

## PRÁVNÍ PRAXE

Flexibilní formy zaměstnání v České republice



# **Flexibilní formy zaměstnání v České republice**

prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.

Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.



*Hůrka, P., Komendová, J., Smejkal, M., Kadlubiec, V.* Flexibilní formy  
zaměstnání v České republice. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2025, s. 198

**Bibliografické informace Národní knihovny České republiky.** Národní  
knihovna České republiky uvádí tuto publikaci v České národní bibliogra-  
fii. Podrobné bibliografické údaje jsou k dispozici na internetu na adrese  
<https://www.nkp.cz/>.

Vydalo Nakladatelství C. H. Beck v Praze v roce 2025  
Jungmannova 750/34, 110 00 Praha, Nové Město, [beck@beck.cz](mailto:beck@beck.cz)  
Odpovědná redaktorka Mgr. Ladislava Janková  
Vydání první  
Sazba: CADIS  
Tisk: Marten, s.r.o.

© Nakladatelství C. H. Beck, 2025

ISBN 978-80-7400-977-8

## O autorech

**Prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.** Lektor, konzultant na pracovněprávní vztahy, právo lidského kapitálu a HR, profesor pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně a na CEVRO Univerzitě v Praze. Je členem Legislativní rady vlády, vědecké rady Právnické fakulty Masarykovy Univerzity a členem redakční rady mnoha českých i mezinárodních odborných právnických časopisů. Působí jako zprostředkovatel a rozhodce v kolektivních pracovněprávních sporech. Publikoval dosud více než 100 odborných statí a publikací v národních i mezinárodních právnických titulech. Pravidelně se účastní odborných konferencí a diskuzních pořadů věnovaných personálním vztahům. Dříve působil jako náměstek pro legislativu Ministerstva práce a sociálních věcí, kde řídil práce na klíčových novelizacích pracovněprávních předpisů a dále jako náměstek pro státní službu na Ministerstvu vnitra. Bylo mu uděleno ocenění Právník roku 2018 za Pracovní právo.

**JUDr. Jana Komendová, Ph.D.** působí na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně jako odborná asistentka oddělení sociálního práva v rámci katedry finančního práva a národního hospodářství. Dlouhodobě se věnuje pracovnímu právu a právu sociálního zabezpečení v české i evropské perspektivě. Zaměřuje se rovněž na problematiku flexibilních pracovněprávních vztahů.

**JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.** působí na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně jako odborný asistent a vedoucí oddělení sociálního práva v rámci katedry finančního práva a národního hospodářství. Dlouhodobě se věnuje pracovnímu právu, právu sociálního zabezpečení a služebního právu. Zabývá se také o pracovněprávní vztahy v oblasti regionálního a vysokého školství.

**Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.** je odborným asistentem na Právnické fakultě Masarykovy univerzity, kde se věnuje pedagogické a vědecké činnosti v oborech pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. V roce 2019 na téže fakultě úspěšně složil doktorskou zkoušku a obhájil disertační práci na téma Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce a právní povaha lékařských posudků. Působí také jako právní expert v advokátní kanceláři. Je autorem či spoluautorem řady vědeckých monografií a článků publikovaných v České republice a v Polsku. Je rovněž členem kolektivu autorů komentáře k zákoníku práce a členem České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení.



## **Jednotlivé kapitoly zpracovali**

**prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.** kapitola 1., 2. (společně s M. Smejkallem), 8.

**JUDr. Jana Komendová, Ph.D.** kapitola 3., 9.

**JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.** kapitola 2. (společně s P. Hůrkou), 6., 7.

**Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.** kapitola 4., 5.



# Předmluva

První vydání publikace se zabývá flexibilními, neboli pružnými a efektivními formami zaměstnávání osob. Jedná se o nové aktuální trendy v zaměstnávání osob, které prošly dynamickým legislativním vývojem. Publikace se věnuje jednotlivým flexibilním formám jako jsou práce na dálku, sdílené pracovní místo, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání a úpravy v oblasti pracovního úvazku a pracovní doby, samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem nevyjímaje. Snahou je poskytnout obsáhlý výklad jednotlivých institutů a přitom držet jednotnou strukturu popisu témat s uvedením právní úpravy, základních práv a povinností, stejně jako pozitiv a negativ pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Autorský kolektiv je složený z odborníků z akademické sféry s přesahem do legislativy a soukromého konzultačního a poradenského sektoru.

