

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

Lukáš Svoboda

**Dohody o pracích konaných mimo  
pracovní poměr ve světle důstojných  
pracovních podmínek podle práva EU**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 3. 7. 2024

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval 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 199 291 znaků včetně mezer.

Lukáš Svoboda

diplomant

V Praze dne 3. 7. 2024

## **Poděkování**

Rád bych na tomto místě poděkoval vedoucí práce paní prof. JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D. za cenné připomínky, trpělivost, ochotu a vstřícnost při konzultacích a zpracování této diplomové práce.

Mé poděkování patří rovněž všem, kteří mne ve studiu a tvorbě práce podporovali.

# Obsah

Úvod .....	6
1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr do transpoziční novely .....	8
1.1 Historie a vývoj úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	8
1.2 Charakteristika dohod jako tzv. „zero hours contracts“ .....	10
1.3 Četnost a rozšířenost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	14
2 Důstojné pracovní podmínky v evropském kontextu .....	15
2.1 Dokumenty Rady Evropy .....	15
2.2 Důstojné pracovní podmínky v Evropské unii .....	18
2.2.1 Vývoj primárního práva EU ve vztahu k pracovním podmínkám .....	18
2.2.2 Koncepční nástroje a soft law v oblasti pracovních podmínek .....	20
3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152.....	21
3.1 Důvody přijetí směrnice.....	21
3.2 Předmět úpravy směrnice .....	24
3.2.1 Účel směrnice, definice některých pojmů a způsob poskytování informací .....	24
3.2.2 Informace o pracovněprávním vztahu.....	26
3.2.3 Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek.....	30
3.2.4 Opatření na ochranu pracovníků .....	34
3.2.5 Závěrečná ustanovení .....	36
3.3 Dílčí závěr.....	38
4 Transpozice směrnice ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	39
4.1 K § 74.....	39
4.1.1 Rozvrhování pracovní doby.....	40
4.1.2 Navržené změny ZP umožňující rozvrhování pracovní doby zaměstnancem.....	43
4.2 K § 75 a § 76 .....	45
4.2.1 § 75: Dohoda o provedení práce.....	46
4.2.2 § 76: Dohoda o pracovní činnosti.....	47
4.3 K § 77.....	48

4.3.1	Obecné náležitosti .....	49
4.3.2	Pracovní doba .....	49
4.3.3	Přechod na jinou formu zaměstnání .....	51
4.3.4	Překážky v práci.....	52
4.3.5	Odměňování.....	53
4.3.6	Cestovní náhrady a náhrady za práci na dálku .....	54
4.3.7	Právo na odůvodnění výpovědi.....	55
4.3.8	Dovolená.....	56
4.4	K § 77a a § 77b.....	58
	Dohody ve světle transpozice směrnice (EU) 2019/1152.....	61
	Seznam zkratek .....	64
	Seznam použitých zdrojů .....	65
	Abstrakt.....	70
	Summary .....	71

## Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále též jen „dohody“, nevyplyvá-li z kontextu něco jiného) jsou institutem v českém pracovním právu tradičním a velmi oblíbeným. Poprvé se objevily v části čtvrté zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP 1965“) a již od počátku šlo o instituty svou povahou specifické, doplňkové, stojící vedle pracovního poměru jako další druh pracovněprávního závazku.<sup>1</sup> Jejich právní úprava se v průběhu času vyvíjela, své místo našly i po pracovněprávní rekonstrukci v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), který ZP 1965 nahradil. Jedná se o specifikum českého a slovenského pracovního práva.<sup>2</sup> Ať už šlo o změny malé či větší, nikdy nebyla narušena koncepce dohod jako vztahů, v nichž se zaměstnancům neposkytuje prakticky žádná sociální ochrana.

Zákon 281/2023 Sb., transponující níže uvedenou směrnici (EU) 2019/1152,<sup>3</sup> dosavadní relativně stabilní koncepci v ZP mění. Zaměstnancům v těchto vztazích jsou přiznávána určitá práva, která do této doby nepožívali. Nalezneme mezi nimi například právo na překážky v práci na straně zaměstnance, právo žádat po určité době přechod na jinou, stálejší formu zaměstnání (a na odůvodnění případného zamítnutí takové žádosti) či právo domáhat se sdělení důvodu výpovědi v určitých případech. Dodatečnou transpozicí směrnice 2003/88/ES<sup>4</sup> získávají tito pracovníci právo na dovolenou, a rovněž se nově úprava pracovního poměru použije v plné míře i pro oblast pracovní doby a doby odpočinku. Uvedené změny znamenají na druhé straně nové povinnosti pro zaměstnavatele. Nejdůležitější z nich je asi rozvrhování pracovní doby těmto zaměstnancům a poskytování určitých plnění, ať už peněžního nebo nepeněžního charakteru.

Sama směrnice (EU) 2019/1152 se sice vztahuje na všechny pracovníky v Unii,<sup>5</sup> avšak posiluje práva zejména v tzv. nejistých pracovních vztazích. Jejím cílem je zavést jednotný evropský minimální standard předvídatelných pracovních podmínek. Úprava směrnice pokrývá tři základní oblasti. První se týká transparentního informování zaměstnance o jeho pracovním vztahu zaměstnavatelem. Směrnice (EU) 2019/1152 totiž ruší dosud platnou směrnici 91/533/EHS,<sup>6</sup> která tuto oblast dosud upravovala, rozšiřuje okruh povinně sdělovaných údajů a stanoví některá nová pravidla pro tento postup.

Druhým upravovaným okruhem jsou důstojné pracovní podmínky v užším smyslu. Evropská legislativa tak stanoví nově nejdelší přípustnou délku zkušební doby, minimální požadavky na předvídatelnost práce či předpokládá zavedení určitých doplňkových opatření pro smlouvy tzv. na zavalanou. Třetí oblastí pak jsou opatření, která pomohou zaměstnancům se těchto nabytých práv domoci. Zaměstnanec tak má mít nově právo na odůvodnění výpovědi, pokud se domnívá, že byl propuštěn pro uplatňování ve směrnici zakotvených práv. Rovněž má být v případném soudním sporu přeneseno

---

<sup>1</sup> MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. C. H. Beck, 2021, s. 505. ISBN 978-80-7400-853-5.

<sup>2</sup> Na Slovensku nalezneme tuto úpravu v části deváté zákona č. 311/2001 Z. z., zákoník práce.

<sup>3</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

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

<sup>5</sup> Čl. 1 odst. 2 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>6</sup> Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

důkazní břemeno na zaměstnavatele. V českém prostředí nedopadá směrnice na dohody výlučně, nicméně se na jejím základě výrazně proměňuje právě jejich právní úprava.

Cílem práce je analyzovat jednak směrnici (EU) 2019/1152, jednak změny provedené zákonem 281/2023 Sb. ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Klíčovou výzkumnou otázkou, na niž má práce odpovědět, je, zda je uvedená směrnice, kterou do českého národního práva převádí zákon č. 281/2023 Sb., transponována správně, případně kde se nachází prostor pro úpravu stávající legislativy tak, aby byla uvedena s touto směrnicí do souladu. Způsobnost směrnice (EU) 2019/1152 zvýšit sociální ochranu a povaha dohod před transpoziční novelou jsou dalšími, „vedlejšími“ výzkumnými otázkami.

Práce je systematicky rozčleněna do čtyř kapitol a závěru. První z nich se zabývá historickým původem a vývojem dohod a dále jejich povahou. Tu demonstruje na rozboru jejich právní úpravy před transpozicí. Na základě toho odpovídá na otázku, jaká byla do transpoziční novely z pohledu pracovního práva charakteristika tohoto specifického závazku.

Druhá kapitola shrnuje vývoj v oblasti důstojných pracovních podmínek na evropské úrovni, a to zejména ve vztahu k Evropské unii (dále též „EU“ nebo „Unie“). Ukazuje, že otázka důstojných pracovních podmínek byla v tomto evropském integračním projektu dlouho přítomná, a směrnicí (EU) 2019/1152 tak lze vnímat jako další významný krok ve snaze zajistit je napříč Evropou. Kapitola se při tom nezaměřuje jen na EU, ale též na Radu Evropy (dále jen „RE“) a její iniciativy v této oblasti, zejména Evropskou sociální chartu, její dodatkové protokoly a Revidovanou Evropskou sociální chartu.

Ve třetí části je čtenáři poskytnuta komplexní analýza směrnice (EU) 2019/1152. Autor vysvětluje důvody přijetí tohoto legislativního aktu a komentuje jeho jednotlivá ustanovení. Rozdělení do jednotlivých dílčích podkapitol respektuje systematické členění směrnice. V dílčím závěru je dána odpověď na otázku, zda a za jakých podmínek zvýší směrnice sociální ochranu pracovníků v nejistých zaměstnáních.

Konečně čtvrtá kapitola, pro práci stěžejní, analyzuje transpozici uvedené směrnice do českého ZP ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Krátce se věnuje i dodatečné transpozici směrnice 2003/88/ES. V průběhu tvorby práce se objevil návrh další legislativní změny, tzv. „samorozvrhování“, která se výrazně dotkne též těchto vztahů. I ta je do analýzy v této části práce zahrnuta. Poslední kapitola poskytuje odpověď na základní výzkumnou otázku, tedy správnost provedené transpozice. Zároveň nastiňuje možné změny právní úpravy tak, aby bylo požadavkům směrnice učiněno zadost.

Závěr práce shrnuje poznatky, k nimž autor na základě provedených analýz zejména právních předpisů došel. Zároveň poskytuje odpověď na v úvodu položené výzkumné otázky, zejména na správnost transpozice směrnice (EU) 2019/1152 do úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

# 1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr do transpoziční novely

## 1.1 Historie a vývoj úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se v českém, respektive československém právu objevují poprvé v části ZP 1965. Tento předpis též původně stanovil, že organizace mohly uzavírat tyto dohody „*ke lepšímu plnění úkolů organizace, z kvalitnění služeb obyvatelstvu nebo ke umožnění širší účasti na společenské práci občanům, kteří pro svůj zdravotní stav, pokročilý věk nebo úkoly při výchově dětí nemohou konat práci v pracovním poměru, a to v rozsahu odpovídajícím jejich možnostem a schopnostem*“.<sup>7</sup> Jejich smyslem tedy mělo být, alespoň formálně, pomoci zapojit do pracovního života i osoby jinak ekonomicky neaktivní, jakož i vytvořit právní rámec pro práci brigádnickou, vykonávanou nad rámec pracovního poměru. Tehdejší režim se tím nicméně též snažil překlenout problém nedostatku pracovní síly.<sup>8</sup>

Od počátku existovaly dva druhy těchto vztahů – dohoda o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohoda o pracovní činnosti (dále jen „DPC“). Lišil se však účel, za nímž bylo možné každou z dohod uzavřít. V případě DPP jím měl být jednorázový úkol, pro DPC se počítalo s drobnou pravidelnou činností.<sup>9</sup> Podmínkou uzavření dohody s pracovníkem však rovněž bylo, že organizace nedokáže zajistit splnění úkolu svými zaměstnanci v pracovním poměru (v případě DPP), respektive by zřízení stálého pracovního místa bylo pro tuto organizaci nevhodné (v případě DPC).<sup>10</sup> Toto rozlišení vychází částečně i ze samotného názvu dohod a v případě DPP též ze slovesného vidu zde použitého.<sup>11</sup>

Regulace dohod byla od úpravy pracovního poměru zcela oddělená. Určitou výjimku tvořilo jejich podřízení ustanovením ZP 1965 dotýkajícího se pracovních úrazů, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či omezení rozsahu náhrady škody způsobené zaměstnancem při výkonu práce.<sup>12</sup> Počítalo se s tím, že pracovní poměr bude standardním druhem pracovněprávního vztahu,<sup>13</sup> kdežto dohody budou jakýmsi doplňkovým, atypickým druhem zaměstnání.

Hlavním smyslem jejich existence však bylo umožnit práci v zásadě na zakázku, která by jinak nebyla podle tehdy platných právních předpisů možná. Tehdejší zákonodárství totiž v rámci velké rekonstrukční vlny v 60. letech, která přinesla zásadní změny v československém právu směrem k tzv. socialistické zákonnosti, zcela opomnělo dílo (či příkaz) jako druh závazku a nahrazovalo jej různými

<sup>7</sup> Ust. § 232 odst. 1 ZP 1965, v původním znění.

