



ÚSKALÍ UZAVÍRÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚŘŮ V RÁMCI JEDNOTLIVÝCH PROJEKTŮ/GRANTŮ

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

ÚVOD

Tento článek částečně navazuje na již dříve publikovaný příspěvek, který se obecně zabýval dohodou s odborovou organizací o pracovních poměrech na dobu určitou. Pojednává o zákonných podmínkách, za nichž se zaměstnavatel může odchýlit od pravidla „3 × 3 a dost“ upravujícího řetězení pracovních poměrů na dobu určitou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“).¹⁾ **Předpokládá se tedy, že čtenář má základní znalosti právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou**, zejména § 39 ZP, který stanovuje obecná pravidla pro uzavírání a opakování takových pracovních poměrů. V rámci tohoto textu se zaměříme na některé specifické aspekty postupu ve smyslu § 39 odst. 4 ZP, který umožňuje překročit obecný limit sjednávání pracovního poměru na dobu určitou v situacích, kdy to vyžadují vážné provozní důvody nebo zvláštní povaha práce (jedná se o jednu z výjimek ze základního pravidla „3 × 3 a dost“ ve smyslu § 39 odst. 2 ZP).

Z hlediska ucelenosti výkladu se proto omezíme na zopakování nezbytného. Výjimka podle § 39 odst. 4 ZP umožňuje zaměstnavateli odchýlit se od obecného pravidla „3 × 3 a dost“ při řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, avšak pouze za splnění přísně stanovených podmínek. Ty zahrnují existenci **vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce**, které musí být řádně opodstatněny. Dále je nezbytné, aby zaměstnavatel stanovil či sjednal **odlišný postup v dohodě s odborovou organizací nebo ve vnitřním předpisu**, pokud u něj odborová organizace nepůsobí, s tím, že zákon upravuje nezbytné zákonné náležitosti těchto dokumentů. Klíčovou podmínkou je rovněž **přiměřenost takového postupu**, tedy jeho odpovídající vztah k potřebám zaměstnavatele a ochraně práv zaměstnanců. Výjimka by tedy neměla zasahovat do práva na stabilní formu zaměstnání více, než je z hlediska vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce nezbytné.

Tyto výjimečné případy musí být řádně odůvodněny a často podléhají přísným požadavkům na dokumentaci a transparentnost, aby byla zajištěna ochrana práv zaměstnanců a zároveň respektovány potřeby zaměstnavatele. Cílem je poskytnout hlubší pohled na praktické využití této výjimky a upozornit na klíčové aspekty, které je třeba zohlednit při její aplikaci. V tomto článku se budeme konkrétně věnovat situacím, kdy je pracovní poměr na dobu určitou

¹⁾ MARADA, Radim. Dohoda s odborovou organizací o pracovních poměrech na dobu určitou. *Praktická personalistika*. Olomouc: ANAG, 2024, č. 3–4/2024, s. 43–49.

ve smyslu této výjimky sjednán se zaměstnancem financovaným z účelově určených a časově omezených projektů či grantů. Tato úprava reflektuje potřebu zaměstnavatelů flexibilně reagovat na specifika projektového financování, které bývá vázáno na pevně stanovené časové období a na určitý účel, což zaměstnavateli brání v aplikaci pravidla „3 × 3 a dost“, zejména v situacích, v nichž je tento limit již vyčerpán.

V praxi se však lze v této souvislosti setkat s řadou situací, které zákon dostatečně neřeší, např. s otázkou, zda a jak postupovat při prodlužování pracovního poměru v případě zaměstnancova opakovaného „vstupu“ do těchto projektů a „výstupu“ z nich. **Tyto nejasnosti mohou vést k právním rizikům, a proto je klíčové, aby zaměstnavatelé i zaměstnanci věnovali této problematice náležitou pozornost a pečlivě zvažovali podmínky uzavření pracovních poměrů na dobu určitou v podobných případech.** Podstatné je to zejména pro zaměstnavatele, pro které má nerespektování příslušné právní úpravy dalekosáhlé následky, protože zaměstnanec se může v tomto případě domáhat pracovního poměru na dobu neurčitou.