Publikace je určena zejména právníkům a personalistům, kteří se zaměřují na právo pracovní, zaměstnavatelům, studentům, ale i širší odborné veřejnosti věnující se zaměstnávání osob. Text odpovídá právnímu stavu ke dni 1. lednu 2025.

Praha, únor 2025

Petr Hůrka  
za autorský kolektiv



# Obsah

|                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| O autorech .....                     | V    |
| Jednotlivé kapitoly zpracovali ..... | VII  |
| Předmluva .....                      | IX   |
| Seznam použitých zkratk .....        | XVII |

## Kapitola 1. Pojetí flexibilních forem zaměstnání (práce) .....

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| 1. Charakteristika .....                                      | 1  |
| 1.1 Flexicurita .....                                         | 2  |
| 1.2 Flexibilita .....                                         | 2  |
| 2. Právní úprava .....                                        | 3  |
| 3. Projevy flexibility .....                                  | 4  |
| 3.1 Autonomie vůle a smluvní volnost .....                    | 4  |
| 3.2 Odchylování se od zákona .....                            | 5  |
| 4. Sekurita, ochrana zaměstnance a stabilita zaměstnání ..... | 7  |
| 4.1 Zákonný zákaz nebo příkaz .....                           | 8  |
| 4.2 Souhlas zaměstnance .....                                 | 8  |
| 4.3 Součinnost zástupců zaměstnanců .....                     | 8  |
| 4.4 Kontrolní činnost .....                                   | 9  |
| 4.5 Soudní ochrana .....                                      | 9  |
| 4.6 Vnější sekurita .....                                     | 10 |
| 5. Flexibilní formy zaměstnání v českém pracovním právu ..... | 11 |

## Kapitola 2. Flexibilní uspořádání pracovní doby .....

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Charakteristika .....                                                      | 14 |
| 2. Právní úprava .....                                                        | 15 |
| 3. Rozvržení pracovní doby .....                                              | 16 |
| 4. Pružná pracovní doba .....                                                 | 19 |
| 4.1 Charakteristika pružného rozvržení pracovní doby .....                    | 19 |
| 4.2 Zavedení pružné pracovní doby .....                                       | 20 |
| 4.3 Úseky základní a volitelné pracovní doby .....                            | 21 |
| 4.4 Případy, kdy se pružné rozvržení pracovní doby<br>neuplatní .....         | 23 |
| 4.5 Překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby .....                | 25 |
| 4.6 Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby .....                   | 26 |
| 5. Konto pracovní doby .....                                                  | 27 |
| 5.1 Charakteristika konta pracovní doby .....                                 | 27 |
| 5.2 Zavedení a pravidla konta pracovní doby .....                             | 27 |
| 5.3 Práce přesčas při kontu pracovní doby .....                               | 29 |
| 5.4 Odměňování při kontu pracovní doby .....                                  | 30 |
| 6. Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem .....                           | 30 |
| 6.1 Dohoda o samorozvrhování pracovní doby .....                              | 31 |
| 6.2 Specifika při samorozvrhování pracovní doby .....                         | 31 |
| 6.3 Práce přesčas a překážky v práci u samorozvrhování<br>pracovní doby ..... | 33 |
| 6.4 Dovolená u samorozvrhování pracovní doby .....                            | 34 |