<sup>8</sup> MACHALA, J. Vývoj právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Online. *Právněhistorické studie*. 2023, 52(3), s. 179-180. ISSN 2464-689X. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.14712/2464689X.2022.45>. [cit. 2024-05-24].

<sup>9</sup> Ust. § 232 odst. 1 písm. a) a b) ZP 1965, v původním znění.

<sup>10</sup> Tamtéž.

<sup>11</sup> STONJEK, P. Začátek konce dohod konaných mimo pracovní poměr podněcený (nebo jen urychlený) vlivem směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii? In: PICHRT, J.; TOMŠEJ, J. a kol. *Pracovní právo ve věru změn*. Wolters Kluwer ČR, 2023, s. 60-61. ISBN 978-80-7676-875-8.

<sup>12</sup> PODRAZIL, P. Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech. *Právník*. 2023, 162(1), s. 29. ISSN 0231-6625.

<sup>13</sup> Tamtéž, s. 27.

novými smluvními typy v rámci tzv. úpravy služeb.<sup>14</sup> Potřeba úpravy zakázkové práce však nezmizela, jen se podle dobové ideologie měla podřídit normám pracovního práva.<sup>15</sup>

Jako částečná náhrada smlouvy o dílo či smlouvy příkazní tak byly v ZP 1965 do československého právního řádu zakotveny právě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, inspirované úpravou smlouvy o dílo v obecném zákoníku občanském.<sup>16</sup> Na rozdíl od tohoto pojmenovaného smluvního typu však „*předmětem (...) nebyl výsledek činnosti, nýbrž činnost samotná*“.<sup>17</sup> S tím se pojily určité zvláštnosti těchto vztahů v pojetí pracovního práva. Například platilo, že práci mohl pro zaměstnavatele konat nejen pracovník, který dohodu uzavřel, ale též jeho rodinní příslušníci v dohodě uvedení.<sup>18</sup> To by dnes s ohledem na vymezení závislé práce v § 2 odst. 1 písm. d) ZP nebylo vůbec myslitelné. Stejně tak bylo základním pravidlem, že odměna z DPP byla splatná až po dokončení a odevzdání práce,<sup>19</sup> nikoliv v pravidelných intervalech měsíčně nazpět.

Ani v dobách socialismu však nebyla právní úprava zcela statická. Významné byly zejména změny provedené v letech 1975 a 1988. První zmíněná novelizace přinesla zavedení limitu odpracované doby pro DPČ, a to v průměru na polovinu stanovené týdenní pracovní doby.<sup>20</sup> Předchozí úprava totiž neznala žádný takový limit, což vedlo fakticky k obcházení úpravy a použití DPČ k zastření pracovního poměru některými organizacemi.<sup>21</sup> V roce 1988 poté bylo zavedeno omezení též pro DPP, a to zásadně na 100 odpracovaných hodin v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele.<sup>22</sup> V této době rovněž mizí základní zákonné rozlišení mezi DPČ a DPP co do povahy vykonávané práce.<sup>23</sup> S tímto rozčleněním se lze dodnes do určité míry setkat na Slovensku, když jej zachovává tamní zákoník práce (zákon č. 311/2001 Z. z., dále jen „ZP SK“); úprava našich sousedů se však se od české vzdálila.<sup>24</sup>

Po sametové revoluci byly změny v pracovním právu i úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr častější. Zásadní modifikace přineslo až přijetí ZP, který nahradil dosavadní ZP 1965. Odjeho účinnosti zmizela i poslední rezidua rozdělení dohod na DPP a DPČ podle druhu vykonávané práce; oba vztahy se od sebe nadále liší v zásadě jen způsobem výpočtu nejvyšší přípustné odpracované doby.<sup>25</sup>

Rovněž nadále neplatí, že by zaměstnavatelé měli těchto institutů využívat „výjimečně“.<sup>26</sup> Podle § 74 odst. 1 ZP „*zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru*“.

<sup>14</sup> PODRAZIL, P., *op. cit.*, s. 29.

<sup>15</sup> Tamtéž.

<sup>16</sup> 946/1811 Sb. zák. soud., obecný zákoník občanský. Jeho zbytky, jež se dotýkaly právě oblasti pracovněprávní, zrušil v českých zemích právě ZP 1965 v § 279 odst. 1 bodě 1.

<sup>17</sup> MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 41. ISBN 978-80-7676-593-1.

<sup>18</sup> STONJEK, P. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J., *op. cit.*, s. 59.

<sup>19</sup> Ust. § 238 odst. 3 ZP 1965, v původním znění. Strov. § 2604 a § 2610 odst. 1 zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „OZ“).

<sup>20</sup> Ust. § 232 odst. 2 ZP 1965, ve znění zákona č. 20/1975 Sb.

<sup>21</sup> MACHALA, J., *op. cit.*, s. 184.

<sup>22</sup> Ust. § 236 odst. 1 ZP 1965, ve znění zákona č. 188/1988 Sb.

<sup>23</sup> MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J., *op. cit.*, s. 41.

<sup>24</sup> Ust. § 223 odst. 1 ZP SK. Vedle DPP a DPČ zná slovenská právní úprava ještě dohodu o brigádnické práci studenta (§ 227 a § 228 ZP SK) a zvláštní druh DPČ, uzavíranou na výkon „sezonních prací“ (§ 228a odst. 2 ZP SK).

<sup>25</sup> Ust. § 75 odst. 1 ZP, § 76 odst. 1 a 2 ZP.

<sup>26</sup> Ust. § 232 odst. 1 ZP 1965, v e znění platném od 1. 1. 2001.

tedy o příkaz zákonodárce v pravém slova smyslu, spíše o zvláštní druh imperfektní normy, jak rozebírám ve čtvrté kapitole. Odborná literatura dokonce soudí, že jde v zásadě o „*proklamativní text, v podstatě nenormativního charakteru*“.<sup>27</sup> Významnou změnu představovalo rovněž částečné provázání úpravy pracovního poměru a dohod skrze § 77 odst.2 ZP. Toto ustanovení na jednu stranu zavádí generální pravidlo, že se na DPP a DPČ použije jeho úprava, nicméně zakotvuje taktéž výjimky z tohoto pravidla.

V době po pracovněprávní rekonstrukci se taktéž postupně zvyšoval objem práce, který lze odpracovat na DPP, naposledy v roce 2012 na současných 300 hodin v jednom kalendářním roce.<sup>28</sup> V souvislosti s touto změnou byl rovněž novelizován zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“), který stanovil, že odměna z DPP podléhá pojištění jen tehdy, je-li v daném kalendářním měsíci u jednoho zaměstnavatele vyšší než 10 000 Kč.<sup>29</sup>

## 1.2 Charakteristika dohod jako tzv. „zero hours contracts“

Z údajů uvedených v předchozí podkapitole je zjevné, že tyto vztahy byly po celou dobu své existence ovládnuty daleko větší mírou flexibility než pracovní poměr. Nelze pominout sníženou sociální ochranu, která byla zaměstnancům v těchto vztazích poskytována. Změny provedené transpozičním zákonem č. 281/2023 Sb. diskutuje zejména čtvrtá kapitola této práce, v této části se zaměřím na stručnou analýzu legislativního stavu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k 30. září 2023.

Jak bylo uvedeno výše, doznaly tyto vztahy se současným ZP změn. Kromě setření rozdílu v „účelovém určení“ každého z druhů dohod došlo k výslovnému navázání na úpravu pracovního poměru. Toto obecné pravidlo je však řadou výjimek a modifikací prolamováno, jak je rozebíráno dále. Použitelnost zbylých částí ZP tím byla okleštěna na úplné minimum. Zákonem garantovaná sociální ochrana tak v těchto vztazích byla i nadále mizivá. Uvedená legislativní konstrukce navíc není zcela přehledná – zákoník práce totiž určité odchylky upravoval (a částečně dodnes upravuje) hned dvakrát.<sup>30</sup>

Právě na těchto výjimkách lze ukázat charakter dohod nejlépe. První z nich, patrně související s jejich původním smyslem jakési obdoby smlouvy o dílo, bylo vyloučení změny jejich náplně formou převedení na jinou práci, přeložení a dočasného přidělení.<sup>31</sup> Jelikož v dohodách nebylo a i nadále není třeba sjednat místo výkonu práce,<sup>32</sup> nebylo by možné takového zaměstnance přeložit, už proto, neb není prvotně určené, odkud by měl být překládán. Dočasné přidělení ZP je dodnes umožněno pouze v souvislosti s agenturním zaměstnáváním podle § 307a ZP. To je však jiný institut než dočasné přidělení podle § 43a ZP. Ze způsobů modifikace základních pracovněprávních vztahů předpokládaných v § 40–47 ZP tak zůstávají

<sup>27</sup> PICHRT, J. Zero hours contracts. Online. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2019, **65**(1), s. 96. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.14712/23366478.2019.7>. [cit. 2024-06-06].

<sup>28</sup> STONJĚK, P. In: PICHRT, J.; TOMŠEJ, J., *op. cit.*, s. 62.

<sup>29</sup> Tamtéž.

<sup>30</sup> Pokud jde například o problematiku odměňování, stanovil ZP, že se nepoužije tato úprava s výjimkou úpravy (hodinové) minimální mzdy, hned na dvou místech – v § 77 odst. 2 písm. h) a v § 111 odst. 1 a 3 písm. c) ZP, ve znění do 30. 9. 2023.

<sup>31</sup> Ust. § 77 odst. 2 písm. a) a b) ZP, ve znění do 30. 9. 2023.

<sup>32</sup> Ust. § 75 a § 76 odst. 4 ZP, ve znění do 30. 9. 2023.

pouze pracovní cesta a dohoda o změně dohody.<sup>33</sup> Pokud by však byl takový zaměstnanec na pracovní cestu vyslán, nepříslušely by mu cestovní náhrady.<sup>34</sup>

Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody rovněž nepříslušely překážky na jeho straně a dovolená. Na rozdíl od jiných institutů však § 77 odst. 3 ZP výslovně připouštěl, aby si je smluvní strany v případě DPČ sjednaly, či aby tak zaměstnavatel stanovil vnitřním předpisem. Patrně bylo možné taková ujednání zahrnout rovněž do DPP, ač to zákon výslovně nezmiňoval.<sup>35</sup> Pro dovolenou neupravoval zákon zvláštní pravidla, a bylo tak patrně třeba využít úpravu dovolené v plné šíři.<sup>36</sup> I pro tyto potenciální aplikační nejasnosti tak byly oba dva instituty sjednávány v praxi spíše výjimečně.

Asi nejdůležitější odlišnost se však týkala rozvrhování pracovní doby. Pro zaměstnavatele neexistovala do 30. září 2023 tato povinnost.<sup>37</sup> To byla oproti pracovnímu poměru zásadní odchylka. Z toho důvodu se na tyto zaměstnance rovněž nepoužila úprava pracovní doby a doby odpočinku, s výjimkou nejdelší přípustné doby trvání výkonu práce.<sup>38</sup> ZP vůbec neupravoval, jakým způsobem má zaměstnavatel zaměstnanci sdělit, kdy od něj bude vyžadovat výkon práce, a zda vůbec bude zaměstnanec do práce „povolán“. Způsob a forma předání této informace byly přenechány dohodě stran. Mohlo se tak dít i s krátkým časovým předstihem a velmi neformálně. Tyto vztahy též mohly fakticky fungovat v režimu „samorozvrhování“, kdy si zaměstnanec sám určil, kdy zadaný úkol vykoná, vázán pouze termínem určeným zaměstnavatelem. Odborná literatura v takovém uspořádání spatřovala jeden z hlavních důvodů pro „určité oslabení znaku subordinace v postavení subjektů těchto vztahů, tj. nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“.<sup>39</sup>

Další otázkou, s rozvrhováním pracovní doby související, je povinnost zaměstnavatele přidělovat těmto zaměstnancům práci ve smyslu § 38 odst. 1 písm. a) ZP, případně v jakém rozsahu. Touto otázkou se zabýval ve své judikatuře též Nejvyšší soud a dovodil, že „z ustanovení § 77 odst. 2 zák. práce vyplývá, že na práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti se vztahuje také (zde nevyjmenované) ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) zák. práce<sup>40</sup>, které mj. ukládá zaměstnavateli povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Je ovšem zřejmé, že má-li být toto ustanovení použito na poměry dohody o pracovní činnosti, je třeba jeho obsah přizpůsobit povaze pracovníprávního vztahu založeného touto dohodou. (...) tento typ pracovníprávního vztahu je oproti pracovnímu poměru záměrně ovládan „větší flexibilitou a smluvní volností“ (...) 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

<sup>33</sup> ZP není co do pojmosloví soukromého práva zcela konzistentní s OZ. Podle obecného úzu se nejpozději od civilní rekodifikace v roce 2014 právní jednání dvou osob směřující ke vzniku závazku nazývá zásadně „smlouvou“ (§ 1724 odst. 1 OZ), a tak tomu je konec konců i v případě pracovního závazku (§ 2401 OZ, § 34 ZP). Termín „dohoda“ je užíván spíše pro takové právní jednání, jímž se smlouva mění nebo ruší (např. novace podle § 1902 OZ). ZP ale tento specifický druh pracovního závazku označuje jako „dohodu“.

