

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Bc. Julie Gryciková

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
Agreements on work performed outside the
employment relationship

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 10. 08. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala 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 156 881 znaků včetně mezer.

Děkuji Mgr. Lucii Matějce Řehořové, Ph.D., vedoucí této práce, za veškeré připomínky, podněty a další pomoc při utváření této práce.

.....

diplomantka

V Praze dne

Obsah

ÚVOD.....	1
1 POJEM PRACOVNÍHO PRÁVA V KONTEXTU SYSTÉMU PRÁVA.....	3
2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	6
2.1 POJEM ZÁVISLÉ PRÁCE	6
2.2 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR JAKO ATYPICKÉ PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY	9
2.3 ZÁSADA SMLUVNÍ VOLNOSTI A ZÁSADA OCHRANY POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE	11
3 VYMEZENÍ DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR VŮČI PRACOVNÍMU POMĚRU ..	14
3.1 VÝKON PRÁCE V DALŠÍM ZÁKLADNÍM PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHU U JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE	15
3.2 ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	17
4 ROZDÍLNÁ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNÍM POMĚRU A MIMO NĚJ	20
4.1 FLEXIBILITA VERSUS OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ	20
4.2 ROZDÍLNÁ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PRO PŘÍPAD PŘEKÁŽEK V PRÁCI	21
4.2.1 PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE.....	22
4.2.2 PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE	24
4.2.3 PŘEKÁŽKY V PRÁCI VZNIKLÉ V DŮSLEDKU PANDEMIE COVID-19	26
4.3 UZAVÍRÁNÍ A ROZVAZOVÁNÍ DOHOD	29
4.4 ODMĚNA Z DOHODY	33
4.5 NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE	35
5 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	44
5.1 DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE	44
5.2 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI	50
6 ZAHRANIČNÍ ÚPRAVA.....	54
6.1 ZERO HOUR CONTRACT	54
6.2 SLOVENSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA.....	57
6.2.1 DOHODA O VYKONÁNÍ PRÁCE.....	58
6.2.2 DOHODA O BRIGÁDNICKEJ PRÁCI ŠTUDENTOV	59
6.2.3 DOHODA O PRACOVNEJ ČINNOSTI	60
ZÁVĚR.....	62
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	64

Úvod

Přestože zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů¹ upřednostňuje výkon práce v pracovním poměru, jsou v České republice často využívány Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr². Ty jsou oblíbené jak mezi zaměstnavateli, tak i mezi zaměstnanci. Jejich využití s sebou nese výhody i nevýhody, které dopadají nejen na oba subjekty tohoto pracovněprávního vztahu, ale též na stát a tím i na celou společnost. Protože typickým znakem těchto Dohod je snížená ochrana zaměstnanců, řadí se mezi tzv. prekérní zaměstnání, tedy takové pracovněprávní vztahy, které nemají stejnou ochranu jako pracovní poměr.³ Dále bývají označovány jako atypické pracovněprávní vztahy, nebo smlouvy či zaměstnání na zavalanou.

Evropská unie v posledních letech stupňuje svou podporu slabších smluvní stran, mezi něž řadí také zaměstnance. Za tímto účelem vydala směrnice, které mimo jiné posilují postavení zaměstnanců zaměstnaných na základě smluv na zavalanou. V době, kdy je tato práce sepisována, prochází českým legislativním procesem novela, jež transponuje tyto směrnice a tím mění tvář Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k nepoznání.

Cílem této práce je zanalyzovat, jak se změní právní úprava Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v souvislosti s připravovanými legislativními změnami v roce 2023.

Ke správnému pochopení těchto změn je však nutné, aby tato práce nejprve objasnila současnou právní úpravu Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich rozdílnost od pracovního poměru.

K dosažení uvedeného cíle využije autorka metody analýzy právního textu, deskripce judikatury a komentářů k právnímu textu a vzájemné komparace získaných poznatků.

V nedávné době svět prošel zkouškou v podobě globální pandemie, jejíž dopad na zaměstnance pracující v rámci prekérních zaměstnání byl nezanedbatelný. Autorka se proto v této práci bude zabývat také dopady, které měla pandemie Covidu-19 na Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V neposlední řadě se bude tato práce věnovat srovnání české úpravy předmětného pracovněprávního vztahu se slovenskou a britskou úpravou, neboť tyto právní řády disponují instituty, jež naši českou úpravu silně připomínají, ale nekopírují.

¹ Dále také jen jako „zákoník práce“ či „ZPr“.

² *Dohoda o provedení práce spolu s dohodou o pracovní činnosti dále v textu také jen jako "Dohody" či "Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr".*

³ BĚLINA, M. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 4.

Autorka této práce si téma vybrala z důvodu aktuálnosti, o čemž svědčí nejen diskutovaná novela, ale též pozornost Vlády ČR, kterou mu věnuje ve svém tzv. konsolidačním balíčku. Zároveň se jedná o právní institut, s nímž se běžný český student obvykle setká v praxi a který pro něj může mít nepříjemné následky v budoucnu.

1 Pojem pracovního práva v kontextu systému práva

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou součástí českého pracovního práva. Pracovní právo je samostatné odvětví, jež reguluje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jeho smysl spočívá v regulaci výkonu práce vykonávané zaměstnancem pro zaměstnavatele, poskytuje zaměstnavateli nástroje k realizaci své činnosti a zaměstnanci odpovídající podmínky pro výkon práce. Zaměstnanec, jako slabší stranu, se pracovní právo snaží chránit a za tímto účelem omezuje smluvní volnost stran, což se projevuje v povinnosti stran držet se omezení stanovených zákonem, od nichž se nelze odchýlit ani při souhlasu zaměstnance.⁴ Od 19. století je pracovní právo formováno snahou „*minimalizovat neblahé nerovnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, spočívající zejména v rozdílné vyjednávací síle a schopnosti uplatňovat svoje práva.*“⁵

Jak uvidíme dále, Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nejsou typickým pracovněprávním vztahem, jedná se naopak o tzv. atypický pracovněprávní vztah, a u takových je pravidlo „*ochranné ruky právní úpravy v něčem relativizováno.*“⁶

Pro pracovní právo, jež náleží do rodiny práva soukromého, platí princip legální licence zakotvené již v Listině základních práv a svobod, tedy: „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“⁷ Stejně tak je tomu v právu občanském, k němuž má pracovní právo nejbližší, neboť vzešlo přímo z jeho „*lůna*“, jak píše M. Bělina.⁸ Jako zvláštní soukromoprávní předpis má zákoník práce přednost před obecným předpisem soukromého práva⁹, tedy před zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů¹⁰, který M. Štefko označuje jako spotřebitelský kodex.¹¹

Původním záměrem zákonodárce bylo ustanovit vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce jako vztah delegace. Ten však Ústavní soud neshledal v souladu s principy

⁴ HŮRKA, P. *Pracovní právo, pojem, předmět a pojetí*. In. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo. 4. aktualizované vydání* v Plzni: Aleš Čeněk, 2023, s. 19.

⁵ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi, komplexní průvodce s řešením problémů, 4. vydání*. v Praze: Grada Publishing, a.s., 2022, s.13.

⁶ Tamtéž.

⁷ Srov. ust. Čl. 2 odst. 3. Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

⁸ BĚLINA, M. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 4.

⁹ HŮRKA, P. *Pracovní právo, pojem, předmět a pojetí*. In. HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo. 4. aktualizované vyd.* v Plzni: vyd. a nak. Aleš Čeněk, 2023, s. 26.

¹⁰ Dále také jako „občanský zákoník, či OZ“.

¹¹ ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. In. Právní rozhledy 8/2020. [online]. 2020. [cit. 04.08.2023] Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7hbpngxzsheyq&groupIndex=0&rowIndex=0>.

právního státu a zrušil původní ust. § 4 zákoníku práce, neboť „*obecně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem subsidiálně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Předpisy upravující tato odvětví mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava [...] nejrůznější odkazy na občanský zákoník v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které mohou se v pracovně právních vztazích vyskytnout.*“¹² V návaznosti na tento náleží Ústavního soudu zákonodárce nakonec upravil vztah těchto právních odvětví jako vztah subsidiarity.¹³

V případě neexistence pracovněprávní úpravy však lze využít jako *lex generalis* ustanovení občanského zákoníku, avšak pouze při zachování základních zásad pracovněprávních vztahů¹⁴. Tyto zásady jsou vyjádřeny v ust. § 1a zákoníku práce takto:

- 1) „*Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména:*
- a) *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
 - b) *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
 - c) *spravedlivé odměňování zaměstnance,*
 - d) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
 - e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*“

V praxi se ovšem ukazuje, že uplatnění této možnosti může být vzhledem k velmi podrobné úpravě zákoníku práce poněkud omezené.¹⁵

Rozsah omezení smluvní volnosti je dle M. Běliny jeden ze základních principů tohoto právního odvětví, neboť hraje tak silnou roli, že je nesrovnatelný s jinými právními odvětvími soukromého práva. Základní rozdíl mezi občanským a pracovním právem spočívá právě ve veřejnoprávních zásadách do smluvních vztahů. Primárně lze omezení smluvní svobody nalézt v případě kogentní, resp. relativně kogentní úpravy minimálních pracovních podmínek zaměstnance, jež není možné změnit ani dohodou stran. Na smluvní svobodu dopadají také

¹² Srov. náleží Ústavního soudu ze dne 12. 03. 2008, č. 116/2008 Sb.

¹³ BĚLINA, M. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In: PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 13–14.

¹⁴ Srov. ust. § 4 zákoníku práce.

¹⁵ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi, komplexní průvodce s řešením problémů, 4. vydání*. v Praze: Grada Publishing. a.s., 2022, s.13.

omezení, která mají povahu kolektivních smluv, tedy projevu kolektivní vůle omezující vůli individuální.

Dalším typickým znakem, jež odděluje pracovní právo od práva občanského je, že pracovní smlouva vytváří vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami, neboť zaměstnavatel dává zaměstnanci pokyny, které je zaměstnanec, jenž má povinnost práci vykonávat osobně, povinen respektovat. Zaměstnavatel má v řadě situací právo jednostranně, či po projednání se zástupci zaměstnanců, určovat zaměstnanci pracovní podmínky.

Zatímco občanské právo upravuje především jednotlivé typy smluv, právo pracovní upravuje vztah vzniklý pracovní smlouvou, tedy pracovní poměr. V rámci pracovněprávního vztahu vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem „zvláštní osobní vztah“, neboť zaměstnanec musí práci vždy vykonávat osobně. Z toho vzniká závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Naopak zaměstnavateli vzniká závazek chránit zaměstnancovo zdraví a zajistit jeho bezpečnost při práci.¹⁶

Pracovní právo obecně reguluje dvě oblasti. Předně oblast individuálního pracovního práva, která upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy "*subjekty, které k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu subjektu jiného.*"¹⁷ Druhou oblastí jsou kolektivní pracovněprávní vztahy zabývající se úpravou práv a povinností mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců a pracovních podmínek zaměstnanců.¹⁸ Tato práce se zaměřuje primárně na první z uvedených oblastí, tedy individuální pracovněprávní vztahy, neboť ve středu jejího zájmu leží již zmiňované Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

¹⁶ BĚLINA, M. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva.* .In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo.* v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 6-8.

¹⁷ HŮRKA, P. *Pracovní právo, pojem, předmět a pojetí.* In. HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo 4. aktualizované vydání.* v Plzni: Aleš Čeněk, s.r.o., 2023, s 19.

¹⁸ Tamtéž.

2 Pracovněprávní vztahy

2.1 Pojem závislé práce

Zákoník práce na úvod, hned v ustanovení § 1, vymezuje předmět své právní úpravy mimo jiné tak, že „*upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli*“.

Jako ústřední pojem pracovního práva označuje P. Bezouška pojem pracovněprávního vztahu, neboť jde o pojem nadřazený všem závazkům, které pracovní právo reguluje.¹⁹ P. Hůrka to shrnuje takto: „*jedná-li se mezi subjekty o vztah, jehož předmětem je činnost, která má znaky závislé práce, musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu.*“²⁰, čímž v podstatě parafrázuje první větu ustanovení § 3 zákoníku práce. Celé ust. § 3 Zpr. zní:

*„Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“*²¹

Na to navazuje ustanovení § 2, které specifikuje závislou činnost taxativním výčtem znaků, následovně:

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Ust. § 3 Zpr. je výčtem taxativním. Jestliže vykonávaná práce nenaplnuje uvedené znaky závislosti, je třeba uvažovat o režimu občanského či obchodního zákona. V takovém případě na ni

¹⁹ BEZOUŠKA, P. *Pracovně právní vztahy a pracovněprávní skutečnosti*. In. HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vyd. v Plzni: vyd. a nak. Aleš Čeněk, 2023, s. 63.

²⁰ HŮRKA, P. *komentář k § 2*. In. DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer [Online]. 01.01.2021. [cit. 14.06.2023]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262_2006CZ.

²¹ Srov. ust. § 3 zákoníku práce.

nedopadá regulace pracovněprávní úpravy, přičemž je právní jednání vždy třeba posuzovat dle svého obsahu.²²

Uvedená legální definice závislé práce je výsledkem novelizace zákoníku práce učiněné zákonem č. 365/2011 Sb. Ta rozdělila původní definici do dvou odstavců ustanovení § 2. Logika tohoto rozdělení spočívá, jak upozorňuje J. Pichrt, v tom, že odstavec 1 upravuje znaky závislé práce a odstavec 2 předestírá podmínky jejího výkonu.²³ Takové rozdělení předložila vláda ČR v důvodové zprávě k uvedenému zákonu.²⁴

J. Pichrt nicméně dále namítá, že nelze takové rozdělení přijmout bez dalšího. Upozorňuje přitom na judikaturu Nejvyššího správního soudu. V rozsudku NSS 6 Ads 46/2013-35 rozhodoval Nejvyšší správní soud o žalobě, ve věci T. H. Nguyen proti Státnímu úřadu inspekce práce, za účasti T. M. T. Ngo, o uložení pokuty, o kasační stížnosti žalobkyně. Žalobkyni byla Státním úřadem inspekce práce udělena pokuta na základě přestupku, kterého se měla dopustit výkonem nelegální práce pro osobu zúčastněnou na řízení, jež spočívala v občasně výpomoci v obchodě osoby zúčastněné, aniž by měla pracovní, či jinou smlouvu k takové činnosti zmocňující, a bez odměny. Žalovaná tvrdila, že nemohlo jít o závislou činnost, protože nebyla „*ve vztahu podřízeném, neměla stanovenou pracovní dobu a nepobírala za svou výpomoc žádnou odměnu*“. K tomu žalovaná uvedla, že definice závislé práce, tak jak je upravena v ustanovení § 2 zákoníku práce nezahrnuje odměnu mezi znaky závislé práce, naopak ji vyčleňuje do odstavce 2. uvedeného ustanovení a tím, ve smyslu výše uvedené důvodové zprávy, řadí tento znak mezi takzvané „podmínky“ závislé práce.²⁵

Nejvyšší správní soud musel předně zjistit, jaké jsou definiční znaky závislé práce, aby bylo možno posoudit, zda se jedná o nelegální práci. Mezi účastníky bylo spornou otázkou „*naplnění znaků obsažených v odstavci 1 ustanovení § 2 zákoníku práce, tedy konkrétně osobní výkon práce*“

²² MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 505.

²³ PICHRT, J. *komentář k § 2* In. BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Wolters Kluwer [Online]. 01.05.2022. [cit. 14.06.2023]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz>. ASPI_ID KO262_p12006CZ.

²⁴ VLÁDA ČR, *Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 365/2011 Dz*. [Online]. 29.06.2011 [cit. 14.06.2023]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqgeyv6mzwwgvpwi6q&groupIndex=0&rowIndex=0#>.

²⁵ PICHRT, J. *komentář k § 2* In. BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Wolters Kluwer [Online]. 01.05.2022. [cit. 14.06.2023]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz>. ASPI_ID KO262_p12006CZ.

*podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem a vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.*²⁶

Zvláštní pozornost zde byla věnována znaku závislosti práce. Nejvyšší správní soud říká, že: *“Závislá práce je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance – podřízenost zaměstnance typicky vyvěrá z osobní (ať již ekonomické či jiné) závislosti zaměstnance na zaměstnavateli a pomáhá odlišit závislou práci od mezilidské výpomoci.*²⁷

Nejvyšší správní soud tuto otázku uzavřel tím, že hlavním motivem prozařujícím znaky závislé práce je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Právě podle tohoto znaku lze odlišit závislou práci od jiných aktivit. Proto: *“odměna tedy sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.*²⁸

Na základě uvedeného rozhodnutí J. Pichrt dovozuje přesunutí některých znaků druhého odstavce § 2 Zpr zpět do prvního, tedy z podmínek závislé práce mezi její znaky.²⁹

Také J. Tomšej popisuje znak nadřízenosti a podřízenosti jako klíčový, neboť ten se promítá do dalších znaků, kterými mohou být například pokyny zaměstnavatele, jeho odpovědnost za práci zaměstnance, či přesah do dalších požadavků, které zákoník práce uvádí nad rámec ust. § 2 a § 3 zákoníku práce. Příkladem takového požadavku je dle J. Tomšeje práce ve stanovené pracovní době, či na stanoveném místě, neboť v rámci své nadřízenosti může zaměstnavatel dovolit určitou volnost ve výběru pracovní doby zaměstnanci, či místa, odkud svou práci vykonává.³⁰

Judikatura dokonce mluví o dalším definičním znaku, jež zákon sám explicitně neuvádí. Jedná se o dlouhodobost. Výše jmenované rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013 tak dovozuje z úvodu definice závislé práce, tedy z toho, že práce „je vykonávána“.

„Nejen z tohoto gramatického vyjádření (vid nedokonavý), ale zejména z účelu definice a postihu nelegální práce je zřejmé, že mohou zůstat v platnosti dřívější judikатурní závěry o soustavnosti jako znaku závislé práce, neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen

²⁶ Srov. rozhodnutí Nejvyšší správní soud ze dne 13.02.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

²⁷ Tamtéž.

²⁸ Tamtéž.

²⁹ PICHRT, J. *komentář k § 2* In. BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Wolters Kluwer. [Online]. 01.05.2022. [cit. 14.06.2023]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262_p12006CZ.

³⁰ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2021 s výkladem*. v Praze: Grada Publishing, a.s. 2021. s. 11.

*těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.*³¹

Ke stejnému názoru dochází Nejvyšší správní soud opakovaně. Například v rozhodnutí sp. zn. 4 Ads 177/2011 uvádí, že: *„Za nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bodu 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se považuje pouze taková práce, kterou cizinec, jenž nedisponuje příslušným povolením, vykonává soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat nebo odměnu (...) tedy práci, která je obdobná závislé práci ve smyslu zákoníku práce.*“³² Dále existuje na něj navazující rozhodnutí sp. zn. 3 Ads 111/2013, kde žalobce namítá, že jeho činnost byla časově omezená na dobu přijímacího řízení trvajících dvě hodiny a žalovaný naopak namítá, že soustavnost není obsažena v definičních znacích závislé práce. Nejvyšší správní soud nicméně uvádí, že *„zkoumat soustavnost vykonávané práce je ostatně logické i z pohledu nejdůležitějšího znaku závislé práce – vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který se zpravidla vytvoří pouze v případě dlouhodobě vykonávané činnosti.*“³³

Zjistit, zda činnost je či není závislou prací, může být zásadní například pro již zmiňované určení nelegální práce, která je definovaná v zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů jako: *„závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“*, nebo pro určení osoby povinné k náhradě škody ve smyslu ustanovení § 2914 občanského zákoníku, který stanoví, že: *„ten, kdo při své činnosti použije zaměstnance, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám.*“

Základní pracovněprávní vztahy, v nichž může být vykonávána závislá práce zná zákoník práce tři. Primárně je jím pracovní poměr a následně vztahy založené Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr³⁴, tedy dohoda o provedení práce³⁵ a dohoda o pracovní činnosti³⁶

2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jako atypické pracovně právní vztahy

Z uvedeného plyne, že Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou jednou ze zákonem předvídaných cest, v nichž lze vykonávat závislou činnost. Otázkou tedy je, proč se český

³¹ Srov. rozhodnutí Nejvyšší správní soud ze dne 13.02.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013–35.

³² Srov. rozhodnutí Nejvyšší správní soud ze dne 27.04.2012, sp. zn. 4 Ads 177/2011.

³³ Srov. rozhodnutí Nejvyšší správní soud ze dne 30.07.2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013–31.

³⁴ Srov. ust. § 3 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.

³⁵ Dále také jako „DPP“.

³⁶ Dále také jako „DPC“.

zákonodárce rozhodl vyčlenit tento typ práce od pracovního poměru a jak se od sebe navzájem odlišují.

L. Matějka Řehořová stejně jako P. Hůrka popisují Dohody jako složku pracovního práva s doplňkovým charakterem.³⁷ Je to z toho důvodu, že dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti sice zakládají pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem³⁸, nezakládají však pracovní poměr³⁹ a lze je proto označit za atypické vůči pracovnímu poměru.

Termín atypické zaměstnání není českým právním řádem znám, jedná se o doktrinální terminologii, jejíž obsah není zcela jasný, neboť není vnímán jednotně. Antonymem bude zcela jistě termín „typické zaměstnání“, ani pro to však neexistuje jednotný výklad. J. Pichrt uvádí, že část teorie označuje za typické zaměstnání „*pracovní vztah sjednaný na plný úvazek a na dobu neurčitou (někteří autoři k tomu připojují atribut konání práce na pracovišti zaměstnavatele)*“.⁴⁰ Takové vymezení typických zaměstnání pak zanechává široký prostor pro výklad tzv. atypických zaměstnání, za něž by výkladem a contrario mohly být považovány všechny pracovně právní vztahy, které nenaplnují uvedená kritéria.

