

PRACOVNÍ PRÁVO

OBRANA PROTI NEOPRÁVNĚNÉMU SJEDNÁNÍ A ŘETĚZENÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU

NÁZOROVÝ STŘET ÚSTAVNÍHO SOUDU A NEJVYŠŠÍHO SOUDU

RICHARD W. FETTER

Nebyla-li výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru – tj. na dobu určitou, jde vždy ve smyslu ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce o pracovní poměr na dobu neurčitou.¹ Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami (tamtéž zaměstnavatelem a tímtež zaměstnancem) nesmí podle § 39 odst. 2 zákoníku práce přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. Výjimky upravuje § 39 odst. 3, 4 a 6 zákoníku práce.

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru (uvedené v § 39 odst. 2 až 4), mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.²

Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je tedy zákonem konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele na dobu neurčitou.

CO MÁ PŘEDNOST? OCHRANA ZAMĚSTNANCE NEBO HISTORICKÉ ZÁSADY SOUKROMÉHO PRÁVA?

Ústavní soud před časem svým nálezem ze dne 8. prosince 2015, spis. zn. II ÚS 3323/14, značně zjednodušil pozici zaměstnanců bránících se protiprávnímu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Určil, že (žalobní) návrh podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměřovat s určovací žalobou podle občanského soudního řádu (o. s. ř.). Je tomu tak proto, že žaloba na určení podle zákoníku práce je ve vztahu speciality k určovací žalobě podle o.s.ř., a rovněž proto, aby po uplynutí dvouměsíční lhůty uvedené v zákoně (při splnění zákonem stanovených podmínek) mohla nastoupit domněnka o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Nebylo by totiž v souladu s ochranou zaměstnance, musel-li by – jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele – kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Oznámí-li proto zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami obsaženými v § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ústavní soud tedy rozhodl, že zaměstnanci nemohou podávat místo speciální žaloby podle zákoníku práce, na jejímž základě má být posouzeno, zda byly nebo nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, obecnou určovací žalobu požadující, aby soud rozhodl, že pracovní poměr trvá (tedy že neskončil uplynutím sjednané doby, protože nebyly splněny podmínky pro jeho sjednání), zároveň však určil, že zaměstnanci nemusejí podávat vůbec žádnou žalobu k soudu k tomu, aby se domohli toho, že se jejich pracovní poměr změnil z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, naopak musí podat žalobu zaměstnavatel, pokud takovou změnu odmítá. Postačí spoléhat na zákonnou fikci.

Nejvyšší soud ČR však tento judikaturní závěr nerespektoval, když i s vědomím dopadů a významu shora uvedeného nálezu Ústavního soudu setrval ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1211/2017, ze

dne 26. června 2017, na názoru, že sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle § 39 odst. 5 věty druhé zákoníku práce, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podat u soudu žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Nebyla-li taková žaloba podána (nebo byla podána po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty), skončí pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, i kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu s příslušným ustanovením.

Nejvyšší soud zdůvodnil svůj výklad velmi sofistikovaně a zároveň jednoduše, když uvedl, že nelze přehlédnout, že mezi historicky uplatňované základní zásady soukromého práva patří zásada „pacta sunt servanda“ (neboli „smlouvy se mají dodržovat“), nyní formulovaná v § 1759 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (o. z.), a zásada „in favorem negotii“ (neboli „v pochybnostech pro platnost smlouvy“), která je v současné době vyjádřena v § 574 o. z., ve kterém se uvádí, že „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“. Uvedené zásady přitom platily i za dřívějších právních úprav, neboť patří k principům, na nichž spočíval (a spočívá) právní řád. Podstatou zásady „in favorem negotii“ je preference platnosti právního jednání (smlouvy) před jeho neplatností. Z uplatnění obou zásad vyplývá, že uzavřenou smlouvu je třeba považovat za platnou, ledaže by byla zjištěna (prokázána) vada, která způsobuje její neplatnost. Uvedené promítnuto do „procesní roviny“ znamená, že v občanském soudním řízení se při rozhodování sporu uzavřená smlouva vždy pokládá za platnou, dokud není zjištěn (prokázán) opak. Povinnost tvrzení a povinnost důkazní a z nich vyplývající břemeno tvrzení a důkazní břemeno přitom nese ten účastník, který se domáhá závěru o neplatnosti smlouvy. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce a subsidiárně též občanským zákoníkem a protože zákoník práce neobsahuje komplexní úpravu právních úkonů (nyní právního jednání) v pracovněprávních vztazích a výslovně neupravuje ani zásady „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“, použije se v pracovněprávních vztazích také § 574 o. z., a to vždy „v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“.