PRINCIP ODLIŠNÉHO UZAVÍRÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU V RÁMCI JEDNOTLIVÝCH PROJEKTŮ/GRANTŮ

Právní rámec výjimky podle § 39 odst. 4 ZP není utvářen pouze samotnou právní úpravou, ale také výkladem soudní praxe. Klíčovým je rozhodnutí Nejvyššího soudu, který se zabýval zvláštní povahou práce zaměstnanců působících jako výzkumní pracovníci ve vědeckovýzkumné činnosti.²⁾ **Nejvyšší soud v citovaném rozhodnutí zdůraznil, že časová omezenost vědeckovýzkumných projektů spolu s nejistotou ohledně budoucího financování představuje objektivní důvody, které mohou ospravedlnit využití této výjimky.** Prvek nejistoty, zda budou finanční prostředky zajištěny i po ukončení aktuálního projektu, činí tento typ práce specifickým a odůvodňuje možnost odchýlit se od obecných pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Toto rozhodnutí poskytuje důležité vodítko pro posouzení zákonnosti a přiměřenosti postupů zaměstnavatele v obdobných případech.

Konkrétně podle názlehu Nejvyššího soudu popsáno v tomto rozhodnutí tyto zvláštní „okolnosti pak mohou spočívat jak „přímo v činnostech (např. jejich charakteru, četnosti, sezónnosti apod.), které by měli zaměstnanci vykonávat, tak také ve vnějších okolnostech určujících podmínky, za kterých přichází v úvahu uzavřít pracovní poměr a vykonávat pracovní činnosti jako takové. Možnost financování určité činnosti, ať již průběžně, nebo jen v určitém časovém úseku, je z tohoto hlediska nepominutelná, neboť převážně na ní závisí, zda zaměstnavatel uzavře pracovní poměr, zda jej uzavře třeba jen na dobu určitou, nebo k uzavření pracovního poměru vzhledem k ekonomickým podmínkám vůbec nepřistoupí.“

Zásadním aspektem při posuzování zákonnosti využití rozebírané výjimky podle § 39 odst. 4 ZP je tedy nepředvídatelnost, se kterou se zaměstnavatel potýká. Při rozhodování, zda uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, zohledňuje především to, na jak dlouhou dobu je schopen činnost zaměstnance financovat. V případech, kdy je financování závislé na časově omezených grantech, projektech nebo jiných nejistých zdrojích, není zaměstnavatel schopen garantovat dlouhodobé zajištění práce. **Pokud by byl nucen uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, často by raději k uzavření pracovního poměru vůbec nepřistoupil, protože by se vystavil riziku neschopnosti plnit své závazky vůči zaměstnanci.** Tento faktor nepředvídatelnosti proto činí uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nezbytným nástrojem pro zachování flexibility v prostředí s omezeným nebo nejistým financováním.

²⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1611/2012.

PŘÍKLAD

Představme si situaci, kdy příspěvková organizace financuje své zaměstnance zabývající se vědeckou prací z institucionální podpory, která je každoročně přidělována na dobu 1 roku. Organizace sice ví, že určitou podporu obdrží, ale nezná její přesnou výši ani konkrétní podmínky pro následující roky. Z tohoto důvodu není schopna dlouhodobě plánovat počet zaměstnanců, které bude moci financovat.

