

Faktický pracovní poměr
Zkušební doba
Pracovní poměr na dobu určitou

Faktický pracovní poměr

- pojem dotvořený judikaturou
- předpoklady:

a) **neplatná pracovní smlouva** (resp. DPP nebo DPČ)

- např. výkon ZP osobou mladší 15 let, výkon ZP, která je zakázána mladistvým nebo těhotným ženám
- vyhláška 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích

b) fyzická osoba se zaváže k výkonu ZP, která je konána se souhlasem, vědomím a podle pokynů zaměstnavatele

Zkušební doba (§ 35), východiska

- institut, který umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci po určité době zvážit, zda mají zájem na dalším setrvání v pracovněprávním vztahu
 - sjednání ZD dává stranám pracovněprávního vztahu jednoduchou možnost, jak rozvázat pracovní poměr
 - Výpovědní doba ve zkušební době nově běží ode dne doručení výpovědi, nikoli od prvního dne následujícího měsíce.
- > § 66 – **zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zkušební doba (§ 35), sjednání

- ZD musí být sjednána **písemně** buď v rámci pracovní smlouvy nebo i mimo ni samostatnou dohodou
=> lze sjednat i po uzavření smlouvy; nejpozději však v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na prac. místo vedoucího zaměstnance

Zkušební doba (§ 35), sjednání

- 6 Cz 12/83: Zkušební doba nemůže být platně sjednána poté, co již vznikl pracovní poměr; nelze ji tedy dohodnout se zpětnou platností, nýbrž nejpozději toho dne, který byl sjednán jako den nástupu pracovníka do práce.

Délka zkušební doby (§ 35)

- na běh zkušební doby nutno aplikovat § 333 ZP

max. délka Změna dle flexinovy 2025:

- max. délka zkušební doby je nově:
- 4 měsíce pro běžné zaměstnance
- 8 měsíců pro vedoucí zaměstnance

Zkušební dobu lze během jejího trvání prodloužit, pokud se strany písemně dohodnou, nesmí však překročit zákonný limit.

- ZD počíná běžet ode dne vzniku pracovního poměru
- ZD nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru

Délka zkušební doby (§ 35)

- Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 127/2001 -> Sjednají-li účastníci **zkušební dobu** v rozporu s ustanovením § 31 odst. 1 zák. práce **delší než tři měsíce**, nebo **neurčí-li** účastníci při sjednání zkušební doby její délku, činí **zkušební doba tři měsíce** ode dne vzniku pracovního poměru.

Délka zkušební doby (§ 35)

- zkušební doba se **prodlužuje**:
 - a) o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu ZD
 - b) o dobu celodenní dovolené

Pracovní poměr na dobu určitou (§ 39)

- § 39 odst. 2 až 6 – kogentní ustanovení (§ 363)
- ujednání o době trvání pracovního poměru není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy
- neobsahuje-li pracovní smlouva ujednání o době trvání pracovního poměru, platí nevyvratitelná právní domněnka
=> pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou
- pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby bez ohledu na to, v jaké sociální situaci se zaměstnanec nachází

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí**:

a) přesáhnout 3 roky

A

b) ode dne vzniku PRVNÍHO pracovního poměru může být opakována nejvýše 2x

⇒ max. doba trvání $(3+3+3)$ 9 let

⇒ dále nutné zohlednit existenci PP na dobu určitou za poslední 3 roky

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou

- **zákaz řetězení** (tj. uzavírání pracovního poměru na dobu určitou max. 2x) se uplatní i pro případ, kdy byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán na dobu kratší než 3 roky

=> např. 1. pracovní poměr uzavřen na dobu 6 měsíců, další na dobu 1 roku, poté na dobu 6 měsíců

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou

Faktické pokračování pracovního poměru po skončení původně sjednané doby:

§ 65 odst. 2 ZP: Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) **s vědomím zaměstnavatele** dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu určitou.

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou

- Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000
- I. Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta:
 - a) přímým časovým údajem,
 - b) uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let
 - c) dobou trvání určitých prací,
 - d) na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjiitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.
- Jestliže pracovní poměr byl sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu do tří let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.

Pracovní poměr na dobu určitou - výjimky

VÝJIMKY Z PP NA DOBU URČITOU:

- a) jsou-li u zaměstnavatele dány **vážné provozní důvody** nebo **důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**,
- b) na jejichž základě **nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat**, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou,
- c) 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.



Děkuji za pozornost! 😊