Názor Ústavního soudu ovšem, jak uvádí Nejvyšší soud, ve svých důsledcích vyjadřuje, že tu neplatí zásada „in favorem negotii“. Jestliže se zaměstnanec domnívá, že ujednání o době trvání pracovního poměru je v rozporu se zákonem, a jestliže zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, je to – podle názoru Ústavního soudu – zaměstnavatel, který prokazuje (je povinen prokázat) platnost (soulad se zákonem) takového ujednání. Nepodá-li žalobu, nebude tu platit „v pochybnostech pro platnost“, ale část smlouvy v ujednání o době trvání pracovního poměru se bude pokládat za neplatnou (odporující zákonu) proto, že to uvedl zaměstnanec a že zaměstnavatel se nedomohl pravomocného soudního rozhodnutí, které by určilo opak, tedy platnost takového ujednání. Kdyby měly takový závěr vyžadovat – jak ve prospěch svých úvah uvádí Ústavní soud –, „zásady chránící zaměstnance“, pak by stejné mělo být uplatňováno také ve sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce. Tedy dá-li např. zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru a oznámil-li zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak by měl – ve smyslu názoru Ústavního soudu – podávat žalobu ve věci platnosti výpovědi z pracovního poměru nikoliv zaměstnanec (domáhat se určení, že výpověď je neplatná), ale zaměstnavatel (domáhat se určení, že výpověď je platná). Takový přístup by ovšem znamenal, že v pracovněprávních vztazích zásady „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“ neplatí tehdy, jestliže neplatnost právního úkonu (jednání) tvrdí zaměstnanec, a uplatňovaly by se, jen kdyby platnost právního úkonu (jednání) zpochybňoval zaměstnavatel. K takové asymetrii ovšem není podle názoru NS ČR důvod. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, nelze ji však chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Žádná ze zásad,

kteře se uplatňují v pracovněprávních vztazích, neospravedlňuje chápání názoru jedné ze smluvních stran pracovněprávních vztahů jako podstatnějšího než mínění strany druhé a aby smlouvy a jiné právní úkony (jednání) byly posuzovány a vykládány příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele. Domnívá-li se tedy zaměstnanec, že jeho ujednání se zaměstnavatelem je neplatné, nemůže být jím tvrzená právní skutečnost presumována, nýbrž ji v civilním soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat. Zásady „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“, jako obecné zásady soukromého práva, musejí být uplatňovány také v pracovněprávních vztazích, a to vůči oběma smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů shodným způsobem.

SPECIÁLNĚ PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE, NE OBECNĚ PODLE OBČANSKÉHO SOUDNÍHO ŘÁDU

V tom, jakou podávat žalobu, co navrhopvat soudu, čím se má zabývat a o čem a jak má rozhodnout, jsou však oba vrcholné soudy zajedno, když Nejvyšší soud uvedl: Žalobu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměňovat s určovací žalobou podle § 80 o. s. ř. (např. na určení, že pracovní poměr trvá). Předmětem žaloby podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, zda byly splněny podmínky stanovené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, je existence právní skutečnosti, nikoli přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není. Žaloba podle § 39 odst. 5 zákoníku práce je vůči žalobě podle § 80 o. s. ř. ve vztahu speciality. V rámci řízení o určení, že pracovní poměr trvá, se proto nelze zabývat zkoumáním splnění podmínek stanovených v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a to ani jako předběžnou (prejudiciální) otázkou. Z toho vyplývá, že na rozdíl od žaloby podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu § 80 o. s. ř. na tomto určení. Vzhledem k tomu je nepochybné, že žalobu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, s níž zákon výslovně počítá jako se zvláštním procesním prostředkem sloužícím buď zaměstnavateli k obraně proti zákonné domněnce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, nebo zaměstnanci k potvrzení, že tato zákonná domněnka nastala, nelze nahradit žalobou na určení, že pracovní poměr trvá.

