Postup při blížícím se konci smlouvy na dobu určitou

Tento dokument je určen **především těm pracovníkům, jejichž stávající pracovní smlouva byla uzavřena v rozporu se Zákoníkem práce**. Příklady takovýchto nekorektních smluv jsou uvedeny níže, nejdříve je nutno uvést pár vysvětlujících slov o vývoji legislativy.

V letech 2004 až 2011 bylo možno dle zákona o vysokých školách na těchto školách postupovat odlišně než na jiných typech pracovišť, bylo možné jak prakticky neomezené řetězení pracovních smluv, tak uzavírání pracovních smluv na dobu delší, než stanovil Zákoník práce (dále jen ZPr).

Novela ZPr platná od 1. 1. 2012 výjimky pro vysoké školy zrušila s tím, že stávající smlouvy mohou doběhnout dle původního znění, jejich prodloužení (nebo uzavření pracovní smlouvy nové) již musí být v souladu s novelou ZPr platnou od 1. 1. 2012. Pracovní smlouva, která končila po 1. 1. 2012, se v tomto kontextu považuje za smlouvu první (bez ohledu na to, kolik řetězených smluv jí předcházelo!!) a je tedy možno její dvojí prodloužení, pokaždé o tři roky, celkem tedy o šest let od doběhnutí původní pracovní smlouvy uzavřené před 1. 1. 2012.

> **Příklad korektního postupu**: pracovní smlouva uzavřená 1. 9. 2011 na dobu 5 let končí 31. 8. 2016, poté může být poprvé prodloužena do 31. 8. 2019 a podruhé do 31. 8. 2022. Následná smlouva od 1. 9. 2022 je uzavřena na dobu neurčitou.
>
> **Příklad nekorektního postupu**: pracovní smlouva uzavřená 1. 9. 2011 na dobu 7 let končí 31. 8. 2018, poté je v rozporu se ZPr prodloužena o sedm let do 31. 8. 2025 (zákoník práce neumožňuje prodloužení o více než tři roky). V tomto případě platí právní fikce, že se jedná o pracovní smlouvu na dobu neurčitou.
>
> **Další příklad nekorektního postupu**: pracovní smlouva uzavřená 1. 9. 2011 na dobu 3 roky končí 31. 8. 2014, poté je poprvé prodloužena o tři roky do 31. 8. 2017, podruhé o tři roky do 31. 8. 2020, a v rozporu se ZPr je prodloužena i počtvrté o tři roky do 31. 8. 2023. V tomto případě platí právní fikce, že se jedná o pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Pokud jste tedy v situaci, která odpovídá druhému či třetímu z uvedených příkladů, můžete se dostat do některé z následujících situací:

A) je vám nabídnuta pracovní smlouva na dobu neurčitou, která bude navazovat na stávající nekorektní pracovní smlouvu (o této skutečnosti by vás měl informovat vedoucí pracoviště dva měsíce před koncem pracovní smlouvy na dobu určitou[1]).

[1] V dodatku ke Kolektivní smlouvě nazvaného „DOHODA mezi Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze a odborovou organizací VŠCHT Praha O OKRUHU ZAMĚSTNANCŮ S VÝJIMEČNĚ UPRAVENÝM REŽIMEM PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU“ se v odstavci 2.4. uvádí
Vedoucí pracoviště projedná se zaměstnancem, který má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, nejpozději dva měsíce před termínem, na který byl pracovní poměr uzavřen, možnost prodloužení tohoto pracovního poměru, nebo ho informuje o skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby.

V tomto případě s velkou pravděpodobností nemusíte dělat nic (kromě kontroly, zda se proces někde nezadrhnul).

B) NENÍ vám nabídnuta pracovní smlouva na dobu neurčitou, která bude navazovat na stávající nekorektní pracovní smlouvu, popřípadě na tuto nabídku nechcete spoléhat nebo čekat.
V tomto případě lze využít vzor dopisu, který na naši žádost sepsal právník Vysokoškolského odborového svazu (pokládáme za jistější, pokud na formulaci tohoto dopisu nebudete nic měnit).
Tento podepsaný dopis je nutno prokazatelně doručit zaměstnavateli, například formou doporučeného dopisu adresovaného příslušnému děkanovi (podle vyjádření kvestorky a vedoucí personálního oddělení spadá personální agenda pod děkany).
Je nutno zdůraznit, že takovýto dopis je nutno doručit PŘED skončením stávající doby na dobu určitou.
Vzor dopisu tvoří poslední stranu tohoto dokumentu.