<sup>34</sup> Ust. § 77 odst. 2 písm. i) ZP, ve znění do 3é. 9. 2023. V současnosti je obdobné pravidlo upraveno v § 77 odst. 2 písm. f) ZP.

<sup>35</sup> KONEČNÁ, P. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Nakladatelství C. H. Beck, 2022, s. 325. ISBN 978-80-7400-889-4.

<sup>36</sup> Tamtéž.

<sup>37</sup> Ust. § 74 odst. 2 ZP, ve znění do 30. 9. 2023.

<sup>38</sup> Ust. § 77 odst. 2 písm. d) ZP, ve znění do 30. 9. 2023. Pod stejným písmenem nalezneme tuto výjimku i v současném znění.

<sup>39</sup> MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J., *op. cit.*, s. 42.

<sup>40</sup> Zde jde zjevně o chybu v psaní, neboť uvedenou povinnost stanoví zaměstnavateli nikoliv § 34, nýbrž § 38 ZP.

*poměru, nýbrž je oprávněn přidělovat zaměstnanci práci v rámci maximálního rozsahu pracovní doby dle svých potřeb.*<sup>41</sup> Nejvyšší soud tak došel v zásadě k závěru, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pracovněprávními vztahy bez zaručeného objemu práce. Tento závěr dále rozvádím na konci této podkapitoly.

S rozvrhováním pracovní doby a přidělováním práce úzce souvisí též problematika překážek v práci na straně zaměstnavatele. Čistě podle znění § 77 odst. 2 ZP bylo možné dovozovat, že se na tyto zaměstnance použila jejich úprava v plném rozsahu, neboť tato oblast nebyla a dodnes není mezi vyjmenovanými výjimkami pod písm. a) až i). Zaměstnavatel však nebyl v těchto vztazích povinen rozvrhovat pracovní dobu a přidělovat práci. Postačilo tak, aby na dobu, kdy tato překážka na jeho straně nastala, žádnou práci nepřidělil. Ust. § 207–210 ZP se tedy na tyto zaměstnance vztahovalo spíše teoreticky, respektive pouze v případě, že si strany sjednaly rozvrhování pracovní doby,<sup>42</sup> případně překážka nastala zcela náhle během výkonu práce.

Obdobně ZP neobsahoval a neobsahuje bližší pravidla pro způsob určení odměny z dohody a ponechává jej stranám smluvního vztahu. Ta tak může být koncipována jako hodinová, měsíční, či čistě úkolová. Jedinou limitací byla hodinová minimální mzda, pod jejíž hranici nesměla odměna z dohody klesnout.<sup>43</sup> Zákon stanoví dále dispozitivní pravidlo pro výplatu odměny z dohody v § 144 ZP, a sice ve výplatním termínu u zaměstnavatele měsíčně nazpět. Zároveň ale totéž ustanovení výslovně umožňuje koncipovat odměnu jako jednorázovou, splatnou až po dokončení úkol v nejbližším výplatním termínu, dohodnou-li se na tom strany. Jelikož se pro dohody nepoužila s výjimkou minimální hodinové mzdy obecná úprava odměňování, neměl takový zaměstnanec zákonný nárok na příplatky za práci v nestandardních dobách či podmínkách.<sup>44</sup>

Pokud jde o rozvázání DPP a DPČ, je ZP dodnes poměrně benevolentní a umožňuje důvody jeho skončení individuálně sjednat.<sup>45</sup> Nejvyšší soud z předmětného ustanovení dokonce dovedl, že strany si *„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.*<sup>46</sup> Jediné omezení se tak týká ukončení těchto vztahů formou okamžitého zrušení, které je možné pouze ze stejných důvodů jako v případě pracovního poměru; okamžité zrušení jako způsob zániku dohody je však třeba výslovně sjednat.<sup>47</sup>

<sup>41</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020, ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.1840.2020.1. Dostupné z [https://www.nsoud.cz/Judikatura/att.nsf/at/9157804AF3BC9B52C12588AE00804586/\\$file/21%20cdo%201840\\_2020.pdf?openElement](https://www.nsoud.cz/Judikatura/att.nsf/at/9157804AF3BC9B52C12588AE00804586/$file/21%20cdo%201840_2020.pdf?openElement). [cit. 2024-06-05].

<sup>42</sup> MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J. a kol., *op. cit.*, s. 505.

<sup>43</sup> Ust. § 77 odst. 2 písm. h) ZP, ve znění do 30. 9. 2023, a § 112 odst. 3 písm. c) ZP.

<sup>44</sup> Ust. § 77 odst. 2 písm. h) ZP.

<sup>45</sup> Ust. § 77 odst. 5 ZP.

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1840/2020, *op. cit.*

<sup>47</sup> Ust. § 77 odst. 5 písm. c) ZP.

Nedohodnou-li se strany jinak, bylo DPP či DPČ možné rozvázat pouze způsoby podle § 77 odst. 4 písm. a) a b) ZP,<sup>48</sup> tedy dohodou stran, nebo výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Při tom se na zaměstnance nevztahují ustanovení o tzv. ochranných dobách podle § 53 a § 54 ZP. Odstupné těmto zaměstnancům nepříslušelo a dodnes nepřísluší, což zákon výslovně stanoví.<sup>49</sup>

Judikatura však dovodila, že nepoužití úpravy „skončení pracovního poměru“ nevyklučuje použití úpravy týkající se neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 69–72 ZP. Jejího vyslovení soudem se tak lze domáhat žalobou ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě, platnou jinak pro pracovní poměr.<sup>50</sup> Uvedený rozsudek zdůrazňuje, že i když v případě DPP a DPČ „*nejde o pracovní poměr jako takový, jedná se o jeden ze základních pracovněprávních vztahů (§ 3 zák. práce), kde je – stejně jako v pracovním poměru – v zájmu právní jistoty, aby si účastníci tohoto vztahu mohli o něm sjednat jistotu v době co nejdříve*“. Z toho důvodu bylo patrně zakotvení nevztahování odstupného ze strany zákonodárce na místě.

Z provedené analýzy je zřejmé, že DPP a DPČ měly (a dodnes mají, jak komentuji ve čtvrté kapitole této práce) oproti pracovnímu poměru mnoho odchylek. V souvislosti s nejistým přidělováním práce by se nabízelo použití konceptu tzv. „zero hours contracts“, původem ze Spojeného království, označujícího druh pracovních závazků, „*kteří nezaručují minimální objem odpracované doby, resp. ve kterých není garantován minimální hodinový rozsah přidělované/konané práce*“.<sup>51</sup> V tomto ohledu lze najít mezi tímto britským institutem a českými dohodami nikoliv nevýznamnou paralelu. K obdobnému závěru došel i Nejvyšší soud ve shora citovaném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

Existuje zde však několik odlišností. První z nich jistě je, že tento vztah nemusí být nutně regulován normami pracovního práva – nachází se na jeho hraně, zčásti jde o osoby v postavení obdobném českému OSVČ („self-employed workers“).<sup>52</sup> Práce v těchto vztazích je v Česku, na rozdíl od Velké Británie, navíc poměrně přísně regulována co do povoleného objemu odpracované doby. Historicky další odlišnost představují tzv. doložky exkluzivity, kdy se pracovník zavázal, že nebude vykonávat práci pro jiný subjekt, i když mu jeho zaměstnavatel nebude přidělovat žádnou práci; tato praxe je však od roku 2016 postavena mimo zákon.<sup>53</sup>

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr tak jistě lze považovat za určitou formu pracovněprávního vztahu, nazývaného obecnějším termínem „zero hours contracts“. Zároveň je však třeba mít na paměti specifika české úpravy a fakt, že „*drtivá většina českých dohodářů vnímá tyto doplňkové pracovněprávní vztahy opravdu doplňkově, neboť mají vedle nich zpravidla navázán (více či méně) plnohodnotný pracovní poměr, případně patří do skupiny „pracujících důchodců“, studentů či jiných „státních pojištěnců*““.<sup>54</sup>

<sup>48</sup> Po novele jde o ust. § 77 odst. 5 písm. a) a b) ZP. Právní pravidlo v něm obsažené zůstalo totožné.

<sup>49</sup> Ust. § 77 odst. 2 písm. c) ZP.

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009, ECLI:CZ:NS:2010:21.CDO.1633.2009.1. Dostupné z: [https://www.nsoud.cz/Judikatura/att.nsf/at/03A17AECB8F1D7CDC12588AE00802E23/\\$file/21%20cdo%201633\\_2009.pdf?openElement](https://www.nsoud.cz/Judikatura/att.nsf/at/03A17AECB8F1D7CDC12588AE00802E23/$file/21%20cdo%201633_2009.pdf?openElement). [cit. 2024-06-07].

<sup>51</sup> PICHRT, J. *op. cit.*, s. 96.

<sup>52</sup> Tamtéž, s. 97.

<sup>53</sup> Tamtéž, s. 99.

<sup>54</sup> Tamtéž, s. 97.

### 1.3 Četnost a rozšířenost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Výkon závislé práce v těchto základních pracovněprávních vztazích je patrně poměrně častý. Neexistují však zcela přesná data, aby bylo možné jednoznačně určit, jak jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve skutečnosti rozšířené. Pro zaměstnavatele však až do července 2024 neexistovala povinnost je ohlašovat České správě sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“), nevznikla-li v daném měsíci účast na pojištění.<sup>55</sup> Přesný počet těchto vztahů, jakož i lidí takto pracujících, jsou tedy (zatím) neznámé s ohledem na lhůtu pro ohlášení.<sup>56</sup>

Určité vodítko může představovat analýza Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) z doby pandemie COVID-19.<sup>57</sup> Podle ní existoval v březnu 2020 necelý čtvrt milion lidí, jež v tomto druhu základního pracovněprávního vztahu pracoval.<sup>58</sup> Zároveň dokument uvádí, že necelá polovina těchto osob pracuje zároveň v pracovním poměru, zhruba šestina z nich pak pobírá nějakou formu důchodu; uvedené by znamenalo, že osob majících příjmy pouze z DPP či DPČ bude okolo 80 tisíc, přičemž jejich struktura bude podle dokumentu různorodá, s výrazným zastoupením studentů či rodičů (zejména matek) pečujících o malé děti.<sup>59</sup>

Je však třeba podotknout, že uvedená analýza patrně není příliš vypovídající. Vychází pouze z počtu těch DPP a DPČ, které byly ohlášeny ČSSZ, a tedy se z nich odvádělo pojistné na sociální zabezpečení (dále jen „pojistné“). Z tohoto důvodu nevyovídá pravdivě o skutečném počtu existujících vztahů.<sup>60, 61</sup> Vhodnější je proto vycházet při závěru o oblíbenosti dohod z údajů Českého statistického úřadu. Ten na základě statistického šetření u zaměstnavatelů uvádí, že těchto vztahů existovalo ve druhém pololetí roku 2023 přes půl druhého milionu; při tom byla drtivá většina z nich DPP, DPČ se na celkovém počtu podílela zhruba 210 tisíci.<sup>62</sup> To potvrzuje závěr o nepřesnosti analýzy MPSV, v níž se patrně objevily zejména DPČ, neboť limit pro odvod pojistného tu je a byl i tehdy nižší.<sup>63</sup>

I přes neúplná data tedy lze uzavřít, že jde o instituty poměrně oblíbené. Díky změnám v oblasti sociálního zabezpečení však již budou existovat přesnější údaje o počtech dohod a osob takto pracujících. Souvisí se změnami v účasti na pojištění zaměstnanců pracujících na DPP. Tzv. konsolidační balíček zavádí

<sup>55</sup> Ust. § 7, resp. §7a ZNP, resp. § 8 odst. 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „ZPSZ“).