|                                                                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kapitola 3. Pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr s kratší pracovní dobou .....</b>                                         | <b>36</b> |
| I. Pracovní poměr na dobu určitou.....                                                                                                  | 36        |
| 1. Specifika pracovního poměru na dobu určitou oproti pracovnímu poměru na dobu neurčitou.....                                          | 37        |
| 1.1 Skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby bez ohledu na existenci ochranné doby .....                                      | 38        |
| 1.2 Snížená ochrana v oblasti odstupného .....                                                                                          | 39        |
| 1.3 Nerovné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou .....                                                           | 40        |
| 1.4 Možné nepříznivé důsledky pracovního poměru na dobu určitou pro zaměstnavatele.....                                                 | 41        |
| 2. Úprava pracovního poměru na dobu určitou v právním řádu EU.....                                                                      | 42        |
| 3. Pracovní poměr na dobu určitou v právním řádu ČR .....                                                                               | 43        |
| 3.1 Úprava v zákoníku práce.....                                                                                                        | 43        |
| 3.1.1 Pracovní poměr na dobu určitou jako projev smluvní svobody v pracovním právu .....                                                | 43        |
| 3.1.2 Způsoby sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.....                                                               | 44        |
| 3.1.3 Omezení doby trvání a počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou mezi stejným zaměstnancem a stejným zaměstnavatelem ..... | 45        |
| 3.1.4 Výjimky z omezení celkové doby trvání pracovního poměru a počtu jeho opakování.....                                               | 46        |
| a) Sjednání pracovního poměru na dobu určitou podle zvláštního předpisu .....                                                           | 46        |
| b) Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce .....                                | 47        |
| c) Sjednání pracovního poměru na dobu určitou s agenturou práce za účelem dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele.....           | 48        |
| 3.1.5 Změna pracovního poměru sjednaného na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou .....                                       | 48        |
| a) Nesplnění podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou .....                                                              | 48        |
| b) Pokračování ve výkonu práce po uplynutí sjednané doby .....                                                                          | 50        |
| 3.2 Pracovní poměr na dobu určitou podle zvláštních právních předpisů .....                                                             | 51        |
| 3.2.1 Pedagogičtí pracovníci .....                                                                                                      | 52        |
| 3.2.2 Úředníci územních samosprávných celků.....                                                                                        | 53        |
| 3.2.3 Justiční kandidáti .....                                                                                                          | 53        |
| 3.2.4 Právní čekatelé.....                                                                                                              | 54        |
| 3.2.5 Asistenti soudců Ústavního soudu .....                                                                                            | 54        |

|                                                                                                                                           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| II. Pracovní poměr s kratší pracovní dobou.....                                                                                           | 54        |
| 4. Skupiny zaměstnanců, které nejčastěji využívají pracovní poměr s kratší pracovní dobou .....                                           | 56        |
| 5. Právní úprava pracovního poměru s kratší pracovní dobou .....                                                                          | 56        |
| 5.1 Unijní právo.....                                                                                                                     | 56        |
| 5.2 Česká vnitrostátní úprava.....                                                                                                        | 58        |
| 5.2.1 Úprava kratší pracovní doby dle zákoníku práce ...                                                                                  | 59        |
| a) Pojem pracovní poměr s kratší pracovní dobou.....                                                                                      | 59        |
| b) Kratší pracovní doba – smluvní úprava .....                                                                                            | 59        |
| c) Kratší pracovní doba jako zvláštní pracovní podmínka zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti nebo o jiné osoby .....              | 59        |
| d) Vážné provozní důvody opravňující zaměstnavatele zamítnout žádost zaměstnance požívajícího zvýšené ochrany o kratší pracovní dobu..... | 60        |
| e) Obnovení nebo částečné obnovení původního rozsahu práce .....                                                                          | 62        |
| f) Kratší pracovní doba jako přiměřená úprava pracovních podmínek pro zaměstnance se zdravotním postižením.....                           | 62        |
| g) Práce přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou .....                                                                              | 64        |
| <b>Kapitola 4. Práce na dálku .....</b>                                                                                                   | <b>65</b> |
| 1. Charakteristika institutu a jeho pojmové vymezení.....                                                                                 | 66        |
| 2. Právní úprava práce na dálku .....                                                                                                     | 67        |
| 2.1 Rámcová dohoda o práci na dálku v EU a dohoda ke koordinaci systémů sociálního zabezpečení v EU .....                                 | 68        |
| 3. Aktivace práce na dálku.....                                                                                                           | 69        |
| 3.1 Práce na dálku na základě dohody .....                                                                                                | 69        |
| 3.2 Speciální úprava pro pedagogické a akademické pracovníky .....                                                                        | 70        |
| 3.3 Jednostranné nařízení práce na dálku zaměstnavatelem ...                                                                              | 70        |
| 3.3.1 Podmínky nařízení práce na dálku.....                                                                                               | 71        |
| 3.3.2 Nutná součinnost zaměstnance při nařizování práce na dálku .....                                                                    | 71        |
| 3.4 Žádost specifických skupin zaměstnanců o výkon práce na dálku .....                                                                   | 72        |
| 4. Ukončení závazku z dohody o práci na dálku.....                                                                                        | 73        |
| 4.1 Výpověď závazku z dohody o práci na dálku a jeho nevypověditelnost.....                                                               | 73        |
| 4.2 Přestupky na poli ukončování a nařizování práce na dálku.....                                                                         | 74        |
| 5. Úprava podmínek výkonu práce na dálku v dohodě a jiných dokumentech.....                                                               | 74        |
| 5.1 Kombinace úpravy podmínek výkonu práce na dálku v různých dokumentech.....                                                            | 75        |