V případě, že vaše stávající pracovní smlouva je v rozporu se ZPr, ale ani situace A ani situace B neskončí nabídkou pracovní smlouvy na dobu neurčitou, můžete se bránit soudně, ovšem žaloba musí být podána do dvou měsíců od skončení stávajícího pracovního poměru (po této době již nelze ukončení pracovního poměru napadnout soudně).
Věříme, že k tomuto kroku nebude nikdo donucen.
Na závěr důležitá poznámka: odbory nemají právo na informace o tom, komu končí pracovní smlouva, bez iniciativy dotčeného pracovníka tedy není zaručena náprava stavu, který je v rozporu se ZPr. Odbory samozřejmě mohou poradit (či radu zprostředkovat), pokud se na výbor obrátíte.

Seznam příloh:

1) Paragraf 39 Zákoníku práce (Pracovní poměr na dobu určitou).

2) **Citace z knihy Bělina Miroslav a kolektiv, "Zákoník práce, komentář",** 3. Vydání, 1508 stran, Nakladatelství C.H. Beck, Praha 2019, ISBN 978-80-7400-759-0.
(tuto knihu odbory zakoupily a je možno do ní po domluvě nahlížet)
Citáty jsou ze strany 234 (v rámci komentáře k § 39 Zákoníku práce), kde je uvedeno, jak se má v případě prodlužování pracovních poměrů uzavřených před 1. 1. 2012 postupovat.

3) **Část zápisu ze schůzky výboru** Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu na VŠCHT v Praze **s kvestorkou a vedoucí personálního oddělení,** která se týká řetězení smluv.

4) Vzor dopisu „**Neplatné sjednání doby určité a požadavek dalšího zaměstnávání**" vypracovaný právníkem Vysokoškolského odborového svazu.

Tento dokument vypracoval výbor Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu na VŠCHT v Praze [https://sovos.vscht.cz/struktura] v říjnu 2022.

Příloha 1. (převzato z https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p39)

Zákoník práce, paragraf 39, Pracovní poměr na dobu určitou

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. 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.

(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.

(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.

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

(6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

Příloha 2. **Citace z knihy Bělina Miroslav a kolektiv, "Zákoník práce, komentář",** 3. Vydání, 1508 stran, Nakladatelství C.H. Beck, Praha 2019, ISBN 978-80-7400-759-0, ze strany 234 (v rámci komentáře k § 39 Zákoníku práce)

IV. Důsledky protiprávního sjednání doby trvání pracovního poměru (str 234)

„Pokud by zaměstnavatel uzavřel (prodloužil, opakovaně uzavřel) pracovní poměr na dobu určitou, na dobu delší než 3 roky, či opakoval pracovní poměr na dobu určitou více jak dvakrát, aniž by to umožňovala výjimka stanovená v § 39 odst. 3 a 4 a oznámí-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak platí zákonná fikce, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou."

„Pro určovací žalobu…je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta, která běží ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby."

…

„Pokud zaměstnanec nesdělí včas (tj. před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán) písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nemůže již nesplnění podmínek pro sjednání pracovního poměru podle § 39 odst. 2 uplatňovat a jeho pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby."

…

„Písemným oznámením zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, se může stát doba trvání pracovního poměru mezi účastníky spornou, neboť zaměstnavatel se může naopak domnívat, že podmínky pro uzavření pracovního poměru ve smyslu § 39 odst. 2, 3, 4 byly splněny. Zákonodárce dává oběma účastníkům dvouměsíční prekluzivní lhůtu, která běží ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby, aby podali žalobu k soudu."

….

„Pokud soud rozhodne, že podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou byly splněny, pak pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby, v opačném případě se změnil na dobu neurčitou."

…

„Podle dosavadní soudní praxe, pokud ve dvouměsíční lhůtě není ani jedním z účastníků pracovního poměru podána určovací žaloba, pak již nemůže být rozhodnuto o tom, že nebyly splněny podmínky stanovené v§ 39 odst. 2, 3, 4 a pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby."

