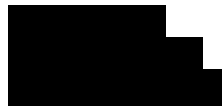


Státní úřad inspekce práce

Kolářská 451/13, 746 01 Opava

tel: +420 950 179 178, fax: +420 950 179 199, e-mail: opava@suip.cz, ID DS: cmwaazf



Spisová značka
Q1-2025-73

Naše č.j.
15847/1.30/25-2

Vyřizuje/kontakt

V Opavě
05.05.2025

Sdělení

Vážený pane ,

Státnímu úřadu inspekce práce byla dne 25.04.2025 doručena Vaše žádost o poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon č. 106/1999 Sb.“). Ve své žádosti žádáte o poskytnutí následujících informací:

- 1) „Podle § 39 odst. 4 zákoníku práce platí, že ‚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, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený...‘. Považují v takovém případě orgány inspekce práce za oprávněné řetězit opakovaně pracovní poměr na dobu určitou i déle než dvakrát, je-li zaměstnavatelem nezisková organizace, která je závislá ryze na finančních prostředcích (dotace, granty), které jsou čerpány vždy pouze na dobu určitou s ohledem na budoucí nemožnost získat další nové finanční prostředky z důvodu neexistence nových grantů, nesplnění podmínek pro jejich opakované získání apod.?”
- 2) Podle § 48 odst. 3 zákoníku práce platí zvláštní pravidla pro zánik pracovního poměru ex lege u cizinců. Pokud je cizinec zaměstnán na základě pracovní smlouvy a je držitelem dlouhodobého pobytu za účelem společného soužití rodiny (§ 42a zákona o pobytu cizinců), jehož platnost vypršela z důvodu nepodání žádosti o jeho prodloužení, považuje se následný výkon zaměstnání jako výkon nelegální práce, pokud byla pracovní smlouva uzavřena před zánikem tohoto pobytového oprávnění? Ust. § 48 odst. 3 zákoníku práce totiž hovoří v písm.
 - a) pouze o ‚vykonatelném rozhodnutí o zrušení‘, u kterého v tomto případě nejde, neboť oprávnění k pobytu zaniká uplynutím doby a nebylo vrchnostensky zrušeno správním rozhodnutím Ministerstvem vnitra, a dále písm. c) hovoří sice o uplynutí doby, ale pouze u vybraných typů pobytových oprávnění (např. zaměstnanecká karta či modrá karta).
 - a. Jak má v daném případě zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s cizincem, pokud tento nezankl dle § 48 odst. 3 zákoníku práce a cizinec nesouhlasí s podpisem dohody o ukončení pracovního poměru?

b. Bude v takovém případě zaměstnavatel trestán za umožnění výkonu nelegální práce, přestože mu právní předpisy neumožňují pracovní poměr jednostranně ukončit a zároveň nezaniká ze zákona?“

K Vaší žádosti uvádíme, že Státní úřad inspekce práce poskytuje na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), dle jeho ust. § 4 odst. 2 písm. c), právníkům a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby a zaměstnancům bezúplatné základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. V rámci tohoto základního pracovněprávního poradenství Vám k předmětu této Vaší žádosti uvádíme následující.

Nejdříve je třeba k dotazu sub 1) zmínit, že ust. § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), se váže k situacím, kdy jsou u zaměstnavatele skutečně dány vážné provozní důvody, pro které po něm nelze oprávněně požadovat postup dle ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce, tj. omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou dle tzv. pravidla „3x a dost“.

Pokud by konkrétní nezisková organizace vznikla a fungovala pouze po dobu získaného grantu či dotace, pak se orgány inspekce práce domnívají, že by se o vážné provozní důvody jednat mohlo, tudíž by se na ní vztahovala výjimka dle ust. § 39 odst. 4 zákoníku práce za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a nezisková organizace (zaměstnavatel) s odborovou organizací v písemné dohodě upraví bližší 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, a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. V případě, že u neziskové organizace odborová organizace nepůsobí, lze tuto dohodu nahradit vnitřním předpisem se stejnými náležitostmi.

Co se týče dotazu sub 2), pak je nezbytné mít na zřeteli, že v situaci, kdy je cizinec držitelem dlouhodobého pobytu za účelem společného soužití rodiny, k jeho zaměstnávání se na území České republiky veřejnoprávní oprávnění nevyžaduje [vztahuje se na něj výjimka dle ust. § 98 písm. l) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a cizinec má volný přístup na trh práce]. Pakliže však tento jeho dlouhodobý pobyt skončí, pak ve smyslu ust. § 48 odst. 3 písm. a) zákoníku práce skončí i jeho pracovní poměr, a to ze zákona (v tomto případě není rozhodné, zda se jednalo o „vykonatelné rozhodnutí o zrušení“). Další zaměstnávání cizince poté, co jeho pobytové oprávnění skončí, se považuje za výkon nelegální práce ve smyslu ust. § 5 písm. e) bodu 2. a 3. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Závěrem pro úplnost doplňujeme, že orgány inspekce práce nepodávají závazný výklad právních předpisů; k tomu je příslušný toliko soud.

S pozdravem



vedoucí úseku právního

Rozdělovník:

1 x Státní úřad inspekce práce

1 x