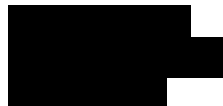


Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu

Kladenská 103/105, 160 00 Praha 6

tel: +420 950 179 310, fax: +420 950 179 358, e-mail: praha@suip.cz, ID DS: dqiefdg



Spisová značka
Q3-2025-57

Naše č.j.
13320/3.30/25-2

Vyřizuje/kontakt
[redacted] / kl.

V Praze
22.07.2025

Poskytnutí informace

Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu (dále jen „inspektorát“) obdržel dne 7. 7. 2025 žádost (dále jen „žádost“) žadatele: [redacted] (dále jen „žadatel“), o následující informace ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o svobodném přístupu k informacím“):

„Aplikace § 39 zákoníku práce u propojených společností

V souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, si dovoluji požádat o poskytnutí informací a relevantních rozhodnutí k aplikaci § 39 zákoníku práce.

Můj dotaz se týká pravidla omezení sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou (§ 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Toto ustanovení stanovuje maximální dobu trvání 3 roky s možností opakování nejvýše dvakrát, přičemž celková doba u těchto smluvních stran nesmí přesáhnout 9 let.

Žádám vás o poskytnutí všech relevantních vydaných rozhodnutí Inspektorátů práce, která se týkala této problematiky aplikace § 39 ZP v kontextu přechodu zaměstnance mezi zaměstnavateli v rámci jedné skupiny, zejména z let 2024 a 2025.

Pro případ, že taková rozhodnutí nejsou k dispozici, zajímá mě alespoň výklad tohoto pravidla (např. stanoviska, metodiky...), konkrétněji jak se toto pravidlo uplatňuje v situacích, kdy jsou zaměstnavatelé součástí propojené struktury společností ve smyslu § 74 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.

Klíčovou otázkou je, zda se doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednaná s jednou společností v rámci takovéto struktury počítá s dobou trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednanou s jinou společností, která je rovněž součástí téže propojené struktury. Jinými slovy, zda se tyto doby ve skupině propojených zaměstnavatelů počítají, či zda běží nezávisle na sobě.“

Předně považuje inspektorát k žádosti žadatele za potřebné zdůraznit, že žádost byla směřována a doručena inspektorátu jako jednomu z oblastních inspektorátů práce. Inspektorát tak upozorňuje, že jako povinný subjekt dle zákona o svobodném přístupu k informacím žadateli poskytuje toliko údaje týkající se jeho činnosti, nikoliv údaje za jiné oblastní inspektoráty práce či Státní úřad inspekce práce, resp. ani údaje souhrnné za všechny tyto orgány, jelikož těmito údaji nedisponuje a ani jimi není povinen disponovat.

V souladu s ust. § 14 odst. 5 písm. d) zákona o svobodném přístupu k informacím inspektorát k žádosti žadatele sděluje následující.

Inspektorát konstatuje, že nevydal žádné rozhodnutí, které by naplňovalo žadatelem specifikované požadavky, tj. týkalo se problematiky aplikace ust. § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) v kontextu přechodu zaměstnance mezi zaměstnavateli v rámci jedné skupiny. Pro daný případ neexistují v rámci činnosti inspektorátu ani žádná závazná metodika, závazné stanovisko či interní právní předpis apod.

Dle ust. § 2 odst. 4 zákona o svobodném přístupu k informacím se povinnost poskytovat informace netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací. Z tohoto ustanovení vyplývá, že inspektorát není povinen se k žadatelem nastíněnému případu věcně vyjadřovat a vytvářet novou informaci.

Nicméně se inspektorát rozhodl, v souladu se zásadou veřejné správy jako služby veřejnosti zakotvenou v ust. § 4 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, přistoupit k tomu, že se k žádosti žadatele, i přes výše uvedené, věcně vyjádří.

Podle ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce platí, že:

„Pracovní poměr na dobu určitou smí být sjednán nejdéle na 3 roky a mezi týmiž smluvními stranami může být opakován nejvýše dvakrát; za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž jeho prodloužení. Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5, může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování podle věty první. Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou podle vět první a druhé mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.“

Výše uvedené pravidlo (omezení) dle názoru inspektorátu obecně bez dalšího nelze přenášet na pracovní poměry v rámci různých zaměstnavatelů (s různými přidělenými identifikačními čísly osoby „IČO“), a to ani tehdy, pokud jsou součástí propojené struktury, např. holdingu, tedy takové formy obchodní struktury, kdy jedna mateřská společnost vlastní podíly v jiných dceřiných společnostech, má nad nimi kontrolu, což umožňuje mateřské společnosti řídit a koordinovat jejich činnosti, často s cílem optimalizace zisku, řízení rizik nebo strategického rozvoje.

Na druhou stranu však nelze vyloučit, že by právě např. v rámci „optimalizace zisku“ mohla nastat situace, že by mohlo dojít k tlaku či snaze koordinovat uzavírání pracovních smluv tak, aby na sebe navazovaly a formálně neporušovaly zákonný rámec, konkrétně tedy např. k „nátlaku“ na jednotlivé dceřiné společnosti, aby se jedna po druhé snažily s určitým zaměstnancem postupně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou, které by pak ve svém souhrnu (součtu) přesáhly hranici danou ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce.

V případě různých společností v rámci jednoho holdingu by se tak sice formálně jednalo o různé právnické osoby, avšak pokud by zaměstnání daného zaměstnance u těchto subjektů na sebe navazovalo bez přestávky nebo jen s minimální prodlevou, pokud by byla zřejmá personální a organizační provázanost, pracovní činnost by byla fakticky totožná a jednalo by se o stejné či obdobné pracoviště a podmínky výkonu práce, zaměstnanec by byl podřízen stejným osobám apod., pak by se mohlo jednat o zneužití výše uvedené právní úpravy a obcházení smyslu zákona. V takovémto specifickém případě by dle našeho názoru inspektorát mohl shledat tyto pracovní poměry na dobu určitou za sjednané za účelem obejití zákonných omezení, neboť formální rozdělení zaměstnavatelů v rámci propojených podniků nesmí sloužit k obcházení pracovněprávních garancí. Takovéto řetězení pracovních poměrů by pak teoreticky mohlo být tedy posouzeno i jako obcházení zákona.

Pokud by tedy k takové situaci došlo, není vyloučeno, že by inspektorát mohl konstatovat porušení ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce a vést přestupkové řízení ve věci podezření ze spáchání přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zakotveného v ust. § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který lze uložit správní trest pokuty až do výše 2 000 000 Kč.

Inspektorát k výše uvedenému opětovně sděluje, že se nejedná (a ani nemůže) o závazné právní stanovisko, či závazný právní výklad dotčeného právního ustanovení, ale toliko pouze o určitý možný potencionální právní pohled inspektorátu na danou problematiku, když inspektorát opětovně zdůrazňuje, že v praxi se s podobným případem ještě nesetkal a neposuzoval ho.

 Digitálně
podepsal 


Rozdělovník:

1 x Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu

1 x 