V praxi toto označení ovšem již získalo ustálený užší obsah. V České republice, stejně jako na Slovensku, bývají jako atypická zaměstnání označovány ty pracovněprávní vztahy, jež se vyznačují vyšší mírou volnosti vůle účastníků a nižší mírou regulace, a s tím spojenou nižší mírou ochrany ze strany zákona.⁴¹

Česká i slovenská doktrína obecně pod pojem atypická zaměstnání začleňuje „*zejména závislou práci, která je na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele konána (pro zaměstnavatele) mimo pracoviště zaměstnavatele (bez ohledu na rozsah pracovního úvazku nebo na to, zdali se jedná o práci na dobu určitou či neurčitou)*“.⁴²

Již v původním zákoníku práce⁴³ byly Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívány k regulaci příležitostných, nahodilých a krátkodobých prací, u nichž by bylo neracionální a neefektivní uzavírat smlouvu o pracovním poměru. Původně byly na straně

³⁷ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 505 a HŮRKA, P. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vyd. v Plzni: vyd. a nak. Aleš Čeněk, 2023, s. 431.

³⁸ Tamtéž, s. 383.

³⁹ HŮRKA, P. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2017, s. 351.

⁴⁰ PICHRT, J. *K tzv. atypickým zaměstnáním*. In. BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. v Praze: C. H. Beck, 2017, s. 158.

⁴¹ Tamtéž.

⁴² Tamtéž.

⁴³ Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce.

zaměstnavatele především složky státu a velké státní organizace hospodařící se státním majetkem. Tato situace se se změnou státního režimu po roce 1989 výrazně proměnila a zákonodárci začali zvažovat, zda je vhodné tyto Dohody uvést do života i s novým zákoníkem práce. Zákonodárce nakonec převzal institut Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr i do aktuálně platného zákoníku práce, tedy zákona č. 262/2006 Sb., neboť došel k závěru, že je třeba i nadále upravovat právní vztahy, které de facto naplňují znaky závislé práce, tak jak je upravuje ustanovení § 2 zákoníku práce dnes, ale jedná se pouze o ojedinělé, či krátkodobé úkoly.⁴⁴

S postupem doby se začínají vyskytovat i jiné důvody, pro které subjekty pracovního práva vstupují do jiného typu pracovního poměru, než je pracovní poměr na plný úvazek. Novodobé trendy ukazují sílící zájem společnosti o atypické pracovněprávní vztahy. Atypické pracovněprávní vztahy nezahrnují pouze Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, do této kategorie patří i další úpravy závislé činnosti, jež jsou odpovědí na volání zaměstnanců i zaměstnavatelů po flexibilnější a liberálnější právní úpravě. Jako příklad lze uvést práce na dálku, zkrácený úvazek, sdílené pracovní místo atd.⁴⁵

2.3 Zásada smluvní volnosti a zásada ochrany postavení zaměstnance

Pro sjednávání atypických zaměstnání je důležité posílení otázky volnosti a flexibility. Právě díky tomu se ze základního, tedy typického pracovního poměru, tj. pracovního poměru na dobu neurčitou, na plný úvazek a s pravidelným rozvržením pracovní doby, stává atypický způsob zaměstnání. Hlavní roli hraje otázka principu dispozitivnosti, tedy tzv. co není zakázáno, je dovoleno. Tu nalezneme také v ustanovení § 1 odstavec 2 občanského zákoníku, který stanoví: *„Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“* Takto vyjádřená zásada smluvní volnosti v sobě nese i svá zákonná omezení. Například není možné v rámci smluvní volnosti omezit či změnit vymezení neplatnosti právního jednání, jako je uzavření pracovní smlouvy, či kvalifikaci smluvního typu,

⁴⁴ TOMANDLOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo. 3. aktualizované vyd.* v Plzni: vyd. a nak. Aleš Čeněk, 2020, s. 381-382.

⁴⁵ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. v Praze: Grada Publishing. a.s. 2022, s. 153.

neboť tím by bylo zasaženo do objektivního práva.⁴⁶ Smluvní volnost nesmí převážit nad ochranou hodnot, mezi jinými ochranou veřejného pořádku. Toto omezení reflektuje zákoník práce v ust. § 1a odstavec 1 písm. a) zásadou nazývanou zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. M. Bělina vysvětluje, že právě zaměstnanec a jeho práce představují nesmírný celospolečenský význam, neboť právě práce zaměstnanců vytváří rozhodující část národní produkce, a právě proto se jedná o otázku veřejného pořádku.⁴⁷

P. Bezouška k otázce veřejného pořádku doplňuje: „*Zákon musí být porušen tak, aby byl zasažen nejen soukromý zájem jednotlivce, ale musí být narušen i některý z řídicích principů právního řádu, na kterém staví naše společnost.*“⁴⁸ J. Procházka vzhledem k uvedenému vnímá zařazení zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance do rámce veřejného pořádku jako problematické a vyvozuje závěr, že aplikace uvedené zásady musí být velmi obezřetná a méně široká než u ostatních základních zásad, jež do ochrany veřejného pořádku bez námitek řadíme. Takovými zásadami jsou například zásada uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce a rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.⁴⁹

Přes uvedené diskuse týkající se přesahu vlivu ochrany zaměstnance do veřejného zájmu uznal zákonodárce za vhodné tento vztah považovat za nerovný, neboť přiznává, že zaměstnavatel má silnější, především organizačně nadřazenou pozici, když zaměstnanec je podroben rozhodování a organizaci ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec se tak ocitá ve slabším postavení a je v zájmu státu jej chránit tak, aby zaměstnavatel nemohl svá oprávnění vykonávat zcela bez omezení. Zákon přiznává zvláštní ochranu postavení zaměstnance, tedy i takového zaměstnance, který fakticky není ve slabší pozici než jeho zaměstnavatel. Mluvíme tedy o koncepční ochraně postavení každého zaměstnance, nikoliv o zásadě ochrany slabší strany, jejíž cílem je individuální ochrana.⁵⁰

Cílem takové úpravy je především ochrana zaměstnance před zvlí zaměstnavatele, který by chtěl využít zásady smluvní volnosti a sjednat se zaměstnancem nežádoucí pracovní podmínky. Z toho důvodu právní předpis často upravuje normy pracovního práva kogentně.⁵¹ Uvedená zásada

⁴⁶ PELIKÁNOVÁ, I., PELIKÁN, R., *komentář k § 1*. In. DAVID, O., DEVEROVÁ, L., DOLANSKÁ BÁNYAIOVÁ, L., a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. Wolters Kluwer. [Online] 01.01.2020.[cit. 15.06.2023]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO89_a2012CZ.

⁴⁷ BĚLINA, M. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva* In. BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* v Praze: C.H. Beck, 2017, s. 15.

⁴⁸ BEZOUŠKA, P. *Neplatná smlouva je drahá smlouva*. Hospodářské noviny. [online] 26. 7. 2013. [cit. 02.02.2023]. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-58789750-neplatna-smlouva-je-draha-smlouva>.

⁴⁹ PROCHÁZKA, J. *komentář k § 1a*. In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce, komentář, 2. vyd.* v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 10.

⁵⁰ Tamtéž.

⁵¹ HŮRKA, P. *Komentář k § 1A* In. BEZOUŠKA, P., ELIÁŠ, K., HŮRKA, P., a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. v Praze, BOVA POLYGON, 2022, s. 17.

je vyvážena ve prospěch zaměstnavatele zásadou řádného výkonu práce zaměstnancem. Tento balanc má za cíl zajistit funkční úpravu pracovněprávních vztahů, která má dopad nejen do soukromé sféry života zaměstnance, ale též celospolečenský přesah. Neboť, jak již bylo řečeno, právě tento vztah je základem národní produkce.⁵²

Uvedené vymezuje prostor působení tzv. flexicurity, což je výraz, který v sobě spojuje slova flexibilita a security, neboli bezpečnost a ochranu, či jistotu. „*Úkolem flexicurity je dosáhnout větší pružnosti a současně maximalizovat jistotu zaměstnání pro všechny.*“⁵³ Problém spočívá v tom, že tam, kde chceme větší flexibilitu, musíme nutně očekávat nižší míru regulace. Sociální jistota naopak vyžaduje zásahy zákonodárce v míře větší. Jedná se tedy, jak říká M. Bělina, o „*úkol pro chytrou horákyni*“.⁵⁴

Lze uzavřít, že pracovní právo, jakožto součást soukromého práva, stojí na základě smluvního jednání zaměstnance a zaměstnavatele. Demokratická společnost, již zákonodárce chrání, staví na hodnotách, které se v případě pracovního práva projevují především v „*ochraně života a zdraví, ochrany slabší strany, právu na práci, minimálním standartu pracovních podmínek, rovné zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.*“⁵⁵ Zákonodárce proto omezuje možnosti smluvní volnosti stran v pracovním právu, a to především ve smyslu ochrany zaměstnance.

⁵² BĚLINA, M. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva* In. BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* v Praze: C.H. Beck, 2017, s. 15.

⁵³ BĚLINA, M. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo.* v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 11.

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ HŮRKA, P., *Pracovní právo, pojem, předmět a pojetí* In. HŮRKA, P. *Pracovní právo. 4. aktualizované vydání.* v Plzni: vyd. a nak. Aleš Čeněk, 2023, s. 31.

3 Vymezení Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vůči pracovnímu poměru

Jak již bylo zmíněno dříve, český zákoník práce zná tři vztahy, v nichž dochází k výkonu závislé práce. Jedná se o pracovní poměr, právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Spolu sdílejí některé hlavní rysy, rozdíly pak nalezneme v detailnějších znacích. Všechny řadíme do tzv. základních pracovněprávních vztahů, o nichž již bylo pojednáno.

Základní charakteristiku Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nalezneme ve třetí části zákoníku práce, v ustanovení § 74 – § 77. Již v úvodu ustanovení § 74 zákoníku práce zákonodárce dává jasně najevo, že Dohody jsou pouze doplňkový institut, a to slovy: „*Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkonů především v pracovním poměru.*“ Z dikce slov „*má*“ můžeme dovodit, že se jedná spíše o doporučení ze strany zákonodárce, který tím upřednostňuje uzavírání pracovního poměru před Dohodami. S tím nesouhlasí M. Štefko, který trvdí, že se jedná o příkaz zákonodárce nikoliv doporučení.⁵⁶ L. Matějka Řehořová neuzivá přímo výrazu „*příkaz*“, ale mluví o „*proklamaci zákonodárce, prostřednictvím níž je kladen důraz na převážné využití pracovního poměru při zajišťování činností zaměstnavatele.*“⁵⁷ Ať už se jedná o příkaz, či významné doporučení, není pochyb o tom, že se jedná o normu imperfektní, bez sankce, jež je projevem posílení autonomie vůle stran, aby si nakonec sami zvolily, do jakého pracovněprávního vztah spolu vstoupí.

Dle M. Štefka spočívá podstata tohoto ustanovení v tom, aby zaměstnavatel zajišťoval naplnění svých cílů primárně skrze zaměstnance zaměstnané v pracovním poměru, nikoliv zaměstnanci v pracovněprávních vztazích založených Dohodami.⁵⁸ Nerespektováním tohoto příkazu může zaměstnavatel naplnit znaky přestupku porušením povinností při vzniku Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁵⁹

⁵⁶ ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. In. Právní rozhledy 8/2020. [online]. 2020. [cit. 04.08.2023] Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7hbpxgxsheyq&groupIndex=0&rowIndex=0>.

⁵⁷ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. J. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 508.

⁵⁸ ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. In. Právní rozhledy 8/2020. [online]. 2020. [cit. 04.08.2023] Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7hbpxgxsheyq&groupIndex=0&rowIndex=0>.

⁵⁹ Srov. ust. § 12 a § 25 zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.

Znaky odlišující pracovní poměr a Dohody o pracích konaných mimo něj spatřujeme především v úpravě rozvržení pracovní doby, odměňování, skončení pracovního poměru a překážek v práci na straně zaměstnance.⁶⁰ P. Hůrka dále uvádí rozdílný rozsah práce, jež je promítnutím doplňkového charakteru Dohod, organizační podřízenost, která je u Dohod oslabena a smluvní charakter, tedy smluvní volnost, která je u Dohod naopak silnější oproti pracovnímu poměru,⁶¹ dále hovoří o nižší míře ochrany zaměstnance a nižší míře podřízenosti zaměstnance, jež je způsobena vyšší mírou flexibility přidělování práce.⁶²

Zákoník práce koncipuje Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jako zvláštní, vůči pracovnímu poměru. Obecně platí, že není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, pak pro úpravu Dohod uijeme úpravu, kterou zákoník práce přináší pro výkon práce v pracovním poměru. Výjimky z této zásady přináší taxativní výčet ust. § 77 zákoníku práce.⁶³ Některé z předmětných výjimek již byly zmíněny, pro přehlednost zde uvádím celý jejich seznam, tak jak je odst. 2 předmětného ustanovení jmenuje. Jedná se o úpravu převedení na jinou práci, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování, a cestovních náhrady.

3.1 Výkon práce v dalším základním pracovněprávním vztahu u jednoho zaměstnavatele

Nejprve je dobré upozornit, na to, že kromě možného kombinování Dohod, o čemž bude pojednáno dále, je také možné vykonávat práci v pracovním poměru a zároveň u téhož zaměstnavatele vykonávat práci v rámci některé z Dohod. Práva a povinnosti vyplývající z těchto paralelních pracovněprávních vztahů se posuzují samostatně.⁶⁴ Omezení takovému uspořádání dává ust. § 34b odst. 2 zákoníku práce.

⁶⁰ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi, komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. v Praze, Grada Publishing. a.s., 2022, s.153–154.

⁶¹ HŮRKA, P. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní činnost*. In. BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. v Praze: C.H. Beck, 2017, s. 354.

⁶² HŮRKA, P. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní činnost*. In. HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo 4. aktualizované vydání*. v Plzni: Aleš Čeněk, s.r.o., 2023, s. 432–434.

⁶³ KOTTNAUER, A. *komentář k § 77*. In. KOTTNAUER, A., GOGOŤOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., a kol. *Zákoník práce: Komentář*, Nakladatelství Leges. [online]. 07.05.2021. [cit. 05.07.2023]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO26212006CZ.

⁶⁴ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 508.

Účel tohoto ustanovení spočívá ve snaze ochránit zaměstnance před možnými snahami zaměstnavatelů při obcházení zákonné úpravy pracovní doby včetně přesčasové práce či doby odpočinku tím, že se zaměstnancem uzavře jak pracovní smlouvu, tak některou z Dohod, přičemž fakticky bude zaměstnanec vykonávat stejnou činnost v rámci obou ujednání.⁶⁵

Tomu se zákonodárce snaží předejít právě předmětným ustanovením § 34b odst. 2 zákoníku práce, když zakazuje vykonávat u jednoho zaměstnance práci druhově stejně vymezenou ve více základních pracovněprávních vztazích.

Jiným způsobem zákoník práce neomezuje rozsah pracovněprávního poměru ani u téhož, ani u jiných zaměstnavatelů. Jediné, na co je třeba v tomto smyslu nezapomenout je omezení pro mladistvé spočívající v ust. § 79a zákoníku práce, podle kterého nesmí pracovní doba osoby mladší 18 let přesáhnout 8 hodin za den a v souhrnu 40 hodin týdně.⁶⁶ A dále, že v případě zaměstnavatele, který by byl organizační složkou státu, se ust. § 34b odst. 2 zákoník práce použije jen, pokud se jedná o tutéž organizační složku státu.

Někdy však může být problematické odlišit různost povahy činnosti charakterizující práci. S tím se vypořádává Nejvyšší soud, když říká, že o práci jiného druhu jde v případě, že: *“povaha činností charakterizujících práci, kterou má zaměstnanec vykonávat v dalším pracovněprávním vztahu, je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovním poměru, a jestliže pracovní činnosti v dalším pracovněprávním vztahu nepředstavují jen doplnění pracovní náplně zaměstnance vyplývající z druhu práce sjednaného v původním pracovním poměru o činnosti, které bezprostředně souvisejí s výkonem práce zaměstnance v původním pracovním poměru, které jsou výkonem této práce podmíněny a které mají být konány v době stanovené pro původní pracovní poměr, i když samy o sobě nespadají do druhu práce zaměstnance sjednaného v tomto pracovním poměru. Za těchto podmínek může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem vedle pracovní smlouvy i dohodu o pracovní činnosti, jestliže na základě této dohody bude zaměstnanec vykonávat práci v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.”*⁶⁷

O tom, že tato definice zůstává stále platná, svědčí fakt, že Nejvyšší soud ji přejímá do svých rozhodnutí i nadále.⁶⁸

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ BĚLINA, M., komentář k § 34b. In BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Wolters Kluwer. [Online]. 01.05.2022. [cit. 22.06.2023]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262_p12006CZ.

⁶⁷ Srov. rozhodnutí Nejvyšší správní soud ČR ze dne 11.06.2013, sp. zn. NS 21 Cdo 1573/2012.

⁶⁸ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.03.2023, sp. zn. 21 Cdo 1929/2021-II.

V předešlém zákoníku práce se takové uspořádání nazývalo vedlejší činností. Ta byla u jednoho zaměstnavatele v rámci více pracovních poměrů možná pouze za předpokladu, že práce vykonávaná na základě Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byla konána v jiné době než práce v pracovním poměru.⁶⁹

Toto omezení dnešní zákoník práce nepřevzal. Kromě omezení týkajících se rozsahu konkrétních Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neomezuje ani rozsah dalšího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele.⁷⁰

3.2 Rozvržení pracovní doby

Nejvýznamnější rozdíl mezi Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovním poměrem činí dle J. Tomšeje povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci zaměstnanému v pracovním poměru rozvrhnout mu pracovní dobu v rozsahu, který je mezi stranami sjednán. Jestliže tak zaměstnavatel neučiní, bude se jednat o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci tím vznikne nárok na náhradu mzdy. Uvedené pravidlo, až do účinnosti změn, jež přináší návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423⁷¹, neplatí pro zaměstnance pracujícího na základě Dohody o pracovní činnosti, či Dohody o provedení práce.⁷² Dle L. Matějky Řehořové se jedná přímo o určující znak Dohod.⁷³ Uvedená novela bude podrobně rozebrána dále.

P. Hůrka spojuje vyšší flexibilitu týkající se přidělování práce zaměstnanci s nižší mírou podřízenosti a nadřízenosti, neboť zaměstnanec může být při výkonu práce samostatnější, a to at už co do časového, místního či obsahového hlediska.⁷⁴

Ust. § 76 odst. 4 zákoníku práce stanovuje nutnost sjednání rozsahu pracovní doby, nicméně, jak praví ust. § 74 odst. 2 Zpr, zákon neukládá zaměstnavateli povinnost v pracovní smlouvě pracovní dobu rozvrhnout. Tj. zaměstnavatel a zaměstnanec jsou povinni v dohodě o pracovní činnosti či o provedení práce sjednat maximální rozsah pracovní doby, tedy maximální počet pracovních hodin, jež nesmí překročit zákonný rámec, a při přidělování práce je musí

⁶⁹ Srov. § 71 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31. 12. 2006.

⁷⁰ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.03.2023, sp. zn. 21 Cdo 1929/2021-II.

⁷¹ Dále také jako „Novela zákoníku práce“.

⁷² TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2021 s výkladem*. v. Praze: Grada Publishing. a. s., 2021, s. 16.

⁷³ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 507.

⁷⁴ HŮRKA, P. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní činnost*. In. HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo*. v Plzni: Aleš Čeněk, s.r.o., 2023, s. 434.

zaměstnavatel respektovat. Zaměstnavatel však již není povinen přesně rozvrhnout tyto pracovní hodiny zaměstnanci a může jich využívat nahodile až do vyčerpání jejich maximální výše.

Naopak dle ust. § 81 a násl. zákoníku práce, zaměstnanci v pracovním poměru pracovní dobu zaměstnavatel rozvrhuje. N. Randlová přímo říká, že je to „výhradní právo zaměstnavatele – s výjimkou zaměstnanců, kteří ve smyslu § 317 zákoníku práce §§ 317 zákoníku práce nepracují na pracovišti zaměstnavatele, a v určitém rozsahu i některých specifických skupin zaměstnanců“⁷⁵ Ust. § 84 zákoníku práce pak explicitně stanovuje povinnost zaměstnavatele „vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.“⁷⁶ Následná změna možná je, ale z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR plyne, že pouze na základě dohody obou stran.⁷⁷

Přesto, že povinnost přidělovat zaměstnanci zaměstnanému v rámci některé z Dohod práci, není ustanovením § 77 odst. 2 zákoníku práce vyloučeno. Nejvyšší soud říká, že je třeba přihlédnout při výkladu a užití předmětného ustanovení ke smyslu, povaze a poměrům Dohody o pracovní činnosti.⁷⁸ S přihlédnutím k ust. § 76 odst. 4 zákoníku práce je zřejmé, že zaměstnavatel je povinen v dohodě o pracovní činnosti uvést sjednaný rozsah pracovní doby, nicméně „právě s ohledem na větší časovou flexibilitu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – neukládá zaměstnavateli povinnost v dohodě o pracovní činnosti rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (srov. § 74 odst. 2 zák. práce). Rozvržení pracovní doby v dohodě o pracovní činnosti by totiž v praxi působilo obtíže a omezovalo by možnost flexibilně měnit pracovní dobu dle potřeb zaměstnavatele. To znamená, že v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat rozsah práce pouze jako maximální a nikoli jako pevně stanovený. Zaměstnavatel tedy nemusí v rámci dohody o pracovní činnosti přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu maximálně sjednané pracovní doby, jak je tomu povinen u zaměstnanců v pracovním poměru, nýbrž je oprávněn přidělovat zaměstnanci práci v rámci maximálního rozsahu pracovní doby dle svých potřeb.“⁷⁹

⁷⁵ RANDLOVÁ, N. *komentář k § 81*. In. DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer. 2021. [online]. 01.01.2021. [cit. 2023-2-9]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262_2006CZ.

⁷⁶ Srov. ust. § 84 zákoníku práce.

⁷⁷ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 5. 201, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.

⁷⁸ Pozn: příslušné rozhodnutí se týkalo konkrétně Dohody o pracovní činnosti. Autorka této práce má však za to, že lze danou argumentaci rozšířit též na Dohodu o provedení práce.

⁷⁹ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.08.2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

Tímto Nejvyšší soud neomezuje možnost projevu svobodné vůle stran spočívající v konkrétním sjednání rozvrhu pracovní doby, a to například sjednáním způsobu rozvrhování pracovní doby nebo i přímo kalendář směn.