<sup>56</sup> ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Od srpna čekají zaměstnavatele u dohod o provedení práce změny*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/od-srpna-cekaji-zamestnavatele-u-dohod-o-provedeni-prace-zmeny>. [cit. 2024-06-26]. Tato činí pro DPP 20. den v měsíci následujícím po měsíci uzavření takového vztahu; zaměstnavatelé tak budou muset všechny stávající takové dohody ohlásit nejpozději do 20. srpna 2024).

<sup>57</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza četnosti práce na dohodu a možnosti řešení výpadku příjmů u zaměstnanců na dohodu*. 2020.

<sup>58</sup> Tamtéž, s. 6-7.

<sup>59</sup> Tamtéž.

<sup>60</sup> Uvedená analýza ani nerozlišuje mezi DPP a DPČ. S ohledem na nižší limit pro účast na pojištění u DPČ podle § 7, resp. § 7a ZNP lze předpokládat, že většina ohlášených dohod byla právě DPČ, byť ve skutečnosti je asi častěji uzavírána DPP, viz dále. Stejně tak demografická skladba těchto zaměstnanců je odhadována, a to povětšinou na základě věku nebo v určitých případech pobírání dávek důchodového pojištění.

<sup>61</sup> KADLUBIEC, V. Současné změny vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci? *Právní rozhledy*. 2024, 32(1-2), s. 13-14. ISSN 1210-6410.

<sup>62</sup> Tamtéž.

<sup>63</sup> Ust. § 7 odst. 1 ZNP pro DPČ, a § 7a odst. 1 pro DPP, ve znění od 1. 1. 2014.

od 1. července 2024 pro zaměstnavatele povinnost ohlašovat ČSSZ všechny tyto dohody.<sup>64</sup> Zároveň se od tohoto data měly změnit podmínky pro účast na pojištění, a to zavedením hranice 25 % průměrné mzdy u jednoho zaměstnavatele, resp. 40 % u všech zaměstnavatelů ze všech DPP. Takto nastavený systém by však byl velmi zmatečný. Pokud by byl překročen kumulativní limit 40 % průměrné mzdy, stal by se zaměstnanec pro daný měsíc účasten pojištění bez ohledu na odměny z jednotlivých dohod a pojistné by muselo být doplaceno zpětně. Zaměstnanec by se stal plátcem své části pojistného, což by byl v českém právu dosud unikát.<sup>65</sup>

Uvedená úprava tak byla ještě před svou účinností změněna zákonem č. 163/2024 Sb.<sup>66</sup> Nově se zavádí „režim oznámené dohody“, pro niž bude nadále platit určitý zvláštní režim účasti na pojištění a která bude u dané osoby jen jedna; pokud zaměstnanec pracuje ve více DPP, bude v těch neoznámených účasten na pojištění, pokud jeho příjem z nich dosáhne hranice tzv. zaměstnání malého rozsahu podle § 7 ZNP. Zákon však výslovně neupravuje postup, podle něhož se má tato oznámená dohoda určit. Je-li zaměstnavatelů více, bude moci režim oznámené dohody využívat patrně ten z nich, který bude nejrychlejší a přihlásí danou DPP jako první. Uvedený režim účasti na pojištění nabude účinnosti 1. ledna 2025.

## 2 Důstojné pracovní podmínky v evropském kontextu

Sociální rozměr byl v (západo)evropské poválečné spolupráci vždy přítomný. Integrovaný projekt, resp. projekty, z nichž se vyvinula současná Evropská unie (dále jen „EU“ nebo „Unie“), však byly zpočátku založeny především na vzájemné spolupráci hospodářské. Sociální politika jako taková se proto stávala předmětem zájmu Evropských společenství a později Unie postupně, orgány této mezinárodní organizace neměly zprvu ani pravomoc přijímat závazné právní akty, s jednou výjimkou popsanou dále v této kapitole. Zároveň nebyla EU a její předchůdkyně jediným hybatelem v této oblasti v Evropě.

### 2.1 Dokumenty Rady Evropy

RE byla původně rovněž založena jako projekt evropské integrace, avšak na politické spíše než ekonomické bázi. Oba tyto cíle postupem času převzala Evropská společenství (dále jen „ES“) a později Unie, RE se tak zaměřila více na ochranu základních lidských práv. Stěžejním právně závazným dokumentem v této oblasti se stala Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950 (dále jen „EÚLP“). Ona sama ani na ni navazující protokoly se s výjimkou zákazu otroctví a nucené práce<sup>67</sup> pracovních norem a důstojné práce v zásadě nedotýkají.

---

<sup>64</sup> Čl. XVII bod 11 zákona č. 349/2023, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů. Toto ustanovení vkládá do ZPSZ s účinností od 1. 7. 2024 nový § 9a, na základě něž bude muset zaměstnavatel ohlásit ČSSZ každou DPP.

<sup>65</sup> Tamtéž.

<sup>66</sup> Čl. VII bod 2 a čl. XI body 2 a 3 zákona č. 163/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Změna je tzv. přílepkiem k tomuto zákonu.

<sup>67</sup> Čl. 4 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášené jako sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1991 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících; tento článek souvisí v širším kontextu s otázkou lidské důstojnosti, spíše než „jen“ s pracovním právem.

O dekádu později je však na půdě RE přijata Evropská sociální charta (dále jen „ESCh“). Ta představuje první pokus o právně závazné harmonizační úsilí v oblasti sociálních práv na evropské úrovni, stanoví již konkrétní minimální standardy. Každá smluvní strana je vázána základními cíli uvedenými v Části I, o něž má usilovat, a dále přinejmenším pěti ze sedmi článků (čl. 1, 5, 6, 12, 13, 16 a 19), tvořících jakési jádro charty (právo na práci, odborovou organizaci zaměstnanců a kolektivní vyjednávání, sociální zabezpečení, sociální a lékařskou pomoc, ochranu rodin a migrujících pracovníků), které stát vybírá na základě vlastní úvahy.<sup>68</sup> Přitom však musí být každý smluvní stát zavázán nejméně 10 články, či 45 číslovanými odstavci. Seznam ratifikovaných ustanovení sdělí každá strana generálnímu tajemníkovi RE.<sup>69</sup> Na ESCh navazuje Dodatkový protokol z roku 1988, který zavádí některá další práva zaměstnanců.<sup>70</sup> Možnost podávat tzv. kolektivní stížnosti (podávané svazy zaměstnavatelů a odborovými organizacemi) byla zavedena až Dodatkovým protokolem v roce 1995.<sup>71</sup>

ESCh a její Dodatkový protokol z roku 1988 se věnují i pracovním podmínkám. Článek 2 ESCh, nazvaný Spravedlivé pracovní podmínky, obsahuje závazek pro členské státy „1. stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele, 2. poskytovat placené volno v době veřejných svátků, 3. poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně, 4. zajistit dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá, 5. zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčejně příslušné země nebo oblasti za den odpočinku“. Tento článek se tak věnuje především pracovní době a době odpočinku. S výjimkou minimální výměry dovolené neobsahuje konkrétní parametry, ty jsou ponechány národní legislativě.

Vedle toho se pracovním podmínkám věnuje i čl. 3 týkající se „bezpečných a zdravých pracovních podmínek“, který za účelem jejich zabezpečení přikazuje smluvním zemím „1. vydávat právní předpisy k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, 2. stanovit opatření k vynucení takových právních předpisů formou dozoru, 3. projednat s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, tam kde existují, opatření zaměřená ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“. Taková úprava tak míří především na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. ESCh tedy vnímá kategorii pracovních podmínek skrze pracovní dobu a právě bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Dodatkový protokol z roku 1988 zavádí pro zaměstnance některá další práva ohledně pracovních podmínek. Jeho ratifikační mechanismus je podobný ESCh, smluvnímu státu umožňuje vybrat si články týkající se práv pracovníků, jimiž bude vázán, přičemž si musí zvolit alespoň jeden ze čtyř článků v protokolu.<sup>72</sup> Podle čl. 1 odst. 1 „se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění

<sup>68</sup> Čl. 20 odst. 1 písm. a) a b) ESCh, vyhlášené jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě.

<sup>69</sup> Tamtéž, čl. 20 odst. 1 písm. c) a odst. 2.

<sup>70</sup> Vyhlášený jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb. m. s., o Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě.

<sup>71</sup> Čl. 1 Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě zakládajícího systém kolektivních stížností, vyhlášeného jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 80/2012 Sb. m. s. o sjednání Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě zakládající systém kolektivních stížností.

<sup>72</sup> Čl. 5 odst. 1 Dodatkového protokolu.

nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech: a) přístup k zaměstnání, ochrana proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání; b) odborné poradenství, výcvik, requalifikace a rehabilitace; c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování; d) rozvoj kariéry včetně povýšení“. Do kontextu rovných příležitostí a rovného zacházení je tu tak například dáno právo na odbornou přípravu nezbytnou k výkonu povolání nebo rovné odměňování.

Rovněž důležitý je čl. 3 dodatkového protokolu, podle něhož „s cílem zajistit účinný výkon práva pracovníků na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat opatření, která umožní pracovníkům nebo jejich zástupcům, v souladu s vnitrostátním právním řádem a praxí, přispívat: a) ke stanovování a zlepšování pracovních podmínek, organizace práce a pracovního prostředí; b) k ochraně zdraví a bezpečnosti v podniku; c) k organizování sociálních a společensko-kulturních služeb a zařízení v podniku; d) k doзору nad dodržováním pravidel v těchto záležitostech“. Protokol tak předpokládá aktivní zapojení zaměstnanců do tvorby pracovních podmínek a do kontroly naplňování takto vytvořených pravidel.

V roce 1996 byla po více než třiceti letech od přijetí ESCh otevřena k podpisu Revidovaná Evropská sociální charta (dále jen „RESCh“). Dodatkový protokol z roku 1988 se stal integrální součástí této smlouvy. RESCh kopíruje zvláštní ratifikační mechanismus ESCh – smluvní stát musí přistoupit k alespoň pěti z devíti nejdůležitějších článků (1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 a 20), nově se v tomto seznamu objevuje právo na rovné příležitosti a zacházení v zaměstnání a ochrana migrujících pracovníků.<sup>73</sup> Zároveň musí smluvní stát ratifikovat celkem alespoň 16 článků či 63 číslovaných odstavců.<sup>74</sup> Smluvní strana však nemůže přistoupit k RESCh, „aniž by se necítila vázána přinejmenším těmi ustanoveními, která korespondují s ustanoveními Evropské sociální charty a popřípadě Dodatkového protokolu, kterými jsou vázány.“<sup>75</sup> To znamená, že není možné čistě ratifikací RESCh odstoupit od určitých ustanovení ESCh a snížit tak úroveň sociální ochrany. Zároveň platí pravidlo, že přijetím závazku z RESCh se na členský stát přestává vztahovat ustanovení ESCh nebo tohoto protokolu v dosavadním znění.<sup>76</sup>

Důvodem pro vypracování RESCh byl zejména vývoj, který Evropa na poli sociálních práv ušla za tři a půl dekády od vzniku původního dokumentu. Státy, které přijaly tuto revidovanou verzi ESCh, jsou dále zavázány ve vztahu k pracovním podmínkám podle čl. 2 „4. poskytovat minimálně čtyřtydenní placenou dovolenou ročně, (...) 6. zajistit, že pracovníci budou co nejdříve, avšak v žádném případě ne déle než dva měsíce od data zahájení jejich zaměstnání, písemnou formou informováni o podstatných náležitostech pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu, 7. zajistit, že pracovníci konající noční práci budou mít prospěch z opatření, která berou v úvahu zvláštní povahu této práce.“ V RESCh se tak poprvé objevuje povinnost zaměstnavatele transparentně informovat své zaměstnance o zásadních aspektech jejich zaměstnání v určité době po vzniku pracovněprávního vztahu.