## Obsah

|                    |                                                                                               |           |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.2                | Limity nastavení podmínek výkonu práce na dálku .....                                         | 75        |
| 5.3                | Vhodný obsah dohody o výkonu práce na dálku .....                                             | 76        |
| 5.4                | Hromadné pokyny k práci na dálku .....                                                        | 77        |
| 6.                 | Možné režimy práce na dálku .....                                                             | 77        |
| 6.1                | Práce na dálku s pracovní dobou rozvrhovanou zaměstnancem .....                               | 79        |
| 6.1.1              | Výjimky a odchylky z aplikace obecné právní úpravy .....                                      | 79        |
| 6.1.2              | Rozsah vykonávané práce, pracovní doba a práce přesčas .....                                  | 80        |
| 6.1.3              | Překážky v práci .....                                                                        | 81        |
| 6.2                | Pracovní doba rozvrhovaná zaměstnavatelem .....                                               | 82        |
| 6.3                | Kombinovaný režim rozvrhování práce .....                                                     | 83        |
| 7.                 | Vybrané aspekty práce na dálku .....                                                          | 83        |
| 7.1                | Evidence pracovní doby při práci na dálku .....                                               | 83        |
| 7.2                | Místo výkonu práce v rámci práce na dálku .....                                               | 84        |
| 7.3                | Náhrada nákladů spojených s výkonem práce na dálku ....                                       | 85        |
| 7.3.1              | Náhrada nákladů v prokázané výši .....                                                        | 85        |
| 7.3.2              | Náhrada nákladů formou paušální částky .....                                                  | 86        |
| 7.3.3              | Vyloučení náhrady nákladů .....                                                               | 87        |
| 7.3.4              | Možné formy řešení náhrady nákladů .....                                                      | 87        |
| 7.3.5              | Zvláštní úprava hrazení nákladů u pedagogických a akademických pracovníků .....               | 88        |
| 7.3.6              | Náklady spojené s prací na dálku vs. náklady spojené s opotřebením vlastního náradí atd. .... | 88        |
| 7.3.7              | Daň z příjmů a odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění .....                     | 89        |
| 7.4                | Cestovní náhrady u práce na dálku .....                                                       | 89        |
| 7.5                | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci .....                                                   | 89        |
| 7.5.1              | Seznámení zaměstnance s pravidly na poli BOZP .....                                           | 90        |
| 7.5.2              | Pracovní úrazy při práci na dálku .....                                                       | 91        |
| <b>Kapitola 5.</b> | <b>Sdílené pracovní místo .....</b>                                                           | <b>92</b> |
| 1.                 | Charakteristika institutu a právní úprava .....                                               | 92        |
| 2.                 | Zavádění sdíleného pracovního místa .....                                                     | 93        |
| 3.                 | Pracovní doba na sdílené pozici .....                                                         | 94        |
| 3.1                | Rozvrhování pracovní doby zaměstnanci .....                                                   | 95        |
| 3.2                | Další požadavky na poli pracovní doby .....                                                   | 96        |
| 4.                 | Další vhodný obsah dohody o zařazení na sdílené pracovní místo .....                          | 96        |
| 5.                 | Zastupování zaměstnanců na sdílené pozici .....                                               | 97        |
| 6.                 | Ukončení režimu sdíleného pracovního místa .....                                              | 98        |
| <b>Kapitola 6.</b> | <b>Dočasné přidělení .....</b>                                                                | <b>99</b> |
| 1.                 | Charakteristika dočasného přidělení .....                                                     | 99        |
| 2.                 | Smysl a účel .....                                                                            | 101       |
| 3.                 | Právní úprava .....                                                                           | 102       |
| 4.                 | Dohoda o dočasném přidělení .....                                                             | 102       |