POUHÉ OZNÁMENÍ NESTAČÍ

Ovšem, jak už bylo naznačeno, Nejvyšší soud ČR trvá na tom, že zaměstnanec musí aktivně usilovat o určení, že nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou – podáním správné žaloby, tedy žaloby dle § 39 odst. 5 zákoníku práce. Tudíž odmítá, že stačí pouhé oznámení, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, a že naopak zaměstnavatel musí žalovat na to, že byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, jak se domnívá Ústavní soud. Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1211/2017, ze dne 26. června 2017, uzavřel: Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce na určení, že (ne)byly splněny podmínky stanovené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, skončil pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby. Nebyla-li uvedena otázka určena pravomocným rozhodnutím soudu o žalobě podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků skončil platně uplynutím sjednané doby, ledaže by pracovní poměr na dobu určitou nebyl sjednán platně z jiného důvodu než v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

V případě, který řešil NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1211/2017, nečiní názor NS, který je v rozporu s přístupem ÚS, problém, neboť žalující zaměstnanec změnil konečně původně podanou žalobu (se souhlasem soudu prvního stupně) tak, že se domáhal „na základě § 80 o. s. ř.“ jen určení, že „pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou trvá“. Řešení problému prostřednictvím obecné určovací žaloby odmítl jak ÚS, tak NS. (Ostatně nelze opomenout, že i Ústavní soud v případě, kterým se zabýval a z něhož vzešel shora zmíněný judikát, ústavní stížnost zamítl, neboť stěžovatel podal určovací žalobu ve smyslu § 80 zákona. Ovšem jádro předmětného nálezu ÚS nespočívá, jak sám ÚS zdůraznil, v jeho samotném výroku, ale právě v jeho interpretačním odůvodnění, jak bylo shora podáno.)

AKTUÁLNÍ POSTUP PŘI OBRANĚ ZAMĚSTNANCE

Nejvyšší soud tedy nerespektuje názor Ústavního soudu – než se tento problém případně vyřeší, třeba legislativně nebo sjednocením judikatury,³ musí zaměstnanec, který se chce bránit neoprávněnému řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, postupovat takto:

1. Nejpozději před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, tedy nejpozději v den, kdy má pracovní poměr skončit, musí písemně sdělit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával.

2. Do dvou měsíců, kdy měl pracovní poměr skončit, musí k soudu podat žalobu navrhuující určení, zda byly (resp. že nebyly) splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou dle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