Česká republika je vázána oběma citovanými články původní ESCh v celém jejich rozsahu,<sup>77</sup> a rovněž všemi čtyřmi články Dodatkového protokolu.<sup>78</sup> Dodatkový protokol o kolektivních stížnostech

<sup>73</sup> Čl. A odst. 1 písm. b) RESCh.

<sup>74</sup> Čl. A odst. 1 písm. c) RESCh.

<sup>75</sup> Čl. B odst. 1 RESCh.

<sup>76</sup> Čl. B odst. 2 RESCh.

<sup>77</sup> Preambule ESCh.

<sup>78</sup> Preambule Dodatkového protokolu.

z roku 1995 byl ratifikován v roce 2012.<sup>79</sup> Stejně tak český zástupce podepsal i Revidovanou Evropskou sociální chartu již v roce 2000, avšak tato dosud ratifikována nebyla.<sup>80</sup> Česko se tak řadí k jasné menšině členských států RE, spolu např. s Velkou Británií nebo Polskem, které tak ještě neučinily.

Unie naproti tomu není smluvní stranou ESCh ani dalších dokumentů, které ji doplňují a pozměňují. K přistoupení jí chybí odpovídající zmocnění v zakládajících smlouvách. Primární právo se na ESCh nicméně v čl. 151 SFEU odkazuje jako na určitý ideový zdroj, vymezení základních práv, která se EU zavazuje v součinnosti s členskými státy opatřeními na unijní úrovni naplňovat.

## 2.2 Důstojné pracovní podmínky v Evropské unii

### 2.2.1 Vývoj primárního práva EU ve vztahu k pracovním podmínkám

Unijní normotvorba je vždy přísně omezena konkrétními pravomocemi, které jsou Unii svěřeny. Pracovní a sociální právo, vnímáno na úrovni EU převážně jednotně pod hlavičkou „sociální politiky“, nestálo nikdy zcela stranou zájmu, a poprvé na něj můžeme narazit již ve Smlouvě o Evropském hospodářském společenství (dále jen „SEHS“, jedna z tzv. Římských smluv z roku 1957, vedle Smlouvy o Evropském společenství pro atomovou energii). Jak však bylo uvedeno výše, postrádaly orgány pravomoc vydávat právní předpisy v této oblasti, a musely se tak zprvu omezovat spíše na politické nástroje, zejména vydávání stanovisek a organizování porad za účelem posílení spolupráce podle čl. 118 SEHS; tato koordinace se týkala i pracovních podmínek.<sup>81</sup> Dnes bychom tuto pravomoc označili nejspíše jako doplňkovou. SEHS nicméně vytkla členským státům za povinnost usilovat o rovnost mužů a žen v odměňování.<sup>82</sup>

Z této zásady týkající se zmocnění pro přijímání konkrétní legislativy existuje velmi významná výjimka – úprava pravidel pro volný pohyb pracovníků, původně obsažená v čl. 48 a násl. SEHS (dnes čl. 45-48 SFEU). Volný pohyb pracovníků je ve smlouvách obsažen již od počátku integrace<sup>83 84</sup> a souvisí s koncepcí Unie jako hospodářského sdružení států. Rovněž pravomoc Unie v této oblasti byla od počátku značná – na základě čl. 49 SEHS (čl. 46 SFEU) (bylo) lze totiž v rozsahu čl. 48 SEHS (čl. 45 SFEU) přijímat nejen směrnice, ale rovněž nařízení,<sup>85</sup> která jsou použitelná přímo – na rozdíl od směrnic tak nezavazují pouze státy k jejich provedení, ale přímo stanoví práva a povinnosti svým adresátům.

Postupně se však pozornost Společenství v 70. a 80. letech stáčí i k ochraně pracovníků jako celku, nejen těch, kteří využili svobody volného pohybu pracovních sil.<sup>86</sup> K tvorbě legislativních aktů používala Rada poměrně obecné zmocnění v čl. 100 SEHS (dnešní čl. 115 SFEU), které umožňovalo přijímat směrnice

<sup>79</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 80/2012 Sb. m. s.

<sup>80</sup> COUNCIL OF EUROPE. *Chart of signatures and ratifications of Treaty 163* [online]. 19. 10. 2023 [cit. 2023-10-19]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=163>.

<sup>81</sup> KOLDINSKÁ, K. In: KOLDINSKÁ, K., TOMEŠ, I., KŘEPELKA, F. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 23-24. ISBN 978-80-7552-701-1.

<sup>82</sup> Čl. 119 SEHS.

<sup>83</sup> SEHNÁLEK, D. In: TOMÁŠEK, M., ŠMEJKAL, V. a kol. *Smlouva o EU. Smlouva o fungování EU. Listina základních práv EU. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 215. ISBN 978-80-7676-508-5.

<sup>84</sup> Pozn. od tzv. Římských smluv, jimiž bylo založeno Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (EURATOM).

<sup>85</sup> SEHNÁLEK, D. In: TOMÁŠEK, M., ŠMEJKAL, V. a kol., *op. cit.*, s. 216.

<sup>86</sup> KOLDINSKÁ, K. In: KOLDINSKÁ, K., TOMEŠ, I., KŘEPELKA, F., *op. cit.*, s. 29.

v oblasti „*právních a správních předpisů členských států, které mají přímý vliv na vytváření nebo fungování společného trhu*“. Takto byly přijaty např. směrnice o hromadném propouštění, ochraně zaměstnanců při převodu podniku, nebo v případě insolvence zaměstnavatele,<sup>87</sup> které platí v revidované podobě dodnes a chrání pracovníky v případě ekonomických turbulencí.

Tentýž právní základ měla i směrnice 91/533/ES<sup>88</sup> týkající se informování zaměstnanců o obsahu jejich pracovního poměru, o níž bude řeč dále. Konkrétní kompetenci přijímat právní předpisy získalo Evropské hospodářské společenství až s Jednotným evropským aktem, který do dosavadní Hlavy III SEHS zavedl čl. 118a. Na jeho základě byla přijata tzv. rámcová směrnice o bezpečnosti práce (89/391/EHS), na niž navazují další prováděcí směrnice.<sup>89</sup> V roce 1989 je otevřena k podpisu Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků (dále jen „Komunitární charta“). Tu ratifikovaly všechny tehdejší členské státy s výjimkou Spojeného království, což se ukázalo v následujících letech jako problém.<sup>90</sup>

Maastrichtská smlouva, přijatá v roce 1992, revidovala SEHS a přejmenovala ji – nově šlo o Smlouvu o založení Evropského společenství (v jednotném čísle, dále „SES“) – a podstatně rozšířila explicitní zmocnění orgánů společenství přijímat legislativní akty ve formě směrnic v čl. 137 SES (dříve čl. 118 SEHS, dnes čl. 153 SFEU). Poprvé se rovněž objevuje zmocnění přijmout směrnici týkající se výlučně pracovních podmínek.<sup>91</sup> K této smlouvě byla protokolem připojena i výše zmíněná Komunitární charta z roku 1989, představující určitý katalog sociálních práv na úrovni ES. Do smluv však integrována nebyla, Velká Británie setrvala na svém odmítavém postoji s argumentem, že by takto široce pojatá sociální práva zaměstnanců poškozovala zájmy podnikatelů.<sup>92</sup>

Výsledkem jednání byl složitý kompromis v podobě Protokolu o sociální politice – všech dvanáct členských států se shodlo, že rozšíří zmocnění orgánů Unie k vydávání sekundárních právních aktů, avšak ty se nebudou vztahovat na Spojené království.<sup>93</sup> Dohoda o sociální politice, uvedená právě tímto protokolem, vytvořila zvláštní právní základ pro tvorbu zejména směrnic na úrovni Unie pro jedenáct členských států, tedy bez Spojeného království. Unijní sociální zákonodárství se tím stalo dvojkolejným – na jedné straně byly přijímány legislativní akty podle čl. 137 SES závazné pro všechny členské státy, zároveň byl však pro 11 zemí uplatňován režim jakési „posílené spolupráce“.

Tento rozkol byl překonán Amsterodamskou smlouvou, kdy byla po změně britského kabinetu dosavadní úprava protokolu zahrnuta do smluv a vázala nadále všechny členské státy v plné šíři. Unie se v preambuli SEU a čl. 136 SES (čl. 151 SFEU) přihlašuje rovněž k již zmíněné ESCh z dílny RE.<sup>94</sup> Je ale důležité zdůraznit, že EU se tím nestala vázána ESCh, případně jejími dodatky či RESCh.

Další významné změny nastávají s přijetím Lisabonské smlouvy poté, co zkrachoval ratifikační proces Smlouvy o Ústavě pro Evropu. Ta učinila Listinu základních práv Evropské unie (dále

<sup>87</sup> Tamtéž, s. 30-31.

<sup>88</sup> Preambule směrnice 91/533/EHS.

<sup>89</sup> KOLDINSKÁ, K. In: KOLDINSKÁ, K., TOMEŠ, I., KŘEPELKA, F., *op. cit.*, s. 34.

<sup>90</sup> Tamtéž.

<sup>91</sup> Čl. 137 odst. 1 písm. b SES.

<sup>92</sup> KOLDINSKÁ, K. In: KOLDINSKÁ, K., TOMEŠ, I., KŘEPELKA, F., *op. cit.*, s. 34.

<sup>93</sup> Čl. 1 a 2 Protokolu o sociální politice, připojeného k Maastrichtské smlouvě.

<sup>94</sup> Čl. 1 bod 1 Amsterodamské smlouvy.

jen „LZPEU“), vyhlášenou spolu s Niceskou smlouvou, právně závaznou součástí primárního práva. Sociální práva v ní pokrývá zejména (ale ne výlučně) Hlava IV Solidarita. Právo na důstojné pracovní podmínky je výslovně zaručeno v čl. 31 odst. 1 LZPEU. Pro úplnost je však třeba dodat, že LZPEU se vztahuje pouze na činnost unijních a vnitrostátních orgánů při uplatňování práva EU, a zároveň LZPEU nikterak nerozšiřuje pravomoci Unie ani nemůže posloužit jako právní základ aktu.<sup>95</sup> Současně je pozměněna systematika celého primárního práva, ze SES se stává SFEU a sociální politika dostává vlastní samostatnou hlavu.

## **2.2.2 Koncepční nástroje a soft law v oblasti pracovních podmínek**

Revize smluv a zavedení výslovného zmocnění k přijímání právně závazných dokumentů však neznamenal, že se aktivity Unie a jejích orgánů omezovaly pouze na legislativní činnost. Zvláště aktivní je v tomto ohledu Komise. Ta má podle čl. 156 SFEU (historicky čl. 118c SEHS, čl. 140 SES) úlohu koordinátora. K tomuto účelu využívá tzv. zelené a bílé knihy. Jedná se o koncepční nástroje – účelem zelené knihy je navštívit téma, které Komise považuje za důležité, a podnítit diskusi;<sup>96</sup> v případě bílé knihy jde již o návrh konkrétních opatření, konzultovaných s Radou i Evropským parlamentem.<sup>97</sup> Tyto dokumenty byly pro oblast sociální politiky vydány v první polovině 90. let a vytyčily směr, jímž se měla evropská sociální politika ubírat v následujících desetiletích.<sup>98</sup>

Nejnovějším významným koncepčním dokumentem, který však nebyl přijat na základě čl. 156 SFEU, je Evropský pilíř sociálních práv (dále jen „EPSP“). Ve své preambuli se tento dokument odkazuje na SEU a SFEU v oblastech týkajících se volného pohybu pracovníků, svobody usazování a sociální politiky. Zároveň jsou závazky obsažené v EPSP označeny již jím samým za politické, nikterak nerozšiřující pravomoci Unie svěřené jí smlouvami.<sup>99</sup> Dokument není právně závazný, jeho zásady však poskytují vodítko, jakési základní koncepční body pro postup Unie v sociální oblasti.<sup>100</sup>

Tématu této práce se dotýká jedna ze tří kapitol EPSP, nazvaná Spravedlivé pracovní podmínky. Pod tímto zastřešujícím termínem se skrývají rozličné oblasti, které přesahují záběr směrnice analyzované dále – kromě předvídatelnosti a transparentnosti pracovněprávních vztahů obsahuje i cíl podpořit opatřeními na unijní úrovni spravedlivého odměňování, ochranu zdraví při práci či sladění pracovního a soukromého života. Na EPSP navazuje akční plán, který uvádí konkrétní opatření, jimiž se budou uvádět principy uvedené v pilíři postupně do praxe, a tři cíle, jichž má být do roku 2030 dosaženo – těmi jsou obecně zvyšování úrovně zaměstnanosti, podpora zvyšování kvalifikace a snižování míry chudoby a sociálního vyloučení.<sup>101</sup>

---

<sup>95</sup> Čl. 51 odst. 1 a 2 LZPEU.