Jediné omezení, které v tomto směru zákoník práce ukládá, nalezneme v ust. § 77 odst. 2 písm.

d) Zpr, podle kterého „výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.“

V případě sjednaného pracovního rozvrhu je ovšem třeba pamatovat na princip pacta sunt servanda. Pokud se strany na rozvrhu dohodnou, pak je třeba, aby tuto dohodu ctily. Zaměstnavatel se tedy stane povinným přidělovat zaměstnanci práci i na základě Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Příkladem může být sjednání pracovních dní, tedy „ve kterých dnech bude zaměstnanec práce povinen vykonat, ale bez bližšího rozvržení pracovní doby v těchto dnech. V takovém případě je pak zaměstnavatel povinen ve sjednaných pracovních dnech zaměstnanci přidělit práci s tím, že přesné vymezení pracovní doby v těchto dnech je ponecháno jeho aktuálním potřebám.“⁸⁰

Novela zákoníku práce přináší zásadní změny týkající se rozvrhování práce. P Hůrka se ještě před přijetím Novely zákoníku práce zamýšlí nad tím, „zda má české pracovní právo za účelem řádné transpozice směrnice TPWC⁸¹ zavést povinnost rozvrhovat u dohod pracovní dobu zaměstnance do pracovních směn a seznamovat s harmonogramem zaměstnance v dostatečném předstihu, či nikoliv. Takovýto postup by řádně změnil povahu práce konané na základě dohod a míru její flexibility a de facto by z českého pracovního práva odstranil možnost konat práci omezeného rozsahu na zavanou a práci nepředvídatelnou.“⁸² Jak se k tomu nakonec postavil český zákonodárce, bude rozebráno v kapitole věnující se přímo Novele zákoníku práce.

⁸⁰Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.08.2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

⁸¹Srov. směrnici Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

⁸²HŮRKA, P. *Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu*. In. *Právní rozhledy*, [online] 2022, č. 23-24 [cit. 07.06.2023]. s. 812-818. dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpax4s7gizv6mrul5zv6obrgi&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>

4 Rozdílná ochrana zaměstnanců v pracovním poměru a mimo něj

4.1 Flexibilita versus ochrana zaměstnanců

Podstatou Dohod konaných mimo pracovní poměr je usnadnit naplnění cílů zaměstnavatele při uskutečňování nárazové, krátkodobé či nahodilé práce zaměstnanců, pokud chtějí vykonávat závislou činnost v menším rozsahu, či časově, úkolově nebo prostorově ohraničenou, případně pokud ji chtějí skloubit s jinou výdělečnou činností.⁸³

Vzhledem k doplňkovému charakteru Dohod je k jejich uzavírání a realizaci přípustná vyšší míra smluvní volnosti, na úkor ochrany zaměstnance. Práva a povinnosti jsou založeny primárně projevením subjektivní vůle stran v rámci smluvního vztahu. Díky tomu si účastníci mohou flexibilněji domluvit podmínky, které lépe odpovídají individualitě jejich specifických potřeb a předmětu práce. Naproti tomu pracovní poměr je více svázán pracovní právními předpisy. Na stranu zaměstnance pracujícího v rámci některé z Dohod to klade větší nároky, neboť i jako slabší strana se musí sama zasloužit o sjednání, či dokonce vyjednání většiny svých práv.⁸⁴

Ani v případě Dohod ale není na ochranu zaměstnance rezignováno úplně. Není pochyb, že přes skoupý rozsah ustanovení vymezujících Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, který jim český zákonodárce v zákoníku práce uděluje, lze na tento typ právního vztahu užít i mnohá další ustanovení tohoto zákona, jak ostatně plyne z ust. § 77 zákoníku práce. Nejvyšší soud dále dovodil, že i ta ustanovení zákoníku práce, která jsou ust. § 77 odst. 2 vyloučena pro výkon práce na základě jedné z Dohod, lze pro užít, a to na základě dohody stran v rámci smluvní volnosti.⁸⁵ Předmětné ustanovení pak bude podrobně rozebráno dále.

Evropská unie dokonce považuje ochranu zaměstnance za tak důležitou, že ji začlenila přímo do Listiny základních práv Evropské unie. Článek 31 říká, že: “1) Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. 2) Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.”⁸⁶

⁸³ HŮRKA, P. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* v Praze: C.H. Beck, 2017, s. 351.

⁸⁴ Tamtéž, s. 354.

⁸⁵ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 08.27.2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

⁸⁶ Srov. ust. čl. 31 Listiny základních práv Evropské unie.

Uvedené reflektuje náš zákoník práce především ve vztahu k pracovnímu poměru. Problematická je však implementace těchto zásad ve směru k Dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.

M. Jurečka, ministr práce a sociálních věcí, připouští, že: „*dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce byly v minulosti využívány spíše jako zdroj příjvýmědku a nikoli jako zdroj jediného příjmu zaměstnance. Nyní je ale velké množství zaměstnavatelů využívá stále více a zaměstnanci, kteří pracují výhradně v těchto pracovněprávních vztazích, nemají standardní úplnou sociální ochranu.*“⁸⁷

4.2 Rozdílná ochrana zaměstnanců pro případ překážek v práci

Zaměstnanec zaměstnaný na základě některé z Dohod nejvíce pocítí snížení ochrany oproti zaměstnanci zaměstnanému v pracovním poměru v případech, kdy nastanou překážky v práci a to, ať už na jeho straně či na straně zaměstnavatele. Plošně se tento problém ukázal v době nařízených omezení způsobených pandemií SARS-CoV-2 známého jako Covid-19, kdy o práci ze dne na den přišlo velké množství tzv. dohodářů, přičemž pro mnohé se mohlo jednat o jediný příjem, který jim nebyl po dlouhou dobu jakkoliv kompenzován.

Vzhledem k tomu, že samotné Dohody jsou v zákoníku práce upraveny primárně v rámci ust. § 74–77 ZPr, je zjevné, že takový rozsah nestačí pojmut všechny nuance těchto právních institutů. Proto ust. § 77 ZPr připouští použití ostatních zákonných ustanovení vztahujících se na výkon práce v pracovním poměru též na Dohody. Nicméně některé oblasti z tohoto pravidla, jak již bylo uvedeno, taxativně vyjímá. Mezi takové výjimky patří také dovolená a překážky v práci. Tím by na první pohled mohla být tato témata vyřešena a opuštěna, to by však znamenalo přílišné zjednodušení a vynechání mnoha situací, které se v praxi vyskytují.

Otázka dovolené dosud byla pro Dohody bezpředmětná. Jak je uvedeno výše, zaměstnancům pracujícím pro zaměstnavatele na základě jedné z Dohod nebylo třeba rozvrhovat pracovní dobu a a contrario ani dobu, kdy pracovat nebudou a budou mít dovolenou. Změnu opět přináší až Novela zákoníku práce.

Překážky v práci rozlišuje zákoník práce podle toho, u koho překážka vznikla, na překážky v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele. Oba druhy upravuje část osmá zákoníku

⁸⁷HOVORKOVÁ, K. *Zákoník práce se po letech zásadně mění. Zaměstnancům přilepší, firmy záúkoluje.* Aktuálně.cz. [online]. 7. 2. 2023. [cit. 22.02.2023]. dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/novela-zakoniku-prace-2023-prehled-nejdulezitejsich-zmen/r~75635beaa60a11ed82b7ac1f6b220ee8/>.

práce. Překážky na straně zaměstnance se následně dělí na důležité osobní překážky a překážky z důvodů obecného zájmu. Překážkami v práci jsou obecně ty skutečnosti, které znemožňují zaměstnanci vykonávat práci u zaměstnavatele a jsou celospolečensky upřednostněny před výkonem práce. Zákon s nimi proto spojuje určité právní důsledky, z nichž nejdůležitější je suspenze pracovního závazku. Pro zaměstnance to znamená dočasné potlačení povinnosti vykonávat práci pro zaměstnavatele a pro zaměstnavatele to znamená dočasné potlačení povinnosti práci zaměstnanci přidělovat.⁸⁸

4.2.1 Překážky v práci na straně zaměstnance

Překážky v práci na straně zaměstnance upravuje zákoník práce v ust. § 191 a násl. Zaměstnanci pracujícím v pracovním poměru přiznává celou škálu případů, pro něž je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, přičemž je mu často hrazena alespoň část výdělku. Mezi takové případy řadí zákoník práce dobu pracovní neschopnosti včetně karanténních nařízeních, dobu mateřské a otcovské dovolené, či ošetřování dítěte mladšího 10 let apod.⁸⁹ Tyto označuje zákoník práce jako „Důležité osobní překážky“.

Dle ust. § 192 zákoníku práce je pak náhrada mzdy zaměstnance pro případ důležitých překážek v práci podmíněna „splněním nároku na nemocenské pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění.“ Nicméně podle ust. § 194 ZPr přísluší i zaměstnanci, který pracuje na základě jedné z Dohod a který splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění, náhrada pracovní neschopnosti, kterou poskytuje zaměstnavatel během prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, podle podmínek ust. §192 a 193 zákoníku práce.

Ust. § 15a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů⁹⁰ výše uvedené rozvíjí: „Nemocenské a peněžité pomoci v mateřství náleží též, jestliže za trvání zaměstnání malého rozsahu nebo dohody o provedení práce vznikne dočasná pracovní neschopnost nebo byla nařízena karanténa nebo dojde k nástupu na peněžitou pomoc v mateřství v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec není účasten pojištění, avšak byl účasten pojištění při výkonu zaměstnání malého rozsahu nebo zaměstnání na základě dohody o provedení práce aspoň

⁸⁸ MORÁVEK, J. *komentář k § 208 In. BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., a kol. Zákoník práce: Praktický komentář.* Wolters Kluwer. [Online]. 01.05.2022. [cit. 16.02.2023]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262_p12006CZ.

⁸⁹ Srov. ust. § 191 až § 191a zákoníku práce.

⁹⁰ Dále také jako „zákon o nemocenském pojištění“.

ve třech kalendářních měsících bezprostředně před kalendářním měsícem, v němž vznikla tato sociální událost.“

Zákon o nemocenském pojištění dále v ust. § 7a stanovuje, že v případě zaměstnanců činných na základě Dohody o provedení práce je nemocensky pojištěn ten, jehož započitatelný příjem byl za daný měsíc vyšší než 10 000 Kč, práci vykonává na území České republiky, případně pokud pracuje mimo Českou republiku přechodně, ale místo výkonu práce trvale v České republice má. Za splnění uvedených podmínek je zaměstnanec pojištěn pro ty měsíce, v nichž byl zaměstnavatelem zúčtován započitatelný příjem vyšší než 10 000 Kč a zároveň trvá pracovněprávní vztah založený Dohodou.⁹¹

Naplňuje-li zaměstnanec uvedené podmínky pro účast na nemocenském pojištění, má nárok na náhradu odměny za tu pracovní dobu, kterou nemohl z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény vykonávat, a to po dobu prvních 14 dní pracovní neschopnosti. Výše náhrady odměny se vypočítá dle ust. 192 odst. 2 zákoníku práce. Náhrada náleží ve výši 60 % z průměrného výdělku zjištěného dle § 351 a násl., který se redukuje třemi redukčními hranicemi, které vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí pro účely nemocenského pojištění. Pro rok 2023 jsou tyto hranice následující: první redukční hranice je 1345 Kč, druhá je 2017 Kč a třetí je 4033 Kč.⁹²

Uvedené redukční hranice je třeba dle zákona vynásobit koeficientem 0,175. Tím je teprve získán průměrný výdělek, z něhož náleží zaměstnanci 60 % za každou neodpracovanou hodinu. Ten se případně dále snižuje dle pravidel nemocenského pojištění.⁹³

Zde nastává problém, neboť zaměstnanci zaměstnanému na základě některé z Dohod, jak již bylo uvedeno, není až do účinnosti Novely zákoníku práce třeba předem rozvrhovat práci. Jak bude tedy určena náhrada odměny v případě dočasné pracovní neschopnosti, když zde nejsou naplánované směny, jejichž odměna by měla být nahrazována? Neboť pokud nemá zaměstnanec práci přidělenou, v čem by mu mohly předmětné události překážet?

Zákonodárce tento problém řeší tzv. fiktivním rozvržením práce pro účely náhrady odměny z Dohod při dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhne pouze proto,

⁹¹ Srov. ust. § 7a zákona o nemocenském pojištění.

⁹² Sdělení č. 319/2022 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2023.

⁹³ Srov. ust. § 192 odst. 2 a odst. 4 zákoníku práce.

aby byl schopen stanovit výši náhrady odměny za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti.⁹⁴ K tomu doplňuje M. Vrajík, že takové fiktivní rozvržení pracovní doby nesmí být svévolné. Mělo by odpovídat realitě. Pokud tedy zaměstnanec pravidelně pracuje určité dny v týdnu, pak by to rozvrh práce měl reflektovat. Jestliže zaměstnanec pracuje zcela nahodile, měl by rozvrh práce reflektovat alespoň co do průměru.⁹⁵

Fiktivní rozvrh práce by měl být ideálně připraven zaměstnavatelem ještě před vznikem dočasné pracovní neschopnosti, nebo i dříve, než bylo započato s prací na základě některé z Dohod. M. Vrajík dovozuje, že princip zvláštní ochrany zaměstnance vyžaduje, aby se fiktivní rozvrh práce co nejvíce podobal reálnému výkonu práce, podle kterého by měl být také průběžně aktualizován.⁹⁶ S tím souhlasí také N. Randlová, a nabádá ke vhodnosti písemného souhlasného vyjádření zaměstnance s rozvrhem a nevhodnosti zařazení rozvrhu jako součástí Dohody, neboť to ztěžuje případnou možnost změny rozvrhu práce.⁹⁷

Úprava zákoníku práce pro jiné důležité osobní překážky v práci se na zaměstnance pracující na základě některé z Dohod nevztahují.⁹⁸ Tyto překážky jsou upraveny nařízením vlády č. 590/2006 Sb. (např. návštěva lékaře, svatba, úmrtí osoby blízké apod.). Takový stav však není konečný. Přímou v Dohodě se zaměstnavatelem je možné sjednat odlišné podmínky, případně tak může být stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele, nebo v kolektivní smlouvě.

4.2.2 Překážka v práci na straně zaměstnavatele

Naopak překážky v práci na straně zaměstnavatele se podle P. Konečné na zaměstnance zaměstnané na základě Dohody uplatní v plném rozsahu.⁹⁹ S tím koresponduje také rozhodnutí Nejvyššího soudu, které v právní větě říká: *“Jestliže si zaměstnavatel se zaměstnancem v dohodě o pracovní činnosti sjednali rozvržení pracovní doby, je zaměstnavatel povinen přidělovat*

⁹⁴ BĚLINA, T. *komentář k § 74*. In. BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Wolters Kluwer. [Online]. 01.05.2022. [cit. 09.02.2023]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262_p12006CZ.

⁹⁵ VRAJÍK M. *komentář k § 194*. In. BEZOUŠKA, P., ELIÁŠ, K., HŮRKA, P., a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. v Praze: BOVA POLYGON, 2022, s. 464.

⁹⁶ VRAJÍK, M. *Překážky v práci*. In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 631.

⁹⁷ RANDLOVÁ, N. *komentář k § 81*. IN. DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer. [Online]. 01.01.2021. [cit. 17.02.2023]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262_2006CZ.

⁹⁸ Srov. ust. § 199 zákoníku práce.

⁹⁹ KONEČNÁ, P., *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* v Praze: C.H. Beck, 2022, s. 309.

*zaměstnanci práci podle tohoto rozvrhu a zaměstnanec je povinen v této době pracovat. Jestliže zaměstnavatel v této době nepřidělí zaměstnanci sjednanou práci, a zaměstnanec je připraven, schopen a ochoten práci vykonávat, má zaměstnavatel povinnost zaplatit zaměstnanci náhradu odměny z dohody o pracovní činnosti z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele, a to ve výši průměrného výdělku určeného podle § 351 a násl. ZPr.*¹⁰⁰

Tyto překážky dělíme na prostoje a přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí upravené ust. § 207 zákoníku práce a jiné překážky na straně zaměstnavatele upravené v ust. § 208 až § 210 zákoníku práce. Takové překážky zapříčiňují suspenzi pracovního závazku zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě, čase a druhu za odměnu.¹⁰¹

Obecně se jedná o situace, kdy zaměstnanec nemá na své straně žádnou skutečnost, která by mu v práci bránila, ale zaměstnavatel není schopen mu sjednanou práci přidělit. Pokud se tak stane, je zaměstnavatel obecně povinen za tuto dobu „nepráce“ zaměstnanci zaplatit, a to bez ohledu na příčinu dané situace. Ne vždy musí zaměstnavatel zaplatit zaměstnanci celých 100 % náhrady mzdy, či odměny. Zákoník práce počítá i se situací, kdy opravdu nelze zaměstnavateli přičítat příčinu překážky v práci, příkladem může být přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními podmínkami, či živelnou událostí. V takovém případě je dle ust. § 207 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel povinen nahradit pouze 60 % odměny, mzdy či platu zaměstnanci.¹⁰² Náhrada odměny ve výši 80 % pak náleží zaměstnanci v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele způsobených provozními příčinami, jako je například nezaviněná porucha na strojním zařízení, či přerušeni dodávky surovin.¹⁰³

¹⁰⁰ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

¹⁰¹ VRAJÍK, M. *Prostoje a přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy*. In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce*. 2. vyd. v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 680.

¹⁰² PICHRT, J., BĚLINA, M., MORÁVEK, J. a kol. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* In. Epravo.cz. [online]. 20. 3. 2020. [cit. 29.06.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

¹⁰³ Srov. ust. § 207 písm. a) zákoníku práce.

4.2.3 Překážky v práci vzniklé v důsledku pandemie Covid-19

Pro Dohody se v posledních letech stala zajímavá témata spojená s pandemií Covidu-19, tedy karanténa, či izolace a nemožnost vykonávat práci z důvodu vládních nařízení vydaných v souvislosti s bojem proti pandemii Koronaviru.

Překážkami na straně zaměstnance způsobenými pandemií Covid-19, které měly dopad na zaměstnance pracující na základě jedné z Dohod, byly karanténa a izolace, které obě spadají do kategorie dočasné pracovní neschopnosti, neboť ust. § 347 odst. 4 zákoníku práce, je staví pro účely zákoníku práce na roveň. Pojem izolace i karanténa specifikuje zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů¹⁰⁴ v ust § 2, který izolací rozumí „*oddělení fyzické osoby, která onemocněla infekční nemocí nebo jeví příznaky tohoto onemocnění, od ostatních fyzických osob. Podmínky izolace musí s ohledem na charakter přenosu infekce zabránit jejímu přenosu na jiné fyzické osoby, které by mohly infekční onemocnění dále šířit.*“¹⁰⁵

Karanténou se naproti tomu rozumí oddělení zdravé osoby, která se setkala s infekčním onemocněním. Osoba je v karanténě pouze po dobu inkubační doby nemoci s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění.¹⁰⁶

Vedle karantény upravuje zákon o ochraně veřejného zdraví další karanténní opatření, kterými jsou lékařský dohled, při kterém je fyzická osoba, u které existuje podezření z nákazy, nucena podrobit se lékařské prohlídce, docházet na lékařská vyšetření, případně sledovat svůj zdravotní stav. Druhou možností je nařízený lékařský dozor nad fyzickou osobou, při kterém může být uloženo fyzické osobě zákaz činnosti, či úprava pracovních podmínek.¹⁰⁷

Z uvedeného plyne, že cílem obou opatření je zamezení šíření nakažlivého onemocnění, přičemž izolace je nařízena osobě nakažené, zatímco karanténní opatření je nařízeno osobám, u nichž existuje podezření na možnou nákazu, které doposud nebylo vyvráceno ani potvrzeno.¹⁰⁸

Obecně lze uvést, že pokud zaměstnanec nemá na své straně žádnou překážku, která by mu bránila práci vykonávat, je zaměstnavatel povinen mu práci přidělit. Pokud tak z jakéhokoliv

¹⁰⁴ Dále také jako „zákon o ochraně veřejného zdraví“.

¹⁰⁵ Srov. ust. § 2 odst. 6 zákona Zákon o ochraně veřejného zdraví.

¹⁰⁶ Srov. ust. § 2 odst. 7 zákona Zákon o ochraně veřejného zdraví.

¹⁰⁷ Tamtéž.

¹⁰⁸ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Karanténa v (pracovně)právních souvislostech*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2/2021 Vol. LXVII [online]. 2021. [cit. 17.02. 2023]. s. 81-89 IDostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-12/AUC%20Iuridica_2_2021_7726_4kor_final.pdf.

důvodu nečiní, jedná se o překážku na jeho straně. Zákoník práce s takovou situací, jakou byla celosvětová pandemie ovšem výslovně nepočítá¹⁰⁹, a proto vznikla otázka, pod které ustanovení zákoníku práce můžeme takovou situaci subsumovat. Nejednalo se jen o řečnickou, či akademickou otázku. Odpověď totiž rozhoduje o tom, kolik ze svého platu, mzdy či odměny zaměstnanci dostanou. Rozdíl mezi možným stoprocentním průměrným výdělkem a 60 % výdělkem, což je nejnižší zákonem stanovená hranice, není zanedbatelný.

Objevil se názor, který prosazoval myšlenku, že „*má nastalá situace pandemie všechny znaky celosvětové „nezadržitelné virové záplavy - je to projev přírody a má do značné míry ničivější účinky; to, že je pro nás novou zkušeností by nám nemělo bránit zařadit tuto pandemii mezi „živelní události“ ve smyslu zákoníku práce, tedy mezi jevy, kam svojí podstatou, škodlivými důsledky, ale i právními nástroji, které je třeba k jejímu překonání použít, patří.*“¹¹⁰ J. Pichrt, s vědomím, že se nejedná o termín užívaný zákonem, dokonce používá slovní spojení „překážka v práci na straně státu“, což vnímá jako jazykově přiléhavější označení situace, kde některé oblasti, jako je pohostinství či poskytování nejrůznějších služeb, musely mít uzavřeny provozy téměř celoročně z důvodů na straně státu.¹¹¹

S uvedeným názorem nesouhlasili J. Horecký a M. Blažek, kteří předkládali argument ad absurdum: „*(...) kdyby za živelní událost mohly být v budoucnu označeny i např. rozšíření nákazy chřipky, dosáhly-li by kvalifikace pandemie.*“¹¹² Ke stejnému názoru se kloní též M. Košnar, když říká, že: „*Živelní událostí se rozumí extrémní projev přírodních sil spojený s ničivými účinky. V kontextu ČR jde typicky o povodně, požáry, orkány apod. Naopak se lze klonit k tomu, že se nejedná o pandemii infekčního onemocnění.*“¹¹³ Spolu s odmítnutím extenzivního názoru, nám byla nabídnuta možnost využití institutu tzv. normované částečné nezaměstnanosti upravené v ust. § 209 zákoníku práce. „*Pro použití institutu částečné nezaměstnanosti postačí, když zaměstnavatel*

¹⁰⁹ PICHRT, J., BĚLINA, M., MORÁVEK, J. a kol. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* Epravo.cz. [online]. 20. 3. 2020. [cit. 16.02.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

¹¹⁰ Tamtéž.

¹¹¹ PICHRT, J. *Koronavirus – překážka v práci na straně státu*. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J., *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. V Praze: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, [online]. 2020. [cit. 22.02.2023]. s. 7. dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

¹¹² HORECKÝ, J., BLAŽEK, M., *Překážky v práci a jejich odměňování*. In: SELUCKÁ, M., a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi*. 1. vyd. v Praze: C. H. Beck, 2020, s. 29.

¹¹³ KOŠNAR, M., *komentář k § 207*. In: DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer, 2021, [Online]. [cit. 2023-2-22]. Dostupné z: www.aspi.cz.

není schopen z důvodu omezení odbytu svých výrobků nebo omezení poptávky po poskytovaných službách přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu jeho týdenní pracovní doby.“¹¹⁴

V případě, kdyby nakonec byla opatření mající za následek nemožnost přidělovat práci zaměstnancům v důsledku Koronaviru považována za živelnou událost, museli bychom využít ust. § 207 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatelé by tak byli povinni nahrazovat mzdu, plat, či odměnu za práci zaměstnanci ve výši 60 % průměrného výdělku. Tuto variantu podporovali především zaměstnavatelé, kteří nechtěli přistoupit na to, že jim stát zakáže podnikat, ale všechny náklady nechá na nich.¹¹⁵

Avšak Ministerstvo práce a sociálních věcí se přiklonilo k opačnému názoru. V době Koronavirové krize byla využita norma uvedená v ust. § 208 zákoníku práce a zaměstnavatelé tak museli svým zaměstnancům nahrazovat 100 % ušlého průměrného výdělku.¹¹⁶

J. Pichrt k tomu obratem dodává, že se všemi různými programy Antivirus apod., skrze které stát přispíval zaměstnavatelům na náhrady mezd a odměn za práci, nakonec reálně nastala situace, pro zaměstnavatele v podstatě srovnatelná s ust. § 207 písm. b) zákoníku práce.¹¹⁷

Jak již bylo uvedeno, překážky v práci na straně zaměstnavatele se vztahují také na zaměstnance zaměstnané na základě některé z Dohod. Přesto vzniklo v letech 2020–2022 v Čechách mnoho otázek a chaosu týkajících se toho, jak by mělo být přistoupeno k těmto zaměstnancům a jaká kompenzační opatření by se jich měla týkat. Vzhledem k základní povaze Dohod, tedy jejich povaze práce na zavalanou, a nároku zaměstnanců pouze na odměnu za odpracované hodiny vznikl problém. Zaměstnavatelé by se pravděpodobně mohli držet fiktivního rozvržení pracovní doby a podle něj nahrazovat zaměstnancům odměnu z Dohody, nicméně vzhledem k tomu, že tento institut zákon ukládá pouze v případě překážek v práci na straně zaměstnance, neměli zaměstnavatelé důvod k takovému kroku přistoupit. V důsledku mnohých

¹¹⁴ HORECKÝ, J., BLAŽEK, M. *Překážky v práci a jejich odměňování*. In: SELUCKÁ, M. a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi*. 1. vyd. v Praze: C. H. Beck, [online]. 2020. [cit. 22.02.2023] s. 29. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/documentview.seam?documentId=nnptembsgbpw2nry&tocid=nnptembsgbpw2nry>.

¹¹⁵ PICHRT, J., *Koronavirus – překážka v práci na straně státu*. In: PICHRT, J. a MORÁVEK, J. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, [online]. 2020. [cit. 22.02.2023]. s. 11. dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

¹¹⁶ *Listina základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru: otázky a odpovědi*. [online]. 2021 [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>.

¹¹⁷ PICHRT, J., *Koronavirus – překážka v práci na straně státu*. In: PICHRT, J. a MORÁVEK, J. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, [online]. 2020. [cit. 22.02.2023]. s. 11. dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

vládních nařízení v době pandemie Covidu-19 tak přišla o možnost výdělků skupina obyvatel, mezi kterými byli především rodiče malých dětí, studenti a lidé v penzi.¹¹⁸

Vláda nejprve přišla s řešením ve formě jednorázového daňového bonusu, na který měli nárok ti zaměstnanci, kteří pracovali minimálně „4–6 týdnů před krizí (od 1. října 2019 do 31. března 2020) na pojištěnou dohodu (platil nemocenské pojištění), tedy u DPČ od 3 000 korun a u DPP nad 10 000 korun měsíčně.“¹¹⁹

Zákonodárce se výsledně přiklonil k institutu kompenzačních bonusů pro zaměstnance pracující na základě některé z Dohod a splňující podmínky účasti na nemocenském pojištění jako zaměstnanec po dobu alespoň tří měsíců (ze 4 posledních měsíců před vyhlášením nouzového stavu, tj. od 1. června 2020 do 30. září 2020) a současně nevykonávající jinou výdělečnou činnost.¹²⁰ Kompenzační bonus byl nakonec stanoven zákonem č. 461/2020 Sb., na který navázal zákon č. 95/2021 Sb a zákon č. 82/2021 Sb. upravující problematiku pro roky 2021 a 2022. Všechny uvedené zákony výsledně stanovily kompenzační bonusy v souvislosti se zákazem nebo omezením podnikatelské činnosti v souvislosti s výskytem Koronaviru SARS-CoV-2 na výši 500 Kč za každý kalendářní den bonusového období.¹²¹

4.3 Uzavírání a rozvazování Dohod

Zvýšená míra flexibility a snížená ochrana se projevuje i volnějši úpravou uzavírání a rozvazování právního vztahu v případě Dohod v porovnání s pracovním poměrem. Obě Dohody zakládají právní vztah, a jako takové podléhají formálním náležitostem, které stanoví zákon. Forma Dohody musí být písemná, tak stanoví ust. § 77 odst. 1 ZPr, přičemž jedno vyhotovení získá zaměstnanec. Smlouva uzavřená pouze ústně by byla dle ust § 582 odst 1. občanského zákoníku relativně¹²² neplatná, s možností zhojení vady následným jednáním stran. S tím souhlasí

¹¹⁸ ČTK. *Kompenzační bonus dostanou i dohodáři. Vláda jim přiklepla 350 korun na den.* In. E15. [online]. 29.06.2020 [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/kompenzacni-bonus-dostanou-i-dohodari-vlada-jim-priklepla-350-korun-na-den-1371104>.

¹¹⁹ Ministerstvo financí ČR. *ukončený program – kompenzační bonus pro dpp a dpč (jaro 2020): nejčastější otázky a odpovědi.* [online]. 2020. [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/sluzby-verejnosti/komunikace-s-verejnosti/casto-kladene-otazky/kompenzacni-bonus-pro-dpp-a-dpc--nejcast-39046>.

¹²⁰ FINANČNÍ SPRÁVA. *Podmínky vzniku nároku na kompenzační bonus u osob pracujících na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.* [online]. 18.11.2020 [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/kompenzacni-bonus/kompenzacni-bonus-podzim-2020/zakladni-informace/cast-c-podminky-vzniku-naroku-na>.

¹²¹ Srov. ust. § 9 zákona č. 461/2020 Sb., o kompenzačním bonusu v souvislosti se zákazem nebo omezením podnikatelské činnosti v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2.

¹²² Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016 ze dne 19.12.2017.

P. Konečná a dodává: „*Neplatnosti se však lze dovolat pouze tehdy, pokud již nebylo započato s plněním (§ 20). Jakmile tedy započne zaměstnanec vykonávat práci podle Dohody, není již možné dovolat se neplatnosti z důvodu nesplnění podmínky písemné formy.*“¹²³

Ústavní soud k tomu říká, že i v případě, kdy nesměřovala vůle stran ani k ústní či konkludentní pracovní smlouvě či Dohodě, je možné, že se přesto bude jednat o tzv. faktický pracovní poměr. „*Tzv. faktickým pracovním poměrem se v ustálené judikatuře soudů rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoliv mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr). Nejedná se o pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2287/2002 ze dne 7. 5. 2003, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 ze dne 15. 6. 2010 či rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5189/2015 ze dne 7. 11. 2016).*“¹²⁴ Zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2287/2002 říká, že takový faktický právní poměr vznikne i v případě, že „*pracovní smlouva není sjednána platně.*“¹²⁵

Pro případ, kdy dojdeme k závěru, že konkrétní případ je opravdu tzv. faktickým pracovním poměrem, tj. že mezi stranami vznikl pracovněprávní vztah, pak budeme primárně uvažovat o pracovním poměru se všemi jeho právy a povinnostmi a bude obtížné dokázat, že se mělo jednat pouze o doplňkový právní vztah.¹²⁶ Zákonodárce zároveň bojuje proti nelegální práci sankčním ustanovením zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů¹²⁷, na základě kterého hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 10 000 000 Kč v případě porušení ustanovení o povinnosti uzavírat pracovní smlouvy písemnou formou.¹²⁸

Ustanovení § 77 odst. 2 ZPr stanovuje, že obecně se Dohody řídí stejnými zákonnými normami jako pracovní poměr, to však neplatí v případě, kdy zákon stanovuje jinak, což zákoník práce činí v ust. § 74–76. Vedle toho § 77 odst. 2 předkládá taxativní výčet případů tvořící výjimku z uvedeného pravidla. Podle tohoto výčtu se skončení pracovního poměru založeného Dohodou

¹²³ KONEČNÁ, P. *Komentář k § 77 In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M, kol. Zákoník práce. 2. vydání.* v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 323.

¹²⁴ Srov. Nález Ústavního soudu ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17.

¹²⁵ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002.

¹²⁶ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016 ze dne 19.12.2017.

¹²⁷ Dále také jako „zákon o inspekci práce“.

¹²⁸ Ust. § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

neřídí stejnými pravidly jako pracovní poměr, a naopak zde není uvedena úprava pracovního poměru na dobu určitou.

Výkladem a *contrario* dovodíme, že stejně jako pro pracovní poměr, tak i pro Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr platí: „*Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.*“¹²⁹ V praxi je často obvyklé, že smluvní ujednání přímo upravují dobu, na niž se některá z Dohod uzavírá. To nevylučuje možnost vymezení doby trváním určitých prací.¹³⁰ Takovým vymezením se však strany vystavují nebezpečí nesouladného vzájemného očekávání. Jedna strana může být přesvědčena, že určitá práce, úkol, byl již dokončen, zatímco druhá strana se bude domnívat, že jsou zde stále nedokončené aspekty daného úkolu a díky tomu smluvní vztah stále trvá.

Z výše uvedeného plyne, že je-li Dohoda uzavřená na dobu určitou, je smluvní vztah skončen uplynutím této doby. Další možností, jak ukončit smluvní vztah založený Dohodou o práci konané mimo pracovní poměr upravuje ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce. Ukončení Dohody má jednodušší pravidla, než je ukončování pracovního poměru. Novela zákoníku práce je sice zpřísnuje, nicméně ochrana zaměstnance je i v ní stále oslabena. Důvodem je posílená flexibilita pracovněprávního vztahu, což odpovídá pojetí Dohod, jakožto práce reagující na momentální potřebu smluvních stran.¹³¹ Před uplynutím doby, na niž je Dohoda sjednána, lze tento právní vztah zrušit dohodou smluvních stran, výpovědí bez udání důvodu, a okamžitým zrušením. Výpověď bez udání důvodu může podat kterákoliv ze smluvních stran. Zákon ukládá jedině omezení a tím je patnáctidenní výpovědní doba začínající běžet dnem doručení výpovědi druhé straně. Lze uvažovat, zda je takové ustanovení vůbec funkční, neboť v případě Dohod nemá zaměstnavatel povinnost rozvrhovat zaměstnanci práci. Proto postačí, aby během předemných patnácti dní práci zaměstnanci nepřiděloval a praktický výsledek je stejný jako okamžité zrušení právního vztahu založené Dohodou. Nicméně po nabytí účinnosti Novely zákoníku práce, která upraví povinnost rozvrhování práce, by toto ustanovení mohlo dostat reálného využití. Naopak okamžité zrušení je dle ust. § 77 odst. 4 písm. c) ZP možné, pouze pokud si tuto možnost strany předem sjednají. Strany si tento způsob skončení pracovního vztahu mohou sjednat pouze pro případy, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Vzhledem k uvedenému je tato možnost do nabytí účinnosti Novely zákoníku práce v podstatě nepotřebná a obsoletní.

¹²⁹ Srov. ust. § 39 odst. 1 zákoníku práce.

¹³⁰ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.12.2017, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016.

¹³¹ KONEČNÁ, P., *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vydání*. v Praze: C.H. Beck, 2022, s. 325.

V rámci smluvní volnosti je možné, aby si strany sjednaly odlišnou úpravu ukončení pracovně právního vztahu a ujednaly si tak jakýkoliv způsob skončení pracovněprávního vztahu. „Zaměstnavatel se zaměstnancem si tak mohou upravit způsob skončení dohody o pracovní činnosti zcela na jejich libovůli, ale současně mohou využít i ustanovení zákoníku práce, za kterých je možné pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti zrušit, a pouze tyto způsoby zrušení částečným způsobem modifikovat, například sjednáním důvodů, za kterých je možné dohodu o pracovní činnosti vypovědět, anebo mohou libovolně zkrátit či prodloužit délku výpovědní doby. Výjimkou omezení smluvní volnosti je okamžité zrušení tohoto pracovněprávního vztahu, které může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud si však zaměstnavatel se zaměstnancem žádný způsob zrušení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nesjednají, pak ho mohou zrušit za podmínek uvedených pod písmeny a) až c) citovaného ustanovení.“¹³².

Nic z výše uvedeného nevyklučuje možnost stran uplatnit neplatnost skončení pracovněprávního poměru u soudu. To lze napadnout¹³³, stejně jako pracovní poměr, ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.¹³⁴ V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu však soudy nepřezkoumávají důvod výpovědi, ale pouze platnost způsobu výpovědi, tedy písemnou formu a doručení druhé straně.¹³⁵

Při ukončování pracovního vztahu založeného Dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr je třeba dbát na základní zásady pracovního práva, jmenovitě na zásadu zákazu diskriminace. Ukončení Dohod je obsahově velmi podobné zrušení pracovního poměru ve zkušební době. I zde je možné pracovní vztah zrušit v podstatě okamžitě a bez uvedení důvodu. V této souvislosti Nejvyšší soud dovodil, že není možné ve zkušební době ukončit pracovní poměr z důvodů diskriminačních, jako jsou např. zdravotní důvody, pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu atd.¹³⁶

¹³² Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.08.2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

¹³³ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 03.11.2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009.

¹³⁴ Srov. ust. § 72 zákoníku práce.

¹³⁵ ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. In. Právní rozhledy 8/2020. [online]. 2020. [cit. 04.08.2023] Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7hbpxgzshyq&groupIndex=0&rowIndex=0>.

¹³⁶ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.04.2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

Argumentem a simile dovedíme, že ani pracovní vztah založený některou z Dohod nelze ukončit na základě zmíněných diskriminačních důvodů.¹³⁷

Pro platnost skončení pracovněprávního vztahu je nutná písemná forma¹³⁸ a doručení druhé straně¹³⁹. Při absenci písemné formy se k výpovědi či okamžitému zrušení, nepřihlíží.¹⁴⁰

Po ukončení pracovního vztahu založeného Dohodou měl dříve zaměstnanec povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list. Úprava této normy nastala s novelizací zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb.¹⁴¹, který stanovil, že tato povinnost se na zaměstnavatele bude vztahovat již jen v případě, kdy některá z Dohod založila zaměstnanci účast na nemocenském pojištění anebo byl z této Dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.¹⁴² Při splnění zákonných podmínek má zaměstnanec nárok na vydání zápočtového listu ke dni skončení pracovního poměru i pokud probíhá soudní řízení o neplatnosti ukončení pracovního poměru.¹⁴³ Nejvyšší soud dokonce v roce 2002 vydal rozhodnutí týkající se pracovního poměru, ve kterém přiznal zaměstnanci náhradu škody, kterou mu zaměstnavatel způsobil tím, že mu nevydal zápočtový list a připravil jej tak o možnost nastoupit do jiného zaměstnání, kde jej pro absenci zápočtového listu odmítli přijmout.¹⁴⁴

4.4 Odměna z Dohody

„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci“¹⁴⁵, tak praví Listina základních práv a svobod a zákoník práce to reflektuje již v ust. §1a a § 2, ale též v ust. § 109 odst. 1 zákoníku práce slovy „Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z Dohody“¹⁴⁶.

¹³⁷ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing. a.s., 2022, s. 72 a s. 154.

¹³⁸ Tamtéž, s. 70.

¹³⁹ ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. In. *Právní rozhledy*, 2020, č. 8, [online]. 17.04.2020 [cit. 22.02.2023]. s. 291-293. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/results-group.seam?groupIndex=0&group-items-display=toc&showBackLink=true>.

¹⁴⁰ Srov. ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce.

¹⁴¹ Srov. zákon ze dne 10. června 2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

¹⁴² Srov. ust. § 313 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁴³ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31.08.1981, sp. zn. 6 Cz 49/81.

¹⁴⁴ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.03.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.

¹⁴⁵ Srov. ust. čl. 28 Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

¹⁴⁶ Srov. ust. § 109 odst. 1 zákoníku práce.

V případě Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr hovoříme o odměně z Dohody, zatímco termín mzda a plat přináležejí k pracovnímu poměru.¹⁴⁷

Odměna, její výše a podmínky pro její poskytování se dle ust. § 138 zákoníku práce sjednávají přímo v Dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, nejedná se o podstatnou náležitost smlouvy, jejíž porušení by vedlo k její neplatnosti. Toto ustanovení je kogentní ustanovení reflektující flexibilní povahu Dohod a tradici pracovního práva.¹⁴⁸

Vždy jde o dohodu stran, čímž se podobá úpravě mzdy, která může být sjednána ve smlouvě, ve vnitřním předpisu zaměstnavatele či mzdovém předpisu.¹⁴⁹ Naproti tomu plat, jež je peněžitým plněním za práci konanou pro taxativní výčet zaměstnavatelů, kteří poskytují plnění z veřejných zdrojů,¹⁵⁰ není možné sjednat stejně jako mzdu v podnikatelské sféře a je třeba jej určit na základě zákonem stanovených kritérií, která nalezneme v ust. § 122 zákoníku práce. Náleží-li však zaměstnanci pracujícímu ve veřejné sféře odměna z Dohody, nebude se na něj uvedené pravidlo vztahovat a svou odměnu si bude muset i tehdy sjednat smluvně.¹⁵¹

Přesto, že ust. § 77 odst. 2 písm. h) vyjímá obecnou úpravu odměny z úpravy platné pro Dohody, P. Konečná vyslovuje názor že „*lze, vedle ujednání v dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměnu stanovit vnitřním předpisem či sjednat i v kolektivní smlouvě, eventuálně určit mzdovým předpisem. Zaměstnavatel tedy podle našeho názoru může stanovit, že některá (či všechna) ustanovení mzdového (platového) předpisu se vztahují i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.*“¹⁵²

Nejvyšší soud sám říká, že odměnu z Dohody lze sjednat například i ve formě dodatku k původní dohodě, nebo úplně samostatně. Dohodu o odměně dokonce není nutné upravit ani písemně, neboť takovou formu zákoník práce nepředepisuje.¹⁵³

Odměna z Dohody nesmí být stanovena jednostranným úkonem, musí se jednat o oboustranný konsensus¹⁵⁴, tedy smluvní ujednání. Smluvní volnost dále zůstává omezena jednak stanovenou

¹⁴⁷ Srov. ust. § 109 odst. 3-5 zákoníku práce.

¹⁴⁸ Tamtéž, s. 513.

¹⁴⁹ Srov. ust. § 113 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁵⁰ Srov. ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁵¹ ODROBINOVÁ, V. *komentář k § 138* In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce. 2. vydání.* v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 500.

¹⁵² KONEČNÁ, P., *Komentář k § 77* In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce. 2. vydání.* v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 326–327.

¹⁵³ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4008/2018.

¹⁵⁴ Tamtéž.

minimální mzdou, která je pro rok 2023 stanovena ve výši 103,80,- Kč za hodinu,¹⁵⁵ a jednak zákazem diskriminace, který říká, že za práci stejné hodnoty přísluší stejné ohodnocení všem zaměstnancům, a to bez ohledu na to, v jakém pracovněprávním vztahu se nacházejí.¹⁵⁶ Pro případ, kdy by příslušející odměna nedosahovala výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen tento rozdíl doplatit bez ohledu na hodnotu vykonané práce.¹⁵⁷ Na rozdíl od mzdy či platu pracovního poměru nebude odměna z Dohod ovlivněna ustanoveními o nejnižší úrovni zaručené mzdy.¹⁵⁸ Protože ust. § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce vyjímá odměňování s výjimkou úpravy minimální mzdy, z obecné úpravy pracovněprávních vztahů, nevztahují se na odměnu z Dohody například příplatky za práci přesčas, práci v noci, nebo práci v sobotu a neděli, to by však měla změnit Novela zákoníku práce.

4.5 Novela zákoníku práce

Jak již bylo uvedeno výše, Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou flexibilnější a staví více na smluvní volnosti nežli pracovní poměr. To má jistě své místo a smysl, pokud se jedná o práce specifické, méně předvídatelné a nahodilé. Nicméně, jak připomíná P. Hůrka, stále se jedná o výkon závislé práce ve smyslu ust. § 2 zákoníku práce. A vzhledem k osobní, zdravotní, či studijní situaci, toto pro některé osoby může být jedinou možnou výdělečnou aktivitou.¹⁵⁹

Evropská unie ve snaze podpořit postavení a stabilitu zaměstnanců vydala Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, 32019L1152¹⁶⁰ která má přinést do této oblasti významné dopady. Uvedená směrnice doposud nebyla zákonodárcem transponována, ale změna zákoníku práce, kterou by měla jejich transpozice přinést, se očekává v nejbližší době.