|                                                                                                  |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5. Dohoda o podmínkách dočasného přidělení mezi zaměstnavateli .....                             | 103        |
| 6. Právo na cestovní náhrady .....                                                               | 104        |
| 7. Pokyny .....                                                                                  | 105        |
| 8. Rozsah a doba dočasného přidělení a skončení dočasného přidělení .....                        | 107        |
| 9. Povinnost k náhradě škody dočasně přiděleným zaměstnancem.....                                | 108        |
| 10. Pracovní podmínky dočasně přiděleného zaměstnance (rovné zacházení) .....                    | 109        |
| 11. Přestupky .....                                                                              | 110        |
| 12. Vyslání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie ..... | 110        |
| <b>Kapitola 7. Agenturní zaměstnávání.....</b>                                                   | <b>115</b> |
| 1. Charakteristika agenturního zaměstnávání .....                                                | 115        |
| 2. Smysl a účel agenturního zaměstnávání .....                                                   | 117        |
| 3. Právní úprava.....                                                                            | 117        |
| 3.1 Agenturní zaměstnávání v právu Evropské unie .....                                           | 118        |
| 4. Omezení agenturního zaměstnávání.....                                                         | 120        |
| 4.1 „Double posting“ .....                                                                       | 121        |
| 5. Subjekty .....                                                                                | 122        |
| 6. Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem .....                                                | 123        |
| 7. Přidělení agenturního zaměstnance k uživateli.....                                            | 125        |
| 7.1 Dočasnost .....                                                                              | 126        |
| 7.2 Pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců.....                                      | 128        |
| 7.3 Skončení dočasného přidělení.....                                                            | 130        |
| 8. Veřejnoprávní aspekty.....                                                                    | 131        |
| 8.1 Podmínky pro výkon činnosti agentury práce.....                                              | 131        |
| 8.2 Podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání .....                             | 131        |
| 8.2.1 Bezúhonnost .....                                                                          | 132        |
| 8.2.2 Bezdlužnost.....                                                                           | 133        |
| 8.2.3 Odborná způsobilost.....                                                                   | 133        |
| 8.2.4 Souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra .....                                     | 134        |
| 8.2.5 Kauce .....                                                                                | 134        |
| 8.2.6 Povinné pojištění.....                                                                     | 135        |
| 8.3 Žádost o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání .....                                 | 135        |
| 8.4 Povolení ke zprostředkování zaměstnání .....                                                 | 136        |
| 8.4.1 Evidence agentur práce, kterým bylo vydáno povolení .....                                  | 138        |
| 8.4.2 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání ....                                          | 138        |
| a) Zánik povolení ex lege .....                                                                  | 138        |
| b) Zánik povolení rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí .....                         | 139        |
| 8.5 Přestupky a sankce .....                                                                     | 141        |

|                                                                                                             |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Kapitola 8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ..</b>                                         | <b>142</b>     |
| 1. Charakteristika .....                                                                                    | 142            |
| 2. Právní úprava .....                                                                                      | 144            |
| 3. Rozsah pracovní doby .....                                                                               | 147            |
| 4. Vznik a změna dohod .....                                                                                | 148            |
| 5. Skončení .....                                                                                           | 149            |
| 6. Pracovní doba .....                                                                                      | 152            |
| 6.1 Souběh více pracovněprávních vztahů (zaměstnání) .....                                                  | 153            |
| 6.2 Evidence pracovní doby .....                                                                            | 153            |
| 7. Překážky v práci .....                                                                                   | 155            |
| 8. Dovolená .....                                                                                           | 155            |
| 8.1 Čerpání dovolené .....                                                                                  | 157            |
| 9. Odměňování a benefity .....                                                                              | 159            |
| <br><b>Kapitola 9. Důsledky flexibilních forem práce v sociálním<br/>zabezpečení .....</b>                  | <br><b>163</b> |
| 1. Pracovní poměr na dobu určitou .....                                                                     | 163            |
| 2. Zaměstnanci vykonávající práci mimo pracoviště<br>zaměstnavatele .....                                   | 164            |
| 3. Agenturní zaměstnávání .....                                                                             | 166            |
| 4. Dočasné přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli .....                                           | 168            |
| 5. Kratší pracovní doba .....                                                                               | 169            |
| 5.1 Podpora pracovního poměru s kratší pracovní dobou<br>v oblasti pojistného na sociální zabezpečení ..... | 170            |
| 6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....                                                      | 171            |
| 6.1 Dohoda o provedení práce .....                                                                          | 172            |
| 6.2 Dohoda o pracovní činnosti .....                                                                        | 174            |
| 6.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr<br>a nárok na ošetřovné .....                             | 174            |
| <br><b>Použitá literatura a judikatura .....</b>                                                            | <br><b>177</b> |