<sup>96</sup> EUR-LEX. Zelená kniha. *EUR-Lex. Přístup k právu Evropské unie*. [online]. [cit. 2023-10-23]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/glossary/green-paper.html>.

<sup>97</sup> EUR-LEX. Bílá kniha. *EUR-Lex. Přístup k právu Evropské unie*. [online]. [cit. 2023-10-23]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM:white\\_paper](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM:white_paper).

<sup>98</sup> KOLDINSKÁ, K. In: KOLDINSKÁ, K., TOMEŠ, I., KŘEPELKA, F., *op. cit.*, s. 41-42.

<sup>99</sup> Recitály 17 a 18 EPSP.

<sup>100</sup> Recitál 12 EPSP.

<sup>101</sup> EVROPSKÁ KOMISE. Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv [online]. [cit. 2024-03-03]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/cs/index.html#infographic-main>.

## 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152

### 3.1 Důvody přijetí směrnice

Každý akt tzv. sekundárního práva EU, který tato mezinárodní organizace přijímá, musí mít oporu v právu primárním, tedy ve smlouvách, jimiž se Unie zakládá a které vymezují její pravomoci. Tímto právním základem je pro směrnici (EU) 2019/1152, obdobně jako v případě drtivé většiny předpisů sociálního a pracovního práva a jak již bylo ostatně naznačeno, čl. 153 SFEU. Činnost EU má v oblasti sociální politiky stále spíše podpůrný a doplňkový,<sup>102</sup> případně koordinační<sup>103</sup> charakter, jak bylo podrobně popsáno výše.

Nacházíme se v oblasti sdílených pravomocí, proto jsou v případě sociálního zákonodárství přijímány jako legislativní akty výlučně směrnice,<sup>104</sup> a to navíc pouze v případě, že není možné cíle dosáhnout na nižší (národní, regionální) úrovni, a zároveň je třeba určit minimální standard práv a povinností pro celou EU (tzv. zásada subsidiarity).<sup>105</sup> Na tyto základní zásady práva EU se odkazuje i sám legislativní akt ve své preambuli.<sup>106</sup>

Tamtéž nalezneme i odkaz na výše zmíněný a diskutovaný EPSP, jmenovitě na zásadu č. 5, týkající se práva na spravedlivé, rovné zacházení a podporu stability zaměstnání (podpora přechodu na práci na dobu neurčitou),<sup>107</sup> a na zásadu č. 7, která pokrývá právo na transparentnost obsahu pracovněprávního vztahu, ať už na jeho počátku, či v případě, že tento závazek končí.<sup>108</sup> Jedná se o první právní předpis Unie, který se na EPSP odkazuje výslovně jako na svůj ideový pramen. Vedle toho byl EPSP inspiračním zdrojem ještě co do kapitoly 1, týkající se odborné přípravy, a kapitoly 2 ohledně rovnosti pohlaví (většinu pracovní síly v nejistých vztazích totiž tvoří podle důvodové zprávy k návrhu směrnice ženy; pod pojem „nejisté zaměstnání“ ale Unie zahrnuje rovněž např. částečné úvazky).<sup>109</sup> Kromě toho má směrnice provádět i čl. 31 LZPEU, který zaručuje právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky.<sup>110</sup>

Hlavním důvodem pro nový legislativní počín na poli důstojných pracovních podmínek však byla zastaralost, případně úplná neexistence legislativy, která by postihovala pracovní podmínky zaměstnanců pracujících v prekérních vztazích, jak bude popsáno dále. Přitom stále více pracovních míst vzniká v EU právě jako „nestandardní“, což sice vede k vysoké zaměstnanosti, ovšem současně s tím se snižuje jistota a předvídatelnost práce kvůli příliš velké míře flexibility těchto pracovních míst.<sup>111</sup>

Vymezení osobní působnosti, tedy že se nová pravidla vztahují na „všechny pracovníky“ v „pracovněprávním vztahu“ v Unii, je proto třeba vykládat široce, aby bylo zajištěno naplnění účelu

---

<sup>102</sup> Čl. 153 odst. 1 SFEU.

<sup>103</sup> Např. čl. 154 tamtéž.

<sup>104</sup> Čl. 153 odst. 2 písm. b) tamtéž.

<sup>105</sup> Čl. 5 odst. 3 alinea první SEU.

<sup>106</sup> Recitál 46 Směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>107</sup> Recitál 2 tamtéž.

<sup>108</sup> Recitál 3 tamtéž.

<sup>109</sup> Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, důvodová zpráva, Kapitola 1 – Souvislosti návrhu, s. 4-5. COM (2017) 797 final 2017/0355 (COD).

<sup>110</sup> Recitál 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152.

<sup>111</sup> Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, *op. cit.*, s. 1.

směrnice.<sup>112</sup> Legislativní termín „pracovník“ měl být původně zanesen i v předpisu samém, jako fyzická osoba, „*kerá po určité době vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za niž dostává odměnu*“.<sup>113</sup> K tomu však nedošlo. Tím spíše však neztrácí na relevanci bohatá judikatura SDEU. Soudní výklad je velmi široký<sup>114</sup> a pod obecný pojem zahrnuje jakéhokoliv státního příslušníka členského státu, který vykonává práci v závislém vztahu za odměnu, bez ohledu na její výši.<sup>115</sup> V kontextu volného pohybu podle čl. 45 SFEU je pracovníkem i ten, kdo cestuje do jiného členského státu, aby si tam práci našel.<sup>116</sup> Uvedený termín sice přesně neodpovídá českému označení „zaměstnanec“ a má být vykládán autonomně,<sup>117</sup> ale do velké míry se s ním překrývá, zejména v kontextu vymezení závislé práce v § 2 ZP.

Nelze však odhlédnout od toho, že případy, na nichž byl tento termín definován, se týkaly svobody pohybu zajištěné občanům Unie. Záběr směrnice (EU) 2019/1152 je zjevně širší a smyslem je zvýšit ochranu pracujících ve vztazích závislé práce v Unii bez ohledu na jejich občanství, ať už jde o státního příslušníka členského státu Unie či nikoliv. Pojem „pracovník“ je tak třeba vykládat pouze ve smyslu osoby konající práci pro jiného, podle jeho pokynů a za odměnu.

Jako výkladové vodítko je důležité použít preambuli směrnice, podle níž mají být právě tyto specifictví zaměstnanci do její působnosti zahrnuti [jmenovitě jsou zmíněni např. pracovníci platformou či na zvanou (častý případ dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr)].<sup>118</sup> Tamtéž je výslovně vyloučeno, aby se osobní rozsah rozšiřoval na „*skutečně samostatně výdělečně činné osoby*“; avšak jedním dechem se však dodává, že osoby pracující ve vztahu tzv. falešně hlášené práce (již známe v českém prostředí např. pod lidovým názvem švarcsystém) by do působnosti směrnice spadat měly.<sup>119</sup>

Vedle obecného cíle jistějšího a předvídatelnějšího zaměstnání a zlepšení pracovních podmínek definuje původní návrh směrnice, resp. důvodová zpráva k němu, i cíle specifické, zaměřené na konkrétní oblasti úpravy. Prvním takovým záměrem je posílení přístupu všech pracovníků k informacím týkajících se jejich pracovního vztahu. V této souvislosti je třeba zmínit směrnici 91/533/EHS, přijatou však ještě na základě čl. 100 SEHS (dnes čl. 115 SFEU) jako opatření pro fungování společného trhu<sup>120</sup> (tedy zavedením konkrétního zmocnění pro oblast sociální politiky do zakládajících smluv).

Tato směrnice stanovila pro zaměstnavatele povinnost informovat své zaměstnance o určitém minimálním okruhu skutečností, jež se týkají pracovního poměru. Sdělení těchto informací mělo být podle čl. 3 odst. 1 této směrnice písemné. To však nutně neznamená pro strany povinnost pojmout tyto informace

---

<sup>112</sup> RANDLOVÁ, N., SMOLAŘ, D. Nová směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce. *Práce a mzda*. 2020, **68**(9), s. 12-13. ISSN 0032-6.

<sup>113</sup> Čl. 2 odst. 1 písm. a) návrhu Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

<sup>114</sup> RANDLOVÁ, N., SMOLAŘ, D., *op. cit.*, s. 12-13.

<sup>115</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986, *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, bod 17 odůvodnění. Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. března 1982, *D.M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie*, 53/81, ECLI:EU:C:1982:105, bod 18 odůvodnění.

<sup>116</sup> Čl. 45 odst. 3 písm. a) a b) SFEU.

<sup>117</sup> SEHNÁLEK, D. In: TOMÁŠEK, M., ŠMEJKAL, V. a kol., *op. cit.*, s. 216.

<sup>118</sup> Recitál 8 Směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>119</sup> RANDLOVÁ, N., SMOLAŘ, D., *op. cit.*, s. 12-13.

<sup>120</sup> HOUWERZIJL, M. In: SCHLACHTER, M. (ed.). *EU Labour Law. A Commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2015, s. 149. ISBN 978-90-411-4978-7.

do smlouvy či ji uzavřít písemně – směrnice se výslovně nijak nedotkla vnitrostátních právních předpisů ohledně formy tohoto právního jednání.<sup>121</sup> Jedním z důvodů jejího přijetí bylo již tehdy reagovat na trend flexibilizace závislé práce a stanovit na unijní úrovni minimální okruh údajů sdělovaných zaměstnanci při zahájení jeho zaměstnání.<sup>122</sup>

Tento předpis se nicméně vztahoval povinně pouze na zaměstnance pracující v pracovním poměru, pracovníci v nestandardních formách zaměstnání, v českých podmínkách zaměstnanci na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zůstali z působnosti většinou vyňati. Směrnice totiž používala termín pracovní poměr, nikoliv širší pracovněprávní vztah. Definici „pracovního poměru“ navíc ponechala národní legislativě.<sup>123</sup> Dále umožnila členskému státu určit, že se její úprava nepoužije na pracovní vztahy „*příležitostné nebo specifické povahy, je-li v těchto případech toto vynětí objektivně odůvodnitelné*“.<sup>124</sup>

Touto výjimkou chtěl unijní zákonodárce snížit administrativní zátěž pro zaměstnavatele v případě příležitostných či drobných prací.<sup>125</sup> To však znamená, že určité druhy pracovních závazků byly podle národní úpravy z působnosti směrnice vyloučeni, navíc definici relativně neurčitého pojmu „pracovní poměr“ ponechala směrnice na vnitrostátní legislativě. V kontextu celé Unie by podle Komise mělo jít o zhruba 2-3 miliony pracovníků, na něž tato směrnice jistě nedopadla.<sup>126</sup> Číslo však bude patrně daleko vyšší. Tomu by svědčil i počet českých dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy těchto vztahů (nikoliv však unikátních lidí) v roce 2023 bylo lehce přes půl druhého milionu.<sup>127</sup>

Na tyto nedostatky reaguje unijní zákonodárce právě přijetím směrnice (EU) 2019/1152. Její předchůdkyně se ukázala být po bezmála třiceti letech od svého přijetí zastaralou v tom smyslu, že nedokázala postihnout právě tyto nové formy závislé práce. Na úkor standardních zaměstnání se prosazují jiné druhy smluv, které jsou méně předvídatelné a zaměstnavatelé v nich až dosud neměli povinnost poskytovat informace o pracovněprávním vztahu v rozsahu, v němž jej stanovila právě směrnice 91/533/ES.<sup>128</sup>

Dalším tzv. specifickým cílem je zlepšení pracovních podmínek všech zaměstnanců přijetím obecné ochranné směrnice. To Komise vyhodnotila jako přístup vhodnější – předpokladem je, že zastřešující legislativa bude mít delší „životnost“ než pravidla stanovená pro jednotlivé zvláštní druhy zaměstnání, které se navíc mohou v průběhu času vyvíjet, a tudíž by na některé nové, dosud neznámé formy práce nemusela taková ochrana dopadat.<sup>129</sup> To se ostatně ukázalo i v případě již zmiňované směrnice 91/533/EHS a je jedním z důvodů jejího nahrazení.<sup>130</sup>

---

<sup>121</sup> Čl. 6 směrnice 91/533/EHS.