Pokud by byla nucena uzavírat pracovní poměry na dobu neurčitou, vystavovala by se riziku, že v případě poklesu financování nebude schopna tyto zaměstnance nadále zaměstnávat. V této situaci lze proto akceptovat praxi příspěvkové organizace (pochopitelně za dodržení podmínek podle § 39 odst. 4 ZP), aby i po překročení limitu „3 × 3 a dost“ opakovaně uzavírala pracovní poměry na dobu určitou, a to vždy na 1 rok v souladu s délkou financování. Tento postup odpovídá zvláštní povaze práce i požadavku přiměřenosti, protože umožňuje organizaci reagovat na nejistotu ohledně budoucích zdrojů a zároveň zaměstnancům poskytuje jistotu zaměstnání po dobu, kdy je financování zajištěno.

Z příslušné právní úpravy je poté třeba dovodit, že podmínky ospravedlňující odchýlení od pravidla „3 × 3 a dost“ musí být objektivní a nezávislé na vůli zaměstnavatele. Jde tedy o skutečnosti, které zaměstnavatel nemůže ovlivnit, např. závazná pravidla stanovená poskytovatelem institucionální podpory nebo grantovou agenturou. Tyto subjekty určují časové omezení financování, délku projektů nebo další podmínky, které zaměstnavatel musí respektovat (např. účely, pro něž mohou být finance použity a které zpravidla nezahrnují výplatu odstupného). V takových situacích nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnavatel uzavíral pracovní poměry na dobu neurčitou, protože nemá jistotu, že bude schopen zaměstnance dlouhodobě financovat či jim alespoň zaplatit odstupné. **Na druhou stranu nelze tuto výjimku aplikovat tam, kde si zaměstnavatel sám stanoví omezující podmínky financování práce svých zaměstnanců.** Pokud by např. interně rozhodl o časově omezeném financování, ačkoliv má možnost zajistit dlouhodobou podporu, šlo by o obcházení smyslu právní úpravy. Zákoník práce sleduje vyvážení zájmů zaměstnavatele i zaměstnance, a proto takové svévolné nastavení podmínek nemůže být důvodem pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nad rámec základního pravidla „3 × 3 a dost“.

PŘÍKLAD

Akciová společnost svým usnesením valné hromady nebo úpravou stanov rozhodne, že rozpočet na mzdy zaměstnanců bude stanovován vždy pouze na 1 rok dopředu. Toto pravidlo není výsledkem externě dané povinnosti, např. vyplývající z legislativy nebo podmínek poskytovatele dotací, ale je čistě vnitřním rozhodnutím společnosti. V praxi to znamená, že společnost se sama omezuje, ačkoliv by mohla plánovat své financování v delším časovém horizontu.

Takové jednání nelze považovat za naplnění podmínek pro využití výjimky podle § 39 odst. 4 ZP. Společnost by se totiž vlastními pravidly snažila vytvořit dojem, že je nucena zaměstnávat zaměstnance na dobu určitou kvůli nejistotě financování, a tím obcházet zásady právní úpravy. V tomto případě by nebylo možné spravedlivě akceptovat uzavírání opakovaných pracovních poměrů na dobu určitou nad rámec § 39 odst. 2 ZP, protože nepředvídatelnost financování je zde výsledkem interního rozhodnutí, nikoliv nezávislých okolností, které by zaměstnavatel nemohl ovlivnit. Smyslem výjimky je reagovat na objektivní a nepředvídatelné podmínky, nikoliv umožnit obcházení pravidel vytvářením umělých překážek.

Výjimka podle § 39 odst. 4 ZP v tom smyslu, jak je rozebírána v tomto článku, je využívána především subjekty, jako jsou vysoké školy, veřejné výzkumné instituce a další organizace zapojené do řešení účelových projektů. Tyto instituce se často spoléhají na externí financování, např. prostřednictvím grantů, dotací nebo institucionální podpory, která jsou časově omezená a jejichž podmínky jsou stanoveny poskytovatelem financí. Toto rozdělení má význam

nejen z hlediska zákoníku práce, ale je určující i pro zdroj financování mzdy a dalších nároků dotčeného zaměstnance. Pokud např. zaměstnanec veřejné výzkumné instituce s týdenní pracovní dobou 40 hodin pracuje 20 hodin týdně ve „kmenu“ veřejné výzkumné instituce a 20 hodin týdně pro externí projekt, je z poloviny placen z prostředků této veřejné výzkumné instituce a ze druhé poloviny z prostředků určených na tento projekt.

