



**ŠAFRA & PARTNEŘI**  
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

**Asociace hotelů a restaurací České republiky**  
**Revoluční 13**  
**110 00 Praha 1**

V Praze dne 13.3.2013

Email: [Rambousek@ahrcr.cz](mailto:Rambousek@ahrcr.cz), [starek@ahrcr.cz](mailto:starek@ahrcr.cz), [zachariasova@ahrcr.cz](mailto:zachariasova@ahrcr.cz)

**Vyjádření k senátnímu návrhu novely zákona 262/2006 Sb., zákoník práce**

Vážení,

v návaznosti na Váš požadavek si dovoluujeme předložit následující vyjádření týkající se senátního návrhu novely zákoníku práce upravující podmínky „řetězení pracovních smluv“ na dobu určitou, a to zejména s ohledem na to, jak široce toto ustanovení bude aplikovatelné, pokud jde o odvětví zaměstnávání, pro které je typická „sezónní práce.“

Předložený senátní návrh celkem jasně vyjadřuje záměr zákonodárce uvolnit přísné podmínky upravené ve stávající podobě zákoníku práce, podle kterých není možno nabídnout zaměstnanci pracovní smlouvu na dobu určitou, dosáhne-li pracovní poměr doby trvání tří let, resp. je-li prodlužován.

Zdůrazňujeme, že při posuzování normy tohoto charakteru je od počátku na místě, pokud jde o její interpretaci a následnou aplikaci, nahlížet na tuto problematiku z úhlu záměru zákonodárce, tedy zejména vzhledem k okolnostem a důvodům, pro niž byla/bude přijata. Tyto důvody se soustředí, byť nikoliv vyčerpávajícím způsobem, především v důvodové zprávě zákona. Z tam uvedeného jasně vyplývá, že předpoklady aplikace výjimky umožňující řetězení smluv v podobě „*vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících 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*“ spočívají jednak na straně zaměstnavatele, jednak v charakteru jeho podnikatelské činnosti, který obvykle bude mít dopad na jeho ekonomickou kondici ve vztahu k různým časovým cyklům, ročním obdobím apod. Na základě takové zákonné charakteristiky a konečků i samotného textu důvodové zprávy lze jednoznačně konstatovat, že zákonodárce zamýšlí vztáhnout tuto výjimku na tzv. „sezónní práce“ a to v obecném rozsahu, tedy na všechny obory a odvětví, které lze podřadit pod uvedenou definici.

Podle našeho názoru lze vedle v důvodové zprávě uvedených odvětví, tedy zemědělství, stavebnictví a kultury, bez pochyby považovat sektor cestovního ruchu za typický pro sezónní práce, a pokud jde o některé jeho segmenty (např. cestovní ruch spojený se zimními sporty nebo naopak s letní rekreací), není snad typičtějšího příkladu pro odvětví spojené se sezónními pracemi. Na druhou stranu však nebude možno aplikovat uvedenou úpravu na všechny zaměstnance, zejména na ty, kteří nebudou sezónností nijak dotčeni – např. v Hl. městě Praze apod.



## ŠAFRA & PARTNEŘI

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Vycházíme-li z toho, že navrhovaná úprava bude přijata bez dalšího, tedy bez prováděcích předpisů, které by blíže specifikovaly odvětví nebo obory, na které se možnost řetězení smluv vztahuje, budou moci všichni zaměstnavatelé uzavírat písemné dohody s odborovými organizacemi nebo vydávat interní směrnice (nepůsobí-li při zaměstnavateli odborová organizace) splňující zákonné náležitosti podle zamýšlených ustanovení § 34 odst. 4 písm. a) až d), přičemž je stále nutno zachovávat podmínku přiměřenosti takového postupu. Zákonem požadované náležitosti, ať už jde o bližší vymezení těchto důvodů, o pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, o okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude týkat, nebo o dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá, pak představují pro zaměstnavatele v cestovním ruchu stejnou podmínku jako pro zaměstnavatele z jakýchkoliv jiných oborů.

Čím přesnější a obsáhlejší ustanovení ve smyslu zákonných požadavků bude dohoda s odbory obsahovat, o to více se snižuje možnost napadení její platnosti ze strany zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že detailní podmínky o řetězení smluv budou vyplývat z této dohody, kterou zaměstnavatel uzavře s odbory obvykle striktně hájícími zájmy zaměstnanců, lze očekávat, že případné spory se zaměstnanci mohou nastat spíše u zaměstnavatelů, kde bude jednostranně přijata výše zmíněná interní směrnice bez konzultace se zaměstnanci a ještě k tomu v podobě nějakým způsobem znevýhodňující zaměstnance. Bude na soudní praxi, aby se vyjádřila ke způsobu vydávání těchto směrnic resp. dohod s odbory a obecně k jejich náležitostem, vyvstanou-li například soudní spory se zaměstnanci v případě, kdy se některý bude domáhat, že mu měla být nabídnuta smlouva na dobu neurčitou namísto doby určité. Soudní judikatura může v této souvislosti upřesnit nejen obsahové náležitosti dohod s odbory a interních směrnic, ale může se vyjádřit k povaze odvětví či oboru, ve kterém dochází k sezónním pracím a to i ke zcela konkrétnímu případu tj. k typu zaměstnavatele a k charakteru jeho provozu nebo k pracovním pozicím, u kterých má k „nadlimitnímu“ řetězení docházet.

Celkově lze uzavřít, že navrhovaná novelizace zákoníku práce je přínosná pro zaměstnance i zaměstnavatele, protože podporuje pružnost trhu práce, která je zvláště pro oblast cestovního ruchu charakteristická. Absence příkladného uvedení tohoto odvětví v důvodové zprávě není rozhodně překážkou aplikace ustanovení o řetězení smluv na dobu určitou nad období tří let v cestovním ruchu, i když by její uvedení samozřejmě vneslo vyšší jistotu při interpretaci ustanovení vztahené ke konkrétnímu zaměstnavateli.

V případě jakýchkoli dotazů jsem k dispozici.

Mgr. Martin Holub  
advokát

Mgr. Pavel Matějus  
advokátní koncipient