# Kapitola 3.

## Pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr s kratší pracovní dobou

### I. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

*Mezi smluvními stranami může být písemně sjednána doba trvání pracovního poměru. V takovémto případě končí pracovní poměr uplynutím sjednané doby, aniž by zaměstnanec či zaměstnavatel museli činit právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru.*

| ZAMĚSTNAVATEL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ZAMĚSTNANEC                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>+</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>+</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– snížené náklady v případě skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby</li> <li>– skončení pracovního poměru i přes existenci ochranné doby</li> <li>– není nutné uvádět důvody v případě neprodloužení pracovního poměru</li> <li>– možnost řešit dočasnou poptávku po pracovní síle</li> <li>– řešení zástupu za dočasnou pracovní neschopnost, výkon veřejné funkce, mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– možná účast na atraktivních pracovních projektech</li> <li>– možné získání pracovních zkušeností bez trvalého závazku vůči zaměstnavateli</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>–</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>–</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– nižší loajalita zaměstnance</li> <li>– vyšší fluktuace pracovní síly</li> <li>– nejistota zajištění pracovní síly po uplynutí sjednané doby</li> <li>– možné zhoršení vztahů mezi zaměstnanci, větší rivalita v kolektivu</li> </ul>                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>– nejistota zaměstnání</li> <li>– nulová ochrana při skončení pracovního poměru</li> <li>– absence práva na odstupné při skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby</li> <li>– skončení pracovního poměru i v průběhu dočasné pracovní neschopnosti, čerpání mateřské dovolené či rodičovské dovolené</li> <li>– ztížený přístup k možnostem dalšího vzdělávání u zaměstnavatele</li> <li>– ztížená možnost kariérního postupu</li> <li>– ztížený přístup k zaměstnaneckým benefitům</li> </ul> |

Další z flexibilních forem zaměstnání představuje pracovní poměr na dobu určitou. Tato forma výkonu závislé práce má své nezastupitelné místo v případech, kdy zaměstnavatel potřebuje zaměstnance pouze po časově omezenou dobu ohraničenou konkrétním časovým úsekem nebo potřebou výkonu konkrétních prací či činností. Důvod regulace pracovního poměru na dobu určitou spočívá především ve snaze zákonodárce předcházet zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou v podobě řetězení v případech, kdy pro jejich opakované uzavírání mezi stejným zaměstnancem a stejným zaměstnavatelem není dán věcný důvod. V mnoha případech dochází k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou za účelem obcházení ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru zejména, pokud jde o odstupné a ochranu některých skupin zaměstnanců před rozvázáním pracovního poměru. Někdy bývá pracovní poměr na dobu určitou a jeho (ne)prodlužování zaměstnavatelem využíváno jako doplněk ke zkušební době zaměstnance, což může v případě opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou vést ke značné nejistotě obou smluvních stran ohledně stability pracovního poměru.

O významu regulace pracovního poměru na dobu určitou svědčí poměrně časté změny právní úpravy v této oblasti, které odrážejí rozdílný přístup zákonodárce ohledně vhodnosti či nevhodnosti zasahovat do smluvní volnosti stran pracovního poměru. Právní úprava se v minulosti pohybovala od omezování možnosti ukončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím sjednané doby, přes zákaz sjednávání pracovního poměru na dobu určitou s některými skupinami zaměstnanců (mladistvými, absolventy škol po dobu dvou let od ukončení studia či zaměstnanci se změněnou pracovní schopností), po současnou úpravu, která implementuje požadavky unijního práva na minimální úroveň ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.<sup>59</sup> Přes výhody či nevýhody konkrétní podoby právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou je třeba brát v potaz poměrně úzkou hranici mezi využíváním a zneužíváním pracovního poměru na dobu určitou. Je třeba brát v potaz rovněž důsledky výkonu práce v pracovním poměru na dobu určitou mimo oblast pracovního práva, které nicméně výrazným způsobem zasahují do životní úrovně zaměstnanců např. v oblasti přístupu k hypotékám na bydlení či dlouhodobým nájemním smlouvám. Úprava pracovního poměru na dobu určitou by měla vyvažovat zájmy zaměstnance a zaměstnavatele a reflektovat potřeby trhu práce.

### 1. Specifika pracovního poměru na dobu určitou oproti pracovnímu poměru na dobu neurčitou

Pracovní poměr na dobu určitou se od pracovního poměru na dobu neurčitou liší především výrazně sníženou ochranou zaměstnance v okamžiku skončení pracovního poměru. Dle § 48 odst. 2 ZPr končí pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby. Okamžik skončení pracovního poměru na dobu

<sup>59</sup> Bližší k historii právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou srov. např. Komendová, J. Liberalizace pracovního práva a pracovní poměr na dobu určitou. In Galvas, M., Gregorová, Z., Horecký, J., Komendová, J., Stránský, J., Ženatý, D. Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období. Brno: Masarykova universita, 2011, s. 87–99.