<sup>122</sup> HOUWERZIJL, M. In: SCHLACHTER, M. (ed.), *op. cit.*, s. 149.

<sup>123</sup> Tamtéž.

<sup>124</sup> Čl. 1 odst. 2 bod 1 směrnice 91/533/EHS.

<sup>125</sup> HOUWERZIJL, M. In: SCHLACHTER, M. (ed.), *op. cit.*, s. 150.

<sup>126</sup> Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, *op. cit.*, s. 3.

<sup>127</sup> KADLUBIEC, V., *op. cit.*, s. 13-14.

<sup>128</sup> Recitály 4 a 5 Směrnice 91/533/EHS.

<sup>129</sup> Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, *op. cit.*, s. 3.

<sup>130</sup> Tamtéž.

To však neznamená, že by Unie zcela rezignovala i na ochranu podle jednotlivých nových forem zaměstnání v případech, které by taková obecná úprava nedokázala zcela pokrýt. Již nyní existují směrnice o částečném pracovním úvazku, pracovních poměrech na dobu určitou či agenturním zaměstnávání.<sup>131</sup> Dalším takovým případem jsou třeba digitální platformy, k jejichž pracovněprávní regulaci vypracovala Komise koncem roku 2021 návrh nové směrnice.<sup>132</sup> Dalším úkolem směrnice je pak zvýšení transparentnosti trhu práce, aniž by byla na bedra podniků přenesena přílišná zátěž: „zaměstnavatelé sice možná ztratí určitou drobnou část flexibility, avšak očekává se, že budou mít prospěch z udržitelnější hospodářské soutěže, větší právní jistoty a z lépe motivované a produktivnější pracovní síly s větší smluvní stabilitou a menší fluktuací.“<sup>133</sup> Míru ztracené flexibility zaměstnavatelů rozvedu v následujících kapitolách.

V neposlední řadě je rovněž důležité přísnější vymáhání norem o pracovních podmínkách. Z tzv. hodnocení REFIT týkající se směrnice 91/533/EHS vyplynulo, že účinnější mechanismus vymáhání by mohl zvýšit skutečný dopad pracovního práva Unie.<sup>134</sup> Zároveň z konzultací týkajících se této směrnice vyšlo, že náhrada újmy čistě po linii soukromého práva není příliš funkční – zaměstnanci se svých práv těmito prostředky příliš nedomáhají. Proto by bylo podle předkladatelů vhodné zavést smíšený systém, v němž by za neposkytnutí informací hrozil i správní postih (např. odebrání povolení k zaměstnávání), a zároveň buď zavést právní domněnky, které v případě porušení povinnosti zaměstnavatelem zajistí zaměstnanci příznivější postavení, nebo řízení, v němž bude zaměstnavateli kromě povinnosti zaměstnance dodatečně informovat rovněž uložena sankce.<sup>135</sup>

### 3.2 Předmět úpravy směrnice

Směrnice (EU) 2019/1152 se vnitřně člení do kapitoly, vždy podle určitého upravovaného okruhu. Při analýze se v zásadě přidržím systematiky těchto kapitol, přičemž názvy jednotlivých částí se nemusejí shodovat s pojmenováními ve směrnici.

#### 3.2.1 Účel směrnice, definice některých pojmů a způsob poskytování informací

Článek 1 odst. 1 vymezuje účel směrnice, tedy zlepšení pracovních podmínek pracovníků podporou transparentnosti a předvídatelnosti zaměstnání. Odst. 2 téhož článku uvádí, že „směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlídnutím k judikatuře Soudního dvora.“ Unijní zákonodárce tím naznačuje, že přijal tuto směrnici jako zastřešující legislativu pro úpravu pracovních podmínek s velmi širokým osobním rozsahem. Odkazem na závěry SDEU je pak částečně zhojeno legislativní nevymezení pojmu „pracovník“ v samotné směrnici, což bylo diskutováno výše. Definice, uvedená v čl. 2 odst. 1 písm. a) původního návrhu směrnice, totiž s výjimkou podmínky státní příslušnosti odpovídala ustálené judikatuře k tomuto pojmu – za pracovníka se tedy

<sup>131</sup> Tamtéž.

<sup>132</sup> Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform. COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD).

<sup>133</sup> Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, *op. cit.*, s. 3.

<sup>134</sup> Recitál 28 tamtéž. Srov. recitál 39 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152.

<sup>135</sup> Tamtéž.

považuje „fyzická osoba, která po určitou dobu vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za niž dostává odměnu“<sup>136</sup>. Klíčovým kritériem, odlišujícím pracovníka od jiných druhů výkonu práce, je právě její závislost a subordinace pracovníka vůči zaměstnavateli.<sup>137</sup>

Další ustanovení téhož článku se věnují omezení aplikace směrnice pro určité druhy vztahů. To je s výjimkou odst. 8, týkajícího se rybářů a námořníků, vždy v diskreci členského státu. Toto potenciální neuplatnění se týká např. různých veřejných služeb, ozbrojených složek či orgánů státní moci,<sup>138</sup> nebo zaměstnanců v domácnostech.<sup>139</sup> Nejzajímavější je asi výjimka obsažená v odst. 3. Umožňuje totiž vyloučit použití celé směrnice pro vztah, „v němž se předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů. Do tohoto průměru tří hodin se počítá doba odpracovaná pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo pro všechny zaměstnavatele patřící k témuž podniku, skupině nebo subjektu.“

Toto pravidlo však nelze podle odst. 4 použít „na pracovněprávní vztah, v němž není před jeho začátkem stanoven zaručený objem placené práce“. Využití takové výjimky, i když ji národní úprava připustí, je tak omezené na velmi specifické případy. Prakticky to znamená, že by ji šlo použít na 12 hodin standardně rozvrhované práce měsíčně (tedy rozvrhované na základě rozvrhu pracovní doby, viz další odstavec). Je otázka, zda je tato výjimka v praxi vůbec uplatnitelná. Odborná literatura nicméně soudí, že opětovným zavedením limitu 150 odpracovaných hodin v kalendářním roce by bylo možné za určitých okolností možné do této výluky „vtěsnat“ českou DPP.<sup>140</sup>

Čl. 2 směrnice, ač nazvaný obecně „definice“, se týká výlučně konkretizace pojmů vztahujících se k pracovní době a jejímu rozvrhování. Prvním takovým termínem je rozvrh pracovní doby v písm. a), jímž se rozumějí „hodiny a dny, kdy začíná a končí výkon práce“. V následujícím písm. b) zavádí směrnice i kategorii referenčních hodin a dnů, jimiž jsou míněna „časová období ve stanovených dnech, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci“. V jiných než referenčních dobách tak zaměstnavatel práci přidělit nesmí, respektive nesmí po zaměstnanci požadovat její výkon, jak rozeberu dále. Co do uspořádání pracovní doby je rozvrh pravidelnější a stálejší, naopak referenční hodiny, v nichž práce může, ale nemusí být přidělena, jsou naopak typické pro práci na zavalanou. Vždy se uplatní buď jeden, nebo druhý způsob rozvrhování. Konečně písm. c) definuje pracovní režim jako „způsob organizace pracovní doby a jejího rozvržení podle určitého schématu stanoveného zaměstnavatelem“. Tento termín má zastřešující funkci, jde o časové uspořádání práce u zaměstnavatele. Význam má zejména pro sdělení informací, což analyzuji na dalších stránkách.

Poslední, třetí článek této kapitoly upravuje způsob poskytování informací, s jasným požadavkem na písemnou formu sdělení. Věta druhá stanoví bližší požadavky na předání údajů, ty lze tak předat buď v listinné podobě, nebo elektronicky, „pokud k nim má pracovník přístup, pokud mohou být uloženy a vytisknuty

<sup>136</sup> Čl. 2 odst. 1 písm. a) Návrhu Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

<sup>137</sup> GEORGIU, D. The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment. *European Journal of Industrial Relations*. 2022, 28(2), s. 193-210. ISSN 1461-7129. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/09596801211043717>.

<sup>138</sup> Čl. 1 odst. 6 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>139</sup> Čl. 1 odst. 7 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>140</sup> STONJEK, P., *op. cit.*, s. 69.

*a pokud si zaměstnavatel uschová doklad o jejich předání či obdržení“.* Takto sdělené informace je třeba chránit před tím, aby mohly být jednoduše změněny. Systematicky tento článek patří ke druhé kapitole směrnice, upravující poskytování údajů o pracovněprávním vztahu.

### **3.2.2 Informace o pracovněprávním vztahu**

Tato kapitola směrnice 2019/1152 (EU) do značné míry přejímá obsah již zmiňované zrušené směrnice 91/533/EHS, s určitými úpravami. Samotná koncepce transparentního sdělování podmínek zaměstnání, nejsou-li zahrnuty v pracovní smlouvě, předchází iniciativu evropského zákonodárce a na národní úrovni ji přijímaly jednotlivé členské státy od sedmdesátých let dále.<sup>141</sup> Jejím smyslem je zvýšení transparentnosti, zejména v případech, kdy nejsou pracovní podmínky zcela standardní.<sup>142</sup> Zaměstnavatel musel podle směrnice 91/533/EHS pracovníka informovat alespoň<sup>143</sup> o místu výkonu práce, pracovní náplni, době trvání pracovněprávního vztahu a možných způsobech jeho skončení, odměňování, dovolené, a kolektivních smlouvách, které se na příslušný pracovní vztah aplikují.<sup>144</sup>

Za třicet let od přijetí původní úpravy však došlo k výrazným změnám na trhu práce, kdy stále více pracovníků bylo z působnosti směrnice 91/533/EHS vyloučeno zejména postupem podle čl. 1 odst. 2 tohoto aktu, jak bylo diskutováno výše. V kontextu dříve analyzovaného čl. 1 odst. 2 směrnice (EU) 2019/1152 je tedy založena povinnost informovat všechny pracovníky bez ohledu na druh a délku jejich pracovněprávního vztahu.

Směrnice naopak nemá ambici měnit povahu tohoto písemného prohlášení zaměstnavatele. Proto se i nadále uplatní dosavadní judikaturní závěry SDEU. Podle nichž má toto sdělení charakter deklaratorní a nemá vliv na pracovní smlouvu, která zůstává platná i tehdy, jestliže údaje předány nebyly.<sup>145</sup> Zaměstnanec se však může domoci sdělení této informace zaměstnavatelem, přičemž je na členských státech vytvořit mechanismus, který umožní tato práva účinně uplatnit.

