

17. 2. 2004

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Pracovní poměr na dobu určitou: Dva roky a dost!

Novela zákoníku práce - zákon č. [46/2004](#) Sb. s účinností od 1. března 2004 stanovuje maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou na dobu 2 let, přičemž další sjednání takového pracovního poměru mezi týmiž účastníky (tímtěž zaměstnavatelem a tímtěž zaměstnancem) je možné až po uplynutí doby 6 měsíců od skončení předchozího pracovního poměru.

Novela zákoníku práce - zákon č. [46/2004](#) Sb. s účinností od 1. března 2004 stanovuje maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou na dobu 2 let, přičemž další sjednání takového pracovního poměru mezi týmiž účastníky (tímtěž zaměstnavatelem a tímtěž zaměstnancem) je možné až po uplynutí doby 6 měsíců od skončení předchozího pracovního poměru.

Pracovní smlouva může (ale nemusí, protože nejde o podstatnou náležitost) obsahovat ujednání o době trvání pracovního poměru. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Pracovní poměr je uzavřen na dobu určitou tehdy, jestliže v pracovní smlouvě byla výslovně určena doba jeho trvání.

Ke sjednání určité doby trvání pracovního poměru může dojít při uzavírání pracovní smlouvy, nebo v době trvání pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou může být dohodnuta změna pracovní smlouvy z doby neurčité na dobu určitou; původně dohodnutá doba může být dohodou (dodatkem k pracovní smlouvě) také změněna (prodloužena nebo zkrácena).

Doba trvání pracovního poměru může být určena uvedením konkrétního data, ke kterému má pracovní poměr skončit nebo jinak vymezeným časovým obdobím (určením počtu dnů, týdnů, měsíců nebo roků); a pokud nelze dobu trvání pracovního poměru určit tímto způsobem, může být určena i jiným dostatečně určitým způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, o jakou dobu se jedná (zpravidla dobou trvání prací, pro které je pracovní poměr sjednáván (např. česání chmele); dobou do návratu nepřítomného zaměstnance do práce (např. pracovnice X. Y. z mateřské dovolené), k jehož nahrazení je sjednáván pracovní poměr s jiným zaměstnancem).

Pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba trvání pracovního poměru, nebo jestliže v pracovní smlouvě nebo při její změně nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, je vždy sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou!

Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze nově, jak už jsme uvedli, sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží (a je tedy znovu možno sjednat mezi nimi pracovní poměr na dobu určitou).

Uvedená omezení pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou se však nevztahují na případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou:

- a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků (např. pro výplatu penze výdělečně činnému starobnímu důchodci),
- b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (§ 124 - 128 zákoníku práce),
- c) z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat; uvedené důvody zaměstnavatel blíže vymeze v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem, kterou lze nahradit písemným vymezením zaměstnavatele jen v případě, že u něho nepůsobí odborová organizace.

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny předepsané podmínky, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny stanovené podmínky, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

V kolektivní smlouvě lze i nadále dohodnout okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Doposud platil zákaz sjednání pracovního poměru na dobu určitou také pro:

- absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci; (absolventem se rozuměl zaměstnanec, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby nahrazující tuto službu, doba mateřské a rodičovské dovolené);
- mladistvé (tj. zaměstnance mladší 18 let).

Zákaz sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou se však neuplatnil v případech, kdy fyzická osoba písemně sama požádala zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Pracovní poměry na dobu určitou, které vznikly přede dnem nabytí účinnosti zmíněné novely zákoníku práce, se nadále řídí pravidly, jež stanovily dosavadní předpisy.

I při sjednání pracovního poměru na dobu určitou může být v pracovní smlouvě dohodnuta zkušební doba.

Pracovní poměr sjednaný na určitou dobu končí uplynutím této doby. (Byla-li doba trvání pracovního poměru určena na dobu konání určitých prací, má zaměstnavatel upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. 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.) Před uplynutím sjednané doby může skončit pracovní poměr na dobu určitou stejně jako pracovní poměr na dobu neurčitou ostatními způsoby, tedy:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době,
- smrtí zaměstnance.

(Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti končí též dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu; dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.)

Další články:

- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)