrů.
5. Tato dohoda se uzavírá na dobu určitou do/neurčitou.

6. Odborová organizace se zavazuje seznámit bez zbytečného odkladu s obsahem uzavřené dohody všechny dotčené zaměstnance.
7. Tato dohoda byla uzavřena ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zástupci odborové organizace.

V

Dne

Zaměstnavatel

Osoba/orgán jednající
jménem odborové organizace

.....

.....

Příloha č. 2: Dohoda o vážných provozních důvodech – výkyvy v průmyslu

Dohoda o vážných důvodech pro jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou

(podle ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce)

Zaměstnavatel:

Sídlo/adresa:

IČ:

Zastoupený

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Odborová organizace:

Sídlo:

(dále jen „odborová organizace“)

uzavírají tuto:

Dohodu o vážných důvodech pro jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou

1. Tato dohoda upravuje jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou zaměstnavatelem. Na základě této dohody nebude zaměstnavatel při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou postupovat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.
2. Důvody, pro které na zaměstnavateli není možné rozumně a spravedlivě požadovat, aby se zaměstnanci uvedenými v bodu 3 uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou, spočívají v tom, že zaměstnavatel vyrábí zboží pro odběratele, kteří v době od prosince do dubna pravidelně zvyšují objem objednávek tak, že výrobní potřeba v tomto období vzroste oproti standardní výrobní potřebě o 50 %. Tento výkyv ve výrobní potřebě je tak silný, že jej není možné vykrýt prostřednictvím úpravy pracovní doby. Proto je nutné k vykrutí této provozní potřeby vždy přijímat zaměstnance na dobu určitou.
3. Důvody uvedené v bodu 2 se týkají zaměstnanců pracujících na pracovních pozicích
4. Zaměstnavatel bude při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci uvedenými v bodu 3 postupovat tak, že bude uzavírat pracovní poměry na dobu určitou vždy od 1. prosince do 30. dubna, a to s týmiž zaměstnanci bez omezení počtu opakování pracovních poměrů.

5. Tato dohoda se uzavírá na dobu určitou do/neurčitou.
6. Odborová organizace se zavazuje seznámit bez zbytečného odkladu s obsahem uzavřené dohody všechny dotčené zaměstnance.
7. Tato dohoda byla uzavřena ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zástupci odborové organizace.

V

Dne

Zaměstnavatel

Osoba/orgán jednající
jménem odborové organizace

.....

.....