

**Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj**  
Živičná 1123/2, 702 00 Ostrava  
tel: +420 950 179 211, fax: +420 950 179 275, e-mail: ostrava@suip.cz, ID DS: 5bzeetz



Spisová značka  
Q10-2025-36

Naše č.j.  
27223/10.30/25-2

Vyřizuje/kontakt  
Mgr. Petr Kaňa / kl. 237

V Ostravě  
13.08.2025

## **Poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů**

Vážený žadateli,

Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj (dále jen „Oblastní inspektorát práce“) obdržel dne 29. 7. 2025 Vaši žádost o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 106“), ve které žádáte o poskytnutí následujících informací:

*“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 týchž 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.”*

K Vaší žádosti Oblastní inspektorát práce sděluje, že v letech 2024 a 2025 a ani v letech předešlých nevydal žádné rozhodnutí týkající se problematiky ustanovení § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), v kontextu přechodu zaměstnance mezi zaměstnavateli v rámci jedné skupiny, proto Vám žádné takové rozhodnutí nemůže poskytnout.

Pokud jde o „výklad tohoto pravidla“, pak dle ustanovení § 2 odst. 4 zákona č. 106 se povinnost poskytovat informace netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací. Z tohoto ustanovení vyplývá, že Oblastní inspektorát práce není povinen se k Vámi nastíněnému případu věcně vyjadřovat a vytvářet novou informaci.

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

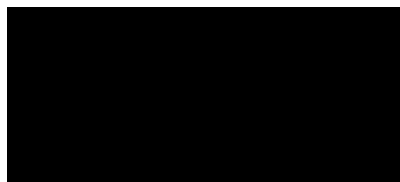
Podle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce platí, že:

*„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.“*

Předně Oblastní inspektorát práce konstatuje, že v rámci dané problematiky nedisponuje žádným stanoviskem, metodikou apod. Rovněž je pro něj obtížné zaujmout jasný interpretační postoj v obecné rovině, neboť každý případ je jiný a při naplnění různých proměnných může být kontrolní či správní výstup odlišný, avšak je dle správního orgánu zřejmé, že klíčovým slovním spojením výše uvedeného ustanovení v tomto kontextu je „pracovní poměr mezi týmiž smluvními stranami“. Z toho vyplývá, dle názoru Oblastního inspektorátu práce, že pokud zaměstnanec uzavře další pracovní poměr s jinou smluvní stranou, tedy jiným subjektem, nedojde s největší pravděpodobností k aplikaci tohoto ustanovení zákoníku práce, a to ani v případě, kdy jsou předmětní zaměstnavatelé součástí propojené struktury společností, neboť takoví zaměstnavatelé jsou různými smluvními stranami.

Nicméně nelze vyloučit, jak již Oblastní inspektorát práce naznačil výše, že okolnosti konkrétního případu budou takové, že bude výklad Oblastního inspektorátu práce odlišný, zejména za situace, kdy v praxi smluvních stran bude možné vysledovat dlouhodobou snahu o obcházení tohoto zákonného ustanovení. Jedná se však již o natolik hypotetickou situaci, kterou nelze bez dalšího kvalifikovaně hodnotit, že Oblastní inspektorát práce nemůže být konkrétnější, aniž by se nepouštěl do nepřipustných spekulací. Jiná situace by byla, kdyby Oblastní inspektorát práce takový případ reálně posuzoval se všemi jeho skutkovými okolnostmi, avšak k tomu momentálně nedochází.

Oblastní inspektorát práce tímto považuje Vaši žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106 za vyřízenou.



Mgr. Petr Kaňa  
právník Oblastního inspektorátu práce

Rozdělovník:

- 1 x Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj
- 1 x 