PRAKTICKÁ ÚSKALÍ V SOUVISLOSTI S UPLATŇOVÁNÍM TÉTO VÝJIMKY

Prvním okruhem úskalí při používání výjimky podle § 39 odst. 4 ZP jsou **formální náležitosti dohody o jiném postupu s odborovou organizací nebo vnitřního předpisu stanovujícího jiný postup**, které jsou nezbytné pro její zákonné využití. Tyto formální požadavky jsou často přehlíženy, což může vést k tomu, že zaměstnavatel není oprávněn tuto výjimku uplatnit. Velmi často se na nedodržení těchto požadavků přijde až příliš pozdě, zpravidla tehdy, až se zaměstnanec s pracovním poměrem na dobu určitou uzavřeným na základě této výjimky domáhá pracovního poměru na dobu neurčitou. Mezi tyto klíčové náležitosti patří:

- **blížeší vymezení důvodů** – dohoda nebo vnitřní předpis musí výslovně uvádět vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, které opodstatňují odchýlení od obecného pravidla o pracovních poměrech na dobu určitou;
- **pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou** – musí být stanoveny konkrétní podmínky, za nichž lze pracovní poměr na dobu určitou opakovaně uzavírat (konkrétní pravidla, kolikrát a na jak dlouho je možné pracovní poměr na dobu určitou opakovaně sjednávat namísto pravidla „3 × 3 a dost“);
- **okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat** – dohoda nebo vnitřní předpis musí upravit, na jaké zaměstnance jiný postup dopadá, a to zpravidla typovým vymezením pozic;
- **doba, na kterou se uzavírá dohoda o jiném postupu, případně vydává vnitřní předpis o jiném postupu.**

Pokud některá z těchto náležitostí není splněna, nemůže být výjimka podle § 39 odst. 4 ZP uplatněna, protože zaměstnavatel nesplnil zákonné podmínky. **Pracovní poměry uzavřené na dobu určitou, které překračují obecný limit „3 × 3 a dost“, pak mohou být považovány za uzavřené v rozporu se zákonem, což může vést k jejich překvalifikování na pracovní poměry na dobu neurčitou.** Zaměstnavatel tím riskuje nejen právní důsledky, ale i finanční a organizační komplikace. Proto je zásadní, aby dohoda nebo vnitřní předpis byly zpracovány precizně a v souladu se zákonem.

Dalším úskalím při využívání výjimky podle § 39 odst. 4 ZP je požadavek na již zmíněnou **přiměřenost postupu, který musí být sjednán v dohodě s odborovou organizací nebo stanoven v příslušném vnitřním předpisu.** Zaměstnavatel nesmí postupovat svévolně, např. automaticky opakovaně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou po nepřiměřeně krátkou dobu jen proto, že zaměstnanec pracuje na účelově a časově omezeném projektu. Klíčové je, aby tento postup byl vázán na konkrétní podmínky financování a byl přiměřený povaze práce i okolnostem. Zaměstnavatel by měl podle okolností případu zohlednit zejména:

- **délku trvání financování projektu** – pracovní poměr by měl být sjednán na dobu odpovídající délce financování, nikoliv na kratší období bez objektivního důvodu;
- **jistotu či nejistotu pokračování projektu** – pokud existují indicie, že projekt bude pokračovat, je třeba je zohlednit a pracovní poměr plánovat s ohledem na ochranu práv zaměstnance.

PŘÍKLAD

Zaměstnanec je přijat na dobu určitou, aby se podílel na řešení projektu, jehož financování je zajištěno na dobu 3 let. Zaměstnavatel však místo toho, aby s tímto zaměstnancem uzavřel pracovní poměr na celou dobu trvání financování projektu, volí postup, kdy pracovní smlouvu prodlužuje každých 6 měsíců.