## Pracovní poměr na dobu určitou

určitou je tedy vázán na právní událost, kterou je uplynutí času. Smluvní strany tohoto základního pracovněprávního vztahu nemusí před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, činit žádná právní jednání (např. dávat výpověď či uzavírat dohodu o rozvázání pracovního poměru). Pouze v případě, kdy byla doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána jako doba výkonu určitých prací (viz níže), ukládá zákoník práce zaměstnavateli povinnost upozornit zaměstnance na jejich skončení včas, zpravidla tři dny předem. Z dikce právní úpravy je nicméně zřejmé, že se jedná pouze o pořádkovou lhůtu, s jejímž nedodržením nespojuje platná právní úprava žádné následky. Ke skončení pracovního poměru na dobu určitou dojde v případě omezení doby trvání pracovního poměru prostřednictvím sjednaných prací i v případě, kdy zaměstnavatel zákonem uloženou povinnost oznámit zaměstnancům skončení těchto prací nesplní vůbec. Je třeba připomenout, že v případě jiného způsobu sjednání doby trvání pracovního poměru např. prostřednictvím data jeho skončení, doby dle měsíců či let nebo překážek v práci na straně jiného zaměstnance, kterého zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou zastupoval, zákoník práce zaměstnavateli žádnou oznamovací povinnost ohledně data skončení pracovního poměru neukládá.

### 1.1 Skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby bez ohledu na existenci ochranné doby

Výrazně snížená míra ochrany zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou se projevuje zejména v situacích, kdy se zaměstnanec v okamžiku uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru nachází v některé ze zvláště zranitelných situací, např. u něj došlo ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnankyně je těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou nebo poskytují dlouhodobou péči jiné osobě v domácnosti. Uvedené situace, které společně s dalšími znemožňují zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo mají vliv na uplynutí výpovědní doby či dokonce v případě těhotenství, mateřské dovolené, otcovské dovolené či rodičovské dovolené zakazují rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, neposkytují zaměstnanci či zaměstnankyni žádnou ochranu v případě skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby.

#### Příklad

Dne 15. 9. 2022 došlo k uzavření pracovní smlouvy mezi Petrou Klímovou a společností Agro a.s., podle které Petra Klímová nastoupila od 1. 10. 2022 na pozici mzdová účetní. Pracovní poměr byl sjednán na dobu tří let od jeho vzniku. Na začátku roku 2024 oznámila Petra Klímová zaměstnavateli, že je těhotná a koncem června nastoupí na mateřskou dovolenou.

Pokud Petra Klímová po skončení mateřské dovolené požádá zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou a bude tuto překážku v práci čerpat v okamžiku uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru tedy k 30. 9. 2025, dojde tímto dnem ke skončení pracovního poměru, bez ohledu na čerpání rodičovské dovolené, která je jednou z důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance. V případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou tak, že doba

jeho trvání uplyne během čerpání překážky v práci na straně zaměstnankyně, nezakládá právní úprava právo Petry Klímové na návrat do zaměstnání, ve kterém vykonávala práci před nástupem na mateřskou dovolenou.

### Příklad

Dne 15. 11. 2014 byla mezi Petrem Králem a společností Treda group, a.s. uzavřena pracovní smlouva, podle které zaměstnanec od 1. 12. 2014 nastoupil na pozici řidič. Pracovní poměr byl sjednán na dobu tří let od jeho vzniku, přičemž byl v roce 2017 a v roce 2020 prodloužen vždy na dobu tří let. Dne 15. 9. 2023 utrpěl Petr Král při dopravní nehodě v době, kdy přepravoval zboží k zákazníkovi zaměstnavatele, úraz, v důsledku něhož byl uznán dočasně práce neschopným (předpokládána doba trvání dočasné pracovní neschopnosti je nejméně 6 měsíců).

Za předpokladu, že pracovní neschopnost trvá i v době uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, který byl v roce 2020 prodloužen na dobu tří let, tedy k 30. 11. 2023, dojde ke skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby. Uvedený důsledek nastane i v případě, kdy by úrazový děj naplnil znaky pracovního úrazu dle § 271k ZPr a zaměstnavatel by vznikla povinnost nahradit škodu a nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem.