Takový je z opatrnosti nutný postup v aktuálně napadených případech. Problém ovšem nastává u případů, kde již propadla příslušná dvouměsíční prekluzivní lhůta dle § 39 odst. 5 zákoníku práce: Pokud byla podána obecná určovací žaloba dle § 80 o. s. ř., měla by být obecnými soudy zamítnuta. Tady by problémy vznikat neměly. Jestliže se ale zaměstnanec řídil názorem Ústavního soudu (a žaluje např. přímo na plnění, tedy na vyplacení mzdy či platu, resp. jejich náhrady za dobu, kdy se pracovní poměr na dobu určitou změnil na dobu neurčitou, což zaměstnavatel neuznal, považuje pracovní poměr za skončený uplynutím sjednané doby), pak je otázka, zda obecné soudy budou postupovat podle názoru ÚS, anebo NS. Jestliže nižší soudy upřednostní přístup Ústavního soudu, zaměstnanec za předpokladu, že nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, bude ve sporu úspěšný. Pak ovšem patrně uspěje zaměstnavatel s dovoláním u Nejvyššího soudu a zaměstnanec následně s ústavní stížností proti rozhodnutí NS. Jestliže nižší soudy upřednostní přístup Nejvyššího soudu, pak zaměstnanec v celé soustavě obecných soudů neuspěje, ale je pravděpodobné, že bude vyhověno jeho ústavní stížnosti, když napadne verdikty obecných soudů. Vztahuje se ustanovení článku 89 odst. 2 Ústavy ČR (Vykonatelná rozhodnutí Ústavního soudu jsou závazná pro všechny orgány i osoby) toliko na výrokovou část (rozhodnutí obecných soudů zrušena nebyla), anebo i na odůvodnění rozhodnutí konstitučního tribunálu, které je mnohem významnější a někteří obecní soudci jej zjevně nepřijímají? Aniz bych se chtěl stavět na stranu názorů ÚS nebo NS – jen napjatě očekávám, jak bude problém vyřešen –, spíše kriticky hodnotím čím dál tím větší složitost pracovního práva, která způsobuje podobné spory a výkladové nejasnosti. Nebylo by lepší a rozumnější jej zjednodušit, opravdu liberalizovat právní úpravu? Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

¹ Doba trvání pracovního poměru bývá nejčastěji sjednána v pracovní smlouvě. Jedná se o tzv. další neboli vedlejší (tedy nikoliv podstatnou čili nikoliv povinnou) náležitost pracovní smlouvy, což znamená, že záleží pouze na vůli účastníků (smluvních stran) pracovního poměru, zda v pracovní či jiné smlouvě dojednájí délku trvání pracovního poměru. Sjednání, či nesjednání doby trvání pracovního poměru nemá vliv na platnost pracovní smlouvy. Ke sjednání určité doby trvání pracovního poměru může dojít při uzavírání pracovní smlouvy, tedy před vznikem pracovního poměru, nebo v době trvání pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou může být dohodnuta změna pracovní smlouvy z doby neurčité na dobu určitou; původně dohodnutá doba může být dohodou (dodatkem k pracovní smlouvě) také změněna (prodloužena nebo zkrácena).

Právní úprava nestanoví, jakým způsobem má být doba trvání pracovního poměru určena. Může být stanovena jakýmkoliv dostatečně určitým způsobem nevzbuzujícím pochybnost, kdy má pracovní poměr skončit. Podle judikatury Nejvyššího soudu 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. Doba trvání pracovního poměru bývá velmi často, zřejmě nejčastěji, 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 případně na sobotu, neděli či státní svátek. Pracovní poměr na dobu určitou však může být vymezen i počtem dnů, měsíců či let, po které má docházet k výkonu práce. Doba trvání pracovního poměru může být určena i dobou překážek v práci na straně jiného konkrétního zaměstnance. K tomu dochází v případech, kdy je třeba 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. U tohoto způsobu sjednání doby trvání pracovního poměru je třeba přesně vymezit překážku v práci určující trvání pracovního poměru na dobu určitou zastupujícího zaměstnance a současně omezit dobu trvání pracovního poměru maximálně přípustnou dobou jeho trvání, jak bude uvedena podle aktuální právní úpravy níže.

Při uzavírání pracovního poměru na krátkou dobu určitou je nutno pamatovat rovněž na omezení délky zkušební doby. Zkušební doba nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. To znamená, že zkušební doba zaměstnance, s nímž bude uzavřen pracovní poměr na dobu určitou v délce 4 měsíců, může být sjednána nejvýše na 2 měsíce.