Hned na úvod se směrnice TPWC odvolává na zásadu č. 5 evropského pilíře sociálních práv, když říká: *„že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovněprávního vztahu mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a*

¹⁵⁵ Srov. Čl. I. Nařízení č. 465/2022 Sb., vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. (dále také jako „Nařízení o minimální mzdě“).

¹⁵⁶ Srov. ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁵⁷ Srov. ust. § 111 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁵⁸ Srov. ust. § 3 Nařízení o minimální mzdě.

¹⁵⁹ HŮRKA, P. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní činnost*. In: HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo*. v Plzni: Aleš Čeněk, s.r.o. 2023. s. 431 a 435.

¹⁶⁰ Dále také jako „TPWC“.

odborné přípravě (...) a že se má zamezit vzniku pracovněprávních vztahů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv“.¹⁶¹

Směrnice dále výslovně říká, že smlouvy na zavalanou a podobné pracovní smlouvy, jsou pro zaměstnance nepředvídatelné, a proto požaduje po členských státech zajištění takových opatření, které povedou k zabránění jejich zneužívání. Tento požadavek uvádí jak v čl. 11, tak v recitálu, kde praví: *„Tato opatření by mohla mít formu omezení využívání těchto smluv a možné doby jejich trvání, vyvrátitelné domněnky existence pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu se zaručeným počtem placených hodin na základě hodin odpracovaných v předchozím referenčním období nebo jiného rovnocenného opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám.“¹⁶²*

Přímo k Dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr pak směrnice TPWC stanoví povinnost zaměstnavateli informovat zaměstnance o *„zásadě, že rozvrh pracovní doby je proměnný, o počtu zaručených placených hodin a o odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin.“¹⁶³* Dále se stanovuje zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance předem o tzv. referenčních dnech a hodinách, v rámci kterých může být zaměstnanec „zavolán“ k práci.¹⁶⁴

Tato směrnice měla být transponována do našeho právního řádu do srpna roku 2022. V době sepsání této práce, tedy v létě roku 2023, však doposud transponována nebyla. Do této doby schválila dne 05.04.2023 vláda ČR¹⁶⁵ na své schůzi usn. č. 235 návrh Novely zákoníku práce, jenž do českého právního řádu transponuje předmětnou směrnici spolu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 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.¹⁶⁶ Návrh Novely zákoníku práce prošel třetím čtením v Poslanecké sněmovně dne 28.06.2023 a dne 03.07.2023 byl předán Senátu ČR, který jej Poslanecké sněmovně vrátil s pozměňovacími návrhy dne 27.07.2023.

Důvodová zpráva uvádí, že *„k základním cílům směrnice TPWS patří snaha o zamezení vzniku pracovněprávních vztahů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím*

¹⁶¹ Srov. bod 2 recitálu směrnice TPWC.

¹⁶² Srov. recitál směrnice TPWC.

¹⁶³ Srov. čl. 4 TPWC.

¹⁶⁴ Tamtéž.

¹⁶⁵ Dále také jako „Navrhovatel“.

¹⁶⁶ REDAKCE. *Vláda schválila transpoziční návrh novely zákoníku práce*. In. *Právní rozhledy*, 2023, č. 8, [online] 28.04. 2023 [cit. 07.07.2023], s. 1 .dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgnpxa4s7hbpngx3joa&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>.

*zákazu zneužívání atypických pracovních smluv*¹⁶⁷, ke kterým Dohody, s jejich nepředvídatelností řadíme. Dosažení tohoto cíle navrhuje prostřednictvím sady opatření, které mají zaměstnanci garantovat rozvržení pracovní doby i u Dohod, což zaměstnanci přinese zvýšení předvídatelnosti a stability.¹⁶⁸

K dosažení uvedeného cíle navrhuje zákonodárce tyto změny: Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodou jinak, bude zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu minimálně tři dny předem.¹⁶⁹ Následkem tohoto opatření pak bude zaměstnanci náležen náhrada mzdy v důsledku překážek v práci a minimální režimové příplatky podle ust. § 115 až § 118 zákoníku práce, kterými mohou být noční práce, práce o víkendu, či práce ve svátky, nebo práce ve ztíženém pracovním prostředí,¹⁷⁰ včetně úpravy odměny z Dohod za takovou práci.¹⁷¹ Jedná se o práva, která před novelou dopadala pouze na zaměstnance v pracovním poměru a tzv. překérních zaměstnání, k nimž Dohody patří, se netýkala.

Při rozvrhování pracovní doby bude zaměstnavatel nucen dodržovat všechna ustanovení týkající se pracovní doby, která doposud dopadala jen na pracovní poměry. Dohody byly omezeny ust. § 77 odst. 2 písm. d) Zpr., který stanovil jediné omezení, díky kterému nebylo možné, aby výkon práce na Dohodu přesáhl 12 hodin během 24 po sobě jdoucích hodin. Toto ustanovení Novela zákoníku práce deroguje. Díky tomu bude nově na Dohody dopadat garance nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu, úpravy noční práce, pracovní pohotovosti atd.

V rámci pozměňovacích návrhů proběhla změna také u tzv. nepřetržitého odpočinku v týdnu v ust. § 92. Nově by tak zaměstnavatel měl poskytnout zaměstnanci staršímu 18 let nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 24 hodin¹⁷² a nepřetržitý denní odpočinek v délce dle ust. § 90

¹⁶⁷ VLÁDA ČR. *Důvodová zpráva*. In. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*, sněmovní tisk 423. s. 47. [Online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.

¹⁶⁸ Tamtéž.

¹⁶⁹ VLÁDA ČR. *Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění*. In. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony*. v Praze [Online]. 18.04.2023. [cit.23.06.2023] s. 7. dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.

¹⁷⁰ REDAKCE. *Vláda schválila transpoziční návrh novely zákoníku práce*. In. *Právní rozhledy*, 2023, č. 8, [online] 28.04. 2023 [cit. 07.07.2023], s. 1 .dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgnpxa4s7hbpxgx3joa&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>.

¹⁷¹ VLÁDA ČR. *Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění*. In. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony*. v Praze [Online]. 18.04.2023. [cit.23.06.2023] s. 17. dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.

¹⁷² Srov. ust. 92 Novely zákoníku práce.

odst. 1, tedy minimálně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, a mladistvému 48 hodin nepřetržitého odpočinku v rámci týdne a 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.¹⁷³

Otázkou je, proč zákonodárce dále trvá na udržení institutu Dohod i přesto, že tyto a další změny je natolik přibližují zkrácenému pracovnímu poměru, že je až s podivem, proč zákonodárce nevyužil této chvíle k úplnému zrušení Dohod. Takové rozhodnutí by dle autorky vedlo k žádanému posílení zkrácených pracovních úvazků, které jsou, i přes daňové úlevy, v České republice zaměstnavateli nedostatečně nabízeny¹⁷⁴ a tím upevnění pozice zaměstnance, tak jak to směrnice *TPWS* žádá. Takový zásah by samozřejmě omezil flexibilitu, kterou Dohody přinášejí. Autorka této práce je toho názoru, že přiměřené flexibility je možné dosáhnout za pomoci jiných, již existujících pracovně právních institutů, jako je flexibilní pracovní doba či práce na dálku.

Navrhovatel Novely zákoníku práce se k této otázce vyjadřuje v důvodové zprávě takto: „*Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou součástí právního řádu Československa a České republiky více než 50 let. [...] je však zřejmé, že zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by představovalo podstatný zásah do zákoníku práce, jakož i zásah do jiných zákonů v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, například zákona o zaměstnanosti, zákona o nemocenském pojištění nebo do zákona o důchodovém pojištění, ale také do cca 19 dalších zákonů.*“¹⁷⁵

Je otázkou, zda nutnost změnit zákony a historická tradice je dostatečným argumentem pro zachování Dohod na úkor zkrácených úvazků nebo zda se spíše jedná o otázku zvyku a kultury, jak si myslí Jiří Halbrštát, manažer personální a pracovní agentury ManpowerGroup s.r.o.¹⁷⁶ Podobně se vyjádřil také M. Štefko, když z argumentů předložených zákonodárcem pro zachování Dohod (zažitou praxí, neúčelností výkonu určitých prací v pracovním poměru, jakož i přílišnou formálností pracovního poměru,) přijímá pouze zažitost užívání Dohod v praxi.¹⁷⁷

¹⁷³ Srov ust. § 90 Novely zákoníku práce.

¹⁷⁴ VLÁDA ČR: Důvodová zpráva k zákonu č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 216/2022 Dz. [online]. [cit. 02.08.2023] s.1. dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrgizf6mrrgzpwi6q&groupIndex=0&rowIndex=0>.

¹⁷⁵ VLÁDA ČR. *Důvodová zpráva*. In. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*, sněmovní tisk 423. s. 50. [Online]. [cit. 02.08.2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.

¹⁷⁶ JAKEŠOVÁ, D., *Nová legislativa podpoří zkrácené úvazky daňovou úlevou. Stačí to ale?* In. iDNES.cz. [online] 09.09.2022. [cit. 02.08.2023] dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zkraceny-uvazek-prace-zamestnani-rodic-student-duchodce.A220907_184646_podnikani_daja.

¹⁷⁷ ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. In. Právní rozhledy 8/2020. [online]. 2020. [cit. 04.08.2023] Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7hbpngxzshyq&groupIndex=0&rowIndex=0>.

Další změny, které Novela zákoníku práce přinese, spočívají v přiznání zaměstnanci práva po určité době, konkrétně pokud v posledních 12 měsících trval jeho pracovní vztah založený jednou z Dohod nejméně 180 dní, žádat o přechod do pracovním poměru, a tím posílit svou pozici. Zaměstnavatel na takovou žádost nebude povinen odpovědět kladně, ale bude povinen se k ní písemně vyjádřit. Novela zákoníku práce dále upravuje zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Důvody zrušení se nemění od předchozích, ale Novela zákoníku práce posiluje právo zaměstnance tak, že mu dává možnost za určitých podmínek vyžadovat odůvodnění výpovědi podané zaměstnavatelem.

Dalším přínosem pro zaměstnance zaměstnané na základě některé z Dohod bude právo na placenou dovolenou, pro jejíž účely novela počítá s délkou týdenní pracovní doby 20 hodin týdně. Pro vznik práva na dovolenou musí zaměstnanec splnit kumulativně následující podmínky. V daném kalendářním roce musí pracovní vztah zaměstnance a zaměstnavatele „nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec musí v daném kalendářním roce odpracovat alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby, tj. alespoň 80 hodin.“¹⁷⁸

Čerpaná dovolená a další tzv. náhradní doby nebudou započítávány do limitu rozsahu práce ve výši 300 hodin stanoveného pro Dohodu o provedení práce. Na druhou stranu budou tzv. náhradní doby, jako je např. dočasná pracovní neschopnost, karanténa apod. započítávány jako výkon práce pro účely dovolené v souladu s ust. § 216 odst. 2 a 3 spolu s § 348 odst. 1 zákoníku práce.¹⁷⁹

Novela zákoníku práce přináší změny i v oblasti překážek v práci. Doposud překážky v práci na straně zaměstnance díky ust. § 77 odst. 2 písm. e) Zpr. pro zaměstnance pracující na Dohodu neplatily. Důvodová zpráva k Novele zákoníku práce požadovala v této věci plné zrovnoprávnění Dohod s pracovním poměrem, „neboť v případě, že je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba, není věcného důvodu pro to, aby mu nenáležely překážky v práci ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru“.¹⁸⁰ Návrh Novely zákoníku práce v současné chvíli nicméně vylučuje z nároku na náhradu odměny z Dohody dobu trvání „jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205, není-li

¹⁷⁸ VLÁDA ČR. Důvodová zpráva. In. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*, sněmovní tisk 423. s. 68. [Online] [cit. 03.08.2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.

¹⁷⁹ Tamtéž, s. 64.

¹⁸⁰ Tamtéž, s. 65.

*dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.*¹⁸¹ V těchto případech bude zaměstnanci příslušet neplacené volno a zaměstnavatel bude muset jeho nepřítomnost v práci omluvit.

Novela zákoníku práce dále přináší nové ust. § 77a, jež ukládá zaměstnavateli povinnost spravít zaměstnance o taxativním výčtu informací týkajících se jeho pracovněprávního poměru. Takové právo bylo již zařazeno v ust. § 37 zákoníku práce, týkalo se však pouze zaměstnance zaměstnaného v pracovním poměru. Mimo jiné bude zaměstnavatel muset informovat zaměstnance o způsobu, jakým mu bude rozvrhovat pracovní dobu a zda půjde o pracovní dobu rovnoměrnou či nerovnoměrnou.¹⁸² Nové je také ust. § 77b Novely zákoníku práce, které posiluje právo na informace týkající se vysílání na zahraniční cesty zaměstnance zaměstnaného na základě některé z Dohod.¹⁸³

Takové informace bývají nejčastěji známy již při uzavírání pracovněprávního vztahu, nicméně snahou Novely zákoníku práce je zlepšení pracovních podmínek zaměstnance tak, že bude včas seznámen se svými pracovními závazky, především s dobou a rozsahem výkonu práce. Tím bude podpořena možnost zaměstnance lépe skloubit svůj osobní život s pracovním. Dalším cílem je zvýšit transparentnost a stabilitu zaměstnání tím, že bude zaměstnanec přímo seznámen s rozsahem svých práv a povinností, včetně možností jeho ochrany před ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.¹⁸⁴

Zaměstnanci zaměstnanému v rámci některé z Dohod přináší Novela zákoníku práce nově také práva vyplývající z části 4. zákoníku práce, tedy práva týkající se odpočinku, přestávek v práci apod.¹⁸⁵

K tomu, aby byly navrhované změny efektivní, připojuje Navrhovatel v důvodové zprávě též podnět ke změně zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád ve znění pozdějších předpisů¹⁸⁶ tak, aby bylo obráceno důkazní břemeno pro ty případy, kdy žalujícímu zaměstnanci bude ukončen pracovní poměr zaměstnavatelem z toho důvodu, že se domáhal uplatnění svých zákonem

¹⁸¹ VLÁDA ČR. *Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění.* In. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony.* v Praze [Online]. 18.04.2023. [cit.03.08.2023] s. 8.. dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.

¹⁸² Tamtéž, s. 70.

¹⁸³ Tamtéž, s. 10–13.

¹⁸⁴ HŮRKA, P., *Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu.* In. *Právní rozhledy*, č. 23-24 [Online]. 30.12.2022 [cit. 20.06.2023], s. 812-818. dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpax4s7gizv6mrul5zv6obrgi&groupIndex=4&rowIndex=0&refSource=search-facets#>.

¹⁸⁵ REDAKCE. *Vláda schválila transpoziční návrh novely zákoníku práce.* In. *Právní rozhledy*, 2023, č. 8, [online] 28.04. 2023 [cit. 07.07.2023], s. 1. dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgnpxa4s7hbpngx3joa&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>.

¹⁸⁶ Dále také jen jako „Občanský soudní řád, nebo OSŘ“.

stanovených práv zákonem stanoveným způsobem.¹⁸⁷ Další navrhovaná změna se týká zákona o inspekci práce. Navrhovatel podotýká, že je třeba doplnit či upravit skutkové podstaty přestupků v tomto zákoně uvedené, tak aby odpovídaly novým povinnostem stran.¹⁸⁸

Přestože není pochyb, že uvedené změny mají za cíl posílit postavení zaměstnance je možné zamyslet se, zda a jak budou v realitě fungovat. Vzhledem k tomu, že většina výhod, které má novela přinést zaměstnanci zaměstnanému na Dohodu se odvíjí od předběžného rozvržení pracovní doby, nelze než se nepozastavit nad dodatkem, kterým je možné celou tuto základní premisu zničit a tím znemožnit i naplnění navazujících práv. Slova, „nedohodnou-li se strany jinak“, tedy jinak, než na rozvržení pracovní doby minimálně tři dny předem, lze vykládat také tak, že je možné, aby se strany dohodly na rozvrhování pracovní doby např. těsně před zahájením práce, či vůbec ne. Důvodová zpráva k Novele zákoníku práce k tomu výslovně říká, že se může jednat i o dobu kratší.¹⁸⁹

Práce na některou z Dohod využívají především studenti, senioři a pečující rodiče, osoby se zdravotním postižením, osoby sociálně slabé atd.¹⁹⁰. Jedná se tedy o skupinu zaměstnanců, kteří mají mimo pracovní povinnosti též jiné nezanedbatelné závazky. Pokud mají všichni zaměstnanci nestejnou vyjednávací sílu se zaměstnavateli, jak píše M. Bělina,¹⁹¹ pak tyto skupiny mají svou vyjednávací pozici ještě více oslabenou. Toto oslabení by se mohlo odrazit též při domluvě rozvrhování pracovní doby. Přesto, že dle důvodové zprávy k Novele zákoníku práce, nebude dopad pro státní rozpočet v souvislosti s navýšením režimových příplatků, placení dovolené a navýšení administrativních povinností souvisejících s jejich poskytnutím zaměstnancům z Dohod nikterak významný¹⁹², lze mít za to, že pro jednotlivé zaměstnavatele bude i tak citelný. Takové zvýšení nákladů na zaměstnance může být motivací pro zaměstnavatele směřující k tomu, aby zaměstnance přesvědčil ke sjednání kratší doby pro rozvrhování pracovní doby.

Vláda ČR zřejmě uvažovala podobným způsobem, neboť v důvodové zprávě k Novele zákoníku práce přeci jen připojuje letmou poznámku týkající se zkrácení doby k rozvržení pracovní doby, která zní: „*stále však při dodržení podmínky dostatečné předvídatelnosti práce.*“¹⁹³

¹⁸⁷ VLÁDA ČR. *Důvodová zpráva*. In. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*, sněmovní tisk 423. s. 51. [Online]. [cit. 03.08.2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.

¹⁸⁸ Tamtéž, s. 50.

¹⁸⁹ Tamtéž, s. 62.

¹⁹⁰ Tamtéž, s. 55.

¹⁹¹ BĚLINA, M. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 9.

¹⁹² Tamtéž, s. 54.

¹⁹³ Tamtéž, s. 62.

Tato předvídatelnost je dle Důvodové zprávy ukotvena v novém ustanovení § 77a odst. 1 písm. g) Novely zákoníku práce, který má znít: „*Neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat [...]o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den.*“¹⁹⁴

Navrhovatel uzavírá, že tedy stačí pokud bude zaměstnanec obeznámen s typickou pracovní dobou svého zaměstnavatele, aniž by v ní nutně musela být jemu práce rozvržena. Zákonodárce předpokládá, že taková znalost stačí k tomu, aby byl naplněn požadavek směrnice TPWC, aby si zaměstnanec „*mohl předem udělat určitou základní představu, v jakém přibližném časovém rozsahu bude vykonávat práci pro zaměstnavatele.*“¹⁹⁵ neboť „*Právě v tom spočívá zajištění rámcové předvídatelnosti zaměstnance ohledně výkonu práce podle potřeb zaměstnavatele.*“¹⁹⁶

Senátní výbor pro hospodářství, zemědělství a dopravu se k této věci také vyjádřil a doporučil vrátit návrh zákona Poslanecké sněmovně s pozměňovacími návrhy, přičemž jeden z nich zněl takto:

„V čl. I bodu 8 v § 75 doplnit odstavce 4 až 6, které zní:

(4) Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na jiném způsobu určení pracovního úkolu, § 74 odst. 2 se neužije. Zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby, avšak je povinen zaměstnanci určit dobu referenčních hodin a dnů, ve kterých bude moci zaměstnanec případný výkon práce vykonat, a seznámit s nimi nebo s jejich změnou zaměstnance nejpozději 5 dní před začátkem výkonu práce, nedohodnou-li se jinak.

Rozsah referenčních hodin nesmí přesáhnout 13 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a rozsah referenčních dnů nesmí přesáhnout 5 dnů za období 1 týdne.

*Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci v rámci stanovených referenčních hodin a dní plnění pracovního úkolu alespoň 12 hodin před samotným začátkem výkonu práce, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak, a sdělit zaměstnanci předpokládaný rozsah trvání úkolu.“*¹⁹⁷

¹⁹⁴ Srov. ust. § 77a odst. 1 písm. g) Novely zákoníku práce.

¹⁹⁵ VLÁDA ČR. Důvodová zpráva. In. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*, sněmovní tisk 423. s. 70. [Online]. [cit. 03.08.2023]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.

¹⁹⁶ Tamtéž, s. 69–70.

¹⁹⁷ SENÁT PARLAMENTU ČR. VÝBOR PRO HOSPODÁŘSTVÍ, ZEMĚDĚLSTVÍ A DOPRAVU. *k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.*

Tato navrhovaná změna se nakonec nestala pozměňovacím návrhem Senátu¹⁹⁸, přesto dle názoru autorky svědčí o jistých pochybnostech zákonodárce o předmětném ustanovení.

L. Matějka Řehořová uvádí, že „*smyslem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je usnadnit zaměstnavateli výkon jeho činnosti v případě, kdy by nebylo účelné či hospodárné přijímat na danou pozici zaměstnance v pracovním poměru.*“¹⁹⁹ Závěrem nezbývá než se zamyslet na tím, zda Novela zákoníku práce nepřinese pro zaměstnavatele takové náklady, že Dohody přestanou naplňovat tento svůj smysl. Jak náklady zaměstnavatelům vzrostou lze uvést na příkladu prohlášení ředitelky aquaparku v Aquapalace Praha v Čestlicích²⁰⁰ Vladany Novákové, kde pracuje cca 600 zaměstnanců na Dohodu, která říká, že aquapark již nyní počítá s nárůstem nákladů na zaměstnance v souvislosti s Novelou zákoníku práce o 3 500 000 Kč/rok.²⁰¹

In. Senátní tisk č. 124. usnesení č. 96 [online] 26.07.2023. [cit. 04.08.2023] dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=108892>.

¹⁹⁸ SENÁT PARLAMENTU ČR. *k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* senátní tisk 124. usnesení senátu č. 238. [online] 27.07.2023 [cit. 04.08.2023] dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=108933>.

¹⁹⁹ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 505–506.

²⁰⁰ GMF AQUAPARK PRAGUE, a.s., IČO: 276 42 127 se sídlem Na STRUZE 227/1, 100 00 Praha 1, zapsané v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze, sp. zn. B 11435.

²⁰¹ ČESKÝ ROZHLAS. *Ranní radiožurnál* [rozhlasové vysílání]. Český rozhlas radiožurnál, 07.08.2023. dostupné z: <https://program.rozhlas.cz/zaznamy#/radiozurnal>.

5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Český právní řád upravuje dva druhy pracovněprávních vztahů, které regulují pracovněprávní předpisy, ale nejsou pracovním poměrem; Dohodu o pracovní činnosti a Dohodu o provedení práce. Obě tyto Dohody jsou specifickým české a slovenské právní úpravy, podobné uspořádání lze nalézt ještě ve Velké Británii a Severním Irsku, kde hovoříme o tzv. Zero hour contract.

Vždy se jedná o dvoustranné právní jednání, jež upravuje závislou, druhově určenou činnost konanou zaměstnancem pro zaměstnavatele v omezeném rozsahu, který se pro každou z Dohod různí. Obsahem Dohod jsou práva a povinnosti stran, která vyplývají z příslušných právních předpisů,²⁰² ale zároveň, jak dodává P. Hůrka, je potřeba je z velké míry konstituovat samotnou Dohodou.²⁰³ Tato práva a povinnosti označujeme pojmem pracovněprávní závazek. Objektem Dohod je výkon závislé práce,²⁰⁴ který trvá i přes oslabení organizační podřízenosti a nadřízenosti.

Dohody mají své formální i obsahové náležitosti. Formální náležitostí je povinnost uzavřít Dohodu písemnou formou, přičemž tato problematika již byla podrobně rozpracována výše. Obsahové náležitosti upravuje zákoník práce explicitně pouze u Dohody o pracovní činnosti, a to v ust. § 76 odst. 4. zákoníku práce, nicméně P. Hůrka dovozuje, že „s ohledem na shodný obsah, předmět obou dohod i postavení obou dohod v právním předpise lze shodně určit tyto obsahové náležitosti: sjednanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá“²⁰⁵

5.1 Dohoda o provedení práce

Zákoník práce vyčleňuje pouze jeden paragraf vztahující se výlučně k dohodě o provedení práce a k žádným jiným institutům pracovního práva, a to ust. § 75. Toto ustanovení se věnuje povolenému rozsahu práce, jež „nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže

²⁰² MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 510.

²⁰³ HŮRKA, P., *Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. v Praze: C. H. Beck, 2017, s. 354.

²⁰⁴ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 510.

²⁰⁵ HŮRKA, P. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., BLAŽEK, M., a kol. *Pracovní právo*. v Plzni: Aleš Čeněk s.r.o., 2023, s. 438.

kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá“.

Dohoda o provedení práce může obsahovat nižší rozsah doby, nesmí však překročit stanovenou hranici 300 hodin ročně. Strany nemají povinnost dohodnutou dobu vyčerpat v celé výši, což plyne z povahy práce na zavalanou. DPP lze uzavřít i na dobu neurčitou, či na splnění úkolu. Počet uzavřených DPP jednoho zaměstnance v roce není omezen jinak než hranicí 300 hodin za rok pro jednoho zaměstnavatele, přičemž je třeba si uvědomit, že DPP uzavřené mezi stejnými subjekty se počítají, což neplatí v případě odlišných zaměstnavatelů. Určujícím kritériem je sjednaný, nikoliv reálně odpracovaný rozsah práce.²⁰⁶

Název dohoda o provedení práce často evokuje dojem, že tento institut lze užít pouze pro jednorázové úkoly. To však již není pravda. DPP, stejně jako dohodu o provedení činnosti lze užít na jakýkoliv druh práce.²⁰⁷ Práce vykonávaná v rámci DPP, stejně tak jako v rámci druhého typu Dohod, není obsahově nikterak odlišná od práce, která může být vykonávána v rámci pracovního poměru. M. Štefko dokonce předestírá myšlenku, že se ve skutečnosti jedná pouze o podtyp pracovní smlouvy.²⁰⁸

Jedinou zákonem explicitně vyjádřenou podstatnou náležitostí při uzavírání DPP je již zmíněné uvedení doby, na kterou se dohoda uzavírá. Díky tomu disponuje DPP ještě o něco větší smluvní volností než DPČ. Nicméně dle L. Matějky Řehořové lze dovodit i další, zákonem nezmněné podstatné náležitosti. Jsou jimi vymezení druhu vykonávané práce a rozsah vykonávaných prací.²⁰⁹

Výhoda DPP leží v daňovém právu, neboť dle ust. § 6 ve spojení s ust. § 36 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu ve znění pozdějších předpisů²¹⁰ je samostatný základ daně 15 %. Podepíše-li zaměstnanec u zaměstnavatele tzv. prohlášení poplatníka daně, může takový zaměstnavatel uplatnit též slevu na poplatníka.²¹¹

Druhou výhodou najdeme v právu sociálního zabezpečení, a sice v ust. § 7a zákona o nemocenském pojištění, které stanoví, že v případě, kdy započitatelný příjem není vyšší než

²⁰⁶ KONEČNÁ, P. *komentář k § 75*. In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 311.

²⁰⁷ TOMŠEJ, J. *Dohoda o provedení práce*. In. *Zákoník práce v praxi*. V Praze: Grada Publishing, a.s., 2022. s. 154.

²⁰⁸ ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. In. *Právní rozhledy* 8/2020. [online]. 2020. [cit. 04.08.2023] Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7hbpngxzshyq&groupIndex=0&rowIndex=0>.

²⁰⁹ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 512.

²¹⁰ Dále také jako „zákon o dani z příjmů“.

²¹¹ Srov. ust. § 35ba zákona o daních z příjmu.

10 000 Kč za měsíc, nevzniká zaměstnavateli povinnost odvádět za zaměstnance nemocenské pojištění. Totéž platí pro ust. § 8 odst. 1. zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů²¹² a ust. § 5 písm. a) bod 3 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.²¹³

Současná úprava umožňuje zaměstnanci pracovat na základě neomezeného množství DPP, majících jiného zaměstnavatele, a přitom neodvádět žádné sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec si může tímto způsobem vydělat obnosy srovnatelné s výdělkem z běžného pracovního poměru, a přitom ušetřit na zmíněných odvodech. Na druhou stranu má takový postup za následek snížení, či dokonce absenci nároku na případný budoucí důchod.²¹⁴

Díky uvedeným zvýhodněním je pro zaměstnavatele levnější zaměstnat zaměstnance na DPP než na částečný úvazek. S tím také souvisí nerovnost v hospodářské soutěži, neboť náklady na zaměstnance jsou obvykle jedním z nejvýznamnějších nákladů zaměstnavatelů.²¹⁵

Mnoho zaměstnanců to také upřednostňuje, neboť ze svého výdělku dostanou vyšší čistý příjem, ale často si neuvědomují, že z dlouhodobého hlediska to pro ně může přinést problém právě v podobě nižšího důchodu, nebo třeba nižší peněžité pomoci v mateřství, jež je dávkou nemocenského pojištění.²¹⁶

Z šetření svazu průmyslu a dopravy z roku 2022 zaměřeného na flexibilní formy práce plyne, že Dohody v četnosti využívání výrazně předčí nejen práci na částečný pracovní úvazek, ale též Home office, pružnou pracovní dobu apod., což uvádí následující graf.

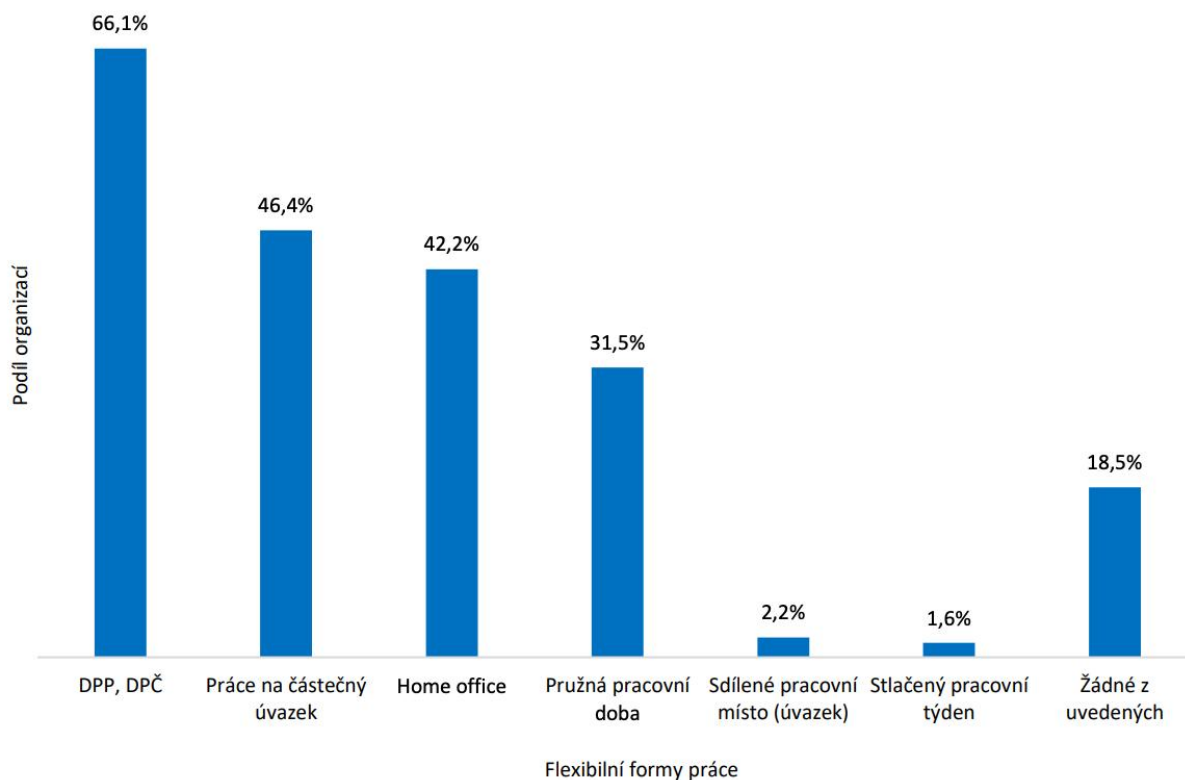
²¹² Dále také jako „zákon o důchodovém pojištění“.

²¹³ Dále také jako „zákon o zdravotním pojištění“.

²¹⁴ Srov. ust. § 8 a § 28 a násl. zákona o důchodovém pojištění.

²¹⁵ BARANCOVÁ, H. *Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve slovenskej republiky*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 Flexibilní formy zaměstnávání. [online]. 2010. [cit. 04.08.2023]. dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Barancova.html>.

²¹⁶ Srov. ust. § 4 zákona o nemocenském pojištění.



Zdroj: Svaz průmyslu a obchodu, 2022²¹⁷

V současné době diskutuje vláda ČR tzv. ozdravný, či konsolidační balíček v němž se zabývá také uvedenou problematikou. Ten byl předložen vládou, jako navrhovatelem, jako Návrh zákona o konsolidaci veřejných rozpočtů a dne 14.07.2023 prošel prvním čtením na 71. schůzi Sněmovny, sněm. Tisk 488.²¹⁸ Vláda v něm navrhuje následující opatření měnící ust. § 7a zákona o nemocenském pojištění:

„(1) Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže:
- splňují podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a) a úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů ze všech dohod o provedení práce vykonávaných v jednom kalendářním měsíci činí za tento kalendářní měsíc aspoň částku rozhodnou pro účast těchto zaměstnanců na pojištění (dále jen „rozhodná částka“).

(2) Rozhodná částka činí:

²¹⁷VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, V. V. I. TREXIMA, SPOL. S. R. O. *Flexibilní formy práce v ČR.* In. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY. [online].2022. [cit. 04.08.2023]. s. 24. dostupné z: https://www.spcr.cz/images/pdf/2022_Flexibilni_formy_prace_v_CR.pdf.

²¹⁸ Dále také jen jako „konsolidační balíček“.

a) ze všech zaměstnání vykonávaných na základě dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci 25 % průměrné mzdy podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů, nebo

b) ze všech zaměstnání vykonávaných na základě dohody o provedení práce u různých zaměstnavatelů v kalendářním měsíci 40 % průměrné mzdy podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů.

(3) Vyšší rozhodné částky podle odstavce 2 písm. a) a b) vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.²¹⁹

Následující tabulka, zpracovaná asociací malých a středních podniků, znázorňuje rozdíl mezi aktuálními a plánovanými odvody zaměstnance zaměstnaného v rámci DPP s příjmem v částce 10 000,- Kč za měsíc:

Srážky ze mzdy	ROK 2023		ROK 2024	
	1 zaměstnavatel	2 zaměstnavatelé	1 zaměstnavatel	2 zaměstnavatelé
Hrubé mzdy	10 000 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč
Limit *	10 000 Kč / DPP		Dle aktuální průměrné mzdy 16 130 Kč	
Sociální pojištění	0	0	710 Kč	710 Kč
Zdravotní pojištění	0	0	450 Kč	450 Kč
Daň z příjmu	1 500 Kč	1 500 Kč	1 500 Kč	1 500 Kč
Sleva na poplatníka	2 570 Kč		2 570 Kč	
Čistá mzda	10 000 Kč	8 500 Kč **	8 840 Kč	7 340 Kč

* Hranice pro účast na sociálním a zdravotním pojištění

** V případě zahrnutí této Dohody do daňového přiznání poplatníka, který nemá jiné příjmy než příjmy z Dohod, bude částka sražené daně vrácena.²²⁰

²¹⁹ VLÁDA ČR. Vládní návrh Zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů. [online] 30.06.2023. [cit. 04.08.2023] s. 117-118. dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=229257>.

²²⁰ ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR. Pojistné z dohod o provedení práce od roku 2024. In. Zpravodaj AMSP ČR. [online]. 25. 06. 2023. [cit. 06.07.2023.]. dostupné z: <https://amsp.cz/pojistne-z-dohod-o-provedeni-prace-od-roku-2024/>.

Dle českého statistického úřadu byla průměrná nominální mzda za 1. čtvrtletí roku 2023 41 265 Kč. To znamená, že zaměstnanec pracující na DPP, který je zaměstnán jen u jednoho zaměstnavatele, bude muset odvést pojištění, pokud jeho měsíční příjem přesáhne 10 316,25 Kč, tj. 25 % z průměrné mzdy. Za zaměstnance pracujícího na DPP u více zaměstnavatelů pak bude třeba odvést pojištění v případě, kdy jeho příjem přesáhne druhý limit, tj. 40 % z průměrné mzdy, tedy 16 506 Kč. Každý zaměstnavatel odvede pojištění z té části výdělku, kterou u něj zaměstnanec získal.²²¹ V současné chvíli tedy rozdíl není marginální, výrazná změna závisí na vývoji inflace a s ní spojeném vývoji průměrné mzdy.

Další změnou, která je navržena v rámci tzv. konsolidačního balíčku, je nové ust. § 103a ve spojení s ust § 103 zákona o nemocenském pojištění. Změna přináší povinnost zaměstnance zaměstnaného na DPP oznámit zaměstnavateli, že je v daném kalendářním měsíci zaměstnán na DPP též u jiného zaměstnavatele. O tom musí být zaměstnavatelem informován a sám musí zaměstnavatele informovat nejpozději v den nástupu do dalšího zaměstnání. Tutéž povinnost by měl zaměstnanec mít i vůči bývalému zaměstnavateli u něhož byl zaměstnán v rámci téhož měsíce jako u nového zaměstnavatele. To vše bude zaměstnanec nucen učinit písemně v listinné či elektronické podobě.²²²

Při nesplnění této povinnosti pak vláda navrhuje začlenit nové ust. § 22ba č. 589/1992 Sb., zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v pozdějším znění²²³ znějící: „*Okresní správa sociálního zabezpečení rozhodne, že plátcem pojistného je zaměstnanec, splnil-li zaměstnavatel povinnost podle § 97a zákona o nemocenském pojištění a nesplnil-li zaměstnanec vůči zaměstnavateli oznamovací povinnost podle § 103a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.*“ Tj. pro případ nesplnění uvedených povinností bude zaměstnanci hrozit možnost, že bude nucen sám doplatit neuhrazené pojištění.²²⁴

Toto opatření navazuje na navrhované nové ust. § 9a zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které stanovuje povinnost

²²¹ PODEHRADSKÝ, O. *Jak se od roku 2024 změní dohody o provedení práce?* In, ECONSULTING. [online] 21.06.2023. [cit dne. 05.08.2023]. dostupné z: <https://www.e-cons.cz/post/jak-se-od-roku-2024-zmeni-dohody-o-provedeni-prace>.

²²² VLÁDA ČR. *Vládní návrh Zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů.* [online] 30.06.2023. [cit. 04.08.2023] s. 119-120. dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=229257..>

²²³ Dále také jako „zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,“

²²⁴ VLÁDA ČR. *Platné znění částí zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), s vyznačením navrhovaných změn a doplnění k 1. lednu 2024, sněm. Tisk. 488. 30.06.2023. [online]. s. 150 [cit. 04.08.2023]. dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=229256>.*

zaměstnavatele informovat příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení o uzavření DPP se zaměstnancem a o jeho dosažení rozhodného příjmu.²²⁵

Všechny tyto navrhované změny a změny jež přináší Novela zákoníku práce s sebou nesou nemalou administrativní zátěž především pro zaměstnavatele. Asociace malých a středních podniků proto k plánovaným změnám vyjádřila obavu o budoucnost DPP, neboť se domnívá, že ve snaze o zajištění ekonomické existence budou firmy přistupovat k hledání řešení mimo zákonný rámec pracovněprávních vztahů, a budou užívat například inominátních občanskoprávních smluv, což by vedlo k situaci, kdy by zaměstnanci namísto plánovaného zvýšení ochrany ztratili ochranu úplně, a navíc by se vystavili nebezpečí postihů za tzv. švarcsystém. Téhož se obává také Komora daňových poradců.²²⁶

Zda navrhované změny vyřeší problémy, které vláda uvádí v důvodové zprávě ke konsolidačnímu balíčku, tj. příjem do státního rozpočtu v sociálním pojištění a zajištění důchodového pojištění zaměstnanců zaměstnaných na DPP, či se naplní zmíněné obavy kritiků, bude možné zhodnotit až po uzákonění navrhovaných změn a jejich uvedení v platnost a účinnost. Autorka této práce se obává, že výsledkem těchto změn bude de iure posílení postavení zaměstnance zaměstnaného na DPP, ale de facto převáží síla zaměstnavatele a zaměstnance, kterého povětšinou nějaká skutečnost nutí být zaměstnán v rámci některé z Dohod namísto pracovního poměru, uvede do ještě nejistější pozice, než je ta současná.

5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je druhým typem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zákoník práce ji vymezuje ust. § 76, z kterého plyne, že DPČ, na rozdíl od DPP může být mezi stranami uzavřena bez ohledu na dosažení, či překročení rozsahu práce hranicí 300 hodin za období o délce 1 roku. Nicméně omezení proti pracovnímu poměru co do rozsahu práce má i DPČ, a to hranicí poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Tu zákoník práce určuje primárně na 40 hodin

²²⁵ Tamtéž, s 143.

²²⁶ ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR. In. HEJNÁ, V. *Změny v práci na dohodu. Zpřísnění vyžene lidi do švarcsystému, varují kritici*. Peníze.cz. [online]. 01.02.2023. [cit. 06.07.2023]. dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/439823-zmeny-v-praci-na-dohodu-dpp-a-dpc-ceka-zpriseni-navrhuj-novela-zakoniku-prace>.

týdně, přičemž ji pro některá zaměstnání dále upravuje.²²⁷ Rozsah DPČ se bude řídit konkrétní týdenní dobou zaměstnavatele.²²⁸ Pro potřeby DPČ se pak rozsah stanovené týdenní pracovní doby zprůměruje za celou dobu. Náležitostí dohody o pracovní činnosti není, na rozdíl od DPP, určení doby trvání, proto zákon určuje maximální období pro účely zprůměrování rozsahu období 52 týdnů.²²⁹

P. Konečná upozorňuje, že je sice možné, aby pracovní doba zaměstnance byla nepravidelná, a nakonec se přepočítala na zmíněných 52 týdnů. Ovšem pro případ, kdy by strany chtěly zneužít zákon tak, že polovinu doby bude zaměstnanec pracovat plnou pracovní dobu 40 hodin a druhou následně nebude pracovat vůbec, aby tím naplnil podmínky ust. § 76 zákoníku práce, vnímá jako pravděpodobně relativně neplatnou Dohodu.²³⁰

Zaměstnanec a zaměstnavatel spolu mohou uzavřít i více DPČ, případně mohou kombinovat DPČ a DPP, přičemž tyto se mezi sebou nesčítají. (S výjimkou sčítání za účelem dodržení pracovních hodin v týdnu při práci osob mladších 18 let.²³¹) To platí ovšem pouze za předpokladu, že se bude jednat o jinak druhově vymezenou práci.²³² Přestože zákon neukládá povinnost vést evidenci pracovní doby, měl by být zaměstnavatel schopen prokázat rozsah uskutečněné práce. Důvodem je, že v případě, kdy zaměstnanec překročí stanovený rozsah, hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 2 000 000 Kč.²³³

Podstatnými náležitostmi DPČ jsou „sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.“²³⁴ DPČ lze uzavřít na dobu určitou i na dobu neurčitou. V písemné dohodě je třeba uvést, k jaké práci se Dohoda sjednává a její rozsah. Ovšem vzhledem k tomu, že do nabytí účinnosti Novely zákoníku práce nemá zaměstnavatel povinnost rozvrhovat pracovní dobu „*bude nutno rozsah pracovní doby v dohodě o pracovní činnosti nejspíše uvést v maximálním rozsahu (například „zaměstnanec bude vykonávat práci v rozsahu maximálně 15 hodin týdně“)*“, a ne jako

²²⁷ Srov. ust. § 79 a násl. zákoníku práce.

²²⁸ KOTTNAUER, A., *komentář k § 76*. In KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., GRITZEROVÁ, K., a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Nakladatelství Leges. [online]. 07.05.2021. [cit. 2023-7-6]. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262I2006CZ.

²²⁹ Srov. ust. § 76 a násl. zákoníku práce.

²³⁰ KONEČNÁ, P. *komentář k § 76*. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 317.

²³¹ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 509.

²³² Tamtéž, s. 316–317.

²³³ KONEČNÁ, P. *komentář k § 76*. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 316–317.

²³⁴ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. v Praze: C. H. Beck, 2021, s. 511.

pevně daný (například „zaměstnanec bude vykonávat práci v rozsahu 15 hodin týdně“)“.²³⁵ S tím souhlasí J. Tomšej a dodává, že taková úprava je nejen možná, ale zároveň pro zaměstnavatele výhodnější, neboť v případě konkrétního hodinově určeného časového rozsahu práce, by mohla nastat situace, kdy by zaměstnavatel byl nucen nahradit zaměstnanci mzdu kvůli překážce v práci na straně zaměstnavatele, ve chvíli, kdy by nebyla v rámci sjednané doby zaměstnanci přidělována práce.²³⁶

Co se týče otázky odvodů z DPČ, jsou zaměstnanci činní na základě DPČ účastní nemocenského pojištění, jak stanovuje ust. § 5 písm. a) bod 5 zákona o nemocenském pojištění. To platí pokud:

- „vykonávají zaměstnání na území České republiky nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a nejsou povinně účastní důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie.“²³⁷
- A sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění²³⁸, která je pro od 1.1. 2023 určena ve výši 4 000,-Kč.²³⁹

Nedosáhne-li zaměstnanec při výkonu DPČ rozhodného příjmu, bude na jeho práci pohlíženo jako na tzv. zaměstnání malého rozsahu, které upravuje ust. § 7 zákona o nemocenském pojištění. V důsledku toho bude nemocensky pojištěn jen v těch měsících, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání aspoň ve výši rozhodného příjmu (srov. ust. § 7 zákon o nemocenském pojištění). Totéž platí pro důchodové pojištění, jehož bude zaměstnanec pracující na DPČ účastníkem dle ust. § 8 zákona o důchodovém pojištění.

²³⁵ KONEČNÁ, P. *komentář k § 76*. In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 316–317.

²³⁶ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. v Praze: Grada Publishing a.s. 2022. s. 156.

²³⁷ KONEČNÁ, P. *komentář k § 76*. In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 316–317.

²³⁸ Srov. ust. § 6 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

²³⁹ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 320/2022 Sb., kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Odměna z Dohody o pracovní činnosti je dle úst. § 6 odst. 1. písm. a) zákona o dani z příjmu považována za příjem ze závislé činnosti, přičemž zaměstnanec i zde může podepsat prohlášení k dani.

Na zaměstnavatele jsou v důsledku uvedeného kladeny vyšší administrativní požadavky, a to především ve směru k *„příslušné okresní správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně; mezi nejdůležitější lze zahrnout oznamovací (i odhlašovací) povinnost v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.“*²⁴⁰

²⁴⁰ KONEČNÁ, P. *komentář k § 76*. In. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. v Praze: C. H. Beck, 2022, s. 321.

6 Zahraniční úprava

6.1 Zero hour contract

Nejen české pracovní právo reflektuje zájem zaměstnanců i zaměstnavatelů po flexibilním zaměstnání, které by jim umožňovalo reagovat na momentální ekonomickou, globální či sezonní situaci. Zájem o flexibilitu je doplňován, či přímo regulován zájmem o ochranu obou stran, a to nejen v rámci Evropské unie.

Velká Británie, která už není součástí Evropské unie, podobně jako my využívá k naplnění uvedeného cíle speciálního pracovněprávního vztahu, který nese označení „zero hour contracts“. J. Pichrt tento institut popisuje jako takové smlouvy, které „*nezaručují minimální objem odpracované doby, resp. ve kterých není garantován minimální hodinový rozsah přidělované konané práce.*“²⁴¹

D. Curwen jej popisuje jako smlouvu, ze které vznikají stranám závazky, ale zaměstnavateli nevznikne povinnost rozvrhnout zaměstnanci ani minimum pracovních hodin a zaměstnanci nevzniká povinnost ani jednu hodinu pro zaměstnavatele odpracovat. To je v přímém protikladu proti pracovnímu poměru, v němž se zaměstnanec zavazuje odpracovat předem stanovený počet hodin. Konkrétní závazek mezi stranami vznikne až v okamžiku, kdy zaměstnanec souhlasí, že konkrétní směnu odpracuje, či splní konkrétní úkol. Zaměstnavateli pak vzniká povinnost tuto konkrétní práci zaměstnanci zaplatit.²⁴²

Na stejném místě J. Pichrt cituje materiál britské vlády z roku 2013, který byl použit jako podklad ke konzultacím o budoucnosti tohoto institutu, jež říká: „*Neexistuje legální definice ‚zero hours contracts‘ v národním právu. Obecně platí, že ‚zero hours contracts‘ je zaměstnanecká smlouva, ve které zaměstnavatel nezaručuje jednotlivci práci a jednotlivec není povinen přijmout žádnou nabídnutou práci.*“²⁴³

²⁴¹ PICHRT, J. *Zero hour contract*. In. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica* vol.LXV, V Praze. 2019. [online]. [cit. 07.07.2023]. s. 96. dostupné z: https://karolinum.cz/data/clanek/6627/Iurid_65_1_0093.pdf.

²⁴² CURWEN, D., *Zero hour contract*. In. *Empoyment cases ubdate*. V Bristolu. [online]. 28.08.2018. [cit. 07.07.2023]. dostupné z: <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/zero-hours-contracts.ad31043f9d844e37b0421320c2b8c37a.htm>.

²⁴³ PICHRT, J. *Zero hour contract*. In. *Acta Universitatis Carolinae.*: *Iuridica* vol.LXV, V Praze. 2019. [online]. [cit. 07.07.2023]. s. 96. dostupné z: https://karolinum.cz/data/clanek/6627/Iurid_65_1_0093.pdf.

Britská úprava zero hour contract sdílí s českou úpravou Dohod právě prvek nerozvrhování práce, jež může mít za následek i takový stav, kdy v měsíci nebude zaměstnanci přidělena žádná práce a on pro zaměstnance odpracuje nula, tedy zero, hodin.

Český zákonodárce vnímá Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jako doplňkové k pracovnímu poměru,²⁴⁴ což reflektuje také praxe, v níž jsou Dohody užívány primárně pro nárazovou práci, či je využívají studenti, nebo pracující důchodci, ale valná většina pracujících v pracovněprávním vztahu, je-li to možné, upřednostní „základní“ pracovní poměr.

Ve Velké Británii jsou zero hour contracts používány pro podobné účely jako u nás. V roce 2022 je využívalo 1.03 milionů zaměstnanců.²⁴⁵ Často je využívají studenti pracující v barech, restauracích, či jako doručovatelská služba, během prázdnin.²⁴⁶ Nicméně, jak píše J. Pichrt, britští pracovníci používají uspořádání zero hour contract i pro některá zcela běžná zaměstnání, a to i přes to, že rozvržení jejich práce není nahodilé. Mezi taková zaměstnání patří práce v sociálních či zdravotních službách. Práce na zero hour contract pak připomíná hybrid mezi našimi Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a osobou samostatně výdělečně činnou. Britská úprava přitom rozlišuje mezi termínem „employee“, který by se hodil pro našeho zaměstnance a termínem „worker“ jež užívá v souvislosti s institutem zero hour contract.²⁴⁷

D. Curwen popisuje rozdíl mezi „employee“ a „worker“ následovně.²⁴⁸ „*Employee je vázán pracovní smlouvou, která specifikuje vzájemná práva a povinnosti stran. Worker je vázán smlouvou, či dohodou, která může být ústní i písemná, na základě které zaměstnanec souhlasí, že bude vykonávat pro zaměstnavatele práci, jejíž podmínky mohou, ale nemusí být specifikovány.*“²⁴⁹

Na rozdíl od české úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jež získají úpravu dovolené teprve s účinností Novelu zákoníku práce, britské zero hour contracts již touto výhodou disponují. V Británii má nárok na placenou dovolenou každý pracovník, a to i ten, který je

²⁴⁴Srov. ust. § 74 odst. 1 zákoníku práce.

²⁴⁵ *UK Government backs new law that gives “zero hours” workers more say over their working hours.* In: MaCay Solicitors. [online]. 13.02.2023. [cit. 07.07.2023]. dostupné z: <https://mccaysolicitors.co.uk/2023/02/13/uk-government-backs-new-law-that-gives-zero-hours-workers-more-say-over-their-working-hours/>.

²⁴⁶CURWEN. D., *Zero hour contract.* In: *Employment cases update.* V Bristolu. [online]. 28.08.2018. [cit. 07.07.2023]. dostupné z: <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/zero-hours-contracts.ad31043f9d844e37b0421320c2b8c37a.htm>.

²⁴⁷ PICHRT, J. *Zero hour contract.* In: *Acta Universitatis Carolinae.* V Praze: Iuridica vol.LXV., 2019. [online]. [cit. 07.07.2023]. dostupné z: https://karolinum.cz/data/clanek/6627/Iurid_65_1_0093.pdf. s. 97.

²⁴⁸CURWEN. D., *Zero hour contract.* In: *Employment cases update.* V Bristolu. [online]. 28.08.2018. [cit. 07.07.2023]. dostupné z: <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/zero-hours-contracts.ad31043f9d844e37b0421320c2b8c37a.htm>.

²⁴⁹ „*An employee will have a contract of employment setting out the terms and conditions of their employment. A worker will have a contract or agreement, either oral or written, under which they agree to perform work for the employer on terms which might or might not be specified.*“

zaměstnán na zero hour contract. Rozsah nároku na placenou dovolenou je pak závislý na skutečně odpracovaném počtu pracovních hodin. Jedna odpracovaná hodina se rovná asi 8.6 minut placené dovolené, což je výsledek přepočtu dovolené běžného zaměstnance na odpracované hodiny zero hour contract zaměstnance. Pro případ ukončení pracovněprávního vztahu bude dovolená zaměstnanci proplacena.²⁵⁰

Také délka výpovědní doby se liší od naší úpravy. V Británii musí zaměstnanec i zaměstnavatel uvědomit druhou stranu o svém záměru ukončit pracovně právní vztah minimálně jeden týden předem, přičemž v případě dlouhodobé kooperace se tato lhůta jednostranně prodlužuje. Zaměstnavateli se přičte jeden týden výpovědní doby navíc za každý rok, kdy pro něj zaměstnanec pracuje.²⁵¹

Zatímco práce založené některou z Dohod v Čechách lze kombinovat a je to obvyklé, v Británii bylo, dle J. Pichrta až do roku 2016 zvykem uzavírat v rámci zero hour contract doložku exkluzivity zakazující zaměstnanci vykonávat práci i pro jiného zaměstnavatele. I když taková doložka není více požadována, je zaměstnanec omezen ve svých možnostech sjednání dalšího zero hour contract, neboť se obává, aby nebyl povolán k práci oběma zaměstnavateli ve stejný čas, což by mohlo ohrozit zaměstnancovu pozici a příště by již nemusel být k provedení práce zavolán.²⁵²

Přes velkou volnost strany při uzavírání zero hour contracts se i Velká Británie začíná přiklánět k podpoře ochrany slabší strany, podobně jako o to usiluje Evropská unie. V únoru letošního roku podpořili poslanci zákon, který přiznává zaměstnancům v rámci zero hour contract silnější postavení a větší ochranu. Nová legislativa znamená, že zaměstnanec, jehož dosavadní dohoda neobsahovala specifikaci rozsahu a rozvrhu pracovní doby, nebo pokud se jedná o pracovněprávní vztah trvající déle než dvanáct měsíců, může zaměstnavatele požádat o změnu Dohody tak, aby jeho pracovní závazek byl předvídatelnější a aby zaměstnanec byl předem obeznámen s očekávaným výdělkem.²⁵³

²⁵⁰ CURWEN, D., *Zero hour contract*. In. *Empoyment cases ubdate*. V Bristolu. [online]. 28.08.2018. [cit. 07.07.2023]. dostupné z: <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/zero-hours-contracts.ad31043f9d844e37b0421320c2b8c37a.htm>.

²⁵¹ Tamtéž.

²⁵² PICHRT, J. *Zero hour contract*. In. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica* vol.LXV, V Praze. 2019. [online]. [cit. 07.07.2023]. S. 98. dostupné z: https://karolinum.cz/data/clanek/6627/Iurid_65_1_0093.pdf.

²⁵³ *UK Government backs new law that gives "zero hours" workers more say over their working hours*. In. MaCay Solicitors. [online]. 13.02.2023. [cit. 07.07.2023]. dostupné z: <https://mccaysolicitors.co.uk/2023/02/13/uk-government-backs-new-law-that-gives-zero-hours-workers-more-say-over-their-working-hours/>.

6.2 Slovenská právní úprava

Dalším, nám blízkým státem, pracujícím s koncepcí podobnou našim Dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, je Slovenská republika. Úpravu „Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního pomeru“ nalezneme v zákoně č. 311/2001 Z. z. zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů²⁵⁴, a to v ust. § 223 - § 238a.

Slovenská úprava zná 3 druhy těchto Dohod, a to Dohodu o vykonání práce, Dohodu o brigádnické práci studentů a Dohodu o pracovnej činnosti. Podobně jako u nás, jsou tyto Dohody zákonem upraveny jako doplňkový institut. Zákon jejich užití dokonce označuje jako „výjimečné“, z čehož vyjímá sezonní práce.²⁵⁵

Zákonník práce upravuje Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního pomeru samostatně a pouze udává taxativní výčet ostatních ustanovení zákonníka, která se pro ně užití. Slovenský zákonodárce tedy využil opačnou strategii než zákonodárce český, který v ust. § 77 odst. 2 říká, že *„Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru (...).“*

Pro případ, kdy zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele týdně více než tři hodiny v období čtyř po sobě jdoucích týdnů, zpřísňuje zákonodárce podmínky úpravy slovenských dohod. V takovém případě přiznává zákon zaměstnanci například právo mít ve smlouvě uvedeno místo, či místa výkonu práce, spolu s dalšími podrobnostmi pro případ, že je výkon práce mimo Slovenskou republiku.²⁵⁶

Zákonník práce zakazuje uzavírat s mladistvými Dohody, které by mohly ohrozit jejich zdraví, vývoj, bezpečnost, mravnost, anebo přípravu pro budoucí povolání. Dále mladistvým zakazuje uzavírat Dohody pro výkon činností, jež podléhají autorskému právu.²⁵⁷

Slovenský zákonodárce bojuje dle názoru H. Barancové s podobnými problémy jako Český zákonodárce, Zaměstnanci zaměstnaní na některou ze slovenských typů dohod jsou pro zaměstnavatele „lacná pracovní síla“, která je znevýhodněná oproti zaměstnancům pracujícím i na zkrácený pracovní úvazek. Za zaměstnance pracující na částečný úvazek je, na rozdíl od zaměstnance pracujícího na některou ze slovenských Dohod zaměstnavatel povinen vždy odvádět

²⁵⁴ Dále také jako „zákonník práce“.

²⁵⁵ Srov. ust. § 223 odst. 1. zákonníka práce.

²⁵⁶ Srov. ust. § 233 odst. 3 ve spojení s ust. § 43 ods. 1 písm. b), § 44a ods. 2 až 5 zákonníka práce.

²⁵⁷ Srov. ust. § 223 odst. 4 a 5 zákonníka práce.

odvody do sociálních fondů. To znamená, že pokud si zaměstnanec pracující na některý typ slovenských Dohod sám neplatí tyto odvody, nejsou podobně jako u nás pojištěni pro případ různých sociálních událostí. H. Berancová tento stav v roce 2010 dokonce pojmenovala jako diskriminaci zaměstnanců, kteří pracují v rámci některé ze slovenských Dohod oproti zaměstnancům pracujícím v rámci zkráceného pracovního úvazku, v němž mohou ve skutečnosti odpracovat méně hodin.²⁵⁸

Platné a účinné znění Slovenského zákonníka práce již zjevně reflektuje směrnici TPWC, neboť ust. § 233a zákonníka práce, jež je účinné od 01.11.2022, nově zavedlo povinnost poskytnout zaměstnanci informaci o dnech a časových úsecích, ve kterých může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci výkon práce. Dále zakotvuje povinnost v Dohodě zakotvit lhůtu, ve které bude zaměstnanec o těchto informacích zpraven, s tím, že nesmí být kratší než 24 hodin. Náš zákonodárce v této věci opět zvolil postup opačný, neboť stanovuje minimální lhůtu tří dnů pro podání těchto informací zaměstnanci, s možností sjednání si lhůty jiné.

V případě překážky v práci na straně zaměstnavatele pro již rozvrženou dobu určuje Slovenský zákonodárce zaměstnanci náhradu jeho průměrné mzdy v minimální výši 30 %.²⁵⁹

V souvislosti s konsolidačním balíčkem navrženým českou vládou se hovoří také o zavedení povinnosti evidovat vykonanou práci. Slovenský zákonodárce tuto povinnost již ve své právní úpravě má, a to v ust. § 224 odst. 2 písm. e) zákonníka práce. Dle J. Tomana je cílem této úpravy získat informace o tom, zda byl dodržen maximální pracovní čas, minimální odpočinek apod.²⁶⁰

6.2.1 Dohoda o vykonání práce

Dohoda o vykonání práce je prvním ze tří typů Dohod o pracích vykonávaných mimo pracovního poměru a je upravena v ust. § 226 zákonníka práce.

Tento institut se užije pro práci, která je vymezená výsledkem, tedy úkolem, čímž se liší od české úpravy Dohody o provedení práce. Úkol zaměstnance proto musí být v Dohodě přesně a jasně vymezený, a to individuálně, nikoliv druhově. Splněním takového úkolu předmětná Dohoda

²⁵⁸ BARANCOVÁ, H. *Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve slovenskej republiky*. In. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 Flexibilní formy zaměstnávání. [online]. 2010. [cit. 04.08.2023]. dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Barancova.html>.

²⁵⁹ Srov. ust. § 223a odst. 3 zákonníka práce.

²⁶⁰ TOMAN, J. *Evidencia pracovného času a evidencia výkonu práce pri dohodách*. In. PRACOVNÉ PRÁVO. [online]. 26.05.2020. [cit. Dne 04.08.2023]. dostupné z: <https://www.pracovnepravo.sk/sk/pracovne-situacie/evidencia-pracovneho-casu-a-evidencia-vykonu-prace-pri-dohodach.ps-7.html>.

o vykonání práce skončí.²⁶¹ Rozsah práce, na který se Dohoda uzavírá, je omezen maximem 350 hodin v kalendářním roce, přičemž rozsah Dohod vykonávaných pro stejného zaměstnavatele se sčítají podobně jako v české úpravě. Na rozdíl od naší úpravy však Dohodu o vykonání práce nelze uzavřít na více než 12 měsíců.²⁶²

Formální a materiální náležitosti Dohody jsou velmi podobné našim. Dohodu o vykonání práce je třeba uzavřít písemně, a to nejpozději den před začátkem práce.²⁶³ V Dohodě je nutné vymezit pracovní úkol, odměnu, která je splatná po dokončení úkolu, či alespoň jeho části, pracovní dobu, ve které bude práce vykonávána a její rozsah, pokud neplyne přímo z podstaty pracovního úkolu.

²⁶⁴

Rozsah pracovní doby musí být v Dohodě uveden tak, aby odpovídal skutečnému rozsahu práce, nikoliv pouhému předpokladu, který není následně možno překročit. Dle H. Barancové v minulosti často docházelo k případům, kdy byla Dohoda uzavřena na nižší předpokládaný rozsah, který byl ve skutečnosti podstatně překročen. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen evidovat délku odpracované doby za každý den, v němž zaměstnanec práci vykonával.²⁶⁵

Nesplnění pracovního závazku zaměstnance je důvodem k odstoupení od smlouvy ze strany zaměstnavatele. Naopak v případě, že zaměstnavatel nevytvoří podmínky pro výkon práce, pak zaměstnanec může od smlouvy nejen odstoupit, ale může také žádat po zaměstnavateli náhradu vzniklé škody.²⁶⁶

Národný inšpektorát práce k tomu navíc dodává, „Dohodu o vykonaní práce nie je možné ukončiť výpoveďou ani zo strany zamestnanca a ani zo strany zamestnávateľa.“²⁶⁷

6.2.2 Dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohoda o brigádnickej práci študentov je ukotvena v ust. § 227 a 228 zákonníka práva a je vyhradená pouze pro osoby mající statut studenta střední či vysoké školy, denního studia a

²⁶¹ BARANCOVÁ, H., *k ust. § 226* In. BARANCOVÁ, H., a kol. *Zákoník práce. Komentár 2.* vydanie. v Bratislavě: C. H. Beck, 2019, s. 1369.

²⁶² Srov. ust. § 226 odst. 1 zákonníka práce.

²⁶³ BARANCOVÁ, H., *k ust. § 226* In. BARANCOVÁ, H., a kol. *Zákoník práce. Komentár 2.* vydanie. v Bratislavě: C. H. Beck, 2019, s. 1369.

²⁶⁴ Tamtéž, odst. 2 a 4.

²⁶⁵ BARANCOVÁ, H., *k ust. § 226* In. BARANCOVÁ, H., a kol. *Zákoník práce. Komentár 2.* vydanie. v Bratislavě: C. H. Beck, 2019, s. 1369.

²⁶⁶ Tamtéž, odst. 3.

²⁶⁷ NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.* [online]. [cit. 08.07.2023]. dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/dohody-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>.

v rozmezí 15–26 let.²⁶⁸ Nejnižší věková hranice je stanovena v ust. § 11 odst. 4 zákonníka práce a odpovídá naší úpravě ust. § 35 Občanského zákoníku.