## 1.2 Snížená ochrana v oblasti odstupného

Dalším projevem výrazně snížené míry ochrany zaměstnance, který vykonává práci v pracovním poměru na dobu určitou, ve srovnání se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, je skutečnost, že zaměstnanci při skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby nevzniká právo na odstupné, a to ani za podmínky, že jsou jinak naplněny důvody pro rozvázání pracovního poměru, se kterými právní úprava právo na odstupné spojuje. Pokud například dochází ke skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím sjednané doby ke stejnému datu, kdy končí pracovní poměr jiných zaměstnanců na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu rušení části zaměstnavatele dle § 52 písm. a) ZPr, nevzniká zaměstnanci, jehož pracovní poměr končí na základě objektivní právní skutečnosti, právo na odstupné, zatímco jinému zaměstnanci, který vykonává práci u stejného zaměstnavatele a jehož pracovní poměr byl rozvázán výpovědí z uvedeného důvodu, právo na odstupné vznikne.

### Příklad

Ke dni 30. 6. dochází ke zrušení pobočky společnosti Finance group, s.r.o., ve které pracuje devět zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou a Pavel Černý, který měl sjednán pracovní poměr za účelem zástupu zaměstnankyně Hany Králíčkové čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou. Ještě v závěru předchozího roku vedoucí pobočky s Pavlem Černým vyjednával o jeho budoucím pracovním uplatnění u zaměstnavatele po návratu zastupované zaměstnankyně do zaměstnání, dokonce mu nabízel pozici zástupce vedoucího pobočky, což vedlo Pavla Černého k odmítnutí pracovní nabídky u jiného zaměstnavatele. Dítě Hany Králíčkové dosáhlo věku tří let 21. 6. Dne 16. 4. byla všem zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou pracujícím v uvedené pobočce doručena výpověď z důvodu rušení části zaměstnavatele tak, aby výpovědní doba začala běžet 1. 5. a skončila 30. 6.

## Pracovní poměr na dobu určitou

V dané situaci vznikne zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou, se kterými dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu rušení části zaměstnavatele dle § 52 písm. a) ZPr právo na odstupné v minimální výši uvedené v § 67 odst. 1 dle délky trvání pracovního poměru. Uvedené platí i pro Hanu Králíčkovu, která v době rozvázání pracovního poměru čerpala rodičovskou dovolenou a která se vrátila do zaměstnání krátce před uplynutím výpovědní doby. Naproti tomu Pavlovi Černému, jehož pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby v den návratu Hany Králíčkové do zaměstnání, právo na odstupné nevzniká.

Ještě výrazněji se může snížená úroveň ochrany zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou projevit v případě zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání nebo který na pracovišti dosáhl nejvyšší přípustné expozice. Ani v takovémto případě nedochází při skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby ke vzniku práva zaměstnance na odstupné, byť by v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání došlo k pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce.

### Příklad

Petr Král z příkladu uvedeného v předchozí podkapitole byl v důsledku pracovního úrazu (dopravní nehoda v době přepravy zboží k zákazníkovi zaměstnavatele) po skončení dočasné pracovní neschopnosti uznán nezpůsobilým k výkonu práce řidič. Zaměstnavatel se rozhodl v pracovním poměru nepokračovat a využil skutečnosti, že doba trvání pracovního poměru uplyne v době dočasné pracovní neschopnosti.

Kromě samotné skutečnosti, že právní úprava neposkytuje zaměstnanci ochranu před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele před uplynutím sjednané doby v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, nezakládá ani právo zaměstnance na odstupné. Naproti tomu, pokud by Petr Král vykonával práci v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou a pozbyl v důsledku pracovního úrazu zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce, byl by naplněn výpovědní důvod dle § 52 písm. d) ZPr. V případě rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele (dle judikatury Nejvyššího soudu rovněž výpovědí ze strany zaměstnance), by zaměstnanci náleželo podle § 67 odst. 2 ZPr odstupné v minimální výši dvanásobku průměrného měsíčního výdělku.<sup>60</sup>

## 1.3 Nerovné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou

Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou se u zaměstnavatele mohou setkávat s méně příznivým zacházením ve srovnání se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou z důvodu omezené doby trvání pracovního poměru. V praxi nejsou zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ze strany zaměstnavatele považováni za stálé zaměstnance, což může vest

<sup>60</sup> V době zpracování konečné verze této publikace byl v legislativním procesu návrh novely ZPr, kterým má dojít ke změně odstupného poskytovaného z uvedeného důvodu na jednorázovou náhradu poskytovanou zaměstnanci při skončení pracovního poměru upravenou v rámci náhrady újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání.