

# PĚT RAD aneb Poměr na dobu určitou

**§ NOVÝ SERIÁL  
DENÍKU  
PRÁVNÍ  
PORADNA**

Každý z nás čas od času řeší nějakou právní otázku, častokrát si však ani neuvědomujeme, že konkrétní záležitost v sobě skrývá mnohem více právních problémů a její řešení není tak jednoduché, jak se mohlo zpočátku zdát.

Právě proto je v rámci právní jistoty zaměstnavatelé žádoucí, aby jejich pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, velmi často přistupují zaměstnavatelé k uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, a to ať již pro provozní důvody či pro jakousi pojistku, na jejímž základě dojde k ukončení pracovního poměru, aniž by musel být dán na straně zaměstnance výpovědní důvod. Z tohoto důvodu stanoví zákoník práce pro pracovní poměry na dobu určitou zvláštní pravidla, která mají za úkol chránit zaměstnance.

## Rada první

**O pracovní poměr na dobu určitou se jedná jen tehdy, byla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.**

Nebyla-li výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, platí, že trvá po dobu neurčitou. Pokud je však v pracovní smlouvě sjednána doba trvání pracovního poměru, nesmí mezi těmiž smluvními stranami přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

## Rada druhá

**Nové je v některých případech umožněno řetězení pracovního poměru na dobu určitou.**

Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhli založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nemusí zaměstnavatel dodržovat pravidla ohledně zákazu vícenásobného opakování pracovního poměru na dobu určitou za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví:

- blíže vymezení těchto důvodů
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat
- dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá

## Rada třetí

**Zákonná omezení ohledně pracovního poměru na dobu určitou není nutné dodržovat ani pro pracovní**

**poměr sjednaný mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.**

Pravidla ohledně délky a opakování pracovního poměru na dobu určitou se nevztahují rovněž na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele a také v případech stanovených zvláštními právními předpisy, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu - konkrétně se jedná o vydávání povolení k zaměstnání pro cizince.

## Rada čtvrtá

**Pokud zaměstnavatel nepostupuje při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou v souladu se zákoníkem práce, může se zaměstnanec bránit u soudu.**

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu ur-

čitou v rozporu se zákoníkem práce a oznámí-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro opakování pracovního poměru na dobu určitou, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

## Rada pátá

**Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.**

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jed-

ná o pracovní poměr na dobu neurčitou. I pracovní poměr na dobu určitou může skončit výpovědí, dohodou, zrušením pracovního poměru ve zkušební době či okamžitým zrušením pracovního poměru.

V tomto článku jsme čerpali z níže uvedených právních předpisů: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Rubrika 5 rad zdarma je společným projektem Deníku a internetové právní poradny Právní linka - [www.pravnlinka.cz](http://www.pravnlinka.cz).

## Nepřehlédněte

Deník každou středu zveřejňuje právní poradnu, ve které se dozvíte, jak postupovat v konkrétních situacích a čeho se naopak vyvarovat.

V tištěném Deníku přineseme zkrácenou verzi, delší pak naleznete tentýž den odpoledne na [www.msdenik.cz](http://www.msdenik.cz).

**NEPŘEHLÉDNĚTE:**  
Příští téma: Práva pacienta