Rozsah této formy Dohody je stanoven v maximálním průměrném rozsahu 20 hodin týdně. Pracovní doba se posuzuje dle doby, na kterou byla Dohoda uzavřena, což může být maximálně 12 měsíců.²⁶⁹

Formální a materiální náležitosti Dohody se shodují s již popsányými náležitostmi Dohody o vykonání práce.²⁷⁰ Neoddělitelnou součástí této Dohody je navíc potvrzení o studiu.²⁷¹ Odměna je však splatná po konci každého kalendářního měsíce, v němž nárok na odměnu vznikl.²⁷²

Způsob ukončení Dohody si strany sjednají v dohodě. Pokud tak neučiní, platí stejná výpovědní doba, jaká doposud platí u nás, tedy 15 dní od doručení výpovědi druhé straně.²⁷³ Dohoda o brigádnické práci je platná nejdéle do konce roku, v němž zaměstnanec dovršil věku 26 let, či do konce měsíce, ve kterém ukončil denní studium.²⁷⁴

6.2.3 Dohoda o pracovnej činnosti

Dohoda o pracovnej činnosti je poslední z Dohod o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a je upravena v ust. § 228a zákonníka práce.

Tato Dohoda se využívá pro příležitostnou činnost vymezenou druhem práce. Uzavřena může být opět maximálně na 12 měsíců. Rozsah činnosti je omezen na 10 hodin týdně.²⁷⁵ Toto omezení platí dle H. Barancové pro každý jednotlivý týden zvlášť, není tedy možné počítat s podobným institutem jakým je české vyrovnávací období.²⁷⁶

Od 1.1.2023 vstoupila v platnost novela zákonníka práce, jež přinesla nový poddruh dohody o provedení činnosti zaměřený na sezonní práce. Cílem dohod o pracovnej činnosti na výkon

²⁶⁸ Tamtéž.

²⁶⁹ Stov. Ust. § 227 odst. 2 a ust. § 228 odst. 2 zákonníka práce.

²⁷⁰ Srov. ust. § 228 odst. 1 zákonníka práce.

²⁷¹ BARANCOVÁ, H., *k ust. § 228* In. BARANCOVÁ, H., a kol. *Zákoník práce. Komentár 2.* vydanie. v Bratislavě: C. H. Beck, 2019, s. 1372.

²⁷² Srov. ust. § 228 odst. 3 zákonníka práce.

²⁷³ Srov. ust. § 228 odst. 2 zákonníka práce.

²⁷⁴ USTREDNÝ PORTÁL VEREJNEJ SPRÁVY. *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.* [online]. 28.08.2019.[cit. 08.07.2023]. dostupné z: https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/_dohody-o-pracach-vykonavanych/.

²⁷⁵ Srov. ust. § 228a odst. 1 zákonníka práce.

²⁷⁶ BARANCOVÁ, H., *k ust. § 228a* In. BARANCOVÁ, H., a kol. *Zákoník práce. Komentár 2.* vydanie. v Bratislavě: C. H. Beck, 2019, s. 1373.

sezónnej práce je uspokojit potreby zamestnavateľa pro prípady fluktuácie zamestnanců spojené se sezonními vlivy. Pro tento poddruh neplatí omezení ust. § 223 o výjimečnosti využití dohod.²⁷⁷

Pro Dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce upravuje zákon rozsah práce rozdílně, a to na 520 hodin v kalendářním roce. Týdenní pracovní doba je stanovena v rozsahu maximálně 40 hodin týdně, s tím, že průměr lze počítat maximálně v rozmezí 4 měsíců.²⁷⁸

Formální i materiální náležitosti smlouvy opět odpovídají předchozím Dohodám. Dohodu o pracovnej činnosti lze uzavřít maximálně na dobu 12 měsíců, ale dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce lze uzavřít pouze na 8 měsíců. Splatnost odměny i ukončení Dohody o pracovnej činnosti odpovídá úpravě Dohody o brigádnickéj práci študentov.²⁷⁹

Lze uzavřít, že i přes zjevnou podobnost české a slovenské úpravy Dohod existují mnohé rozdíly. Slovenský zákonodárce je oproti našemu napřed v implementaci unijního práva a upravuje své Dohody v zákonníku práce mnohem podrobněji nežli ten český, který upřednostnil taktiku skoupější úpravy jednotlivých Dohod a v podrobnostech se, až na výjimky, spoléhá na obecnou úpravu pracovněprávních vztahů. V neposlední řadě si nelze nevěšimnout, že zatímco český právní řád si vystačí se dvěma Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, z nichž si strany svobodně vyberou typ, který jim lépe vyhovuje, slovenská úprava disponuje třemi, resp. čtyřmi úpravami, přičemž každá z nich je zaměřena na velmi specifickou situaci a jejich záměnnost je téměř nemožná.

²⁷⁷ NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. [online]. [cit. 08.07.2023]. dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/dohody-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>.

²⁷⁸ Srov ust. § 228a odst. 1 a 2 zákonníka práce.

²⁷⁹ Srov. ust. § 228a odst. 3–5 zákonníka práce.

Závěr

Tato práce popisuje základní znaky aktuální úpravy Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, porovnává je s pracovním poměrem, zachycuje změny, jež má přinést Novela zákoníku práce a přináší vhled do zahraničních právních úprav.

Vzhledem k rozsahu diplomové práce bylo snahou autorky věnovat co největší část práce stěžejnímu tématu. Z tohoto důvodu ponechala mnohá přidružená témata, jakými je například historický vývoj, či prameny právní úpravy, rozsáhlejšími monografiím.

V úvodu práce bylo pracovní právo zařazeno do kontextu systému českého práva a následně se práce věnovala pracovněprávním vztahům a v souvislosti s tím též závislé práci a typickým i atypickým pracovněprávním vztahům. Následuje vymezení Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vůči pracovnímu poměru. Práce nejprve vysvětluje nejvýznamnější rozdíly těchto pracovněprávních vztahů a následně popisuje méně výrazné, přesto neméně důležité odlišnosti. Tato část, již je věnován největší prostor, je uzavřena kapitolou věnující se Novele zákoníku práce, jež však v době dokončení této práce neprošla celým legislativním procesem

V kapitolách 1 až 4 se autorka věnovala oběma druhům Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr společně, neboť zde uvedené informace byly ve větší míře společné pro obě Dohody. Kapitola 5 se pak věnuje každé z Dohod zvlášť a uvádí jejich jedinečné nuance.

Poslední kapitola této práce je věnována zahraniční úpravě, konkrétně slovenské a britské právní úpravě institutů, jež jsou v mnohém podobné našim Dohodám. Autorka se zde pokusila nejen uvést stručnou charakteristiku těchto zahraničních institutů, ale též uvést rozdíly oproti české právní úpravě. Není však v možnostech této práce věnovat zahraničním úpravám větší prostor ani provést hlubší komparaci těchto institutů navzájem.

Jak již bylo uvedeno, v průběhu sepisování této práce probíhal legislativní proces transpozice směrnic Evropské unie, který dosud nebyl dokončen. Z tohoto důvodu nebylo možno plně naplnit cíl práce a v plné šíři zanalyzovat, jak se změní právní úprava Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v souvislosti s legislativními změnami v roce 2023. Tato práce přináší přehled připravovaných změn aktuální pouze k polovině léta 2023. Novela zákoníku práce a stejně tak tzv. konsolidační balíček mohou stále doznat změn, než bude legislativní proces ukončen a příslušné zákony novelizovány.

Zda tyto změny přinesou zlepšení postavení zaměstnanců pracujících na některou z Dohod si autorka není jistá a spíše se přiklání k názoru, že povede k častějšímu obcházení zákonů v podobě

např. švarcsystému, případně dohodou stran, jež zkrátí lhůtu pro rozvrhování práce na minimum, čímž částečně zamezí zaměstnanci využít navazujících institutů.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- BARANCOVÁ, H., a kol. *Zákoník práce. Komentár 2. vydanie.* v Bratislavě: C. H. Beck, 2019, ISBN: 978-80-89603-79-7.
- BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo. 6., doplněné a podstatně přepracované vydání* v Praze: C.H. Beck, 2014, ISBN: 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* v Praze: C. H. Beck, 2017, ISBN: 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, M., PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* v Praze: C. H. Beck, 2017, ISBN: 978-80-7400-667-8.
- BEZOUŠKA, P., ELIÁŠ, K., HŮRKA, P., a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady.* v Praze, BOVA POLYGON, 2022, ISBN 978-80-7273-182-4.
- HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo. 3. aktualizované vyd.* v Plzni: vyd. a nak. Aleš Čeněk, 2020. ISBN: 978-80-7380-825-9.
- HŮRKA, P., a kol. *Pracovní právo. 4. aktualizované vyd.* v Plzni: vyd. a nak. Aleš Čeněk, 2023. ISBN: 978-80-7380-915-7.
- PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo.* v Praze: C.H.Beck, 2021, ISBN: 978-80-7400-853-5.
- TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2021 s výkladem.* v Praze: Grada Publishing. a. s., 2021. ISBN:978-80-271-3095-5.
- TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi, komplexní průvodce s řešením problémů, 4. vydání.* v Praze, Grada Publishing. a.s., 2022, ISBN: 978-80-271-3538-7.
- VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce, komentář, 2. vyd.* v Praze: C. H. Beck, 2018, ISBN 078-80-7400-534-3.
- VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce. 2. vydání.* v Praze: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-889-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

- ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR. *Pojistné z dohod o provedení práce od roku 2024*. In. Zpravodaj AMSP ČR. [online]. 25. 06. 2023. [cit. 06.07.2023.]. dostupné z: <https://amsp.cz/pojistne-z-dohod-o-provedeni-prace-od-roku-2024/>.
- BARANCOVÁ, H. *Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve slovenskej republiky*. In. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 Flexibilní formy zaměstnávání. [online]. 2010. dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Barancova.html>.
- BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Wolters Kluwer. [Online]. 01.05.2022. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262_p12006CZ, ISSN: 2336-517X.
- BEZOUŠKA, P. *Neplatná smlouva je drahá smlouva*. Hospodářské noviny. [online] 26. 7. 2013. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-58789750-neplatna-smlouva-je-draha-smlouva>.
- CURWEN, D., *Zero hour contract*. In. *Empoyment cases ubdate*. V Bristolu. [online]. 28.08.2018. dostupné z: <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/zero-hours-contracts.ad31043f9d844e37b0421320c2b8c37a.htm>.
- ČESKÝ ROZHLAS. *Ranní radiožurnál* [rozhlasové vysílání]. Český rozhlas radiožurnál, 07.08.2023. dostupný z: <https://program.rozhlas.cz/zaznamy#/radiozurnal>.
- ČTK. *Kompenzační bonus dostanou i dohodáři. Vláda jim přiklepla 350 korun na den*. In. E15. [online]. 29.06. 2020. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/kompenzacni-bonus-dostanou-i-dohodari-vlada-jim-priklepla-350-korun-na-den-1371104>.
- DAVID, O., DEVEROVÁ, L., DOLANSKÁ BÁNYAIOVÁ, L., a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. Wolters Kluwer. [Online] 01.01.2020, Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO89_a2012CZ. ISSN 2336-517X.
- DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer [Online]. 01.01.2021. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262_2006CZ. ISSN 2336-517X.
- FINANČNÍ SPRÁVA. *Podmínky vzniku nároku na kompenzační bonus u osob pracujících na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr*. [online]. 18.11.2020. Dostupné z:

<https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/kompenzacni-bonus/kompenzacni-bonus-podzim-2020/zakladni-informace/cast-c-podminky-vzniku-naroku-na>.

- HEJNÁ, V. *Změny v práci na dohodu. Zpřísnění vyžene lidi do švarcsystému, varují kritici*. Peníze.cz. [online]. 01.02.2023. dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/439823-zmeny-v-praci-na-dohodu-dpp-a-dpc-ceka-zpriseni-navrhuje-novela-zakoniku-prace>.
- HOVORKOVÁ, K. *Zákoník práce se po letech zásadně mění. Zaměstnancům přilepší, firmy zaúkoluje*. Aktuálně.cz. [online]. 7. 2. 2023. dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/novela-zakoniku-prace-2023-prehled-nejdulezitejsich-zmen/r~75635beaa60a11ed82b7ac1f6b220ee8/>.
- HŮRKA, P., *Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu*. In. *Právní rozhledy*, č. 23-24 [Online]. 30.12.2022, dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpaxa4s7gizv6mrul5zv6obrgi&groupIndex=4&rowIndex=0&refSource=search-facets#>.
- JAKEŠOVÁ, D., *Nová legislativa podpoří zkrácené úvazky daňovou úlevou. Stačí to ale?* In. *iDNES.cz*. [online] 09.09.2022. [cit. 02.08.2023] dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zkraceny-uvazek-prace-zamestnani-rodic-student-duckodce.A220907_184646_podnikani_daja.
- KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., a kol. *Zákoník práce: Komentář*, Nakladatelství Leges. [online]. 07.05.2021. Dostupné z: www.aspi.cz. ASPI_ID KO262I2006CZ. ISSN 2336-517X.
- MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. *Karanténa v (pracovní)právních souvislostech*. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*. 2/2021 Vol. LXVII [online]. 2021. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2021-12/AUC%20Iuridica_2_2021_7726_4kor_final.pdf ISSN 03230619. doi:10.14712/23366478.2021.14.
- *Ministerstvo financí ČR. ukončený program – kompenzační bonus pro dpp a dpč (jaro 2020): nejčastější otázky a odpovědi*. [online]. 2020, Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/oministerstvu/sluzby-verejnosti/komunikace-s-verejnosti/casto-kladene-otazky/kompenzacni-bonus-pro-dpp-a-dpc--nejcast-39046>.

- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Listina základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru: otázky a odpovědi*. [online]. 2021, Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>.
- NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. *Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního poměru*. [online]. dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/dohody-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>.
- PICHRT, J. a MORÁVEK, J. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, [online]. 2020. dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y. ISBN 978-80-7630-008-8.
- PICHRT, J. *Zero hour contract*. In. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica* vol.LXV, V Praze. 2019. [online]. s. 98. dostupné z: https://karolinum.cz/data/clanek/6627/Iurid_65_1_0093.pdf. ISSN 2336-6478.
- PICHRT, J., BĚLINA, M., MORÁVEK, J. a kol. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? *Epravo.cz*. [online]. 20. 3. 2020. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.
- PODEHRADSKÝ, O. *Jak se od roku 2024 změní dohody o provedení práce?* In, *ECONSULTING*. [online] 21.06.2023. dostupné z: <https://www.e-cons.cz/post/jak-se-od-roku-2024-zmeni-dohody-o-provedeni-prace>.
- REDAKCE. *Vláda schválila transpoziční návrh novely zákoníku práce*. In. *Právní rozhledy*, 2023, č. 8, [online] 28.04. 2023, dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgnpxa4s7hbpxgx3joa&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>.

- SELUCKÁ, M. a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi. 1. vydání.* v Praze: C. H. Beck, [online]. 2020.. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembsgbpw2nry&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> h. ISBN 978-80-7400-808-5.
- SENÁT PARLAMENTU ČR. *k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* senátní tisk 124. usnesení senátu č. 238. [online] 27.07.2023 [cit. 04.08.2023] dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=108933>.
- SENÁT PARLAMENTU ČR. VÝBOR PRO HOSPODÁŘSTVÍ, ZEMĚDĚLSTVÍ A DOPRAVU. *k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.* In. Senátní tisk č. 124. [online] 26.07.2023. dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=108892>.
- ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi.* In. Právní rozhledy 8/2020. [online]. 2020. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7hbpxgxzsheyq&groupIndex=0&rowIndex=0>.
- ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi.* In. Právní rozhledy, 2020, č. 8, [online]. 17.04.2020, Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/results-group.seam?groupIndex=0&group-items-display=toc&showBackLink=true>.
- TOMAN, J. *Evidencia pracovného času a evidencia výkonu práce pri dohodách.* In. PRACOVNÉ PRÁVO. [online]. 26.05.2020. dostupné z: <https://www.pracovnepravo.sk/sk/pracovne-situacie/evidencia-pracovneho-casu-a-evidencia-vykonu-prace-pri-dohodach.ps-7.html>.
- *UK Government backs new law that gives “zero hours” workers more say over their working hours.* In. MaCay Solicitors. [online]. 13.02.2023. dostupné z: <https://mccaysolicitors.co.uk/2023/02/13/uk-government-backs-new-law-that-gives-zero-hours-workers-more-say-over-their-working-hours/>.

- USTREDNÝ PORTÁL VEREJNEJ SPRÁVY. *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. [online]. 28.08.2019. dostupné z: https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/_dohody-o-pracach-vykonavanych/.
- VLÁDA ČR, Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 365/2011 Dz. [Online]. 29.06.2011. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqgeyv6mzgwgpwi6q&groupIndex=0&rowIndex=0#>.
- VLÁDA ČR: Důvodová zpráva k zákonu č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 216/2022 Dz. [online]. dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqgizf6mrrgzpwi6q&groupIndex=0&rowIndex=0>.
- VLÁDA ČR. *Důvodová zpráva*. In. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*, sněmovní tisk 423. [Online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.
- VLÁDA ČR. Příloha tiskové zprávy k Ozdravnému balíčku 2024/2025 [online]. dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2023-05-11_Priloha-k-TZ-k-Ozdravnemu-balicku_v07.pdf.
- VLÁDA ČR. *Vládní návrh Zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů*. [online] 30.06.2023. [dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=229257>].
- VLÁDA ČR. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony*. v Praze [Online]. 18.04.2023. dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227248>.
- VLÁDA ČR. *Platné znění částí zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), s vyznačením navrhovaných změn a doplnění k 1. lednu 2024, sněm. Tisk. 488*. 30.06.2023. [online]. dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=229256>.

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, V. V. I. TREXIMA, SPOL. S. R. O.
Flexibilní formy práce v ČR. In. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY. [online].2022. dostupné z:
https://www.spcr.cz/images/pdf/2022_Flexibilni_formy_prace_v_CR.pdf.

Seznam použitých právních předpisů

- Listina základních práv Evropské unie.
- Nařízení č. 465/2022 Sb., vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
- Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 320/2022 Sb., kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.
- Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 319/2022 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2023.
- SLOVENSKÁ REPUBLIKA, Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 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.
- Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.
- Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- Zákon č. 461/2020 Sb. Zákon o kompenzačním bonusu v souvislosti se zákazem nebo omezením podnikatelské činnosti v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon ze dne 10. června 2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.
- Zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31. 12. 2006.
- Zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších.

Seznam použité judikatury

- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 03. 2008, č. 116/2008 Sb.
- Nález Ústavního soudu ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17.
- Rozhodnutí Nejvyšší správní soud ČR ze dne 11.06.2013, sp. zn. NS 21 Cdo 1573/2012.
- Rozhodnutí Nejvyšší správní soud ČR ze dne 13.02.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.
- Rozhodnutí Nejvyšší správní soud ČR ze dne 13.02.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.
- Rozhodnutí Nejvyšší správní soud ČR ze dne 27.04.2012, sp. zn. 4 Ads 177/2011.
- Rozhodnutí Nejvyšší správní soud ČR ze dne 30.07.2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.06.2020, sp. zn. 21 Cdo 4008/2018.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 03.11.2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 07.05.2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 08.27.2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.03.2023, sp. zn. 21 Cdo 1929/2021.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.05.2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.12.2017, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.03.2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.04.2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.08.2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31.08.1981, sp. zn. 6 Cz 49/81.

Název práce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Abstrakt

Tato diplomová práce pojednává o problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práce se zaměřila nejen na aktuálně platnou úpravu týkající se tohoto institutu, ale také na změny, které dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v blízké budoucnosti pravděpodobně čeká.

Diplomová práce se skládá ze šesti kapitol. První kapitola zasazuje pracovní právo do kontextu systému českého práva a druhá kapitola zasazuje dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr do kontextu pracovního práva, resp. pracovněprávních vztahů. Následující dvě kapitoly přináší čtenáři přehled znaků odlišujících dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr od pracovního poměru samého, a dalších znaků typických pro tyto Dohody.

V současné době prochází legislativním procesem novela zákoníku práce, která transponuje do našeho právního řádu směrnici Evropské unie o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Tato část práce přináší čtenáři přehled nejdůležitějších změn, kterých se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pravděpodobně dočkají.

Pátá kapitola se věnuje konkrétním dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti. Uvádí jejich charakteristiku, vzájemnou rozdílnost a přináší též informace o změnách, jež jsou v současné době diskutovány v souvislosti s tzv. konsolidačním balíčkem vlády ČR a obavách, které tyto návrhy vzbuzují.

Šestá kapitola seznámí čtenáře se zahraniční úpravou, konkrétně se slovenskou a britskou úpravou institutů podobajících se našim dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato kapitola, uzavírající tuto diplomovou práci, si klade za cíl uvést charakteristiku cizozemní právní úpravy a porovnat ji s tuzemskou.

Klíčová slova

Dohoda o provedení práce, Dohoda o pracovní činnosti, Novela zákoníku práce

Title

The agreements on work performed outside of employment

Abstrakt

This thesis deals with the issue of agreements on work performed outside the employment relationship. The thesis focuses not only on the currently valid regulation concerning this institute, but also on the changes that agreements on work performed outside the employment relationship are likely to face in the near future.

The thesis consists of six chapters. The first chapter places labour law in the context of the Czech law system and the second chapter places agreements on work performed outside the employment relationship in the context of labour law or labour relations. The following two chapters provide the reader with an overview of the features distinguishing agreements on work performed outside the employment relationship from the employment relationship itself, and other features typical of such agreements.

The amendment to the Labour Code is currently going through the legislative process, transposing the European Union Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union and the Directive on work-life balance for parents and carers into our legal system. This part of the paper offers the reader an overview of the most important changes that agreements on work outside the employment relationship are likely to see.

The fifth chapter deals with specific agreements on work performed outside the employment relationship, i.e. the agreement on the performance of work and the agreement on work activity. It gives their characteristics, their mutual differences and also provides information on the changes currently being discussed in connection with the so-called consolidation package of the Government of the Czech Republic and the concerns raised by these proposals.

The sixth chapter introduces the reader to some of the foreign regulations, specifically the Slovak and British regulations of institutions similar to our agreements on work outside employment. This chapter, which concludes this thesis, aims to provide a characterization of foreign legislation and compare it with domestic legislation.

Key words

Agreement on work performance, Agreement on work activity, Amendment to the Labour Code