29. 2. 2024

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

Vybraná úskalí souběhu pracovněprávních vztahů zaměstnance u téhož zaměstnavatele

Cílem článku je představit některá omezení souběhu pracovněprávních vztahů s praktickými tipy. Zaměřím se na souběh pracovněprávních vztahů jednoho zaměstnance u téhož zaměstnavatele. Z článku se dozvíte, jaká jsou úskalí výkladu zákona, v čem se autoři komentářů neshodnou, jaké otázky nám zodpověděl Nejvyšší soud a také co na to Soudní dvůr Evropské unie.

Souběh pracovněprávních vztahů jednoho zaměstnance u téhož zaměstnavatele je zákonem dovolen, avšak s určitými omezeními. Jeho úpravu nalezneme v zákoníku práce. Dle § 34b odst. 2 zákoníku práce **nesmí zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.** Jinak řečeno, v dalším pracovněprávním vztahu může zaměstnanec vykonávat pouze druh práce odlišný od druhu práce v původním pracovněprávním vztahu. Výjimkou z tohoto pravidla je situace, kdy je zaměstnavatelem stát. Pak platí uvedená úprava jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.

Základními pracovněprávními vztahy jsou v souladu s § 3 zákoníku práce pracovním poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, dále v článku jako *„dohody“*). Jazykovým výkladem zákona lze tedy dojít k závěru, že **zákaz stejného druhu práce se vztahuje i na případ, kdy zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele vykonává práci na základě dohod**. V komentářové literatuře však lze najít **rozdílné názory**.

Podle Běliny tento souběh možný je, neboť zákaz se týká zejména pracovního poměru. Argumentují **teleologickým výkladem**, tedy že tento zákaz je v zákoníku práce zakotven zejména z důvodu zamezení zneužívání přesčasové práce a doby odpočinku, tudíž se z tohoto hlediska neuplatní u práce konané na základě dohod. Naopak s ohledem na povahu dohod by vztáhnutí § 34b odst. 2 i na dohody činilo v praxi značné omezení. Přiklání se proto k závěru, že zákonodárce zde měl na mysli omezení vztahující se pouze na zaměstnance v pracovním poměru.[1]

Dle Konečné by však sjednání dohod se stejným druhém práce mezi týmž zaměstnancem a zaměstnavatelem bylo v rozporu s výslovným zněním § 34b zákoníku práce. Pokud by zákonodárce chtěl vztáhnout tento zákaz pouze na pracovní poměr, dle jejího názoru by to výslovně uvedl.[2]

Zatím nemáme relevantní judikaturu, která by nám uvedený spor vyřešila, nicméně **kontrolní orgány** (inspektoráty práce) **preferují výklad jazykový**.[3] S ohledem na možné sankce lze v současné době z praktických důvodů doporučit vyhnout se uzavírání více dohod se stejným druhem práce mezi jedním zaměstnancem a jedním zaměstnavatelem.

V případě dohod je na místě upozornit na zákonná omezení rozsahu práce. **Dohodu o provedení práce** je možné uzavřít, pokud práce zaměstnance u zaměstnavatele **nepřesáhne 300 hodin ročně.** Tento limit pak nesmí být překročen **ani v případě sjednání více dohod o provedení práce s rozdílně vymezeným druhem práce u jednoho zaměstnavatele.**

Pro dohody o pracovní činnosti stanovuje zákon limit v § 76 odst. 2 zákoníku práce, podle nějž není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní

doby. Odst. 3 téhož ustanovení stanoví, že dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Pokud jeden zaměstnavatel uzavře s týmž zaměstnancem více dohod o pracovní činnosti, rozsah práce se v takovém případě **posuzuje pro každou z dohod o pracovní činnosti samostatně.**[4]

V praxi může v případě, že jeden zaměstnanec vykonává u téhož zaměstnavatele více prací souběžně, vyvstat **problém, jak naložit s pravidly týkajícími se nepřetržitého odpočinku mezi směnami** (§ 90 zákoníku práce), **nepřetržitého odpočinku v týdnu** (§ 92 zákoníku práce), **nejvyššího přípustného rozsahu práce přesčas** (§ 93 zákoníku práce) **či maximálního limitu průměrné týdenní pracovní doby v kontextu délky stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance** (§ 79 zákoníku práce).