„Podle rozsudku NS Cdo 1211/2017, chce-li zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle § 39 odst. 5 věty druhé, nestačí, aby zaměstnanec pouze písemně oznámil, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podat u soudu žádost o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 35 odst. 2 až 4. Nebyla-li tato žaloba podána, skončí pracovní poměr uplynutím sjednané doby."[2]

[2] O vypracování vzoru takovéto žaloby byl v těchto dnesch požádán právník Vysokoškolského odborového svazu.

Příloha 3

Zápis ze schůze výboru odborů 10. 10. 2022

(pouze bod 1, který se týká řetězení pracovních smluv)

Přítomni: Výbor základní organizace Vysokoškolského odborového svazu na VŠCHT:

Dostálek Pavel, prof. Ing., CSc.
Růžička Květoslav, prof. Ing., CSc.
Staf Marek, Ing., Ph.D.
Tokárová Marta
Vagenknechtová Alice, Ing., Ph.D.

Ing. Ivana Chválná (kvestorka)
Ing. Eliška Brůhová (vedoucí personálního odboru)

Jednotlivé body společné schůzky:

1. **Stanovisko školy z k řetězení a délce smluv na dobu určitou**
   - Dle schůzky rektora a děkanů konané 5. 10. 2022 bude děkanům zaslán personálním odborem rozbor aktuálního stavu pracovních smluv uzavřených na dobu určitou. Individuální řešení budou přijímána v souladu se zájmy zaměstnance, na základě návrhu vedoucího pracoviště a rozhodnutím děkana příslušné fakulty.
   - Odbory vyvěsí na webové stránky návod, jak postupovat individuálně v případě zaměstnanců, kteří mají delší řetězení smluv nebo smlouvy na delší dobu určitou než 3 roky a chtějí se individuálně domáhat smlouvy na dobu neurčitou.
   - Paní kvestorka potvrdila, že dosažení důchodového věku není důvodem ke změně pracovně-právního vztahu zaměstnanec/univerzita.
     Věk tedy není relevantním důvodem ke změně pracovní smlouvy, krácení úvazku apod.
   - Dle informace paní kvestorky existují i případy zaměstnanců, kteří naopak smlouvy na dobu určitou vyžadují. Tyto případy budou ještě projednávány.

Zaměstnanec:
nar.
bytem

VŠCHT v Praze
IČO: 60461373
Sídlo: Technická 5
166 28 Praha 6

V Praze dne _____

Věc: Neplatné sjednání doby určité a požadavek dalšího zaměstnávání

Vážení,

dle pracovní smlouvy by měl můj pracovní poměr skončit uplynutím doby určité dne _____. Tímto Vám sděluji, že ujednání pracovní smlouvy, v němž bylo sjednáno trvání pracovního poměru na dobu určitou považuji za neplatné, neboť odporuje ustanovení § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění účinném ke dni sjednání pracovní smlouvy, který stanovil: „*Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.*“

Dle ustanovení § 39 odst. 5 stejného zákona v aktuálním znění platí, že: „*Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával,* ***platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou****. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.*“

Tímto Vám proto oznamuji, že ve smyslu ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce **trvám na svém dalším zaměstnávání dle sjednané pracovní smlouvy** i po výše uvedeném datu, kdy měl můj pracovní poměr skončit. S ohledem na to, že dle zákona platí, že můj pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, vyzývám Vás dále tímto proto k přidělování práce dle sjednané pracovní smlouvy i po tomto datu. V případě, že této výzvě nevyhovíte, budu nucen zvážit další právní kroky. Domnívám se také, že by bylo vhodné uvést pracovněprávní dokumentaci do souladu se zákonem a jednoduchým dodatkem konstatovat, že můj pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou.

V případě, že mi nebude práce dle pracovní smlouvy po výše uvedeném datu přidělována, považuji to za překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

V případě potřeby mě neváhejte kontaktovat, v rámci zachování prokazatelnosti komunikace Vás však žádám o písemnou formu komunikace. Děkuji.

S pozdravem

……..

Podpis zaměstnance