

PRÁVNÍ NÁZOR

Zadání:

Odpověďt na následující dotaz: Jako lékař pracuji od roku 2000. První smlouva s nemocnicí byla na 1 rok, poté opět na dobu určitou na 2,5 let a nyní dochází na řadu 3.smlouva, kdy se (podle všech indicií) personální oddělení asi bude snažit mi dát smlouvu do složení atestace (tzn. opět na dobu určitou na 4 roky). Upozorňuji, že vedení kliniky by pravděpodobně nemělo námitek proti době neurčité, ovšem management nemocnice je většinou jiného názoru. Je postup nemocnice správný, aby mi již potěťi prodlužovali prac. smlouvu na dobu určitou (v minulosti jsem neměl žádné prohřešky na pracovišti)? Co proti tomuto postupu dělat, je zde nějaký zákon, který by mi pomohl?

Zadavatel:

Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů,
IČ: 63830001, Praha 9, Drahobejlova 52, PSČ: 190 00

Dokumenty a podklady předané zadavatelem:

- dotaz zasláný e-mailem ze dne 1.5.2005

Odpověď:

Vzhledem k tomu, že Váš pracovní poměr na dobu určitou vznikl již v roce 2000, řídí se tento pracovní poměr právními předpisy platnými v době jeho uzavření. To znamená, že je skutečně možné, aby byla Vaše pracovní smlouva na dobu určitou i nadále zaměstnavatelem prodlužována.

Ustanovení § 56 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění, jímž se řídí Váš pracovněprávní poměr, stanoví, že „pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jinak“. To tedy znamená, že pokud by se Vám podařilo po datu, ke kterému byl sjednán Váš pracovní poměr, s vědomím zaměstnavatele pokračovat v práci pro zaměstnavatele, která Vám byla uložena (tzn. vykonávat i nadále práci na oddělení, účastnit se operačního programu, ve kterém jste vypsán atd), aniž by Vám byl předložen ke schválení a podpisu další dodatek ke stávající pracovní smlouvě, pak by platilo, že se Váš stávající pracovní poměr uzavřený na dobu určitou mění na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

Další možností, kterou lze z právního hlediska doporučit, je usilování o uzavření nové pracovní smlouvy, třeba na dobu určitou, a to z toho důvodu, že podle ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, v platném znění lze „pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru“. To znamená, že tato nová pracovní smlouva by mohla být uzavřena maximálně na dobu dvou let, resp. prodlužována celkem po dobu dvou let, a pokud by i po této době mělo trvání Vašeho pracovního poměru pokračovat, musel by být tento pracovní poměr uzavřen již na dobu neurčitou.

Ve výčtu možných řešení dané situace samozřejmě nelze pominout ani možnost intervence odborového orgánu ve Vaší věci u Vašeho zaměstnavatele s tím, že by bylo rozhodně možné si vyžádat i stanovisko vedení kliniky, kde pracujete.

V Praze dne 12.5.2005

MUDr. Mgr. Dagmar Záleská
právní oddělení ČLK