V případě zaměstnance mladšího 18 let stanoví zákoník práce v § 79, že nesmí ve více základních pracovněprávních vztazích délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

V ostatních případech panuje názor, že v případě souběhu pracovněprávních vztahů u jednoho zaměstnavatele platí, že všechny pracovní poměry téhož zaměstnance, jakož i práva a povinnosti, které z nich vyplývají, se posoudí samostatně.[5] K tomuto názoru se klonil i Nejvyšší soud:[6] *„Zaměstnanec může vykonávat práci pro zaměstnavatele nejen v jednom, ale i v dalším pracovním poměru (dalších pracovních poměrech) na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti za podmínky, že práce, kterou má v dalším pracovněprávním vztahu vykonávat, je jiného druhu než práce vykonávaná v původním pracovním poměru. Práva a povinnosti vyplývající z těchto paralelních pracovněprávních vztahů se posuzují samostatně.“*

Uvedený závěr byl však částečně překonán rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie,[7] **který judikoval, že uzavře-li zaměstnanec s týmž zaměstnavatelem více základních pracovněprávních vztahů, musí se uplatnit minimální doba denního odpočinku na tyto základní pracovněprávní vztahy jako celek, a nikoliv na každý z příslušných základních pracovněprávních vztahů samostatně.** Z uvedeného rozhodnutí tedy v kontextu české právní úpravy vyplývá, že je při souběhu více pracovněprávních vztahů mezi týmiž smluvními stranami třeba dodržovat pravidla nepřetržitého odpočinku mezi směnami dle § 90 zákoníku práce.

Ačkoli k dalším možným problematickým otázkám naznačeným výše (nepřetržitý odpočinek v týdnu, nejvyšší přípustný rozsah práce přesčas či maximální limit průměrné týdenní pracovní doby) se Soudní dvůr Evropské unie nevyjadřoval, již se objevují názory, že by se pravidlo posuzování všech vztahů u jednoho zaměstnavatele jako celku mělo používat i v těchto případech. Tatáž doba považovaná za pracovní dobu v rámci jedné pracovní smlouvy (jednoho pracovněprávního vztahu) nemůže být považována za dobu odpočinku v rámci jiné pracovní smlouvy (jiného pracovněprávního vztahu), a to s ohledem na zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance a princip bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zakotvené v § 1a zákoníku práce.[8] K tomuto názoru se lze s ohledem na uvedené zásady přiklonit.

Závěr:

Stěžejním omezením souběhu pracovněprávních vztahů zaměstnance je zákaz vykonávat v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele práce stejně druhově vymezené. Ačkoli základním pracovněprávním vztahem jsou i vztahy založené tzv. dohodami, existují rozdílné výklady zodpovídající otázku, zda se tento zákaz vztahuje i na souběh více vztahů vzniklých na základě dohod. S ohledem na praxi inspektorátu práce však lze doporučit, aby se zaměstnavatelé a zaměstnanci uzavření více dohod se stejným druhem práce jednoho zaměstnance u téhož zaměstnavatele vyvarovali.

Přestože poměrně dlouho panoval názor, že se všechny pracovní poměry zaměstnance, jakož i všechna práva a povinnosti, které z nich vyplývají, posuzují výhradně samostatně, Soudní dvůr Evropské unie uzavřel, že v případě souběhu pracovněprávních vztahů zaměstnance u téhož zaměstnavatele se uplatní minimální doba denního odpočinku na tyto základní pracovněprávní vztahy jako celek. Analogicky by bylo možné tento závěr vztáhnout i na nepřetržitý odpočinek v týdnu, nejvyšší přípustný rozsah práce přesčas či maximální limit průměrné týdenní pracovní doby. Jinak řečeno, tatáž doba považovaná za pracovní dobu v rámci jednoho pracovněprávního vztahu nemůže být považována za dobu odpočinku v rámci jiného pracovněprávního vztahu. K potvrzení tohoto názoru však zatím neexistuje relevantní judikatura a její vývoj bude nepochybně zajímavé sledovat.

Mgr. Monika Kokešová,
advokátní koncipientka

Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno
Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha
Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov
Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603
email: info@brno-advokatnikancelar.cz

---

[1] BĚLINA, Tomáš. § 75 [Dohoda o provedení práce], § 76 [Dohoda o pracovní činnosti]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 459, marg. č. 9.

[2] KONEČNÁ, Petra. § 75 [Dohoda o provedení práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha:

C. H. Beck, 2022, s. 312, marg. č. 8.

[3] https://www.suip.cz/vsechny-clanky/-/asset_publisher/BwIpyjT9IXe0/content/druh-prace-u-dohody-o-pracovni-cinnosti-a-dohody-o-provedeni-prace-doba-neurcita-u-dohody-o-provedeni-pra-1

[4] KONEČNÁ, Petra. § 76 [Dohoda o pracovní činnosti]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 318, marg. č. 4.

[5] JELÍNEK, Tomáš. § 34b [Výkon práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 115, marg. č. 7. Také viz BĚLINA, Miroslav. § 34b [Výkon práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 217, marg. č. 6.

[6] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012

[7] rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 3. 2021 ve věci C-585/19

[8] GOGOVÁ, R. § 34b. In: GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, H. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-9-13].

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe