

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Aneta Králová

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní
poměr**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 7. 6. 2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval/a samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 126.096 znaků včetně mezer.

Aneta Králová

V Praze dne 7. 6. 2024

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Jakubu Morávkovi Ph.D. za jeho vstřícný přístup, věnovaný čas a poskytnuté cenné rady během vedení této práce. Dále bych ráda poděkovala rodině a mým nejbližším za neskonalou míru podpory, kterou mi během celého studia poskytovali.

Obsah

Seznam zkratk	6
Úvod	8
1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	10
1.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v historických souvislostech	11
1.1.1 Přijetí zákoníku práce v roce 1965	11
1.1.2 Novelizace v roce 1975	12
1.1.3 Novelizace v roce 1988	12
1.1.4 Přijetí zákoníku práce v roce 2006	13
1.1.5 Současná právní úprava.....	14
1.2 Charakteristické znaky	19
1.3 Kombinace dohod a pracovního poměru	20
2 Právní úprava dohod pod vlivem transponovaných směrnic	23
2.1 Prameny právní úpravy	24
2.2 Smysl a účel transponovaných směrnic	25
2.3 Stanovení rozvrhu pracovní doby předem	27
2.3.1 Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic	28
2.3.2 Úprava v zákoníku práce a úvahy de lege ferenda.....	29
2.3.3 Rozvrh pracovní doby na pracovišti zaměstnavatele	31
2.3.4 Dílčí závěr	32
2.4 Dovolená	33
2.4.1 Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic	34
2.4.2 Úprava v zákoníku práce a úvahy de lege ferenda.....	35
2.4.3 Dílčí závěr	38
2.5 Právo na příplatky	39
2.5.1 Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic	39

2.5.2	Úprava v zákoníku práce a úvahy de lege ferenda.....	40
2.5.3	Dílčí závěr	42
2.6	Překážky v práci	43
2.6.1	Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic	44
2.6.2	Úprava v zákoníku práce a úvahy de lege ferenda.....	44
2.6.3	Dílčí závěr	46
2.7	Náhrada nákladů vzniklých při práci na dálku.....	46
2.7.1	Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic	47
2.7.2	Úprava v zákoníku práce a úvahy de lege ferenda.....	47
2.7.3	Dílčí závěr	48
3	Praktické dopady transpoziční novely na režim dohod	50
3.1	Vymizení dohod a rozšíření nelegální práce	50
3.2	Zneužívání ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů, předložené legislativní návrhy řešení	53
4	Závěr	61
	Seznam použitých zdrojů.....	63
	Abstrakt	69
	Abstract	70

Seznam zkratek

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
dohody	Souhrnné označení pro dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
konsolidační balíček	Zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NemPoj	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
směrnice o některých aspektech pracovní doby	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
směrnice TPWC	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
směrnice WLB	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU
SocZab	Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

transpoziční novela	Zákon č. 413/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
ZamZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZPr 1965	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZPr, zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují významný prostředek flexibilního výkonu práce, který je součástí české právní úpravy již více než 60 let. Ačkoliv byl v době svého vzniku tento institut zaveden pouze pro výjimečné, zákonem rámcově vymezené příležitosti, bylo od výjimečnosti tohoto institutu postupně upuštěno a dnes se jedná o základní pracovněprávní vztah. O tom svědčí i skutečnost, že podle dat Českého statistického úřadu ve třetím čtvrtletí 2023 na některou z formy dohod pracovalo zhruba 1,5 milionu osob.¹ Je patrné, že z dat v této podobě se nedá určit, u kolika osob se jedná o překryvy (vykonávají například práci na základě obou forem dohod) a pravděpodobně se nejedná o reálné číslo. Z takto vysokého čísla je ale očividné, že se jedná o nezanedbatelný počet osob.

V době vzniku této diplomové práce se jedná o široce diskutovanou problematiku, která prochází neustálým vývojem zejména vlivem politiky Evropské unie. Ta se čím dál intenzivněji zaměřuje na transparentnost a předvídatelnost pracovních podmínek napříč členskými státy, mezi které patří i Česká republika, a na zrovnoprávnění zaměstnanců pracujících na kratší pracovní úvazky.² Z toho důvodu došlo v roce 2019 na evropské úrovni k přijetí směrnic TPWC a WLB, které bylo nutné transponovat do právního řádu jednotlivých členských států. S dělenou účinností v říjnu 2023, resp. lednu 2024, proto nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která má (mimo jiné) reflektovat požadavky těchto směrnic v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Cílem této práce je analýza institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr po transpoziční novele zákoníku práce jako celku. Práce bude obsahovat i analýzu vybraných dílčích ustanovení, která prošla v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr novelizací, a to zejména s ohledem na obsah a účel transponovaných směrnic. Jedním z cílů analýzy je zjištění, zda se český zákonodárce při transpozici směrnic neodchýlil od jejich obsahu a nešel v určitých oblastech nad rámec obsahu

¹ ČSÚ. *Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v ČR* [cit. 2024-04-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/osoby-pracujici-na-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>.

² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2023. 200 s. ISBN 978-80-271-3981-1, str. 154.

povinné transpozice na úkor přínosu pro zaměstnance a zaměstnavatele. Cíle bude dosaženo za využití převážně deskriptivní metody.

Práce je tematicky rozdělena do tří kapitol. První kapitola této diplomové práce slouží jako obecná část obsahující úvod do problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. K lepšímu pochopení účelu institutu budou představeny historické souvislosti právní úpravy dohod a jejich postupného vývoje. Na ty naváže základní rozlišení dohod, popis jejich charakteristiky a otázka kombinace dohod a pracovního poměru.

Druhá kapitola této diplomové práce bude sloužit jako představení zvláštní části úpravy. Ve druhé kapitole autorka práce shrne prameny právní úpravy, a to jak na národní, tak na unijní úrovni. Dále budou v kapitole představeny směrnice, které bylo nutné převzít do českého právního řádu a které vedly k transpoziční novele zákoníku práce. Znalost jejich obsahu je totiž klíčová pro posouzení smyslu a pro lepší pochopení podoby a obsahu novelizovaných ustanovení. Kapitola bude proto obsahovat shrnutí základních principů a obsahu směrnic, ze kterých český zákonodárce vyšel (a musel vyjít) při jejich transpozici a novelizaci zákoníku práce. Součástí kapitoly bude i zhodnocení novelizovaných ustanovení v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jak z pohledu transponovaných směrnic, tak z pohledu argumentů, které byly představeny během legislativního procesu, a představena možná řešení *de lege ferenda*.

Dopadem na potřebnost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr po novelizaci zákoníku práce se bude zabývat třetí kapitola této diplomové práce. Zhodnocení reálných dopadů bude možné až po určitém čase, jelikož praktické dopady novely pocítují zaměstnavatelé teprve od ledna 2024. V této kapitole se autorka práce bude zabývat posouzením, zda vlivem transpoziční novely došlo k potlačení prostoru pro zneužívání dohod, nebo zda bude docházet k rozšíření nelegálního zaměstnávání. Bude se zabývat také souvisejícími změnami v oblasti sociálního zabezpečení a zhodnotí možná řešení pro zlepšení situace.

Ačkoliv je část transpoziční novely účinná teprve od ledna 2024, tzn. bezmála šest měsíců, již nyní je jasné, že právní úprava prošla a bude v průběhu roku 2024 procházet dalšími novelizacemi. Text této práce vychází z právního stavu účinnému ke dni 7. června 2024.

1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustranná právní jednání, na základě kterých dochází ke vzniku základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou společně s pracovním poměrem základními pracovněprávními vztahy, jimiž se právně realizuje výkon závislé práce jednoho subjektu (zaměstnance) pro jiný subjekt (zaměstnavatele).³

Jedná se o jeden z atypických pracovněprávních vztahů. Atypickými pracovněprávními vztahy jsou takové pracovněprávní vztahy, které se oproti většinovému modelu vyznačují menší mírou regulace a poskytují jejich účastníkům více volnosti v organizaci práce a dodržování pracovní doby.⁴ Tento pojem se v akademických i jiných diskusích pro dohody používá proto, že se odlišují od typické formy pracovněprávního vztahu. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr totiž vycházejí z předpokladu existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce. Jako takové jsou ovládnuty větší flexibilitou a autonomií vůle než pracovní poměr.⁵

Mezi další atypické pracovněprávní vztahy vyznačující se flexibilitou práce můžeme zařadit například zkrácené pracovní úvazky nebo výkon práce na dálku (*home office*).⁶ Právní úprava dohod se však od těchto forem značně liší několika specifiky, například jejich omezeným časovým rozsahem, jak bude demonstrováno v kapitolách níže.

³ HŮRKA, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 586 s. ISBN 978-80-7380-933-1, str. 432.

⁴ PICHRT, Jan. *Obecně k atypickým formám zaměstnání*. In: Pichrt, J., Morávek J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

⁵ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 506.

⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 5. vydání. Praha: Grada Publishing, 2023. 200 s. ISBN 978-80-271-3981-1, str. 153.

1.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v historických souvislostech

Před samotnou analýzou institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pro lepší pochopení nabízí poukázat na historické souvislosti jejich vzniku a postupného vývoje. Právě tak je totiž možné nejlépe porozumět jejich smyslu a významu pro dnešní dobu.

Úprava dohod konaných mimo pracovní poměr byla do zákoníku práce v roce 2006 převzata s konkrétním účelem. Tím bylo hlavně vnesení větší míry flexibility pro zaměstnavatele, který na základě těchto dohod mohl zajistit plnění potřebných úkolů i jinými zaměstnanci než těmi v pracovním poměru.⁷ Tento účel však právní úprava dohod neměla vždy.

1.1.1 Přijetí zákoníku práce v roce 1965

Institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak, jak ho známe, byl do českého pracovního práva zakotven v roce 1965 s příchodem (původního) zákoníku práce. Ten obsahoval úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve stejnojmenné části čtvrté.⁸ Právní úprava přitom vycházela z úpravy smlouvy o dílo zakotvené v obecném zákoníku občanském (císařský patent č. 946/1811 Sb.), která byla upravena jako smlouva mající občanskoprávní či obchodněprávní charakter.⁹ Občanský zákoník z roku 1964 právní úpravu smlouvy o dílu neobsahoval. ZPr 1965 se tak snažil důsledky tohoto nedostatku alespoň do určité míry odstranit.¹⁰

Právní úprava z roku 1965 více směřovala k výkonu práce v pracovním poměru. Při vymezení právního režimu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr navíc vycházela ze skutečnosti, že se jedná o doplňkové pracovněprávní vztahy a bylo je tak

⁷ BĚLINA, Tomáš. § 74 [Obecné ustanovení]. In: Bělina, M., Drápal L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8, str. 505–506.

⁸ § 232 – § 239 ZPr 1965.

⁹ BĚLINA, Tomáš. § 74 [Obecné ustanovení]. In: Bělina, M., Drápal L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8, str. 506.

¹⁰ STONJEK, Patrik. Začátek konce dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podněcený (nebo jen urychlený) vlivem směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii? In: Pichrt, J., Tomšej, J. *Pracovní právo ve víru změn*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024. 172 s. ISBN 978-80-7676-875-8, str. 57-70.

možné uzavírat pouze výjimečně, pokud to bylo nezbytné k lepšímu plnění úkolů, zkvalitnění služeb nebo širší účasti na společenské práci občanů.

1.1.2 Novelizace v roce 1975

Dne 1. července 1975 nabyt účinnosti zákonem č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce. Po této novelizaci ZPr 1965 výslovně stanovil, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je možné uzavírat pouze k provádění pracovní činnosti, jejíž výkon v pracovním poměru by byl neekonomický a neúčelný (pro dohody o pracovní činnosti), nebo k provádění ojedinělého pracovního úkolu (pro dohody o provedení práce). Nově došlo k omezení rozsahu práce vykonávané v rámci dohody o pracovní činnosti na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, ale nadále jí bylo možné uzavírat pouze pro opětovnou pracovní činnost. Uzavření dohody o provedení práce bylo omezeno tak, že jí bylo možné uzavřít pouze v případech, kdy se jednalo o provedení určitého úkolu vymezeného výsledkem práce. Rozsah prací nebyl omezen, ale muselo se jednat o jednorázový pracovní úkol.¹¹

1.1.3 Novelizace v roce 1988

Další novelizace proběhla v roce 1988, resp. v lednu 1989, kdy nabyt účinnosti zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Jednalo se o novelu, která do právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vnesla více ujasnění a dohody navzájem rozlišila. Dohody nadále bylo možné uzavírat pouze výjimečně, a to pouze pokud šlo o práci, jejíž pravidelný výkon nemohl zaměstnavatel účelně a ekonomicky zabezpečit (z hlediska řízení, sledování provádění, nebo kontroly dodržování), nebo pokud by její výkon byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo neekonomický z jiných důvodů.¹²

Dohoda o provedení práce musela být uzavírána pouze pro takový výkon práce, který nepřekročil 100 hodin za kalendářní rok, ale již se nemuselo jednat o jednorázový a individuálně definovaný pracovní úkol.¹³ V rámci dohody o pracovní činnosti nadále

¹¹ § 232 ZPr 1965 ve znění účinném od 1. července 1975 do 31. prosince 1988.

¹² § 232 ZPr 1965 ve znění účinném od 1. ledna 1989 do 31. května 1994.

¹³ K tomu viz rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 48/2009-87 ze dne 16. listopadu 2010, bod 24, podle kterého předmětem „mohl být nejen jednorázový, individuálně definovaný pracovní úkol, ale, za předpokladu, že z dohody bylo patrné, na jaký časový úsek byla uzavřena, i pracovní úkol

nebylo možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby (obdobně jako nyní).¹⁴

1.1.4 Přijetí zákoníku práce v roce 2006

Klíčovým byl leden 2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce. Tento zákon je účinný dodnes, ačkoliv během uplynulých let prošel několika desítkami novelizací. Jednou z otázek, kterými se zákonodárce při přijímání zabýval, byl právě účel a další osud dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Sám v důvodové zprávě předložené k zákoníku práce v roce 2006 uznal, že existovala možnost rezignovat na úpravu pracovněprávních vztahů malého rozsahu a přenechat prostor občanskému právu, jak je tomu v jiných státech západní Evropy.¹⁵

I když se totiž v České republice jedná o populární institut a relativně hojně využívaný pracovněprávní vztah, obdobnou úpravu lze najít jen v některých zahraničních pracovněprávních předpisech. Mezi těmi je, vlivem vzájemné historie s Českou republikou, například právní řád Slovenska. Tam je obdobný institut označený jako *dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního poměru*. Obdobu dohod lze nalézt i v právním řádu Velké Británie a Severního Irska, kde je označován jako tzv. *zero hour contracts*.¹⁶ Ty se obvykle využívají formou práce na zavolanou.

Rezignovat na výslovnou úpravu této formy pracovněprávního vztahu se s ohledem na zažitou praxi nejevilo jako správné řešení.¹⁷ Při srovnání předchozích právních úprav je ale patrné, že se zákonodárce snažil o přijetí jakéhosi kompromisu mezi zachováním institutu a jeho úplným zrušením. Ačkoliv je doplňkový charakter dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stále jedním z jejich definičních znaků, přijetím nového zákoníku práce došlo k jeho značnému potlačení. Podle § 74 ZPr má

spočívající v opakované a určitými charakteristickými rysy specifikované činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, samozřejmě v obou případech za podmínky, že předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu) nebyl vyšší než 100 hodin“.

¹⁴ § 236 a § 237 ZPr 1965 ve znění účinném od 1. ledna 1989 do 31. prosince 2006..

¹⁵ Vláda: Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sněmovní tisk 1153/0, str. 215.

¹⁶ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 506.

¹⁷ Vláda: Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sněmovní tisk 1153/0, str. 215.

zaměstnavatel stále zajišťovat plnění svých úkolů především prostřednictvím pracovního poměru, ze znění zákona však do jisté míry zmizel důraz na výjimečnost jejich využívání. Důvodem bylo zejména vnesení dispozitivnosti úpravy pracovněprávních vztahů do zákoníku práce. ZPr 1965 totiž měl od samého počátku svého vzniku kogentní povahu, což vycházelo z období jeho vzniku a z odlišných podmínek (ekonomických, společenských) předlistopadového období.¹⁸ S tím souvisí i rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů, a možnosti odchýlit se od úpravy práv a povinností stanovených zákoníkem práce, která byla v roce 2007 zakotvená v § 2 odst. 1 ZPr.

Další změnou, kterou nový zákoník práce v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přinesl, bylo navýšení časového limitu u dohody o provedení práce na 150 hodin v kalendářním roce. Ostatní úprava byla převzata z původního zákoníku práce a k dalším změnám došlo až postupnými novelizacemi (například navýšení časového limitu u dohody o provedení práce na 300 hodin v lednu 2012).

1.1.5 Současná právní úprava

Podle současné právní úpravy mají dohody za cíl řešit především nepředvídatelné, neplánované časově omezené práce, které není účelné realizovat v pracovním poměru.¹⁹

Současná právní úprava odlišuje dva druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konkrétní formu dohod vymezuje část třetí ZPr, konkrétně jeho § 74-77, který upravují **dohodu o provedení práce** a **dohodu o pracovní činnosti**. Formy dohod se neodlišují druhem práce, na který se vztahují, ale (z pracovněprávního hlediska) pouze v zákonem povoleném časovém rozsahu práce, která na základě nich může být vykonávána. Z hlediska práva sociálního zabezpečení, příp. daňových předpisů, se formy dohod odlišují i z pohledu stanoveného limitu pro povinné odvody k pojištění a k dani z příjmu ze závislé činnosti.

Dohoda o provedení práce je dvoustranné právní jednání, kterým vzniká základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž rozsah

¹⁸ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Vymezení dispozitivnosti a definice závislé práce]. In: Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7, str. 11.

¹⁹ HŮRKA, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 586 s. ISBN 978-80-7380-933-1, str. 431.

výkonu této práce je omezen.²⁰ Podmínky práce vymezuje § 75 ZPr. Podle tohoto ustanovení musí být rozsah práce, na který se DPP uzavírá, stanoven v maximálním rozsahu 300 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP. Do vymezeného rozsahu se naopak nezapočítávají doby uvedené v § 348 odst. 1 ZPr (například doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci). Kritériem pro určení, zda byl dodržen zákonem stanovený rozsah práce, je skutečně vykonaná práce. Do 30. září 2023 bylo v § 75 stanoveno, že omezený rozsah práce se vztahuje k rozsahu práce, na který se dohoda uzavírá. S účinností transpoziční novely zákoníku práce došlo však mimo jiné k upřesnění § 75 vložím jeho odst. 1, který nově uvádí, že *rozsah práce vykonávané na základy dohody o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce*“ oproti původnímu znění § 75, podle kterého *rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce*.

Zaměstnanci vykonávající práci na základě dohod o provedení práce mají povinnou účast na nemocenském pojištění na základě podmínek stanovených v § 5 písm. a) bod 1 NemPoj. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10.000 Kč během jednoho kalendářního měsíce (viz § 7a Nempoj). Tento limit byl do zákona zakotven v roce 2012 a od té doby nedošlo k jeho změně, což se v průběhu roku 2024 změní vlivem přijetí tzv. konsolidačního balíčku. Limit pro vznik účasti na pojištění pro zaměstnance pracujícího na základě DPP bude od 1. července 2024 nově stanoven ve výši 25 % průměrné mzdy (tj. 10 500 Kč pro rok 2024). S účinností od ledna 2025 pak dojde k další změně související se zavedením režimu tzv. oznámené dohody, kterému se autorka práce blíže věnuje v kapitole 3.

Pokud zaměstnanec dosáhl vymezeného limitu, je rovněž ze zákona účasten důchodového²¹ a zdravotního²² pojištění.

²⁰ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5, str 512.

²¹ § 8 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

²² § 5 písm. a) bod 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

V případě **dohody o pracovní činnosti** není rozsah práce vykonávaný v jejím rámci omezen přesným počtem hodin za kalendářní rok, jak je tomu u DPP. Tuto formu dohody je však možné uzavřít v případě, že na jejím základě nebude vykonávána práce v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (ve smyslu § 79 ZPr). Dodržování zákonného limitu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů (tj. za období jednoho roku). Povinnou náležitostí je v případě dohody o pracovní činnosti kromě uvedení doby, na kterou se uzavírá, i sjednaný rozsah pracovní doby a uvedení sjednaných prací (viz § 76 ZPr).

Zaměstnanci vykonávající práci na základě dohod o pracovní činnosti mají rovněž povinnou účast na nemocenském pojištění na základě podmínek v § 5 písm. a) bod 1 NemPoj, stejně jako u dohod o provedení práce je to i v případě důchodového a zdravotního pojištění. V případě zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti však platí, že jsou účastni pojištění v případě dosažení rozhodného příjmu ve smyslu § 6 odst. 2 NemPoj, který od 1. ledna 2023 činí 4.000 Kč za kalendářní měsíc.²³

Rozhodný limit pro účast na nemocenském pojištění je pravděpodobně klíčovým faktorem pro volbu mezi jednotlivými formami dohod. O tom svědčí i skutečnost, že podle dat Českého statistického úřadu vykonává práci formou DPČ o zhruba 1 milion lidí méně, než prostřednictvím DPP.²⁴

V době vzniku této diplomové práce aktuálně účinnou úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr významně ovlivňuje evropská úprava regulující transparentní a předvídatelné pracovní podmínky a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Transpoziční novela zákoníku práce navíc prošla legislativním procesem pod tlakem hrozící sankce ze strany Evropské unie. Jak je uvedeno v důvodové zprávě, návrh novelizace ZPr byl předložen především za účelem provedení transpozice směrnice TPWC a směrnice WLB.²⁵ Pokud by v krátkém

²³ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 320/2022 Sb. ze dne 19. října 2022, kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

²⁴ ČSÚ. *Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v ČR* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/osoby-pracujici-na-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer> [cit. 2024-04-02].

²⁵ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk 423/0. Obecná část, str. 46.

čase nedošlo ke schválení novely ZPr, čelila by Česká republika následkům souvisejícím s neprovedením transpozice zmíněných směrnic.

Členské státy totiž měly povinnost obě směrnice transponovat nejpozději 1. srpna 2022. Jelikož tak Česká republika nečinila, Evropská komise s ní zahájila řízení pro porušení Smlouvy o fungování Evropské unie (řízení č. 2022/0345 a č. 2022/0346). V rámci těchto řízení byla Česká republika vyzvána k urychlenému zjednání nápravy. V době průběhu legislativního procesu došlo k přerušení těchto řízení, kdy Česká republika přislíbila, že v krátkém čase projedná sněmovní tisk a transpoziční novela nabude brzké účinnosti.²⁶

V obdobných případech, kdy členské státy nápravu nezjednají, předkládá Evropská komise věc Soudnímu dvoru Evropské unie společně s návrhem výše finanční sankce. Soudní dvůr Evropské unie v těchto případech žádá jak zaplacení fixní částky pro samotné porušení práva, tak i zaplacení penále. To má motivovat členský stát k ukončení porušování práva co nejdříve a zjednání nápravy. Výše sankce, kterou Evropská komise Soudnímu dvoru Evropské unie navrhuje, se odvíjí od délky doby, po kterou členský stát nesplnil svou povinnost vyplývající z unijního práva, závažnosti porušení povinnosti a národního koeficientu.²⁷

V březnu 2023, kdy byl návrh novely ZPr předkládán, bylo odhadováno, že výše fixní částky sankce se bude pohybovat ve výši cca 45 mil. Kč za každou ze směrnic. Při (znovu)projednávání návrhu ministr práce a sociálních věcí ČR uvedl, že České republice hrozí pokuta ve výši zhruba 65 mil. Kč za každou ze směrnic a tato částka měla narůstat za každý den prodlení.²⁸

²⁶ Viz místopředseda vlády, ministr práce a sociálních věcí ČR na 65. schůzi Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky dne 15. června 2023: „*Už v loňském roce s Českou republikou bylo zahájeno řízení ze strany Komise právě pro porušení implementačních lhůt u obou dvou těchto směrnic a to řízení je teď přerušeno jenom díky tomu, že běží legislativní proces a my deklarujeme Evropské komisi, že ve velmi krátkém čase tento tisk doprojdáme a nabude účinnosti*“. Stenoprotokol ze 65. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky dne 15. června 2023. Dostupný z: <https://www.psp.cz/eknih/2021ps/stenprot/065schuz/s065322.htm>.

²⁷ Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, str. 9. Dostupná z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248> (součástí důvodové zprávy).

²⁸ Viz místopředseda vlády, ministr práce a sociálních věcí ČR na 74. schůzi Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky dne 12. září 2023. Stenoprotokol ze 74. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky dne 12. září 2023. Dostupný z: <https://www.psp.cz/eknih/2021ps/stenprot/074schuz/s074208.htm>.

Dne 12. září 2023 tak byla Poslaneckou sněmovnou schválena,²⁹ 17. září 2023 podepsána prezidentem a dne 19. září 2023 vyhlášena ve Sbírce zákonů tzv. transpoziční novela jako zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (například ZDP³⁰ nebo OSŘ³¹).

Z důvodu nutnosti co nejrychlejší transpozice evropských směrnic byla novela zavedena s dělenou účinností, kdy převážná část právní úpravy nabyla účinnosti hned k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po přijetí zákona (tj. od 1. října 2023) a zbytek nabyl účinnosti až k prvnímu dni následujícího kalendářního roku. Námitka směřující vůči dělené účinnosti byla jednou z námitek Senátu, který v rámci svého pozměňovacího návrhu trval na tom, aby byla transpoziční novela účinná od 1. ledna 2024 v celém jejím rozsahu.³² O pozměňovacím návrhu Senátu Poslanecká sněmovna hlasovala a (na apel ministra práce a sociálních věcí ČR) setrvala ve vztahu k dělené účinnosti na svém původním návrhu.

Řízení Evropské komise pro porušení transpoziční povinnosti totiž končí v momentě účinnosti předpisu, do kterého jsou směrnice transponovány, nikoliv v momentě přijetí zákona. Bylo proto nutné, aby transpoziční novela zákoníku práce nabyla účinnosti co nejdříve po jejím přijetí.³³

Kromě transpozice evropských směrnic bylo potřeba reflektovat i požadavky na formálnější úpravu práce na dálku nebo doručování s ohledem na postupnou digitalizaci. Ačkoliv se těmto tématům tato diplomová práce věnovat nebude, pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se jedná o významná témata.

²⁹ Jednalo se o druhé hlasování Poslanecké sněmovny poté, co Senát návrh zákona sněmovně vrátil s pozměňujícími návrhy. Poslanecká sněmovna hlasováním setrvala na původním návrhu zákona.

³⁰ Zákon č. 586/1992 Sb. zákon České národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³¹ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

³² Usnesení Senátu č. 238 ze 14. schůze konané dne 27. července 2023 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

³³ S tím, že minimálně ustanovení týkající se dovolené u právních vztahů založených dohodami nabydou účinnosti až k novému roku, počítal již vládní návrh zákona. Změny vztahující se k dovolené, která se určuje za období kalendářního roku, je vždy vhodné vázat k 1. lednu. Viz Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk 423/0. Zvláštní část, str. 67.

1.2 Charakteristické znaky

Mezi **charakteristické znaky** dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr patří jejich doplňkový charakter, omezený rozsah výkonu práce, slabší právní postavení zaměstnance, a flexibilita a posílení smluvní volnosti stran.³⁴

Prvním charakteristickým znakem je **doplňkový charakter** dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V ZPr ho můžeme nalézt v § 74 odst. 1, který stanoví, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především v pracovním poměru. Z ustanovení plyne, že institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by mělo být využito až subsidiárně ve chvíli, kdy zajištění plnění úkolů prostřednictvím pracovního poměru není z jakéhokoli důvodu vhodné a je zapotřebí jej doplnit.

Z praktických zkušeností s institutem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplývá, že doplňkový charakter byl v posledních letech spíše upozaděn. V průběhu let se staly dohody velmi populárním institutem zejména pro dlouhodobější výdělků, ať už mladistvých, nebo jiných osob preferujících práci prostřednictvím nějaké z forem zkráceného či flexibilního úvazku. Nedá se tak říct, že by byl institut využíván subsidiárně, a až ve chvíli, kdy není vhodné zajistit plnění úkolů prostřednictvím pracovního poměru. Postupným navyšováním rozsahu práce (u dohody o provedení práce došlo postupně k navýšení limitu ze 100 hodin na 300 hodin za kalendářní rok) totiž dochází k postupnému přetváření výjimečných forem způsobu konání závislé práce na formy pravidelné, stojící vedle pracovního poměru.³⁵

K této problematice se již v minulosti vyjádřil Nejvyšší správní soud, a to tak, že podle něj *i v pracovním právu platí, že je na smluvních stranách, který ze smluvních typů použijí k uspořádání svých vztahů, jedná-li se o typ odpovídající jejich svobodné vůli beroucí v úvahu odlišnou faktickou pozici a zpravidla i vyjednávací sílu obou účastníků právního vztahu.*³⁶ Vzhledem k okolnostem případu, ke kterému se rozsudek vztahuje (první žaloba byla ve věci podaná v roce 2005, tj. za účinnosti ZPr 1965), lze dovodit, že volba formy

³⁴ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5, str 506.

³⁵ ŠTEFKO, Martin. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2020, roč. 28, č. 8, s. 291-293. ISSN 1210-6410.

³⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 48/2009-87 ze dne 16. listopadu 2010.

spolupráce závisela již před přijetím zákoníku práce v roce 2006 na volné úvaze smluvních stran.

Právní vztahy plynoucí z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou však příznačné svou **flexibilitou a posílením smluvní volnosti obou stran** (zaměstnanec i zaměstnavatel), jako další z charakteristických znaků. Tato vlastnost dohod tkví v tom, že právní úprava stanoví pouze základní pravidla a povinnosti subjektů v právním vztahu a veškerá ostatní práva je třeba založit právním jednáním.³⁷ Jak bude rozvedeno níže v kapitole 2 této práce, vlivem transpoziční novely téměř došlo k vymizení flexibility jako charakteristického znaku právních vztahů plynoucích z dohod. Ve vztahu k posílení smluvní volnosti se autorka práce domnívá, že právě ta je v konečném důsledku tím, co vede ke zneužívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a co prohlubuje slabší postavení zaměstnance. K tomu viz kapitola 3 této práce.

Další charakteristickou vlastností je **slabší právní postavení zaměstnance**. Ačkoliv došlo vlivem transpoziční novely k významnému posílení právního postavení zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, slabší právní postavení i v porovnání s pracovním poměrem přetrvává. Ustanovení, která se na zaměstnance vykonávající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují, jsou taxativně vymezena v § 77 odst. 2 ZPr.

Posledním definičním znakem je **omezený rozsah výkonu práce**, který je v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vymezen zákoníkem práce ve formě omezení rozsahu vykonané práce v průběhu kalendářního roku (viz výše u popisu jednotlivých forem dohod).

1.3 Kombinace dohod a pracovního poměru

Ve vztahu k omezenému časovému rozsahu práce v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyvstává kromě jiného otázka jejich potenciálního **souběhu, příp. kombinace s pracovním poměrem**. Na tomto místě je třeba poukázat na § 34b odst. 2 ZPr, podle kterého *zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny*. V návaznosti na toto ustanovení vyvstává další praktická otázka, a to zda se

³⁷ HŮRKA, Petr. Základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 586 s. ISBN 978-80-7380-933-1, str. 433.

pojem „vykonávat práce“ vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, resp. zda je možné s jedním zaměstnavatelem uzavřít dohodu o práci konané mimo pracovní poměr souběžně s pracovním poměrem, příp. zda je možné uzavřít více dohod, se stejným druhovým vymezením.

Touto otázkou se již zabýval Nejvyšší soud, který uvedl, že *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 vykonávána v původním pracovním poměru.*³⁸ K pojmu práce jiného druhu pak Nejvyšší soud uvedl, že jde o situaci, kdy je povaha „nové“ činnosti odlišná od povahy původní činnosti, a jestliže „nová“ činnost nepředstavuje pouze doplnění pracovní náplně zaměstnance o činnosti, které bezprostředně souvisejí s výkonem původní činnosti, které jsou výkonem této práce podmíněny a které mají být konány v době stanovené pro původní pracovní poměr, i když samy o sobě do druhu práce sjednaného v tomto pracovním poměru nespádají.³⁹

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že kombinace více pracovněprávních vztahů mezi stejnými smluvními stranami (zaměstnancem a zaměstnavatelem) je v zásadě možná. V případě existence pracovního poměru je to však možné pouze za předpokladu, že každý z pracovněprávních vztahů se bude vztahovat na jinou činnost. Cílem úpravy je pravděpodobně ochrana zaměstnance, resp. znemožnění dosažení toho, aby odpracovaná doba nebyla zahrnována do pracovní doby a tím i do doby práce přesčas, jak uvedl sám Nejvyšší soud v citovaném rozhodnutí.

S ohledem na podstatu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze při aplikaci závěrů Nejvyššího soudu uzavřít, že uzavření více dohod mezi stejnými smluvními stranami je při zachování zákonem stanovených maximálních rozsahů možné.

Ve vztahu k otázce přípustnosti kombinace dohody a pracovního poměru se stejným druhovým vymezením je důležitý návrh další novely zákoníku práce ze strany

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 1573/2012 ze dne 11. června 2013.

³⁹ Tamtéž.

MPSV. Ta má za cíl zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů (tzv. flexibilní novela).⁴⁰ Podle navrhovaného znění zákoníku práce má být zaměstnanci umožněno vykonávat stejný druh práce na základě dohody i pracovního poměru. Dosaženo toho má být zakotvením výjimky do § 34b odst. 2 ZPr a platit pouze pro dohody uzavřené na dobu čerpání rodičovské dovolené.

⁴⁰ MPSV: Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Čj. předkladatele MPSV-2024/78761-521/2. Dostupný z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/>.

2 Právní úprava dohod pod vlivem transponovaných směrnic

Tato kapitola se bude věnovat podobě právní úpravy dohod po transpoziční novele zákoníku práce. Pro lepší pochopení problematiky před samotnou analýzou dopadů transpozice na konkrétní (vybrané) oblasti, které se vztahují k problematice dohod, nejdříve autorka práce popíše prameny právní úpravy a představím směrnice a důvody pro nutnou potřebu transpozice.

Mezi oblasti, které prošly úpravou a vztahují se k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, patří:

- Právo na dovolenou;
- Stanovení rozvrhu pracovní doby předem;
- Překážky v práci;
- Náhrada nákladů vzniklých při práci na dálku;
- Příplatky nebo jiné kompenzace za práci ve svátek, v noci, o víkendu a ve ztíženém pracovním prostředí;
- Právo zaměstnance požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru; a
- Právo zaměstnance požádat zaměstnavatele o písemné odůvodnění výpovědi (v určitých případech).

Jedná se tak o rozsáhlou novelizaci. Je však třeba si položit otázku, zda byly směrnice transponovány v souladu s jejich skutečným zněním, resp. do jaké míry odpovídá úprava minimálním požadavkům plynoucím ze směrnic. Touto otázkou se proto bude autorka práce zabývat v následujících částech této kapitoly. Ke zodpovězení bude provedena analýza jednotlivých oblastí v kontextu obsahu směrnic, úvah zákonodárce v důvodových zprávách, nebo stenoprotokolů z jednání Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Provedená analýza se z důvodu omezeného rozsahu práce bude věnovat pouze vybraným oblastem. Těmi jsou rozvrh pracovní doby předem, dovolená, právo na příplatky, překážky v práci a náhrada nákladů vzniklých při práci na dálku. Jedná se o subjektivní výběr autorky práce, jelikož uvedené oblasti považuje ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr za klíčové.

2.1 Prameny právní úpravy

Nejvýznamnějším **vnitrostátním** pramenem upravující oblast pracovněprávních vztahů jsou ústavní zákony, tzn. Ústava⁴¹ a Listina základních práv a svobod⁴². Pro individuální pracovní právo je významný zejména čl. 9 Listiny základních práv a svobod, podle kterého nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám, nebo články 7, 10 a 11. Další významnou úpravu lze nalézt v hlavě čtvrté, která obsahuje například právo na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou odměnu za práci, nebo právo na uspokojivé pracovní podmínky.

Pro vlastní úpravu pracovněprávních vztahů je klíčovým předpisem zákoník práce.

Vedle vnitrostátních pramenů stojí úprava pracovněprávních vztahů na **unijní úrovni**. Sociální politika Evropské unie hraje významnou roli pro regulaci pracovněprávních vztahů. V současné době je předmětem sociální politiky Evropské unie (s úzkým vztahem k pracovnímu právu) hlavně důstojná životní úroveň pracovníků nebo rovnost žen a mužů.⁴³ Unijní regulace je pro oblast pracovního práva velmi důležitá a aktuální.

Právní řád Evropské unie lze rozdělit na primární právo (Smlouva o Evropské unii, Smlouva o fungování Evropské unie a jejich protokoly), sekundární právo (vycházející z primárního práva, jedná se zejména o nařízení a směrnice) a doplňkové právo (obecné zásady právních předpisů Evropské unie, mezinárodní dohody uzavřené Evropskou unií).

Z hlediska pracovního práva je klíčové sekundární právo Evropské unie, které na českou pracovněprávní legislativu dopadá zejména prostřednictvím směrnic. Ty jsou pro členský stát sice závazné, co se týče výsledku, kterého má být dosaženo, ale Evropská unie, resp. Smlouva o fungování Evropské unie, ponechává prostor pro to, jakým

⁴¹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

⁴² Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

⁴³ Evropský parlament. *Sociální Evropa: Jaké jsou sociální politiky EU?* [cit. 2024-04-02]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20170616STO77648/socialni-evropa-jake-jsou-socialni-politiky-eu>.

způsobem členský stát daného výsledku dosáhne.⁴⁴ Směrnice však musí být provedena v tzv. transpoziční lhůtě, tj. lhůtě, která je ve směrnici stanovena (typicky období dvou let).

2.2 Smysl a účel transponovaných směrnic

Právě provedení směrnic do českého právního řádu bylo hlavním důvodem pro novelizaci zákoníku práce v roce 2023. V kontextu transpoziční novely a změn, které do české právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přinesla, je potřeba se v první řadě zaměřit na účel konkrétních transponovaných směrnic. Transpoziční novela do českého právního řádu provedla dvě směrnice.

První ze směrnic, nejdůležitější pro novelizaci právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je **směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách** (směrnice TPWC), která je na unijní úrovni v platnosti od 31. července 2019. Účelem směrnice TPWC je zlepšení pracovních podmínek podpořením transparentnějšího a předvídatelnějšího zaměstnání a zajištění přizpůsobivosti trhu práce (viz čl. 1 odst. 1 směrnice TPWC). Směrnice reflektuje zejména Listinu základních práv Evropské unie⁴⁵ a evropský pilíř sociálních práv⁴⁶.

Klíčový pro celý obsah směrnice je článek 31 Listiny základních práv Evropské unie, na který směrnice odkazuje hned v prvním bodě recitálu. Podle něj má každý pracovník *právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a každoroční placenou dovolenou.*

Vedle něj stojí zásada č. 5 evropského pilíře sociálních práv. Tato zásada se věnuje zejména právu na *spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně.* Dále například vymezuje nutnost podpory přechodu na formy pracovního poměru na dobu neurčitou, nebo zajištění nezbytné flexibility pro zaměstnavatele pro rychlé přizpůsobení změnám hospodářské situace. Pilíř mimo jiné

⁴⁴ Čl. 288 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁴⁵ Listina základních práv Evropské unie, Úřední věstník EU OJ C 202, 7. června 2016, str. 389–405.

⁴⁶ Jedná se o přehled 20 hlavních zásad Evropské unie, který má být vodítkem k tomu, jak postupovat, aby se Evropa stala silnou a spravedlivou. Zásady evropského pilíře vyhlášené na summitu v Göteborgu v roce 2017 jsou dostupné zde: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/cs/index.html>

uvádí, že se pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám musí zamezit (mj. prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv).

Směrnice TPWC kromě unijního primárního práva reflektuje i skutečnost, že trhy práce jednotlivých členských států prošly (a stále procházejí) rozsáhlými změnami. Tyto změny umožnily vznik nových forem zaměstnání, které se z hlediska předvídatelnosti významně liší od tradičních pracovněprávních vztahů.⁴⁷ Z toho důvodu bylo potřeba na unijní úrovni prostřednictvím směrnic sjednotit úpravu základních principů, na základě kterých budou jednotlivé členské státy k těmto formám zaměstnání přistupovat.

Institut dohod o pracích mimo pracovní poměr směrnice TPWC výslovně neupravuje, stejně jako ho neznají ostatní primární či sekundární prameny evropského práva. Obecně ale směrnice pracovníky bez zaručeného rozsahu pracovní doby považuje za obzvlášť znevýhodněné.⁴⁸ Není pochyb, že mezi pracovníky bez zaručeného rozsahu pracovní doby se považují i osoby vykonávající práci na základě některé z dohod.

V kontextu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je relevantní zejména úprava tzv. smlouvy na zavalanou, které se směrnice TPWC věnuje v článku 11. Smlouva na zavalanou je jedním z druhů smlouvy mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, která je upravena na evropské úrovni. Jedná se například o smlouvu na nulový počet hodin (tzv. *zero hour contract*), kdy zaměstnavatel není povinen poskytnout žádnou minimální pracovní dobou a pracovník může a nemusí být povinen přijmout jakoukoli nabízenou práci.⁴⁹ Z této definice vyplývá, že se jedná o obdobný institut, jako jsou v českém právním řádu dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a je potřeba na ně v kontextu článku 11 směrnice TPWC nahlížet.

Podle článku 11 směrnice TPWC totiž musí členské státy Evropské unie, které umožňují použití smluv na zavalanou nebo podobných pracovních smluv, přijmout opatření pro předcházení zneužívajících praktik vůči zaměstnancům. Evropský zákonodárce zahrnul i jmenovitý výčet těchto praktik. Jmenovitě nařizuje omezení využívání tohoto institutu a zavádí nevyvratitelnou domněnku, že pracovněprávní vztah

⁴⁷ Směrnice TPWC, bod 4 recitálu.

⁴⁸ Směrnice TPWC, bod 12 recitálu.

⁴⁹ Viz přehled klíčových pojmů ke směrnici TPWC, dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/transparent-and-predictable-working-conditions-in-the-eu.html>.

se zaručeným počtem placených hodin na základě hodin odpracovaných v předchozím referenčním období existuje. V souvislosti s úpravou v článku 11 je nutné upozornit zejména na odstavec 6 recitálu směrnice TPWC, podle kterého by měla stále být ponechána *rozumná míra flexibility nestandardních forem zaměstnání*. Tak dojde k zachování výhod flexibilních forem zaměstnání pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Druhou z transponovaných směrnic je **směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob** (směrnice WLB), která je na unijní úrovni v platnosti od 1. srpna 2019. Jejím cílem je lepší sladění pracovního a soukromého života rodičů a pracujících osob, včetně možnosti pracovníků využívat práci na dálku a pružného rozvržení pracovní doby, případně kratší pracovní doby.

Není pochyb, že ke změně právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr došlo zejména z důvodu nutnosti zajištění přiměřených právních jistot pro zaměstnance, kteří na základě těchto dohod pracují, a to zejména ve vztahu k (ne)předvídatelnosti těchto pracovněprávních vztahů, která je z pohledu evropských směrnic problematická. Nad rámec transpozičních změn si zákonodárce dal za cíl kvalitně upravit dosud neupravený institut práce na dálku a zlepšení flexibility v oblasti doručování v pracovním právu.

Úpravu právních vztahů plynoucích z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak v rámci transpoziční novely lze rozdělit podle toho, zda se jedná o (i) úpravu reagující na povinnou transpozici směrnic, (ii) úpravu navazující na povinnou transpozici jdoucí nad minimálně požadovaný standard a (iii) úpravu zcela mimo oblasti, kterých se povinná transpozice směrnic dotýká.⁵⁰

2.3 Stanovení rozvrhu pracovní doby předem

Zaměstnavatel je nově s dostatečným předstihem povinen určit čas, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci. Rozvrh pracovní doby (ve smyslu § 81 an. ZPr) se do účinnosti transpoziční novely na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahoval. Do 30. září 2023 tak právní úprava umožňovala nerozvrhovat ve vztazích založenými dohodami pracovní dobu předem a pevně sjednaný rozsah práce

⁵⁰ Srov. MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. In: Morávek, J., Pichrt, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy, 2022. ISBN 978-80-7630-025-5, str. 7-27.

negarantovat.⁵¹ V případě zaměstnanců v pracovním poměru byli zaměstnavatelé povinni vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pouze zaměstnance v pracovním poměru.⁵²

Povinnost stanovení rozvrhu pracovní doby předem je jednou z nejdůležitějších změn, zejména proto, že na ní navazují další dílčí změny v právní úpravě dohod.

Nově je tak zaměstnavatel v případě zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr povinen předem pracovní dobu rozvrhnout. Povinnost rozvrhnout pracovní dobu zaměstnancům při výkonu práce na základě některé z dohod v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději tři dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, vyplývá od 1. října 2023 z § 74 odst. 2 ZPr.

2.3.1 Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic

Zakotvení povinnosti rozvrhu pracovní doby předem má reflektovat článek 10 směrnice TPWC, který se věnuje požadavku minimální předvídatelnosti práce. Zavedením povinnosti stanovit rozvrh pracovní doby předem a použitím s tím související úpravy mělo být podle důvodové zprávy k transpoziční novele zabezpečeno, že dohody nebudou považovány za nepředvídatelné ve smyslu směrnice TPWC.

Podle článku 10 směrnice TPWC je podmínka předvídatelnosti naplněna, pokud je práce vykonávána v předem určených referenčních hodinách a dnech, a pokud je pracovník svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován v přiměřené lhůtě. Pokud není jeden z požadavků splněn, má pracovník právo odmítnout vykonání pracovního úkonu bez rizika nepříznivých následků. V případě, že členské státy umožňovaly zrušit pracovní úkol bez náhrady, mají povinnost přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby měl pracovník nárok na náhradu.

⁵¹ HŮRKA, Petr. *Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu*. Právní rozhledy, 23-24/2022, s. 812-818.

⁵² Viz § 84 ZPr.

2.3.2 Úprava v zákoníku práce a úvahy *de lege ferenda*

Podle § 74 odst. 2 ZPr je zaměstnavatel povinen předem písemně rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a s rozvrhem jej seznámit nejpozději 3 dny před začátkem směny, pokud se nedohodnou na jiné době seznámení. Zákon tak umožňuje se od zákonné úpravy odchýlit a ponechat určení doby seznámení na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i přes to, že má ustanovení sloužit k zajištění předvídatelnosti práce.

Zákoník práce přitom nestanoví žádnou minimální lhůtu. Lze tak připustit zkrácení doby až na jeden kalendářní den před začátkem směny nebo období, na které je pracovní doba rozvržena.⁵³ Již však neplatí, jako tomu bylo při účinnosti předchozí právní úpravy, že rozvrhnutí pracovní doby je pouze možnost pro zaměstnavatele (není pochyb, že rozvrh pracovní doby mohl být i za účinnosti předchozí právní úpravy užitečným nástrojem pro některé zaměstnavatele). Zaměstnavatel si tak nemůže se zaměstnancem dohodnout zrušení povinnosti vypracování písemného rozvrhu práce.

Zaměstnavatel má nadále možnost uplatnit vůči zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pružné rozvržení pracovní doby ve smyslu § 85 ZPr. V takovém případě, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, se neuplatní povinnost zaměstnavatele vypracovat zaměstnanci předem písemný rozvrh práce.⁵⁴

Smyslem úpravy tak, jak byla koncipovaná před novelizací, byla možnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci na základě svých aktuálních potřeb (objemu práce, kapacit ostatních zaměstnanců apod.). Úprava zaměstnavateli umožňovala flexibilně reagovat na skutečnost, že mohly vzniknout situace, kdy byla potřeba zajistit další pracovní sílu, ale nebylo ekonomicky či jinak výhodné zaměstnance zaměstnat v pracovním poměru. Mohlo jít o nevýhodnost jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, pro kterého byla flexibilní forma přivýdělků preferenční.

⁵³ BĚLINA, Tomáš. § 74 [Obecné ustanovení]. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8, s. 507.

⁵⁴ BUKOVJAN, Petr a KOŠNAR, Michael. § 74 Obecné ustanovení. In: Košnar, M., Bukovjan, P., Hloušková, P., Roučková, D., Schweiner, P., Stádník, J., Vácha, J. *Zákoník práce: provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k l. 10. 2023 a l. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2023. 1323 s. ISBN 978-80-7554-398-1, str. 235.

Otázkou rozvržení pracovní doby v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se ve své praxi zabýval i Nejvyšší soud. Jednalo se o případ, ve kterém zaměstnavatel využil možnosti, kterou mu tehdejší zákoník práce poskytoval, a sjednal si se zaměstnancem rozvržení pracovní doby (ač nebyl povinen). Nejvyšší soud sice konstatoval, že zaměstnavatel je oprávněn přidělovat zaměstnanci práci v rámci maximálního rozsahu pracovní doby dle svých potřeb, ale pokud se zaměstnavatel rozhodne k vypracování písemného rozvrhu pracovní doby předem, je zaměstnavatel podle rozvrhu povinen přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec je v této době povinen pracovat. Uzavřel, že pokud je *zaměstnavatel v této době nepřidělí zaměstnanci sjednanou práci, a zaměstnanec je připraven, schopen a ochoten práci vykonat*, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel byl pak povinen zaměstnanci poskytnout náhradu odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁵⁵

Závazek zaměstnance vykonávat práci ve stanovené týdenní době a povinnost rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem před zahájením práce bylo přitom dodnes znakem pracovního poměru a významným principem odlišující dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr od pracovního poměru.⁵⁶

Přijetím tohoto ustanovení tak pravděpodobně došlo k dalšímu zmírnění flexibility dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a je možné, že došlo i k faktickému odstranění možnosti práce na zavalanou, i když charakter práce na zavalanou není *a priori* vyloučen ani po transpoziční novele. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou i nadále obsahovat ustanovení zakotvující povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o rozvrhu pracovní doby pouhý den předem (a zaměstnanec má možnost práci odmítnout).⁵⁷ I při zvolení tohoto postupu ale bude muset být dodržena povinnost minimální předvídatelnosti vymezené směrnicí TPWC. Míra naplnění předvídatelnosti bude ovšem záležet pravděpodobně na úvaze zaměstnavatele, jelikož zákon nestanovuje minimální lhůtu k seznámení s rozvrhem práce.

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 1840/2020 ze dne 27. srpna 2020.

⁵⁶ Vláda: Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sněmovní tisk 1153/0, str. 196.

⁵⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce s výkladem včetně novel pro roky 2023 a 2024*. Praha: Grada Publishing, 2023. 112 s. ISBN 978-80-271-3984-2, str. 105.

Povinnost rozvrhu pracovní doby předem pro zaměstnance pracující na základě některé z dohod byla předmětem druhého pozměňovacího návrhu Senátu. Ten navrhoval v § 74 odst. 2 ZPr dovětek „pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení“ nahradit slovy „nedohodne-li se se zaměstnancem jinak“.⁵⁸ Pokud by pozměňovací návrh prošel, došlo by k možnosti zaměstnance dohodnout se se zaměstnavatelem na tom, že mu zaměstnavatel písemně pracovní dobu předem rozvrhovat nebude. Poslanecká sněmovna nakonec setrvala na původním návrhu zákona. Podle ministra práce a sociálních věcí ČR by ustanovení v této podobě bylo v příkrém rozporu s právem Evropské unie a v praxi by vyvolávalo problémy.⁵⁹ Z hlediska dopadů na život zaměstnance a předvídatelnost jeho práce nepředstavuje podle autorky práce rozhodující skutečnost to, zda dojde k možnosti vyloučit písemný rozvrh pracovní doby předem (jak navrhoval Senát), nebo zda dojde k možnosti, že zaměstnanec bude s rozvrhem pracovní doby seznámen pouhý den před začátkem pracovní směny (jak to zákon umožňuje nyní).

Nejen v kontextu připomínek Senátu by bylo pravděpodobně vhodnější, kdyby ve vztahu k rozvrhu práce předem zákonodárce přihlédl k bodům 2 a 6 recitálu směrnice TPWC, které zdůrazňují potřebu zachování flexibility v případech nestandardních forem zaměstnání za účelem zachování jejich výhod pro zaměstnance i zaměstnavatele.

2.3.3 Rozvrh pracovní doby na pracovišti zaměstnavatele

Jak bylo uvedeno výše v části věnující se kombinaci dohod a pracovního poměru, v době vzniku této diplomové práce představilo MPSV návrh novely zákoníku práce, která má za cíl zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů (tzv. flexibilní novela).⁶⁰ Jednou ze změn, kterou by měla novela přinést, je zakotvení možnosti zaměstnanců (i těch vykonávajících práci na základě některé z dohod) rozvrhovat si práci na pracovišti zaměstnavatele, i při výkonu práce na dálku. Podle navrhovaného nově vloženého § 87a

⁵⁸ Usnesení Senátu č. 238 ze 14. schůze konané dne 27. července 2023 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁵⁹ Viz místopředseda vlády, ministr práce a sociálních věcí ČR. Stenoprotokol ze 74. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky dne 12. září 2023. Dostupný z: <https://www.psp.cz/eknih/2021ps/stenprot/074schuz/s074208.htm>.

⁶⁰ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Čj. předkladatele MPSV-2024/78761-521/2. Dostupný z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/>.

by zaměstnavatel se zaměstnancem mohl uzavřít písemnou dohodu, podle níž by si zaměstnanec za sjednaných podmínek sám rozvrhoval pracovní dobu do směn. Vzhledem k tomu, že součástí navrhované novely není změna § 77 odst. 2 ZPr, lze dovodit, že by se možnost rozvrhu pracovní doby na pracovišti zaměstnavatele vztahovala i na zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod.

Je zjevné, že tuto možnost bude možné připustit pouze v případech, kdy to bude dovolovat povaha práce zaměstnance. Není však jasné, jaké by byly praktické dopady pro zaměstnavatele (a v konečném důsledku i pro zaměstnance). Jak je uvedeno výše, Nejvyšší soud dospěl k závěru, že v případě, kdy zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu pro zaměstnance (pracujícího na základě některé z dohod) a následně pro něj v rámci takto rozvržené pracovní doby nebude mít práci, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele. V případech, kdy si tito zaměstnanci budou moci rozvrhnout pracovní dobu sami na pracovišti zaměstnavatele, mohou nastat obdobné situace zejména v případech, kdy má zaměstnavatel více zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr. V důsledku samovolného rozvržení pracovní doby mohou nevyhnutelně vzniknout situace, kdy pro zaměstnance v rámci takto rozvržené pracovní doby nebude dostatek práce, nebo pro něj zaměstnavatel nebude mít volné pracovní místo. Autorka práce se domnívá, že i v takových případech by se jednalo o překážky na straně zaměstnavatele a muselo by dojít k náhradě nákladů zaměstnanci.

2.3.4 Dílčí závěr

Povinnost rozvrhu pracovní doby předem má zajistit, že bude pracovní směna oznámena zaměstnanci dostatečně dopředu, aby mohl adekvátně plánovat svůj čas. Jedná se o úpravu zajišťující transparentnost a předvídatelnost pracovních podmínek, jak vyplývá ze směrnice TPWC, a v konečném důsledku má dopad i na sladování pracovního a osobního života, na které dbá druhá z transponovaných směrnic.

Autorka práce dospívá k závěru, že povinnost v té podobě, v jaké je v ZPr vymezena nyní, požadavek předvídatelnosti pracovních podmínek nenaplnuje. Důvodem je zejména skutečnost, že § 74 odst. 2 ZPr ponechává zaměstnavateli možnost si se zaměstnancem sjednat i kratší lhůtu pro seznámení s rozvrhem práce, než jsou zákonem vymezené tři dny. Důvodová zpráva sice uvádí, že by předvídatelnost i v případě sjednání

kratší doby měla být zachována,⁶¹ ale současně zákon nevymezuje minimální lhůtu pro seznámení s rozvrhem práce.

Zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě některé z dohod je podle směrnice TPWC, v případě že nebude dodržena podmínka přiměřenosti doby k seznámení s rozvrhem práce, stále ponechána možnost práci odmítnout. Přestože povinnost rozvržení pracovní doby představuje požadavek přímo vyplývající ze směrnice TPWC, tak, jak je vymezena nyní, zaměstnanci významně vyšší míru předvídatelnosti podle názoru autorky práce nepřinese. Aby se dalo hovořit o předvídatelnosti rozvrhu, měla by být lhůta pro seznámení se s písemným rozvrhem stanovena alespoň v délce jednoho týdne.

Z ustanovení je patrné, že se jedná pouze o snahu dostat požadavkům unijní regulace, v kombinaci se snahou zachovat maximální možnou míru flexibility dohod. Pokud byla snaha pouze o naplnění požadavku směrnice, mělo dojít ke schválení senátního návrhu respektujícího zachování nezbytné míry flexibility ve smyslu recitálu 2 a 6 směrnice TPWC, a zakotvit možnost zaměstnance a zaměstnavatele se dohodnout jinak. Alternativní možností je, s odkazem na recitál 21 směrnice TPWC, zakotvit povinnost zaměstnavatelů informovat pracovníky o tom, jak bude jejich pracovní doba stanovena, a minimální lhůty pro oznámení před zahájením pracovního úkolu. Směrnice TPWC tak výslovně připouští, že stanovení pevného rozvrhu pracovní doby není nutné, pokud to není vzhledem k povaze zaměstnání (například v případě smluv na zavolání) možné. V konečném důsledku je výsledkem účinné úpravy pouze potenciální zvýšení administrativní zátěže pro zaměstnavatele bez vyššího zvýšení míry předvídatelnosti práce pro zaměstnance vykonávajícího práci na základě některé z dohod.

2.4 Dovolená

Právo na dovolenou jakožto dlouhodobý odpočinek je v českém právním řádu garantováno na základě směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby, která ukládá členským státům zajistit právní úpravou minimální odpočinek zaměstnanců v délce alespoň čtyř týdnů.

⁶¹ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk 423/0. Zvláštní část, str. 64.

S povinností rozvrhnout pracovní dobu pro zaměstnance pracující na základě některé z dohod se nově váže i právo na dovolenou.

Dovolenou lze obecně charakterizovat jako dlouhotrvající pracovní volno, po dobu jehož trvání je zaměstnanec finančně zabezpečen zaměstnavatelem a dochází k přechodnému utlumení základního pracovního závazku povinnosti přidělovat ujednanou práci a povinnost práci konat.⁶²

Do 31. prosince 2023 patřila dovolená mezi instituty, které se na právní vztahy založené dohodami nevztahovaly a aplikovaly se pouze na zaměstnance v pracovním poměru.⁶³ Právo na dovolenou bylo v případě dohod o pracích mimo pracovní poměr možné pouze sjednat se zaměstnancem nebo stanovit ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Dovolená zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr náleží od účinnosti druhé části transpoziční novely, tj. od 1. ledna 2024, ze zákona za stejných podmínek, jako v případě zaměstnanců v pracovním poměru. Právo jim náleží na základě § 77 odst. 2 ZPr, podle kterého se na právní vztahy založené dohodami vztahují ustanovení o pracovním poměru s výjimkou taxativního výčtu institutů, mezi kterými není dovolená (nově) uvedena.

2.4.1 Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic

Zakotvení práva na dovolenou pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod souvisí s garancí minimálních standardů, které vyplývají ze směrnice o některých aspektech pracovní doby. Článek 7 směrnice o některých aspektech pracovní doby totiž členským státům ukládá povinnost přijmout taková opatření, aby měl pracovník nárok na čtyři týdny placené dovolené za kalendářní rok.

Tato úprava ve směrnici o některých aspektech pracovní doby vychází z článku 31 Listiny základních práv a svobod EU, podle kterého má každý pracovník (mimo jiného) nárok na každoroční placenou dovolenou.

⁶² Ve smyslu § 38 ZPr. Viz MORÁVEK, Jakub. Dovolená. In: Pichrt, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 328.

⁶³ Viz § 77 odst. 2 písm. d) ZPr ve znění účinném do 31. prosince 2023.

Ze směrnic tak v případě nároku na dovolenou u zaměstnanců vykonávajících práci na základě některé z dohod vyplývá pouze povinnost toto právo garantovat. Konkrétní způsob implementace a například způsobu výpočtu nároku byl ponechán na zákonodárcích jednotlivých členských států.

2.4.2 Úprava v zákoníku práce a úvahy de lege ferenda

Zakotvení práva na dovolenou i pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnaní prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je jednou z nejvýznamnějších a nejvíce diskutovaných změn, kterou transpoziční novela zákoníku práce přinesla.

Zákoník práce pro výkon práce na základě některé z dohod dohody nestanoví vymezení týdenní pracovní doby, jak tomu je u zaměstnanců v pracovním poměru (ve smyslu § 79 a § 80 ZPr). Bylo však potřeba určit délku týdenní pracovní doby jako výchozího bodu pro výpočet nároku na dovolenou, který v případě zaměstnanců v pracovním poměru vzniká v závislosti na odpracované týdenní pracovní době.

Pro účely výpočtu nároku na dovolenou tak došlo u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k zakotvení fiktivní pracovní doby v § 77 odst. 8 ZPr, podle kterého *u zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.*

Toto ustanovení je v zákoně obsaženo pouze z důvodu potřeby určení výchozího bodu pro výpočet nároku. Slouží jako nástroj pro určení délky dovolené bez ohledu na to, v jakém rozsahu zaměstnanec na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr práci skutečně vykonal, nebo v jakém rozsahu byla práce sjednána. Žádným způsobem se nevztahuje ke skutečnému rozsahu práce konkrétního zaměstnance pracujícího na základě některé z dohod.

Aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě některé dohod nárok na dovolenou ve smyslu § 213 ZPr vznikl, musí (i) jeho vztah k zaměstnavateli na tutéž dohodu v příslušném kalendářním roce trvat nepřetržitě alespoň 4 týdny a (ii) zaměstnanec v rámci tohoto vztahu musí v daném kalendářním roce odpracovat alespoň čtyřnásobek své fiktivní týdenní pracovní doby (tj. alespoň 80 hodin včetně případných náhradních dob). Tyto podmínky je nutné splnit kumulativně.

Splnění podmínek se posuzuje zvlášť ve vztahu ke každé z dohod, na základě kterých zaměstnanec práci vykonává, resp. zvlášť v každém pracovněprávním vztahu, ledaže by na sebe tyto vztahy bezprostředně navazovaly.⁶⁴ Pokud by na sebe jednotlivé dohody (u téhož zaměstnavatele) navazovaly, pak se pro účely dovolené považují za jeden nepřetržitě trvající pracovněprávní vztah ve smyslu § 216 odst. 1 ZPr. Rozhodující je, že se jedná o stejného zaměstnavatele a zaměstnance a další pracovněprávní vztah je navázán bezprostředně po skončení předchozího. Tyto vztahy se posuzují ve svém souhrnu jako jeden celek pro shodně označená právní jednání (pracovní smlouva a její nové sjednání, DPP a další sjednání, nebo DPČ a její další sjednání).⁶⁵ O nepřetržitě trvající pracovněprávní vztah se tak nebude jednat, pokud dojde například k ukončení pracovní smlouvy a následnému sjednání dohody o provedení práce.

Samotný výpočet délky dovolené u zaměstnanců, kteří vykonávají práci na základě některé z dohod, bude tak záviset na délce fiktivní týdenní pracovní doby (20 hodin týdně), počtu celých odpracovaných násobků této doby v daném kalendářním roce (tj. v období 52 týdnů, viz § 213 ZPr) a výměry dovolené (ve smyslu § 212 ZPr, v současné době nejméně 4 týdny v kalendářním roce).

Délka dovolené u zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod se stanoví tak, že za každou odpracovanou týdenní dobu (20 hodin) náleží zaměstnanci dovolená v délce 1/52 týdenní pracovní doby vynásobena výměrou dovolené. K výpočtu dovolené za kalendářní rok pro zaměstnance v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze využít následující vzorec, jehož výsledek se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru:

$$\frac{\text{počet celých odpracovaných fiktivních pracovních dob}}{52} \times \text{týdenní pracovní doba} \times \text{výměra dovolené}$$

Pro lepší pochopení výpočtu je vhodné využít praktický příklad, například studenta právnické fakulty, který na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu neurčitou vykonává práci v advokátní kanceláři v rozsahu 16 hodin týdně. Tento student

⁶⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. § 77 Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce. Komentář. 7. vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024, 860 s. ISBN 978-80-7676-803-1, str. 193.

⁶⁵ BOGNÁROVÁ, Věra. § 216 [Pojmy; postup při posuzování nároku]. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 4. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2023. 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8, str. 998.

za rok 2024 odpracoval celkem 832 hodin, tzn. 41 celých fiktivních dob ($832 : 20 = 41,6$). S výměrou dovolené 4 týdny mu tak vzniklo právo na 64 hodin dovolené.

V případě, že nedojde k vyčerpání práva na dovolenou za trvání pracovněprávního vztahu, náleží při jeho skončení zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě dohody proplacení náhradou odměny ve výši průměrného výdělku, stejně jako doposud náležela pouze zaměstnancům v rámci pracovního poměru (viz § 222 ZPr)

V kontextu hodnocení práva na dovolenou v případě zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je třeba se zaměřit na původní účel a smysl institutu dovolené v zákoníku práce. Je totiž bez pochyb, že právo na dovolenou jakožto dlouhodobý odpočinek je pro zaměstnance v pracovním poměru naprosto nezbytné. V případě nároku na dovolenou pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod ale vyvstává otázka, do jaké míry se tato nezbytnost vyskytuje právě u nich.

Účel institutu dovolené by měl být totiž reflektován při jejím naplňování, tj. při čerpání dovolené. Dovolená přitom může plnit několik funkcí – funkce (zdravotně) ochranná, sociální, zásluhová, stimulační a kompenzační.⁶⁶ Tyto funkce se jasně projevují u zaměstnanců s pevně stanoveným vymezením pracovní doby a předem vymezenými dny, kdy se od nich očekává výkon zaměstnání. Zaměstnanec v takovém případě využívá svého nároku na dovolenou ve dnech, kdy by jinak musel být v práci.

Ve vztahu k zaměstnancům vykonávajícím práci na základě některé z dohod je ale otázkou, zda je udělení práva na dovolenou pro tuto kategorii zaměstnanců v souladu s jejím účelem a není v rozporu se smyslem právní úpravy dovolené. V případě těchto zaměstnanců se totiž pravděpodobně nebude jednat o dovolenou, která by, vzhledem k omezenému časovému rozsahu výkonu práce na základě některé z dohod, naplňovala některou z výše popsaných funkcí. Zároveň budou moci využít dovolenou ve dnech, na které nemají přidělenou práci a výkon zaměstnání se od nich tak neočekává.

Nelze pominout skutečnost, že se jedná o úpravu, která ze znění směrnic vyplývá na první pohled jednoznačně a nejedná se o excesivní výklad českého zákonodárce. Na druhou stranu, článek 17 odst. 1 směrnice o některých aspektech pracovní doby umožňuje

⁶⁶ MORÁVEK, Jakub. Dovolená. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 329.

členským státním se odchýlit od článku 3 až 6, 8 a 16, *pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci*. To je možné za předpokladu, že jsou dodržovány zásady ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. K přihlídnutí k praktickým dopadům a velké míře kritiky, které se s nárokem na dovolenou pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod pojí, se autorka práce domnívá, že by bylo vhodnějším řešením, pokud by došlo k využití výjimky, kterou sama směrnice o pracovní době nabízí.

2.4.3 Dílčí závěr

Nárok na dovolenou v případě zaměstnanců vykonávajících práci na základě některé z dohod se míjí účelu dovolené jakožto dlouhodobého (placeného) odpočinku. V případě zaměstnanců pracujících na základě některé z dohod si lze těžko představit, že by dovolená plnila uvedený účel. Právo na dovolenou u zaměstnanců pracujících na základě některé z dohod není vázané ani na rozvrh práce, ani na skutečně vykonanou práci, a zároveň je od těchto zaměstnanců očekávaný výkon práce jen v omezeném čase. Zaměstnanec vykonávající práci na základě některé z dohod tak může čerpat dovolenou i ve dnech, ve kterých by ani neměl být přítomný v zaměstnání.

Směrnice ve vztahu k této oblasti připouští výjimku pro obdobné právní vztahy, jako jsou ty založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu dospívá autorka práce k závěru, že k zakotvení práva na dovolenou v této podobě nemělo vůbec dojít a úprava dovolené měla zůstat mezi oblastmi, které jsou vyloučené z působnosti § 77 ZPr. Jak bude navíc uvedeno níže v případě náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, v některých oblastech činí právní úprava rozdíly mezi zaměstnanci vykonávajícími práci na základě některé z dohod a zaměstnanci v pracovním poměru. Stanovení odlišných podmínek pro tyto kategorie zaměstnanců tak z pohledu zákonodárce zjevně není problematické a nezvolil tak variantu odlišných právních úprav i v případě (ne)existence nároku na dovolenou.

Ve vztahu k zachování bezpečnosti práce a ochrany zaměstnanců, stejně jako přispění k lepšímu sladování pracovního a soukromého života, je samozřejmě nutné zachovat pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod povinnost poskytnutí nepřetržitého denního odpočinku. To ostatně vyplývá i z podmínky výjimky v článku 17 směrnice o některých aspektech pracovní doby. Ochrana zaměstnance ve smyslu poskytování nepřetržité doby odpočinku se na právní vztahy založené některou

z dohod vztahuje. Tato podmínka je proto naplněna, a poskytování nároku na dovolenou pro tyto kategorie zaměstnanců tak není pro splnění požadavků směrnic nutné.

2.5 Právo na příplatky

Česká právní úprava v zákoníku práce vymezuje tzv. režimové příplatky, tedy určitý druh finanční kompenzace, která náleží zaměstnanci v případě, že vykonávají práci za určitých nevýhodných podmínek oproti jiným zaměstnancům.

Zákon upravuje pět povinných příplatků: příplatek za práci přesčas (§ 114 ZPr), příplatek za práci ve svátek (§ 115 ZPr), příplatek za noční práci (§ 116 ZPr), příplatek za práci ve ztíženém prostředí (§ 117 ZPr) a příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZPr).

Odměnám z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se (obecně) věnuje pouze § 138 ZPr, který až do 30. září 2023 stanovil, že *výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti*. Zákon zaměstnancům vykonávajícím práci na základě některé z dohod o pracích mimo pracovní poměr právo na příplatky neposkytoval. Jejich poskytování záviselo na zaměstnanci a jeho úvaze, která měla probíhat na základě porovnání práce s ostatními skupinami zaměstnanců ve smyslu § 110 ZPr.

S účinností od 1. října 2023 obsahuje § 138 ZPr větu druhou, podle které se *§ 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda*.

2.5.1 Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic

Povinnost poskytovat příplatky zaměstnancům vykonávajícím práci na základě některé z dohod výslovně nevyplyvá ze žádné z transponovaných směrnic. Podle závěrečné zprávy MPSV, která byla předložena společně s návrhem transpoziční novely, souvisí zavedení nároku na příplatky pravděpodobně se zajištěním předvídatelnosti u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁶⁷

Jak je ale uvedeno výše u podkapitoly věnující se rozvrhu pracovní doby předem, směrnice TPWC pouze uvádí, že členské státy jsou povinné zajistit právo na kompenzaci

⁶⁷ Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, str. 22. Dostupná z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248> (součástí důvodové zprávy).

ušlého výdělku v případě, že zaměstnavatel rozvrhne zaměstnanci práci předem, a následně takto rozvrženou práci zruší. Taková situace je v českém právním řádu upravená (viz kapitola 2.3 věnující se rozvrhu pracovní doby předem). V takovém případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec, včetně zaměstnance vykonávajícího práci na základě některé z dohod, má nárok na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody. Žádné další požadavky, ze kterých by vyvstala potřeba zavedení nároku na režimové příplatky pro tyto zaměstnance, transponované směrnice neobsahují.

2.5.2 Úprava v zákoníku práce a úvahy *de lege ferenda*

Kromě § 115 až § 118, které upravují jednotlivé druhy příplatků, se na právní vztahy z dohod uplatní rovněž § 138 ZPr. Z toho vyplývá, že na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se neuplatní ustanovení o příplatcích za práci přesčas. Tou se podle § 78 odst. 1 písm. i) ZPr rozumí *práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn*. Stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 ZPr přitom činí minimálně 40 hodin týdně, poskytnutí příplatku za práci přesčas by tak u zaměstnanců vykonávajícím práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebylo možné.

Na ostatní příplatky ale zaměstnanci vykonávající práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nárok nově mají. V případě práce ve svátek⁶⁸ jim přísluší dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. V případě, že zaměstnanec nepracoval, protože svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě noční práce, práce ve ztíženém prostředí a práci o víkendu náleží zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 10 %.

Při posuzování výše příplatků, na kterou mají zaměstnanci vykonávající na základě některé z dohod nárok, je však nutné upozornit na znění § 138 ZPr věty druhé, podle které není jasné, zda úprava příplatků náleží i zaměstnancům vykonávajícím práci na základě některé z dohod v platové sféře. Ustanovení totiž jasně uvádí, že *odměna*

⁶⁸ Podle zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda. Příplatky jsou u platové sféry však upraveny odlišně, než u zaměstnanců pobírajících mzdu (viz § 123 až § 133 ZPr), a to i vzhledem k výškám jednotlivých nároků.⁶⁹

Podle odborné literatury se úprava nároku na příplatky uplatní jak u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře (poskytujících mzdu), tak i u zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě (poskytujících plat).⁷⁰ Tato úvaha se jeví jako správná i při nahlédnutí do důvodové zprávy, která zhodnocuje dopad tohoto ustanovení na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty a uvádí, že příplatky budou poskytovány ze schváleného objemu prostředků ze státního rozpočtu. Důvodová zpráva zároveň uvádí, že nelze předpokládat, že by veřejná správa zajišťovala významnou část své agendy prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jakožto doplňkové formy pracovněprávního vztahu.⁷¹

Na základě těchto úvah lze dojít k závěru, že zákonodárce minimálně zamýšlel, aby se ustanovení vztahovalo i na zaměstnance vykonávající práci na základě dohod ve veřejné správě (platové sféře). Zároveň to ale nejspíše znamená, že zaměstnanci vykonávající práci na základě některé dohod v platové sféře budou pravděpodobně mít nárok na jinou výši příplatků, než zaměstnanci pracující v platové sféře v pracovním poměru. Ze znění zákona však tento záměr *a priori* nevyplývá, je tak možné, že v budoucnu tuto otázku zodpoví soud.

Jedná se o ustanovení, které zaměstnavatelům v konečném důsledku přinese pravděpodobně nejvyšší nárůst nákladů. Autorka se přitom domnívá, že v kontextu transponovaných směrnic nebylo potřebné, a není ani v souladu s účelem institutu režimových příplatků. Zaměstnanec vykonávající práci na základě některé z dohod typicky tohoto institutu využívá jako formy přivýdělnku v časech, které si typicky sám volí (z různých důvodů pro ně tak například práce o víkendu může být preferenční). Režimové příplatky přitom byly dle názoru autorky zavedeny proto, aby byla zaručena kompenzace

⁶⁹ Například v případě noční práce ze zákona přísluší zaměstnanci v platové sféře příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku (§ 125 ZPr), zaměstnanci pobírající mzdu náleží nejméně 10 % průměrného výdělku (§ 116 ZPr).

⁷⁰ ROTHOVÁ, Eva. § 138 [Sjednaná výše]. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8, s. 777.

⁷¹ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk 423/0. Obecná část, str. 54.

nevýhodných pracovních podmínek pro zaměstnance vykonávající práci v rozsahu zákonem stanovené týdenní doby. Z charakteru výkonu práce na základě některé z dohod tak vyplývá, že lze stěží najít odůvodnění pro jejich zavedení i pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jak je navíc zdůrazněno v materiálu vypořádávající zásadní připomínky v rámci meziresortního řízení k transpoziční novele,⁷² v případě DPP i DPČ je i nadále možný režim pružného rozvržení pracovní doby nebo například režim práce na dálku (§ 317 ZPr), kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám podle svých potřeb (a právo na příplatky mu náležet nebude).

Snaha o pochopení smyslu zavedení nároku na příplatky i pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod je o to náročnější při zjištění, že odůvodnění pro implementaci této změny nelze nalézt ani v důvodové zprávě k transpoziční novele zákoníku práce. Není tak jasné, z čeho vyplývá úvaha zákonodárce, který se rozhodl právo na příplatky přiznat i zaměstnancům vykonávajícím práci na základě některé z dohod.

2.5.3 Dílčí závěr

Jak již bylo uvedeno výše, zavedení práva na režimové příplatky pro zaměstnance pracující na základě některé z dohod nevyplývá z žádné z transponovaných směrnic. Jedná se o úpravu, která sice navazuje na obsah transponovaných směrnic (požadavek předvídatelnosti), ale výrazně přesahuje jimi požadovaný standard.

Vzhledem k tomu se autorka práce domnívá, že ve vztahu k nároku na příplatky měla právní úprava pro vztahy na základě dohod zůstat v původním režimu za využití aplikace § 110 ZPr, podle kterého za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Ve vztahu k otázce nároku na příplatky pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod v platové sféře lze uzavřít, že nárok jim vznikne, i když to ze znění zákona doslovně nevyplývá. Vznikne jim však nejspíše ve výši, která je upravená pro příplatky ve mzdové sféře, čímž vznikne nedůvodný rozdíl ve výši příplatků v platové sféře v závislosti na formě pracovněprávního vztahu (pro zaměstnance v pracovním

⁷² Vypořádání zásadních připomínek k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCNKQAVVY/>.

poměru se budou příplatky posuzovat podle § 124 až § 133 ZPr, pro zaměstnance pracující na základě některé z dohod podle § 115 až § 118 ZPr). Na některé příplatky navíc zaměstnancům vykonávajícím práci na základě některé z dohod v platové sféře nejspíše nárok vůbec nevznikne, protože v právní úpravě § 115 až § 118 ZPr zakotveny nejsou (např. příplatek za vedení podle § 124 ZPr).

Autorka práce dospívá k závěru, že pokud by zákonodárce i přes výše uvedené nadále setrval na zakotvení práva na příplatky pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod, mělo by dojít minimálně k odstranění neodůvodněného nepoměru, který nastal pro zaměstnance v platové sféře.

2.6 Překážky v práci

Překážky v práci jsou obecným označením pro skutečnosti existující na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele v čase, na který by byla nebo by mohla být rozvržena pracovní doba.⁷³ Vznikají přitom z objektivního i subjektivního důvodu (ať na straně zaměstnance, nebo zaměstnavatele), které uznává buď zaměstnavatel nebo právní předpis, případně pokud tak bylo sjednáno např. v kolektivní smlouvě.⁷⁴

Zaměstnanci během trvání překážky v práci nenáleží nárok na mzdu, plat nebo odměnu z dohody, protože nedochází k výkonu práce. V zákonem definovaných případech však mají zaměstnanci v pracovním poměru nárok na náhradu mzdy nebo platu.

Překážky v práci nejsou pro české pracovní právo novým institutem. Zaměstnanci vykonávající práci na základě některé z dohod mají ze zákona nárok na překážky v práci na straně zaměstnance však až od 1. října 2023.⁷⁵ U překážek v práci na straně zaměstnance došlo, obdobně jako v případě dovolené, k vypuštění z § 77 ZPr. Nově tak nepatří mezi instituty, které se nevztahují na právní vztah založený některou z dohod.

⁷³ MORÁVEK, Jakub. § 191 (Důležité osobní překážky v práci – přehled). In: Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář - 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. 1232 s. ISBN 978-80-7676-388-3.

⁷⁴ PICHRT, Jan. § 191 [Výčet]. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8, str. 900.

⁷⁵ Do doby účinnosti transpoziční novely měli zaměstnanci vykonávající práci na základě některé z dohod nárok na náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě, za předpokladu, že vykonávali práci na základě DPČ, nebo dosáhli na DPP rozhodné výše započitatelného příjmu vyšší než 10 000 Kč.

2.6.1 Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic

Zakotvení nároku na tzv. překážky v práci na straně zaměstnavatele i zaměstnance pracujícího na základě některé z dohod je spojená s povinností rozvrhu pracovní doby předem (viz výše v kapitole 2.3).

Podle důvodové zprávy by tato úprava měla, společně s garancí minimálních standardů vyplývajících ze směrnice o některých aspektech pracovní doby, naplnit požadované cíle TPWC směrnice.⁷⁶ Směrnice na různých místech uvádí, že v rámci zachování předvídatelnosti má zaměstnavatel povinnost zaměstnance informovat o odměně a jakýchkoli další případně použitelné složky odměny (viz čl. 4 odst. 2 písm. k) směrnice TPWC). Podle názoru autorky práce však z této povinnosti nevyplývá povinnost přiznat nárok na překážky v práci pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod. Jedná se tak o úpravu zcela mimo oblasti, kterých se povinná transpozice směrnic dotýká.

2.6.2 Úprava v zákoníku práce a úvahy *de lege ferenda*

Jak je uvedeno výše, existence nároku na překážky v práci na straně zaměstnance se nově neodvíjí od formy pracovněprávního vztahu. Překážky v práci na straně zaměstnance nadále totiž nepatří mezi oblasti právní úpravy, která nedopadá na oblast dohod.

Ačkoliv se zdá, že v oblasti překážek v práci došlo ke sjednocení úpravy mezi pracovním poměrem a výkonem práce na základě některé z dohod, není tomu tak. Zaměstnanci vykonávající práci na základě některé z dohod mají nárok na všechny překážky v práci, avšak pouze u některých mají nárok na náhradu odměny z dohody. Klíčovým pro posouzení je § 77 odst. 3 ZPr, podle kterého těmto zaměstnancům náleží náhrada odměny fakticky pouze za překážky v práci podle § 191 až § 198 ZPr.⁷⁷ V ostatních případech, tj. případech uvedených v § 77 odst. 3 ZPr (např. tzv. jiné důležité osobní překážky jako svatba, narození dítěte nebo úmrtí), je zaměstnavatel povinen

⁷⁶ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk 423/0. Obecná část, str. 49.

⁷⁷ Podle toho zaměstnancům pracujícím na základě některé z dohod *nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205*. Zákon připouští odlišnou úpravu v návaznosti na dohodu se zaměstnavatelem nebo na vnitřní předpis zaměstnavatele.

poskytnout zaměstnancům pracujícím na základě některé z dohod pracovní volno, ale není povinen poskytovat jim náhradu odměny. Jedná se tedy o *de facto* neplacené volno. Náhrada odměny jim samozřejmě přísluší v případě, že tak stanoví vnitřní předpis zaměstnavatele, nebo na základě předchozí dohody se zaměstnavatelem. Zaměstnancům vykonávajícím práci v pracovním poměru náhrada mzdy nebo platu náleží za veškeré překážky v práci.

Podle důvodové zprávy bylo původním záměrem, aby se na tyto pracovněprávní vztahy vztahovala úprava všech překážek v práci. Pokud totiž bude docházet k rozvrhu pracovní doby, nebylo podle zákonodárce věcného důvodu pro to, aby těmto zaměstnancům nenáležely překážky v práci ve stejném rozsahu, jako zaměstnancům v pracovním poměru.⁷⁸ S tímto se záměrem se autorka práce ztotožňuje.

V případech, kdy dochází k rozvrhu práce předem, není podle názoru autorky práce z pohledu zaměstnavatele (ani z jakéhokoliv jiného pohledu) důvod pro rozdílný přístup k zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě některé z dohod a zaměstnancem v pracovním poměru. Za této úpravy by tak například v případě účasti na pohřbu spoluzaměstnance (který se řadí mezi tzv. jiné důležité překážky v práci ve smyslu § 199 ZPr⁷⁹) došlo k situaci, kdy by zaměstnanci v pracovním poměru náleželo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, ale zaměstnanci vykonávající práci na základě některé z dohod, kterému zaměstnavatel na tento den písemně rozvrhl práci, by náhrada nenáležela.

V souvislosti s překážkami v práci obsahuje právní úprava ještě jednu zvláštní úpravu pro právní vztahy založenými DPP. Náhradní doby v rámci překážek v práci se, obdobně jako čerpání dovolené, totiž nezapočítávají do limitu 300 hodin za rok.⁸⁰ Tento omezený rozsah práce se vztahuje k faktickému výkonu práce.

⁷⁸ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk 423/0. Zvláštní část, str. 65.

⁷⁹ Viz PICHRT, Jan. § 199 [Pracovní volno, náhrady – nařízení vlády]. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8, str. 940.

⁸⁰ Viz § 75 odst. 2 ZPr v souvislosti s § 348 odst. 1 ZPr.

Překážky v práci se v případě zaměstnanců vykonávající práci na některou z dohod nicméně započítávají do odpracované doby pro zhodnocení nároku na dovolenou,⁸¹ a to bez ohledu na to, zda za ně náleží náhrada odměny z dohody, či nikoli.

2.6.3 *Dílčí závěr*

Obdobně jako u práva na příplatky se i v případě úpravy překážek v práci zákonodárce odchýlil od obsahu transponovaných směrnic. I v tomto případě se jedná o úpravu, která sice navazuje na obsah transponovaných směrnic, konkrétně na požadavek předvídatelnosti, ale výrazně přesahuje jimi požadovaný standard.

Ve vztahu k překážkám v práci je tak závěr v zásadě stejný, jako v případě práva na příplatky, tedy že právní úprava měla zůstat v původním režimu.

Pokud by mělo dojít k ponechání právní úpravy v podobě, v jaké je nyní, dospívá autorka k závěru, že by mělo dojít k takové úpravě, která by nezakládala rozdíl mezi právem na tzv. překážky v práci pro zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod.

2.7 **Náhrada nákladů vzniklých při práci na dálku**

V rámci transpoziční novely došlo k jasnějšímu vymezení problematiky práce na dálku. Jedná se o oblast, jejíž úprava vlivem různých událostí (pandemie COVID-19, energetická krize) nabírala ve světě pracovního práva na stále větší důležitosti a bylo tak zjevné, že už se nejedná o výjimečnou záležitost, jako tomu mohlo být dříve. V této souvislosti tak bylo potřeba upravit otázku náhrady nákladů, které zaměstnanci při práci na dálku vznikají, jako jsou náklady za elektrickou energii, internet nebo údržba vlastního pracovního zařízení. Ve vztahu k náhradě nákladů vzniklých při práci na dálku tak byl do zákoníku práce transpoziční novelou vnesen nový § 190a ZPr. Podle jeho odst. 7 náleží náhrada nákladů vzniklých při práci na dálku i zaměstnancům pracujícím na základě některé z dohod, pokud si to spolu se zaměstnavatelem sjednají.

⁸¹ BUKOVJAN, Petr. a KOŠNAR, Michael. § 77 Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Košnar, M., Bukovjan, P., Hloušková, P., Roučková, D., Schweiner, P., Stádník, J., Vácha, J. *Zákoník práce: provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023. 1323 s. ISBN 978-80-7554-398-1, str. 251.

2.7.1 Účel úpravy v kontextu transponovaných směrnic

Úprava poskytování náhrady nákladů vzniklých při práci na dálku přímo nevyplývá z požadavků transponovaných směrnic.

Je ale potřeba zdůraznit, že se jedná o problematiku, jejíž úprava se v minulých letech ukázala jako relativně komplikovaná jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele, a jejíž úprava tak byla pravděpodobně potřebná bez ohledu na probíhající transpozici směrnic.

2.7.2 Úprava v zákoníku práce a úvahy *de lege ferenda*

O podmínkách práce na dálku musí v první řadě smluvní strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) předem uzavřít písemnou dohodu (viz § 317 odst. 1 ZPr), jejíž náležitosti však nejsou v zákoně vymezeny a je tak na úvaze zaměstnavatele, co do obsahu dohody zahrne. Jednou z oblastí, které si spolu zaměstnanec a zaměstnavatel musejí upravit, je náhrada nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku. Ten je možný pouze na základě písemné dohody zaměstnance se zaměstnavatelem, pokud není zaměstnavatel oprávněn práci na dálku nařídit ve smyslu § 317 odst. 3 ZPr.

V případě, že zaměstnanec vykonává na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele, tvoří podle § 190a odst. 1 ZPr náhrady nákladů (a) *náklady, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal*, nebo (b) *paušální částka náhrady nákladů vymezených v § 190 odst. 3 ZPr*⁸².

Úprava se tak liší od úpravy v ZPr účinném do 31. září 2023, podle kterého měl zaměstnavatel v pracovním poměru nárok na kompenzaci účelně vynaložených nákladů na práci za spotřebu elektřiny, vody, plynu a vytápění. Bylo přitom na zaměstnanci, aby prokázal výpočet a odůvodnění vynaložených nákladů.

Zaměstnavateli je stále ponechána určitá míra volnosti. Náhradu nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku může vyloučit, nebo poskytnout v nižší (§ 190a odst. 2 ZPr) nebo vyšší (§ 190 odst. 5 ZPr) než zákonem stanovené výši.

⁸² Stanovení paušální částky podle vyhlášky MPSV o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku. Výše nákladů je určena na základě výpočtu ČSÚ o spotřebě domácnosti upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu práce. Pro rok 2024 je paušální částka stanovena na 4,50 Kč.

V případě zaměstnance v pracovním poměru je tak pro zaměstnavatele ze zákona povinné mu náhradu nákladů poskytnout. V souladu s § 190 odst. 1 ZPr má pouze možnost výběru, zda zaměstnanci náhradu nákladu poskytne na základě vyčíslení prokázaných nákladů, nebo na základě paušální částky. Tím není vyloučena možnost zaměstnavatele se se zaměstnancem dohodnout jinak, např. na nižší nebo na nulové kompenzaci. Tím se zákonodárce odchýlil od § 2 odst. 2 ZPr, podle kterého musí závislá práce být vykonávána na náklady zaměstnavatele.

O jinou situaci se jedná v případě zaměstnanců vykonávajících práci na základě některé z dohod. Pro tyto je důležitý § 190 odst. 7 ZPr, podle kterého je těmto zaměstnancům *možné poskytovat náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, jestliže s nimi zaměstnavatel toto právo sjednal*. Povinnost k poskytnutí náhrady nákladů ze zákona nevyplývá a to, zda těmto zaměstnancům náhrada nákladů náleží, závisí na ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Odůvodnění pro odlišně vymezené podmínky v návaznosti na formu pracovněprávního vztahu nelze nalézt tím spíše při pohledu na skutečnost, že v případě, že se zaměstnancem pracujícím na základě některé z dohod bude právo na náhrady nákladů sjednáno, má zaměstnavatel totožné možnosti kompenzace nákladů, jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Není přitom pochyb, že těmto dvěma kategoriím zaměstnanců vznikají v souvislosti s práci na dálku totožné náklady bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu.

Podle § 190a odst. 1 ZPr úpravou náhrady nákladů při výkonu práce na dálku není dotčen § 190 ZPr, který upravuje náhradu za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce. Ta zaměstnanci náleží v případě, kdy si jí sjedná se zaměstnavatelem, zaměstnavatel ji vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně určí podmínky. Ze znění § 190 odst. 1 ZPr v kombinaci s § 190a odst. 7 ZPr je tak patrné, že zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě některé z dohod náleží náhrada za opotřebení vlastního nářadí nebo zařízení (například notebooku) i za předpokladu, že s ním zaměstnavatel nesjedná právo na náhradu nákladů při výkonu práce na dálku.

2.7.3 Dílčí závěr

Dosavadní úprava dostatečně nereflektovala podmínky vyplývající ze skutečné potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců, ani z požadavků směrnice WLB. Transpoziční

novela proto s novou úpravou přinesla základní rámec podmínek, které zároveň přispějí k snadnějšímu sladování soukromého a pracovního života (nejen) v kontextu směrnice WLB. Lze uzavřít, že vzhledem k tomu, že se nejedná o problematiku, které by se transponované směrnice přímo věnovaly, jedná se o úpravu jdoucí nad minimálně požadovaný standard směrnice WLB.

Skutečnost, že zaměstnancům pracujícím na základě některé z dohod náhrada nákladů při práci na dálku ze zákona nenáleží, představuje významný rozdíl mezi nimi a zaměstnanci v pracovním poměru. Bohužel není zcela jasné, co zákonodárce k této úvaze vedlo. Jak je uvedeno výše, nejedná se o regulaci vycházející z transponovaných směrnic, a důvodová zpráva důvody vedoucí k této rozdílné úpravě taktéž nepopisuje.

Autorka práce je toho názoru, že zákonodárce by v tomto případě neměl činit rozdíly mezi úpravou pro zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnance pracujícího na základě některé z dohod, jelikož k takovému rozdílu neexistuje podklad ani v transponovaných směrniciích, ani v ostatních materiálech. Vzhledem k tomu by dle mého názoru bylo vhodnější, pokud by zákonodárce podmínky pro zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod sjednotil.

3 Praktické dopady transpoziční novely na režim dohod

V souvislosti s takto rozsáhlou novelou právní úpravy dohod, jako nyní proběhla v rámci transpoziční novely, se ve veřejném prostoru začaly vyskytovat obavy nad zdařilostí novelizace. Autorka práce identifikovala dvě hlavní obavy, které s proběhlou změnou právní úpravy souvisejí.

První je obava týkající se budoucí využitelnosti dohod, tedy zda vlivem novelizace nedojde k jejich *de facto* vymizení. Důvodem je předpoklad, že v návaznosti na úpravu právního režimu bude nadále existovat pouze malá skupina zaměstnanců (nebo zaměstnavatelů), pro které bude tento druh pracovněprávního vztahu vhodný.

Druhá z obav na první bezprostředně navazuje. Je totiž bez pochyb, že osoby, které doposud vykonávaly práci na základě některé z dohod, nevykonávají nepotřebnou práci. Zároveň se ale jedná o osoby, pro které z různých důvodů není vhodné vykonávat práci v pracovním poměru (například vzhledem k jejich věku či omezené časové kapacitě pro výkon zaměstnání). Pokud by došlo k eliminaci právních vztahů z dohod, ať už z rozhodnutí zaměstnavatele nebo zaměstnance, stále bude přetrvávat potřeba výkonu té práce, kterou doposud vykonávali zaměstnanci na základě některé z dohod. Otázkou tedy je, zda nový právní režim dohod nepovede k rozšíření nelegální práce. Je totiž zjevné, že režim dohod tak, jak byl vymezen transpoziční novelou, může představovat reálná rizika rozšíření tzv. švarcsystému, nebo snížení zaměstnanosti v některých relativně zranitelných skupinách zaměstnanců.⁸³

Nad rámec těchto dvou obav je nutné se zabývat skutečností, která sice nesouvisí s transpoziční novelou, ale provází institut dohod téměř od počátku jeho existence. Jedná se o přetrvávající obavy ze zneužívání dohod, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak zaměstnanců.

3.1 Vymizení dohod a rozšíření nelegální práce

Pravděpodobně nejvýznamnější obavou, která zaznívala napříč veřejným prostorem v období, kdy byl projednáván návrh transpoziční novely, byla obava o samotný osud dohod a o jejich faktické vymizení. Při představení konsolidačního

⁸³ Srov. MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. In: Morávek, J., Pichrt, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy, 2022. ISBN 978-80-7630-025-5, str. 7-27.

balíčku se pak začaly rozšiřovat obavy a tvrzení o tom, že transpoziční novela činí dohody méně atraktivní (především pro zaměstnavatele) a že lze počítat s obcházením pracovněprávních vztahů prostřednictvím občanskoprávních smluv, jako je například příkazní smlouva.⁸⁴

V této souvislosti je v první řadě potřeba upozornit na stanovisko Legislativní rady vlády k návrhu transpoziční novely zákoníku práce, podle kterého bylo navrhované legislativní zakotvení *z hlediska plné slučitelnosti s právem EU dále jen obtížně udržitelné*.⁸⁵

Podobné obavy vyslovily v rámci připomínkového řízení i některé profesní komory. Například Hospodářská komora České republiky již v připomínkovém řízení k transpoziční novele uvedla, že navrhované znění novelizace *činí dohody pro praxi nadále nepoužitelné*.⁸⁶ Obdobně Komora daňových poradců ČR v rámci svých připomínek upozornila, že administrativní zátěž související s navrhovanou novelizací (nárok na dovolenou, povinnost rozvrhu písemné doby předem) může vést k tomu, že zaměstnavatelé institut dohod nebudou využívat.⁸⁷

Jak potvrzují připomínky Legislativní rady vlády i profesních komor, vztahy z dohod jsou z hlediska rizika možného obcházení ochranné pracovněprávní úpravy obzvláště zranitelným místem českého pracovního práva, zejména proto, že mohou sloužit k obcházení vysoké míry ochrany, kterou zákon poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru.⁸⁸

⁸⁴ REDAKCE. *Tzv. konsolidační balíček, potvrzený koaliční podporou Poslanecké sněmovny, přináší legislativní pochybnosti i výkladové otázky*. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2023, roč. 21, s. I-II, str. I.

⁸⁵ Viz Stanovisko Legislativní rady vlády č. j. 87/23 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 9. března 2023, str. 4. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/ALBSCQKBAAP1/> [cit. 2024-05-08].

⁸⁶ Připomínky Hospodářské komory České republiky č. j.: 114/6000/2022 k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCK4HPNLD/> [cit. 2024-05-08].

⁸⁷ Připomínky Komory daňových poradců ČR k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCK4HM7K9/> [cit. 2024-05-08].

⁸⁸ KADLUBIEC, Vojtěch. *Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci?*. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2024, roč. 2024, 1-2, s. 13-23. ISSN 1210-6410, str. 15.

Konkrétní obavy týkající se nelegální práce po novelizaci právní úpravy dohod směřovaly vůči rozšíření tzv. švarcsystému. Švarcsystém není legislativním pojmem a jeho definice tak není obsažena v žádném právním předpisu. Jedná se o označení vztahu mezi fyzickou osobou vykonávající práci pro jinou osobu, která naplňuje znaky závislé práce, ale tyto osoby nemají uzavřený žádný ze smluvních typů předpokládaných zákoníkem práce (pracovní poměr nebo některou z dohod).⁸⁹ Jednalo by se tak o práci, která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 ZPr⁹⁰ a je konána fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah (ve smyslu § 5 písm. e) bod 1 ZamZ), tedy o práci nelegální.

Na související důsledek transpoziční novely v podobě využívání švarcsystému či práci načerno (tj. na riziko nárůstu nelegální práce) ve svých připomínkách upozorňovala i Komora daňových poradců ČR.⁹¹ Obdobnou obavu vyjádřila i Česká advokátní komora. Ta požadovala, aby došlo k přepracování návrhu tak, aby *využil možnosti nabízených směrnicí a fakticky neeliminovat dohody*. Podle ní totiž návrh novelizace neobsahoval dopadovou studii, která by se zabývala důsledky přelivu zaměstnanců do režimu odpovídajícímu švarcsystému.⁹²

Podle zjištění Hospodářské komory České republiky k propuštění zaměstnanců vykonávajících práci na základě některé z dohod skutečně došlo. Jak uvádí ve své tiskové zprávě z března 2024, která shrnuje výsledky jejího šetření,⁹³ skoro 27 % zaměstnavatelů přistoupilo ke snížení počtů zaměstnanců vykonávající práci na základě dohod a práci přerozdělili mezi ostatní zaměstnance. Ačkoliv se nejedná o ideální řešení z pohledu těch

⁸⁹ PRUNNER, Petr. *Praktické problémy při rozpoznávání švarcsystému*. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2023, roč. 31, č. 17, s. 597-601. ISSN 1210-6410, str. 597.

⁹⁰ Podle tohoto ustanovení je závislou prací *práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*.

⁹¹ Připomínky Komory daňových poradců ČR k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCK4HM7K9/> [cit. 2024-05-08].

⁹² Připomínky České advokátní komory k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/ALBSCCK4K5C5Q/> [cit. 2024-05-08].

⁹³ Hospodářská komora. *Většina firem kvůli vyšším nákladům, administrativě a nejasnostem dohodáře propustila. Hospodářská komora usiluje o příznivější podmínky pro zaměstnavatele* [online]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/blog/tiskove-zpravy/vetsina-firem-kvuli-vyssim-nakladum-administrative-a-nejasnostem-dohodare-propustila-hospodarska-komora-usiluje-o-priznivejsi-podminky-pro-zamestnavatele/> [cit. 2024-05-07].

zaměstnanců, u kterých došlo k ukončení pracovněprávního vztahu, jedná se o strategické rozhodnutí zaměstnavatelů ve vztahu k organizaci práce jejich zaměstnanců.

Za závažné zjištění nicméně považuje autorka práce skutečnost, že podle dat Hospodářské komory České republiky bezmála 21 % zaměstnavatelů k jaru 2024 snížilo počet zaměstnanců vykonávající práci na základě některé z dohod, a místo nich navazují spolupráci s osobami samostatně výdělečně činnými.⁹⁴ Z tohoto číselného údaje je očividné, že nový právní režim dohod nejspíše k rozšíření nelegální práce ve smyslu ZamZ povede. Vzhledem k velmi krátkému období účinnosti nové právní úpravy v oblasti dohod, a nadcházející účinnosti další novelizace, bude pro vyhodnocení smyslu a využitelnosti dohod po transpoziční novele potřeba delší čas vyčkat. Během tohoto období se, na základě dat která jsou dosud k dispozici, zdá, že k rozšíření nelegální práce docházet bude i nadále.

3.2 Zneužívání ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů, předložené legislativní návrhy řešení

Zneužívání dohod, resp. konkrétně zneužívání právních vztahů založenými DPP, je problémem, který se s dohodami pojí v podstatě od počátku jejich existence v českém právním řádu.

Zneužívání právních vztahů vzniklých na základě některé z dohod patří dlouhodobě mezi problematiku, na kterou se v rámci své kontrolní činnosti zaměřuje SÚIP. Již v roce 2014 uvedl, že DPP patří mezi hojně zneužívaný institut, ale s ohledem na právní úpravu je zneužívání tohoto typu dohod velmi těžko prokazatelné.⁹⁵ Jak bylo popsáno výše v kapitole 1.1 věnující se historickému kontextu dohod, právní úprava DPP neprošla v uplynulých 10 letech výraznou změnou. Podle názoru autorky tak lze závěr o obtížné prokazatelnosti zneužívání dohod aplikovat i na současnou situaci. To potvrzují i další výsledky kontrolní činnosti SÚIP, když například ze skutečností zjištěných v rámci

⁹⁴ Tamtéž.

⁹⁵ SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2014* [online], str. 105. Dostupná z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/rocní-souhranna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014_leden2015.pdf/f4b355de-b5bd-e868-8f84-3525c5b86ffd [cit. 2024-05-23].

kontrolní činnosti provedené v roce 2020 měli inspektoři podezření, že dohodami je maskováno značné penzum práce.⁹⁶

Sám SÚIP dlouhodobě ve svých ročních souhrnných zprávách upozorňuje na problematičnost zaměstnávání na základě DPP, která podle něj vyplývá z právní úpravy. Institut DPP je podle zjištění SÚIP zneužíván k faktickému nahrazení pracovního poměru, kdy je fakticky vykonávána práce na základě DPP v rozsahu vysoce přesahujícím zákonem stanovený limit 300 hodin, ale kontrolnímu orgánu jsou předkládány doklady vykazující nízký počet odpracovaných hodin a odměnu do 10 000 Kč. Postupy zaměstnavatelů k zaměstnancům vykonávajícím práci na základě DPP byly podle SÚIP v roce 2020 stále výrazným problémem, a to jak z hlediska reálných možností ověření skutečně vykonaného rozsahu práce, ale i z hlediska odměny.⁹⁷ Obdobně tomu podle SÚIP bylo i v roce 2021, kdy z kontrolní činnosti vyplynulo, že zaměstnavatelé uzavírají namísto pracovního poměru pouze dohody. K využívání zaměstnanců na základě dohod podle SÚIP vedl nepoměr v množství povinnosti v oblasti minimální a zaručené mzdy, ale i v dalších oblastech.⁹⁸

Z kontrolní zprávy z roku 2022 vyplývá, že mezi nejproblematictější oblasti z pohledu zneužívání dohod patří oblast gastronomie, pohostinství a ubytování. Zaměstnavatelé podle SÚIP v těchto oblastech využívají institutu dohod zejména z důvodu toho, aby nemusel zařadit práci zaměstnance podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a vyplácet mu zaručenou mzdu. SÚIP rovněž uvedl, že reálné zjištění rozsahu vykonané práce je ztížené absencí povinnosti vést u dohod evidenci pracovní doby.⁹⁹

⁹⁶ SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2020* [online], str. 5. Dostupná z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf/a2b26ce6-dfd4-ee0a-bbf6-d515062d684b [cit. 2024-05-11].

⁹⁷ Tamtéž.

⁹⁸ SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspektorátu práce za rok 2021* [online], str. 33. Dostupná z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SÚIP+souhrnná+zpráva+o+výsledcích+kontrolních+akcí+za+rok+2021.pdf/2e675a7e-a0e3-cb55-7409-956628795378> [cit. 2024-05-11].

⁹⁹ SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspektorátu práce za rok 2022* [online], str. 37. Dostupná z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf/b19709ed-0eba-138c-42dc-12019d9f3d10 [cit. 2024-05-31].

Jak autorka práce zmínila výše v kapitole 1.1, která se věnuje dohodám v historickém kontextu, původní požadavek na to, že se dohody musí vztahovat pouze na jednorázovou činnost, byl z textu zákona relativně rychle odstraněn. Není tak divu, že jsou dohody čím dál častěji využívány pro dlouhodobější práci, kdy u DPČ navíc může fakticky docházet k dlouhodobému výkonu práce do výše poloviny stanovené týdenní doby. V tomto ohledu by transpoziční novela mohla být přínosná, jelikož zavádí povinnost rozvrhu pracovní doby předem a zaměstnavatelé budou mít povinnost pracovní dobu zaměstnanců vykonávajících práci na základě některé z dohod evidovat (ve smyslu § 96 ZPr). O začátku roku 2024 by tak pro SÚIP mohlo být značně jednodušší ověřit, v jakém rozsahu zaměstnanci práci skutečně vykonali. Sám SÚIP změnu v této oblasti očekává.¹⁰⁰ Kromě evidence práce podle něj bude mít na kontrolní činnost dopad i nově zavedené právo zaměstnanců vykonávajícím práci na základě některé z dohod na příplatky (viz kapitola 2.5).

Nově zakotvená povinnost evidence pracovní doby i pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod ale nejspíše nepovede k eliminaci jednoho z nejdůležitějších důvodů jejich zneužívání. Autorka práce se domnívá, že jedním z hlavních důvodů, proč dochází ke zneužívání institutu dohod jako takového, hlavně prostřednictvím DPP, je jejich daňový aspekt. Podle dat ČSÚ dosáhly odměny z DPP v roce 2023 zhruba 57 miliard Kč, ale účast na pojistném na sociální pojištění vznikla pouze u dohod za 2 miliardy Kč.¹⁰¹

Přestože jedním z charakteristických znaků dohod je jejich doplňkový charakter (typicky se jedná o nějakou formu přivýdělku, viz kapitola 1.2 této práce), bez pochyb se vyskytují případy, kdy má zaměstnanec uzavřenou DPP u více zaměstnavatelů a u každého z nich má příjem do 10 000 Kč, což mu v součtu vystačí na pokrytí životních výdajů a nemá potřebu výkonu práce v pracovním poměru. Alternativně se mohou

¹⁰⁰ SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspektorátu práce za rok 2023* [online], str. 29. Dostupná z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2023.pdf/4e59eec3-f287-02ed-5c51-0d2d38934d25 [cit. 2024-05-31].

¹⁰¹ Viz místopředseda vlády, ministr práce a sociálních věcí ČR: „*Takže hlavní rozdíl nám vyvstává, a to, proč se to děje a proč nám narostly především DPP za poslední roky do objemu, kdy ročně je na dohodách o provedení práce vypláceno zhruba 57 miliard korun, a pouze ze 2 miliard korun je placeno pojistné na sociální pojištění, tak to je dáno těmi rozdílnými parametry.*“ Stenoprotokol ze 65. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky dne 15. června 2023, dostupný na: <https://www.psp.cz/eknih/2021ps/stenprot/065schuz/s065322.htm>.

vyskytovat případy, kdy zaměstnavatel formálně sice vyplácí zaměstnanci odměnu do výše rozhodné částky, ale ve skutečnosti je odměna zaměstnance mnohem vyšší. Toto riziko se v nějaké formě vyskytovat vždy a pravděpodobně nelze najít efektivní způsob, jak vyplácení části výdělků bokem zabránit.

Bez ohledu na to, jak bude docházet k určení výše rozhodné částky, resp. jak vysoká bude, jedná se o obtížně odhalitelný způsob zneužívání i pro SÚIP v rámci jeho kontrolní činnosti.

První uvedený příklad, tj. více dohod u více zaměstnavatelů, kdy žádná z nich nedosahuje rozhodné částky, je však odlišnou situací. Řešení této situace bylo představeno v rámci přijetí tzv. konsolidačního balíčku, v jehož rámci došlo k přijetí důležité změny týkající se rozhodných částek pro vznik účasti na pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a nemocenském pojištění. Zatímco oblast právních vztahů založených DPČ zůstane beze změny, oblast DPP prošla, a nejspíše nadále bude procházet, významnou novelizací.

První ze změn, kterou právní vztahy založené DPP projdou, se týká určení rozhodné částky pro vznik účasti na pojištění, která bude nově navázána na výši průměrné mzdy¹⁰². S účinností od 1. července 2024 bude rozhodná částka činit 25 % průměrné mzdy (tj. 10 500 Kč pro rok 2024; v případě DPP u jednoho zaměstnavatele) nebo 40 % průměrné mzdy (tj. 17 500 Kč pro rok 2024; v případě souběžného využití více dohod). Toto řešení však může být fakticky obcházeno, a to tím způsobem, že další pracovní závazek (u téhož nebo u jiného zaměstnavatele) bude sjednán prostřednictvím DPČ.¹⁰³

Další ze změn se váže k novelizaci úpravy nemocenského pojištění. Konsolidační balíček přinesl nový § 97a NemPoj, účinný taktéž od 1. července 2024, podle kterého bude zaměstnavatel mít povinnost upozornit zaměstnance vykonávajícího práci na základě DPP na možnost vzniku povinnosti odvádět pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti v případě, že vykonává práci na základě více DPP u více zaměstnavatelů a jeho započitatelný příjem překročí rozhodnou částku.

¹⁰² Ta je pro rok 2024 stanovena ve výši 43 967 Kč.

¹⁰³ REDAKCE. *Tzv. konsolidační balíček, potvrzený koaliční podporou Poslanecké sněmovny, přináší legislativní pochybnosti i výkladové otázky*. Právní rozhledy, 2023, č. 21, s. I-II, s. I.

S účinností konsolidačního balíčku dojde od 1. července 2024 také ke změně SocZab. Do jeho znění je vložen nový § 9a, který zavádí povinnost evidence zaměstnanců činných na základě DPP a přináší další související povinnosti pro zaměstnavatele. Mezi ty patří povinnost zaměstnavatele poskytovat ČSSZ seznam veškerých zaměstnanců činných na základě DPP, včetně výše jejich příjmu za uplynulý měsíc. Kromě toho bude mít zaměstnavatel ohlašovací povinnost ve vztahu k nově založeným a skončeným právním vztahům z DPP. K tomuto účelu bude sloužit registr zaměstnavatelů, kam se bude muset přihlásit každý zaměstnavatel, včetně těch, kteří doposud zaměstnávali pouze zaměstnance s příjmem z DPP, který nedosahoval výše potřebné pro vznik účasti na pojistném.

V případě, že zaměstnanec vykonávající práci na základě DPP dosáhne příjmu ve výši rozhodné částky pro vznik nemocenského pojištění, okresní správa sociálního zabezpečení tuto skutečnost oznámí všem zaměstnavatelům, kteří daného zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci zaměstnávali na základě DPP.

V souvislosti se změnami, které od července 2024 přinese konsolidační balíček, je však třeba podotknout, že se nejedná o konečné řešení, a nejspíše ani dlouhodobé. Legislativním procesem totiž momentálně prochází vládní novela zákona č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech,¹⁰⁴ který byl 17. dubna 2024 schválen Poslaneckou sněmovnou ve třetím čtení a dne 31. května 2024 doručen prezidentovi k podepsání. V rámci pozměňovacích návrhů byl předložen návrh změny NemPoj a ZDP. Podle tohoto návrhu by s účinností od 1. ledna 2025 měl platit tzv. režim oznámené dohody (vztahující se pouze na DPP).

U tzv. oznámených dohod bude rozhodná částka pro účast na pojištění nadále činit 25 % průměrné mzdy. Zaměstnavatel bude povinen oznámit ČSSZ záměr uplatňovat režim oznámené dohody u každého zaměstnance vykonávající práci na základě DPP. Režim oznámené dohody bude možné uplatnit pouze u jedné DPP jedním zaměstnavatelem. Pokud by zaměstnanec měl uzavřené DPP s více než jedním zaměstnavatelem, režimu oznámené dohody bude podléhat ta DPP, u které zaměstnavatel oznámil záměr uplatňovat tento režim jako první. Pro zjištění, zda u daného zaměstnance

¹⁰⁴ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk 570.

ČSSZ neviduje záměr uplatňovat režim omezené dohody již u jiného zaměstnavatele, může zaměstnavatel požádat ČSSZ o sdělení této informace. Novela zároveň stanoví povinnost vést evidenci zaměstnavatelů, kteří ohlásili záměr uplatňovat režim oznámené dohody, a zaměstnanců v režimu oznámené dohody.

V případě každé další DPP (tj. té, kterou má dotyčný zaměstnanec uzavřenou s jiným zaměstnavatelem, který již nemůže uplatnit režim oznámené dohody) bude rozhodná částka ve stejné výši, jako tomu dosud bylo v případech DPČ.

Jak bylo uvedeno v rámci obecné rozpravy v Poslanecké sněmovně, důvodem pozměňovacího návrhu zákona by měla být úprava u dohod, která by vyšla vstříc zaměstnavatelům. Po novelizaci v podobě konsolidačního balíčku, který přinesl změny v oblasti účasti na pojistném u DPP, došlo podle MPSV k debatě se zaměstnavateli a komorami daňových a účetních poradců. Konkrétně Komora daňových poradců České republiky v rámci připomínkového řízení ke konsolidačnímu balíčku uvedla, že úprava není jednoznačná a nebylo z ní zřejmé, kdy bude aplikován nový systém zdanění příjmů z DPP, proto navrhovala zakotvení přechodného ustanovení.¹⁰⁵

Výsledkem debat bylo právě předložení tohoto pozměňovacího návrhu pro vytvoření prostoru pro úpravu, která by pomohla zaměstnavatelům v přechodném období, které bylo pozměňovacím návrhem zavedeno. V rámci pozměňovacího návrhu je ponechána povinnost evidence od 1. července 2024, ale účinnost pravidel týkajících se odvodové povinnosti má být odložena na 1. leden 2025.

Ačkoliv se jedná o přínosnou úpravu, nelze přehlédnout, že v případě novely zákona o investičních fondech se navrhovatel zákona snažil reagovat na nedostatky současné právní úpravy týkající se fondového investování,¹⁰⁶ což je v souladu s účelem uvedeného zákona. Je tak zjevné, že tento zákon se žádným způsobem nevztahuje k právní úpravě dohod, a je potřeba poukázat na skutečnost, že původní návrh předložený Ministerstvem financí ČR žádnou úpravu právního režimu dohod neobsahoval.

¹⁰⁵ Připomínky KDP ČR k Návrhu zákona o konsolidaci veřejných rozpočtů, str. 6. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/ALBSCSAPLKZ9/>.

¹⁰⁶ Vláda: Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Obecná část. str. 23. Dostupná z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=236883>.

Návrh vztahující se k další úpravě režimu dohod, resp. DPP, byl tak zjevně do znění pozměňovacího návrhu zákona vnesen jako tzv. legislativní jezdec (přílepek) a pokud projde úspěšně legislativním procesem, pravděpodobně dojde k následnému zrušení novelizovaných ustanovení týkajících se problematiky dohod. Pozměňovací návrh musí být totiž podle názoru Ústavního soudu pozměňovacím návrhem nejen ve formálním, ale i materiálním smyslu. Podle názoru Ústavního soudu se musí *týkat téhož předmětu návrhu, jeho základní účel musí mít úzký vztah k základnímu účelu projednávaného návrhu zákona a nesmí extenzivně vybočit z takto omezeného prostoru vymezeného pozměňovacím návrhem*.¹⁰⁷

Jakýkoliv pozměňovací návrh zákona, který obsahuje legislativní přílepek, porušuje principy demokratického právního státu (např. princip dělby moci a demokratičnosti legislativního procesu) a porušuje právo vlády se k návrhu zákona vyjádřit ve smyslu čl. 44 Ústavy. Ústavní soud ve svém nálezu navíc upozornil, že v případě, kdy je novelizace zákona součástí jiného zákona, jehož obsah s novelizovaným zákonem nijak nesouvisí, přestává být naplňován požadavek nepředvídatelnosti zákona jako principu právního státu.¹⁰⁸ V případě, že prezident zákon podepíše, měl by zasáhnout Ústavní soud.

Z obecné rozpravy k pozměňovacímu návrhu, která v rámci legislativního procesu proběhla, je očividné, že se tímto krokem MPSV snažila vyjít vstříc připomínkám, kterým patrně nebylo možné vyhovět již během přijímání konsolidačního balíčku. S blížícím se datem účinnosti té části konsolidačního balíčku, která se týká nových podmínek pro dohody (1. červenec 2024) zjevně vyšlo najevo, že se jedná o úpravu pro zaměstnavatele velmi komplikovanou, a MPSV se jím tímto způsobem snaží vyhovět a poskytnout jim více času pro zohlednění nastávajících změn. To je samozřejmě samo o sobě bez pochyb vítaným krokem, a lze pro něj najít pochopení vzhledem k tomu, že pokud by mělo dojít k představení vlastního návrhu novelizace ZDP (tj. tak, aby se nejednalo o legislativní přílepek), nebylo by pro schválení odložené účinnosti dostatek času. Autorka práce je toho názoru, že není možné potenciální nedostatky komplikované právní úpravy zhojovat způsobem, který porušuje základní principy právního řádu, jako

¹⁰⁷ Viz nálezu Ústavního soudu Pl. ÚS 77/06 ze dne 15. února 2007.

¹⁰⁸ Tamtéž.

je tomu v případě tzv. legislativních přílepků. MPSV by tak mělo tento návrh předložit znovu v rámci běžného legislativního procesu, prostřednictvím návrhu novelizace zákona, který se právní úpravy přímo dotýká.

4 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo provedení analýzy institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v podobě, v jaké se nachází po transpoziční novele zákoníku práce.

V první kapitole byl představen institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V rámci představení institutu byly do kapitoly zařazeny i historické souvislosti proměn dohod, které dohody od jejich zakotvení do právního řádu provázely, a které vedly k aktuální podobě právní úpravy dohod. Kapitola obsahuje rovněž popis dělení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, a shrnutí charakteristických znaků dohod. Závěr kapitoly byl věnován otázce možné kombinace dohod a pracovního poměru.

Ve druhé kapitole této práce se autorka věnovala podobě právní úpravy dohod po transpoziční novele zákoníku práce. Pro lepší pochopení problematiky autorka práce nejdříve popsala prameny právní úpravy dohod a související evropskou úpravu, ze které transpoziční novela vycházela. Součástí kapitoly byla analýza vybraných institutů dohod, které prošly novelizací v návaznosti na transpozici evropských směrnic. Vzhledem k omezenému rozsahu práce byly dotčené instituty omezeny podle subjektivního výběru autorky. Konkrétně se analýza týkala právní úpravy povinnosti stanovení rozvrhu práce předem, dovolené, práva na příplatky, překážky v práci, a náhrady nákladů při výkonu práce na dálku. Cílem analýzy bylo ověření, zda se zákonodárce při transpozici směrnic neodchýlil od jejich původního obsahu a účelu a, v případě zjištění nedostatků právní úpravy, představení návrhu řešení ze strany autorky práce. Tuto analýzu autorka práce provedla u každého z vybraných institutů, kdy hodnotila, zda se v konkrétním případě jedná o úpravu reagující na povinnou transpozici směrnic, navazující na povinnou transpozici jdoucí nad minimálně požadovaný standard a nebo úpravu zcela mimo oblasti transponovaných směrnic.

Lze zhodnotit, že v případě stanovení rozvrhu pracovní doby předem se jedná o úpravu, která sice reaguje na povinnou transpozici směrnic, ale zákonodárce patrně nevyužil všech možností, které mu transponované směrnice nabízely. V případě institutu dovolené, překážek v práci a práva na příplatky se jednalo o úpravu jdoucí výrazně nad minimálně požadovaný standard transponovaných směrnic. U náhrady nákladů při výkonu práce na dálku lze uzavřít, že se sice nejedná o problematiku, která by přímo

souvisela s obsahem směrnice TPWC či WLB, ale její úprava byla vzhledem k aktuálnosti a nedostatečnosti předchozí úpravy pravděpodobně potřebná bez ohledu na probíhající transpozici směrnic.

Ve třetí, poslední kapitole diplomové práce se autorka zabývala obavami, které se vyskytly v souvislosti s proběhlou a nadále probíhající změnou právní úpravy vztahů z dohod. Byly identifikovány tři problematické roviny, a to obava týkající se budoucí využitelnosti dohod a jejich *de facto* vymizení, obava ze souvisejícího rozšíření nelegální práce a rovina zneužívání dohod ze strany jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

Ve vztahu k budoucí využitelnosti dohod a jejich následného vymizení autorka práce vyhodnotila, že se již v době představení návrhu nové úpravy (ať už v návaznosti na transpoziční novelu nebo konsolidační balíček) jednalo o problém, na který upozorňovaly profesní komory i poradní orgány vlády. Lze uzavřít, že na základě výsledků průzkumu Hospodářské komory České republiky, podle kterého téměř čtvrtina dotazovaných zaměstnanců ukončila právní vztahy založené dohodami a navázala místo toho spolupráci s osobami samostatně výdělečně činnými, se nyní v podstatě jedná o potvrzenou obavu. Rozšíření spolupráce s osobami samostatně výdělečně činnými ze strany zaměstnavatelů může potvrdit i druhou z obav, kterou je rozšíření nelegální práce zejména prostřednictvím výkonu závislé práce v rámci tzv. švarcsystému. Na tuto skutečnost bylo v připomínkovém řízení k návrhu transpoziční novely rovněž upozorňováno zejména s ohledem na to, že ze strany předkladatelů nebyla vyhotovena dopadová studie.

Zneužívání dohod je dlouhodobě předmětem kontrolní činnosti SÚIP, který podle zjištění autorky práce ve svých kontrolních zprávách opakovaně upozorňuje na skutečnost, že ke zneužívání (zejména v určitých oblastech, jako je například gastronomie) dochází, ale že se pro SÚIP jedná o obtížně postihnutelnou problematiku zejména tím, že u dohod nedochází k evidenci pracovní doby. V této oblasti tak lze podle autorky práce očekávat zlepšení, a to vlivem jak již zakotvené povinnosti evidence pracovní doby a rozvrhu pracovní doby předem i u dohod, tak připravované podoby tzv. oznámených dohod.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8.

BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, KOŠNAR, Michael, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr, STÁDNÍK, Jaroslav, VÁCHA, Jan. *Zákoník práce: provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023. 1323 s. ISBN 978-80-7554-398-1.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 586 s. ISBN 978-80-7380-933-1.

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jiří, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024. 860 s. ISBN 978-80-7676-803-1.

KOŠNAR, M., BUKOVJAN, P., HLOUŠKOVÁ, P., ROUČKOVÁ, D., SCHWEINER, P., STÁDNÍK, J., VÁCHA, J. *Zákoník práce: provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2023. 1323 s. ISBN 978-80-7554-398-1.

MORÁVEK, Jakub, PICHRT, Jan (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy, 2022. 266 s. ISBN 978-80-7630-025-5.

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5.

PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář - 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. 1232 s. ISBN 978-80-7676-388-3.

PICHRT, Jan, TOMŠEJ, Jakub. *Pracovní právo ve víru změn*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024. 172 s. ISBN 978-80-7676-875-8.

PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 5. vydání. Praha: Grada Publishing, 2023. 200 s. ISBN 978-80-271-3981-1.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce s výkladem včetně novel pro roky 2023 a 2024*. Praha: Grada Publishing, 2023. 112 s. ISBN 978-80-271-3984-2.

Seznam použitých odborných článků

HŮRKA, Petr. *Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu*. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2022, roč. 30, 23-24, s. 812-818. ISSN 1210-6410.

KADLUBIEC, Vojtěch. *Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci?* Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2024, roč. 2024, 1-2, s. 13-23. ISSN 1210-6410.

PRUNNER, Petr. *Praktické problémy při rozpoznávání švarcsystému*. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2023, roč. 31, č. 17, s. 597-601. ISSN 1210-6410.

REDAKCE. *Tzv. konsolidační balíček, potvrzený koaliční podporou Poslanecké sněmovny, přináší legislativní pochybnosti i výkladové otázky*. Právní rozhledy, 2023, č. 21, s. I-II, s. I.

ŠTEFKO, Martin. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2020, roč. 28, č. 8, s. 291-293. ISSN 1210-6410.

Seznam použitých právních předpisů

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1955 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie, Úřední věstník EU C 326/47, 26. 10. 2012.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/0085 ze dne 24. května 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 77/06 ze dne 15. února 2007.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 48/2009-87 ze dne 16. listopadu 2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 1573/2012 ze dne 11. června 2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 1840/2020 ze dne 27. srpna 2020.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČSÚ. *Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v ČR* [cit. 2024-04-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/osoby-pracujici-na-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>.

Evropský parlament. *Sociální Evropa: Jaké jsou sociální politiky EU?* [cit. 2024-04-02]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20170616STO77648/socialni-evropa-jake-jsou-socialni-politiky-eu>

SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2014* [cit. 2024-05-23]. Dostupná z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43684/rocní-souhranna-zprava->

[o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014_leden2015.pdf/f4b355de-b5bd-e868-8f84-3525c5b86ffd](https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2014_leden2015.pdf/f4b355de-b5bd-e868-8f84-3525c5b86ffd).

SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2020* [cit. 2024-05-11]. Dostupná z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf/a2b26ce6-dfd4-ee0a-bbf6-d515062d684b.

SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspektorátu práce za rok 2021* [cit. 2024-05-11]. Dostupná z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SÚIP+souhrnná+zpráva+o+výsledcích+kontrolních+akcí+za+rok+2021.pdf/2e675a7e-a0e3-cb55-7409-956628795378>.

SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspektorátu práce za rok 2022* [cit. 2024-05-31]. Dostupná z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf/b19709ed-0eba-138c-42dc-12019d9f3d10.

SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspektorátu práce za rok 2023* [cit. 2024-05-31]. Dostupná z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2023.pdf/4e59eec3-f287-02ed-5c51-0d2d38934d25.

Hospodářská komora. *Většina firem kvůli vyšším nákladům, administrativě a nejasnostem dohodáře propustila. Hospodářská komora usiluje o příznivější podmínky pro zaměstnavatele* [online], [cit. 2024-05-07]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/blog/tiskove-zpravy/vetsina-firem-kvuli-vyssim-nakladum-administrative-a-nejasnostem-dohodare-propustila-hospodarska-komora-usiluje-o-priznivejsi-podminky-pro-zamestnavatele/>.

Seznam ostatních zdrojů

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Čj. předkladatele MPSV-2024/78761-521/2.

Usnesení Senátu č. 238 ze 14. schůze konané dne 27. července 2023 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Připomínky Hospodářské komory České republiky č. j.: 114/6000/2022 k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCK4HPNLD/>.

Připomínky Komory daňových poradců ČR k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCK4HM7K9/>.

Připomínky KDP ČR k Návrhu zákona o konsolidaci veřejných rozpočtů. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/ALBSCSAPLKZ9/>.

Připomínky České advokátní komory k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/ALBSCK4K5C5Q/>.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 320/2022 Sb. ze dne 19. října 2022, kterým se vyhlašuje zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Stanovisko Legislativní rady vlády č. j. 87/23 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 9. března 2023. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/ALBSCQKBAAP1/>.

Stenoprotokol z 65. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky dne 15. června 2023. Dostupný z: <https://www.psp.cz/eknih/2021ps/stenprot/065schuz/s065322.htm>.

Stenoprotokol ze 74. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky dne 12. září 2023. Dostupný na: <https://www.psp.cz/eknih/2021ps/stenprot/074schuz/s074208.htm>.

Vláda: Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sněmovní tisk 1153/0.

Vláda: Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk 570/0.

Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk 423/0.

Vypořádání zásadních připomínek k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCNKQAVYV/>.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá analýzou institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr po novele zákoníku práce, jejíž účelem byla transpozice evropské směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob do právního řádu České republiky. Práce je tematicky rozdělena do tří kapitol.

V první kapitole je popsán úvod do problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a představeny historické souvislosti právní úpravy dohod a jejich postupného vývoje. Kapitola obsahuje také vymezení základního rozlišení dohod a popis jejich charakteristických znaků.

Ve druhé kapitole jsou v úvodu shrnuty prameny právní úpravy, a to jak na národní, tak na unijní úrovni. Součástí je popis obsahu transponovaných směrnic, ze kterých český zákonodárce musel vycházet. Druhá kapitola obsahuje analýzu vybraných institutů a zhodnocení, zda jejich novelizovaná podoba reaguje na povinnou transpozici směrnic, jde nad minimálně požadovaný standard transponovaných směrnic a nebo je jejich obsah zcela mimo oblasti transponovaných směrnic.

Třetí kapitola obsahuje analýzu praktických dopadů transpoziční novely na režim dohod. Kapitola obsahuje posouzení, zda vlivem transpoziční novely došlo k potlačení prostoru pro zneužívání dohod, nebo dojde k rozšíření nelegálního zaměstnávání, a zabývá se také souvisejícími nadcházejícími změnami v oblasti sociálního zabezpečení.

Klíčová slova

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, Novela zákoníku práce, Pracovní právo

Agreements on work performed outside the employment relationship

Abstract

This thesis deals with the analysis of the concept of agreements on work performed outside the employment relationship after the amendment of the Labour Code, the purpose of which was to transpose the European Directive on transparent and predictable working conditions and the Work-life Balance Directive into the legal system of the Czech Republic. The thesis is divided into three chapters.

The first chapter serves as an introduction to the agreements on work performed outside the employment relationship and presents the historical context of their legal regulation of agreements and their subsequent development. The chapter also defines the basic distinction of agreements on work performed outside the employment relationship and describes their characteristic features.

In the second chapter, the summary of the sources of legal regulation is provided, both at the national and EU level. It includes a description of the content of the transposed directives on which the amendment of the Labour Code had to be based. The second chapter includes an analysis of the selected institutes and an assessment of whether their amended form responds to the mandatory transposition of the directives, goes beyond the minimum required standard of the transposed directives or whether their content is completely outside the scope of the transposed directives.

The third chapter contains an analysis of the practical impact of the transposition amendment on the regime of agreements. The chapter includes an assessment of whether the impact of the transposition amendment has been to curb the scope for abusive agreements or to expand illegal employment, and also looks at related forthcoming changes in the field of social security.

Keywords

Agreements on work performed outside the employment relationship, Amendment to the Labour Code, Labour Law