Tento přístup bude zpravidla považován za nepřiměřený, protože neodpovídá povaze důvodu, na jehož základě je výjimka využívána. Pokud je financování projektu zajištěno na 3 roky a zaměstnavatel to ví, neexistuje objektivní důvod pro prodlužování smluv po tak krátkých intervalech, jako je půl roku. Takový postup by mohl být vnímán jako obcházení smyslu právní úpravy, neboť zbytečně narušuje jistotu zaměstnance a vytváří pro něj nepřiměřeně nejisté pracovní podmínky.

Přiměřený postup by v tomto případě znamenal uzavřít pracovní poměr na dobu určitou odpovídající délce financování projektu, tedy na 3 roky. Pouze v případě, že by financování projektu nebylo od počátku zajištěno na celou dobu nebo by existovaly jiné objektivní překážky, bylo by možné zvolit kratší intervaly, které by však měly být zdůvodněny a dostatečně popsány v dohodě či vnitřním předpisu o jiném postupu (např. čekání na schválení další fáze projektu).

Typickým příkladem, který nevyvolává právní nejasnosti a vyskytuje se v praxi často, je situace, kdy akademický pracovník, jenž již měl tři pracovní poměry na dobu určitou u stejného zaměstnavatele (veřejné vysoké školy), začne vykonávat činnost přímo spojenou s časově omezeným projektem financovaným grantovou agenturou. **Pokud se tento pracovník např. stane řešitelem projektu financovaného na pevně stanovené období, lze s ním uzavřít další pracovní poměr na dobu určitou, navázaný na délku trvání tohoto projektu, i přesto, že došlo k překročení limitu „3 × 3 a dost“.** V této situaci je splněna podmínka zvláštní povahy práce, protože projektová činnost je svou podstatou časově omezená a její financování je vázáno na externí zdroj – grant a zaměstnanec je v celém rozsahu financován právě z těchto externích prostředků. Tento postup odpovídá požadavkům zákona, pokud je zároveň řádně upraven v dohodě s odborovou organizací nebo vnitřním předpisu a je v souladu s podmínkami stanovenými poskytovatelem grantu.

Ne všechny případy jsou nicméně takto křišťálově čisté. **V praxi se často vyskytují problematické případy, kdy zaměstnanec „přechází“ mezi standardním režimem podle § 39 odst. 2 ZP (obecné pravidlo „3 × 3 a dost“) a režimem výjimky podle § 39 odst. 4 ZP**, např. při střídání „standardní“ účelově nevázané činnosti a účasti na účelově financovaných projektech. Tato situace vytváří nejasnosti především ohledně počítání pracovních poměrů na dobu určitou. Uvedené lze popsat např. na následně hypotetické situaci akademického pracovníka veřejné vysoké školy (pro zjednodušení výkladu jsou ponechány stranou situace starší právní úpravy umožňující řetězení dob určitých akademických pracovníků za volnějších podmínek):

- akademický pracovník má uzavřeny **dva pracovní poměry na dobu určitou podle § 39 odst. 2 ZP**, protože se na něj žádná výjimka ve smyslu § 39 odst. 4 ZP nevztahuje (v letech 2013–2015 a pak 2016–2018);
- následně tento přechází na projekt financovaný grantovou agenturou **a má dva pracovní poměry na dobu určitou podle výjimky ve smyslu § 39 odst. 4 ZP** (v letech 2018–2019 a pak 2020–2023);
- po skončení projektu se vrací k výkonu práce financované přímo veřejnou vysokou školou a zaměstnavatel s ním uzavírá další **pracovní poměr na dobu určitou podle § 39 odst. 2 ZP** (na období 2024–2026). Od roku 2027 je třeba tohoto zaměstnance buď převést na dobu neurčitou, nebo je u něj možné i nadále využívat výjimku podle § 39 odst. 4 ZP – návrat do běžného režimu „3 × 3 a dost“ podle § 39 odst. 2 ZP již není možný.