² Uvedenou právní úpravu přinesla novela zákoníku práce – zákon č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012. Podle převažujícího výkladového přístupu při plném využití limitu pro opakované sjednání či prodloužení pracovního poměru a současně i plné možné délky trvání pracovního poměru při každém jednotlivém sjednání či prodloužení může pracovní poměr na dobu určitou nově trvat *zřejmě* celkem až 9 let. (1. Zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v délce 3 let. Před uplynutím sjednané doby trvání tohoto pracovního poměru se smluvní strany – účastníci pracovního poměru – dohodnou na jeho prodloužení o další 2 roky. Po uplynutí těchto dvou let může být pracovní poměr prodloužen nebo znovu sjednán už jen jednou a zase v maximální délce 3 let (celkem tedy může režim pracovního poměru na dobu určitou v daném případě trvat 8 let), s výjimkou případu, kdy by mezi skončením předchozího pracovního poměru a sjednáním dalšího nového pracovního poměru mezi tímtož zaměstnavatelem a tímtož zaměstnancem uplynula doba alespoň 3 let. 2.

Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v délce 3 let, a to od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2014. Doba trvání tohoto pracovního poměru byla posléze účastníky pracovního poměru prodloužena znovu o další 3 roky, tedy od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2017. Dnem 31. prosince 2017 pracovní poměr skončí, zaměstnavatel a zaměstnanec však budou mít po 2 letech zájem znovu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Jelikož však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou neuplyne doba alespoň 3 let, bude v tomto případě nově sjednaný pracovní poměr považován za třetí sjednání, resp. druhé opakování pracovního poměru na dobu určitou. I další pracovní poměr na dobu určitou tak bude moci být sjednán nejdéle na 3 roky, tedy od 1. ledna 2020 do 31. prosince 2022. Doba „přestávky“ v letech 2018 a 2019 nebude hrát žádnou roli. Kdyby se však účastníci rozhodli uzavřít pracovní poměr na dobu určitou tak, aby od skončení předchozího takového pracovního poměru uplynula doba alespoň 3 let (tj. nejdříve až od 1. ledna 2021), pak už by šlo o sjednání prvního pracovního poměru na dobu určitou, který by mohli zaměstnanec se zaměstnavatelem případně ještě dvakrát opakovat, to vše vždy na maximální dobu 3 let.)

Období 2 let, kterým bylo podle právní úpravy účinné do 31. prosince 2011 omezeno trvání pracovního poměru na dobu určitou, nebylo pravda dlouhé. Na druhou stranu však zákoník práce v dřívějším znění umožňoval příslušnými zákonnými výjimkami, aby byl v určitých situacích překročen. Problémy u zaměstnavatele mohou nyní nastat především, když zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou postupně po částech a mezi jednotlivými čerpáními rodičovské dovolené (mezi jednotlivými částmi rodičovské dovolené) bude u zaměstnavatele pracovat, což přichází v úvahu zejména, když se matka a otec budou v péči o dítě střídát nebo si zajistí péči o dítě jinou třetí osobou. S každým návratem zaměstnankyně nebo zaměstnance do práce skončí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou se zaměstnancem, který je zastupuje, a při opakovaném nástupu na rodičovskou dovolenou jej zaměstnavatel zase bude nucen s náhradním zaměstnancem na dobu určitou (na dobu do návratu zastupovaného zaměstnance z rodičovské

dovolené, nejdéle však na 3 roky) sjednávat. Záhy může dojít k vyčerpání maximálního přípustného počtu opakování pracovního poměru na dobu určitou, takže zaměstnavatel bude nucen přijmout jiného zaměstnance, kterého bude muset zase znovu zaškolovat...

³ A to nejspíš přijde někoho – toho, kdo bude ve sporu neúspěšný –, velmi draho: Nejvyšší soud ČR svým usnesením spis. zn. 29 Cdo 704/2016, ze dne 30. listopadu 2016, judikoval, že okolnost, že jednotlivé (soudní) instance měly na právní kvalifikaci věci odlišné názory, nemůže být použita pro ospravedlnění aplikace § 150 o. s. ř. (který umožňuje, jsou-li tu důvody hodné zvláštního zřetele, výjimečně náhradu nákladů řízení zcela nebo zčásti nepřiznat podle zásady úspěchu ve věci, tedy odmítnout, aby ve věci neúspěšný účastník hradil náklady soudního řízení úspěšnému účastníkovi), neboť nelze klást k tíži účastníka řízení skutečnost stojící na straně soudů.