**Příklady k PP na dobu určitou**

**Příklad č. 1**

**Zaměstnanec má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2011, je možné s ním od 1. 1. 2012 prodloužit opět pracovní poměr na dobu určitou podle novelizovaného zákoníku práce?**

Zaměstnanec vyčerpá 31. 12. 2011 dvouletou možnou dobu sjednání  pracovního poměru na dobu určitou. Zde jsou pak možná dvě řešení:

a)      změnit od 1. 1. 2012 zaměstnancův pracovní poměr na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou,

b)      ukončit pracovní poměr zaměstnance (včetně všech personálních úkonů) a od 1. 1. 2012 s nim uzavřít nový pracovní poměr za podmínek, stanovených novelizovaným zákoníkem práce.

**Příklad č. 2**

**Zaměstnanec má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou od 1. 6. 2011 do 31. 5. 2012, jakým způsobem je možné s ním sjednávat  pracovní poměr na dobu určitou podle novelizovaného zákoníku práce od 1. 6. 2012?**

Část pracovního poměru sjednaného na dobu určitou se od 1. 1. 2012 považuje za první sjednání poměru na dobu určitou podle novely zákoníku práce. Takže od 1. 6. 2012 může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat prodloužení tohoto pracovního poměru ještě dvakrát, vždy maximálně na 3 roky.

**Příklad č. 3**

**Za zaměstnankyni XY, která odešla na mateřskou dovolenou, nastoupila k zaměstnavateli jako zástup  zaměstnankyně AB na dobu určitou „po dobu mateřské a rodičovské dovolené paní XY“. Paní XY skončí rodičovská dovolená v březnu 2013. Pokud paní XY znovu otěhotní, bude moci zaměstnankyně AB dále paní XY zastupovat?**

V tomto případě není nutné nic řešit a ani pracovní poměr prodlužovat, protože se stále bude jednat o stejný pracovní poměr na dobu určitou „po dobu mateřské a rodičovské dovolené paní XY“.

**Příklad č. 4**

**Pokud by zaměstnavatel po návratu paní XY z rodičovské dovolené chtěl zaměstnat zaměstnankyni AB jako zástup za mateřskou a rodičovskou dovolenou jiné zaměstnankyně, jaké mé možnosti?**

V tom případě musí zaměstnavatel  postupovat již podle novelizovaného zákoníku práce a pak platí, stejně jak je uvedeno v příkladu č. 2, že může zaměstnavatel se zaměstnankyní sjednat prodloužení tohoto pracovního poměru ještě dvakrát, vždy maximálně na 3 roky.

**Příklad č. 5**

**Zaměstnavatel má s odborovou organizací sjednánu dle § 34 odst. 4 zákoníku práce možnost nepostupovat podle odst. 2 stejného paragrafu (omezení pracovního poměru na dobu určitou dvěma roky), z důvodu sezónní potřeby zaměstnanců. Jak to bude od roku 2012?**

Jak je  již uvedeno výše,  je možné ohledně písemné dohody uzavřené podle § 39 odst. 4 zákoníku práce nebo vnitřního předpisu vydaného k provedení téhož ustanovení postupovat ještě **nejdéle po dobu 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti novely zákoníku práce, tedy do 30. 6. 2012.**Po tomto datu bude moci zaměstnavatel se zaměstnanci sjednat pracovní poměr na dobu určitou za podmínek stanovených v novelizovaném zákoníku práce. Další možností je sjednat se zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou a současně s  nimi sjednat dohodu o rozvázání pracovního poměru k datu ukončení sezónní práce.