Právní úprava sice jasně nestanoví, zda by se doby určité měly počítat zvlášť pro běžný režim „3 × 3 a dost“ (§ 39 odst. 2 ZP) a zvlášť pro režim výjimky (§ 39 odst. 4 ZP), nebo zda by se měly sčítat dohromady, **ze smyslu právní úpravy nicméně jednoznačně vyplývá, že by měly být**

posuzovány odděleně. Z hlediska jedné z náležitostí dohody nebo vnitřního předpisu (přesné stanovení jiného postupu) by dohoda nebo vnitřní předpis měly tyto situace pokrývat. Konkrétně by měly zajišťovat, aby se pracovní poměry podle § 39 odst. 2 a 4 ZP posuzovaly odděleně a zaměstnavatel měl možnost efektivně využívat flexibilitu poskytovanou výjimkou.

Jedním z největších problémů v souvislosti s výjimkou podle § 39 odst. 4 ZP, který zůstává neřešený jak v judikatuře, tak v odborné literatuře, je situace, kdy zaměstnanec pracuje na časově a účelově omezeném projektu pouze částí své pracovní doby. Například zaměstnanec má týdenní pracovní dobu 40 hodin týdně („plný úvazek“), z toho 15 hodin týdně se věnuje činnostem spojeným s projektem financovaným grantovou agenturou a zbylých 25 hodin vykonává běžnou pracovní činnost (a na tuto činnost logicky žádná z výjimek podle § 39 odst. 4 ZP nedopadá). V takových případech je třeba jednu z těchto činností pro účely této výjimky „upřednostnit“, protože pracovní poměr se z tohoto hlediska posuzuje jako jeden celek a není možné jej „štěpit“.

Při řešení situace, kdy zaměstnanec kombinuje činnosti spadající pod běžný režim pracovního poměru na dobu určitou a činnosti financované v rámci časově omezených projektů, bude pravděpodobně rozhodující, který z těchto úvazků „převládá“. Klíčové by mělo být také posouzení, zda je po zaměstnavateli možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci po vyčerpání limitu „3 × 3 a dost“ nabídli pracovní poměr na dobu neurčitou.

PŘÍKLAD

Pokud byl zaměstnanec přijat převážně pro práce na projektu financovaném z časově omezeného grantu (např. na 30 hodin týdně) a současně vykonává doplňkovou činnost (např. 4 hodiny týdně přednáší na fakultě veřejné vysoké školy), lze předpokládat, že bez projektové činnosti by zaměstnavatel neměl důvod tohoto zaměstnance zaměstnávat.

V takovém případě je možné uplatnit výjimku podle § 39 odst. 4 ZP, protože hlavní náplní práce zaměstnance je činnost související s projektem.

PŘÍKLAD

Naopak pokud zaměstnanec 9 let vyučuje na fakultě veřejné vysoké školy na plný úvazek a následně se dočasně zapojuje do projektu v rozsahu 5 hodin týdně, je zřejmé, že jeho hlavní pracovní náplní je dlouhodobá pedagogická a vědecká činnost pro fakultu, nikoliv práce na projektu.

V takovém případě by bylo spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci s ohledem na vyčerpání základního postupu „3 × 3 a dost“ nabídli pracovní poměr na dobu neurčitou, protože jeho projektová činnost je pouze doplňková a nemění charakter jeho zaměstnání.

Samotná okolnost, že po skončení projektové činnosti může být zaměstnanec nedostatečně vytižen a bude třeba s ním jednat o změně úvazku či rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost, není podle názoru autora pro aplikaci výjimky řetězení pracovních poměrů na dobu určitou dostatečná.

Abyste zaměstnavatelé snížili právní nejistotu a riziko zpochybnění pracovního poměru, je možné zvážit některá z těchto řešení, která však nejsou samospásná.

Jedna z variant je oddělit pracovní poměry, tj. v jednom pracovním poměru vykonávat „běžnou“ a ve druhém projektovou činnost. Tím by sice mělo být jasné, na kterou část úvazku se vztahuje výjimka, uvedený postup má nicméně poměrně zásadní nevýhody a omezení. Podle § 34b odst. 2 ZP nemůže zaměstnanec mít u stejného zaměstnavatele dva souběžné pracovní-právní vztahy (např. pracovní poměry nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr – DPP nebo DPČ a pracovní poměr), **v rámci kterých jsou vykonávány práce, jež jsou stejně druhově vymezeny.** Jinými slovy, nelze např. uzavřít dva sblíhající pracovní poměry na „činnost výzkumného pracovníka“, i když by se jeden týkal projektu a druhý běžné činnosti.

Při snaze rozdělit pracovní poměry na běžnou činnost a činnost spojenou s projektem často nelze přesně odlišit druh práce, protože obě činnosti v praxi často zahrnují obdobné úkoly – např. výzkum, zpracování dat, výuku, vypracování a publikace článku, které jsou sice částečně financovány z projektu, ale fakticky mohou být obtížně oddělitelné. V takovém případě by se oba vztahy posoudily jako jeden pracovní poměr a veškeré limity a podmínky by se na ně aplikovaly souhrnně, čímž bychom se nejen vrátili k původnímu problému, ale mohly by v této souvislosti vyvstat i problémy další, které již přesahují kapacitní možnosti tohoto článku (podle okolností např. povinnost doplatit zpětné příplatky a dosaženou mzdu za práci přesčas v důsledku tohoto „sečtení“).

Vědecká a akademická práce svou povahou často zahrnuje různé činnosti, které jsou druhově velmi podobné. Proto může být § 34b odst. 2 ZP obtížné splnit, pokud je cílem oddělení pracovních poměrů pouze rozdělení zdrojů financování peněžitých práv zaměstnance (tj. aby byl zaměstnanec financován z různých zdrojů, a především, aby se tím „ulevilo“ rozpočtu instituce). Aby se předešlo právním problémům, je nutné dbát na jasné vymezení pracovních náplní, případně zvážit jiné způsoby řešení financování v rámci jednoho pracovního poměru.

Další logickou nevýhodou této varianty je, že k tomuto postupu **je třeba souhlas zaměstnance, a to jak se zkrácením pracovní doby u jednoho pracovního poměru, tak se založením druhého pracovního poměru.** Zaměstnanec pak může mít z tohoto postupu logickou obavu, neboť riskuje, že po skončení projektového pracovního poměru mu už zaměstnavatel nenabídne navýšení pracovní doby u původního pracovního poměru do původního rozsahu. Oddělení pracovních poměrů rovněž přináší výrazné administrativní nároky, protože oba vztahy musí být spravovány odděleně, a to v různých oblastech, např. evidování pracovní doby, čerpání dovolené, poskytování benefitů nebo i podmínek pro rozvázání pracovního poměru.

Pro snížení rizik lze dále doporučit, aby zaměstnavatel ve vnitřním předpisu uvedl nebo v dohodě s odborovou organizací sjednal konkrétní pravidla pro to, jak se postupuje v případě výše popsané kombinace činností v rámci jednoho pracovního poměru. Zároveň je třeba mít na paměti, že soudy nejsou vázány interními předpisy či dohodami zaměstnavatele s odborovou organizací, a mohou si tuto otázku vyhodnotit samy, nicméně to minimálně zvyšuje pravděpodobnost, že soudy bude zvolený postup vyhodnocen jako přiměřený. Vždy je proto vhodné sporné případy konzultovat s odborníkem na pracovní právo.

PŘÍKLAD

Je např. možné zavést pravidlo, které definuje minimální procentní podíl projektové činnosti (či obecné činnosti, která umožňuje uplatnit výjimku podle § 39 odst. 4 ZP) na celkové týdenní pracovní době, při jehož dosažení lze výjimku podle § 39 odst. 4 ZP uplatnit.

Například je možné stanovit, že výjimka se uplatní pouze tehdy, pokud projektová činnost tvoří více než 50 % celkového úvazku. Toto řešení zajišťuje, že výjimka se aplikuje jen v situacích, kdy projektová činnost převažuje, což odpovídá smyslu právní úpravy – totiž že zaměstnavatel by zaměstnance bez projektového financování nezaměstnal. Nižší podíly projektové činnosti by naopak automaticky spadaly pod obecný režim. I tak je nicméně třeba při nejasnostech provést individuální hodnocení, např. zvážit povahu pracovního poměru (zda byl zaměstnanec přijat primárně pro projektovou činnost, nebo naopak, zda je projektová činnost pouze doplňkem k běžné pracovní náplni) či závazky zaměstnavatele (zda má zaměstnavatel jiné zdroje financování pro zachování pracovního poměru ve stejném rozsahu poté, co skončí práce na projektu).

Uvedený problém představuje „Pandořinu skříňku“ v této oblasti pracovního práva. Vzhledem k tomu, že chybí judikatura, metodické pokyny a právní úprava toto dostatečně neřeší, by zaměstnavatelé měli postupovat obezřetně a situaci řešit co nejtransparentněji a nejopatrněji. Nevhodné nastavení pravidel sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou by mohlo vést k neplatnosti ujednání, k překvalifikování pracovního poměru na dobu neurčitou nebo ke sporům o rozsah výjimky.

ZÁVĚR

V článku uvedená klíčová úskalí využití výjimky podle § 39 odst. 4 ZP v souvislosti s projekty či granty, např. problematika kombinace běžné a projektové činnosti v jednom pracovním poměru, rizika spojená s oddělením pracovních poměrů a požadavky na přiměřenost a transparentnost, však nepředstavují vyčerpávající výčet všech možných situací, které mohou v praxi nastat.

Je důležité si uvědomit, že výjimka podle § 39 odst. 4 ZP má skutečně sloužit pouze jako mimořádné opatření v odůvodněných případech, a nikoliv jako standardní postup. Základním pravidlem zůstává, že po vyčerpání limitu „3 × 3 a dost“ by měl zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud pro něj nadále existuje pracovní uplatnění. U sporných případů je proto nezbytné postupovat obezřetně, s důrazem na individuální posouzení, a vždy mít na paměti, že smyslem zákonné úpravy je ochrana práv zaměstnance.

POVINNÉ A DOPORUČENÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

Blížící se flexibilní novela¹⁾ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), má do pracovněprávních vztahů vrátit část smluvní volnosti, jež jim byla odňata změnami, které proběhly v roce 2023. Ne všechna svázanost však plyne přímo ze zákoníku práce. V řadě případů zaměstnavatelé používají nevhodně formulované vzory pracovních smluv, sjednávají v nich např. konkrétní rozvržení pracovní doby či výměru dovolené, a poté bývají nepřijemně překvapeni, že nemohou tyto podmínky jednostranně měnit. Z uvedeného pak pramení otázka, které se věnuje tento příspěvek: Co do pracovní smlouvy patří, a co by naopak mělo zůstat mimo její text? (V článku ponecháváme stranou zaměstnance, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním, jakož i zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.)

POVINNÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy vymezuje § 34 odst. 1 zákoníku práce tak, že pracovní smlouva musí obsahovat **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána, a **den nástupu do práce**. Tyto tři náležitosti pracovní smlouva **obsahovat musí**, jinak by nebyla platně uzavřena.

¹⁾ Sněmovní tisk č. 775, dostupný na <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.