Okruh povinně sdělovaných informací jak pro pracovníky domácí, tak vysílané do zahraničí je rozšiřován. Podstatnými aspekty pracovněprávního vztahu tak nově podle čl. 4 odst. 2 jsou „f) *v případě zaměstnanců agentury práce označení uživatele, pokud, nebo jakmile je znám; g) dobu trvání a podmínky případné zkušební doby; h) nárok na případnou odbornou přípravu, pokud ji zaměstnavatel poskytuje“.* V případě písm. f) a g) tak unijní zákonodárce posiluje postavení zaměstnanců v nejistých situacích. První skupinou jsou agenturní zaměstnanci, kteří podmínky a dobu svého přidělení dokáží ovlivnit hůře, navíc mezi nimi a uživatelem formálně neexistuje žádný právní vztah. Písm. g) by pak mělo postihnout případy, kdy nebude zkušební doba pojata do smlouvy, nebo sjednání nebude trvalým způsobem zachyceno; této otázce se věnuji dále. Informace o nároku na odbornou přípravu souvisí s čl. 13 směrnice, který bude taktéž rozebrán na následujících stránkách.

<sup>141</sup> THÜSING, G. *European Labour Law*. Mnichov: Verlag C. H. Beck oHG, 2013, s. 149. ISBN 978-3-406-65047-5.

<sup>142</sup> Tamtéž.

<sup>143</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (pátého senátu) ze dne 8. února 2001, *Wolfgang Lange proti Georg Schünemann GmbH*, C-350/99, ECLI: EU:C:2001:84, bod 32 odůvodnění. O povahu výčtu byly vedeny spory, SDEU nakonec potvrzuje jazykový výklad a uvádí, že jde o výčet demonstrativní.

<sup>144</sup> Čl. 2 odst. 2 směrnice 91/533/EHS.

<sup>145</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie C-350/99, *op. cit.*, body 27-29 odůvodnění.

Velkou skupinu povinně sdělovaných údajů tvoří informace o pracovní době. Je-li pracovníkův režim zcela nebo částečně předvídatelný, musí mu zaměstnavatel kromě délky běžného pracovního dne či týdne sdělit taktéž „*veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách a případně ustanovení o změnách v rozvržení směn*“.<sup>146</sup> Citované ustanovení tak doplňuje dosud platné pravidlo,<sup>147</sup> kdy budou pracovníkovi již na začátku jeho pracovněprávního vztahu poskytnuty informace nejen o jeho pravidelném rozvrhu pracovní doby, ale i o podmínkách, za nichž ji lze modifikovat, práci přesčas a případné kompenzaci za ni. Novou kategorií však jsou informace sdělené podle čl. 4 odst. 2 písm. m): „*je-li pracovní režim zcela nebo převážně nepředvídatelný, zaměstnavatel pracovníka informuje o: i) zásadě, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin; ii) referenčních hodinách a dnech, v nichž může být po pracovníkovi požadováno, aby vykonával práci; iii) minimální lhůtě pro oznámení, na níž má pracovník nárok před zahájením jeho pracovního úkolu, a případně lhůtě pro jeho zrušení uvedenou v čl. 10 odst. 3*“.<sup>148</sup> Toto ustanovení se týká nových práv, která unijní zákonodárce zejména pro pracovníky v překérních vztazích touto směrnicí zavádí, a logicky současně s tím stanoví povinnost o těchto právech informovat. Oběma stranám se poskytuje velká míra právní jistoty – rozsah takto sdělených informací o pracovní době je velmi podrobný.

Poslední kategorií je „*označení institucí sociálního zabezpečení, jež přijímají příspěvky sociálního zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem, pokud není právem pracovníka si zvolit instituci sociálního zabezpečení, a jakoukoli ochranu související se sociálním zabezpečením, již zaměstnavatel poskytuje*“.<sup>148</sup> Důvod je zřejmý – v průběhu pracovního cyklu odvádí zaměstnavatel za své pracovníky povinné odvody do systémů sociálního zabezpečení; v případě, že nastane zákonem předvídaná sociální událost, je úkolem těchto struktur zaměstnanci poskytnout určité peněžní plnění. Zároveň existují systémy (typicky nemocenské a důchodové pojištění), v nichž je výše poskytovaného plnění závislá na objemu prostředků do systému dříve zaplacených. Toto ustanovení posiluje postavení pracovníka pro případ, že zaměstnavatel tyto příspěvky do příslušných schémat sociálního zabezpečení odvádí nižší, případně neodvádí vůbec. Zároveň se toto ustanovení spíše nebude vztahovat na zdravotní služby, pokud je vnitrostátní systém vystavěn na pojišťovacím principu – zdravotní pojišťovnu si totiž bude dotčený pracovník zpravidla volit sám.

Informace týkající se podmínek a trvání zkušební doby, nároku na odbornou přípravu, dovolené, postupu při skočení pracovního poměru, odměňování a pracovního režimu, pokud je předvídatelný, „*mohou být případně poskytnuty formou odkazu na právní a správní předpisy nebo kolektivní smlouvy, kterými jsou tyto oblasti upraveny*“.<sup>149</sup> Unijní zákonodárce tím patrně zamýšlí snížit byrokratickou náročnost sdělení – popsané údaje se budou velmi často opakovat, vyplývají ze zákona či kolektivní smlouvy (což je např. případ struktury odměňování a pracovního režimu v některých členských státech, zejm. severských), ale hlavně se mohou velmi snadno měnit. Za použitelnosti směrnice 91/533/EHS byl okruh informací, jichž bylo možné sdělit pouhým odkazem, širší, ovšem za podmínky, že byl vztah založen písemnou pracovní smlouvou nebo jmenováním.<sup>150</sup>

<sup>146</sup> Čl. 4 odst. 2 písm. l směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>147</sup> Povinnost sdělit délku běžného pracovního dne či týdne zavedla již směrnice 91/553/EHS v čl. 2 odst. 2 písm. i).

<sup>148</sup> Čl. 4 odst. 2 písm. o. směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>149</sup> Čl. 4 odst. 3 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>150</sup> HOUWERZIJL, M. In: SCHLACHTER, M. (ed.), *op. cit.*, s. 154.

Oproti doposud platné a použitelné směrnici 91/553/EHS se rovněž zkracuje lhůta a forma, v nichž musejí být informace poskytnuty. Podle čl. 5 odst. 1 „*nebyly-li poskytnuty dříve, informace uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. a) až e), g), k), l) a m) se poskytují pracovníkovi individuálně ve formě jednoho či více dokumentů během období počínajícího prvním dnem výkonu práce a končícího sedmým kalendářním dnem. Ostatní informace uvedené v čl. 4 odst. 2 se poskytují pracovníkovi individuálně ve formě dokumentu do jednoho měsíce od prvního dne výkonu práce*“.

Informace poskytované do jednoho týdne od započetí výkonu práce jsou pro její předvídatelnost klíčové (jde např. o označení stran, místo výkonu práce, popis práce a pracovní zařazení, datum začátku pracovního vztahu, zkušební dobu, odměnu nebo pracovní režim). Unijní zákonodárce zároveň předpokládá, že budou tyto informace sděleny potenciálnímu pracovníkovi i dříve, a v takovém případě je není třeba poskytovat dvakrát – určité údaje, např. označení budoucího zaměstnavatele, místo výkonu práce či odměna a její složky budou standardně součástí nabídky zaměstnavatele dané úspěšnému uchazeči před samotným vznikem pracovního vztahu. Zbylé informace (např. nárok na odbornou přípravu) musejí být pracovníkovi sděleny do jednoho měsíce od prvního dne výkonu práce.

Dosavadní úprava požadovala sdělit povinné informace zaměstnanci do dvou měsíců od započetí výkonu práce.<sup>151</sup> Ve srovnání s tím je tedy nová lhůta podstatně kratší, a posiluje tak jistotu pracovníků. Původní návrh byl však ještě ambicióznější, požadoval jejich předání „*nejpozději ke prvnímu dni zahájení pracovního poměru*“<sup>152</sup>. To by bylo z hlediska ochrany pracovníků nevhodnější – období nejistoty tu v zásadě neexistuje, snad s výjimkou uzavření smlouvy a prvním dnem práce, protože všechny informace budou sděleny nejpozději ke dni nástupu do práce. Takový přístup konec konců očekává i EPSP, podle něhož „*pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru*“.<sup>153</sup>

Též forma sdělení povinných údajů je částečně odlišná. Směrnice 91/533/EHS totiž taxativně vyjmenovává dokumenty, jichž lze k informování zaměstnance využít – pracovní smlouvu, listinu o jmenování a obecný informační dokument, resp. dokumenty.<sup>154</sup> Oproti tomu směrnice (EU) 2019/1152 počítá pouze s poslední jmenovanou písemností, respektive umožňuje informace neposkytnout, byly-li poskytnuty dříve, aniž je stanovena forma tohoto dřívějšího sdělení.<sup>155</sup>

Zbylé dva odstavce čl. 5 míří čistě na členské státy a jejich orgány. Odst. 2 dává možnost vytvořit vzorové dokumenty pro informování zaměstnanců a zpřístupnit je „*na jedné oficiální celostátní webové adrese nebo jinými vhodnými prostředky*“.<sup>156</sup> Unijní zákonodárce tím myslí i na malé zaměstnavatele, pro něž by byla tvorba takového dokumentu s ohledem na počet zaměstnanců velkou administrativní zátěží. Státy nicméně mají možnost, nikoliv povinnost, vytvořit a zpřístupnit takové vzory.

Podle odst. 3 „*členské státy zajistí, aby informace o právních nebo správních předpisech nebo o všeobecně platných kolektivních smlouvách, jimiž se řídí platný právní rámec, jež mají poskytovat zaměstnavatelé, byly všeobecně dostupné*“.

<sup>151</sup> Čl. 3 odst. 1 směrnice 91/533/EHS.

<sup>152</sup> Čl. 4 odst. 1 Návrhu Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, *op. cit.*

<sup>153</sup> Zásada 7, bod a) EPSP.

<sup>154</sup> Čl. 3 odst. 1 směrnice 91/533/ES.

<sup>155</sup> Čl. 5 odst. 1 směrnice (EU) 2019/1152.

bezplatně, a to jasným, transparentním, srozumitelným a snadno přístupným způsobem na dálku a pomocí elektronických prostředků, mimo jiné prostřednictvím stávajících online portálů“. Členskými státy je tak uložena povinnost zřídit sbírku takových předpisů a kolektivních smluv, která bude umožňovat dálkový přístup, pokud taková sbírka již neexistuje. I toto opatření snižuje náročnost nově vytvořených povinností – zaměstnavateli umožňuje najít všechny jeho povinnosti na jednom místě. Pracovník si díky tomu může snadno ověřit, zda není na svých právech krácen.

V případě změny pracovněprávního vztahu či vyslání pracovníka do zahraničí (které analyzuji v následujících odstavcích) musí zaměstnavatel tyto informace poskytnout „*ve formě dokumentu při nejbližší příležitosti a nejpozději v den, kdy se začnou tyto změny uplatňovat*“.<sup>156</sup> Platí tak odlišné pravidlo, než když pracovněprávní vztah teprve vzniká. Tato povinnost se však nevztahuje na ty případy změn, „*jež pouze odrážejí změny právních a správních předpisů nebo kolektivních smluv*“.<sup>157</sup> Povinností zaměstnavatele je tedy informovat pracovníka v zásadě pouze o změnách v individuálně sjednaných či určených pracovních podmínkách. Předpokládá se totiž, že změny právních předpisů či kolektivních smluv pokryje čl. 5 odst. 3 směrnice, který ukládá členským státům povinnost tyto dokumenty zveřejňovat na jednom místě.

Konečně je v této kapitole upraveno předávání informací pracovníkům, kteří mají být vysláni do jiného členského státu i třetí země. Všem pracovníkům vyslaným k výkonu práce do zahraničí se poskytují nad rámec čl. 4 odst. 2 směrnice (EU) 2019/1152 ještě tyto další informace: „*a) země, v níž (nichž) má být práce v zahraničí vykonávána, a odhadovaná délka výkonu práce; b) měna, ve které je vyplácena odměna za práci; c) případně peněžní či věcné plnění vyplývající z výkonu pracovního úkolu; d) informace o tom, zda je zajištěn návrat pracovníka, a pokud ano, jaké jsou podmínky jeho návratu*“<sup>158</sup>. Tento rozsah se v zásadě neliší od úpravy čl. 4 odst. 1 písm. a) až d) zrušené směrnice 91/533/EHS. Nově je však potřeba, pokud se na vyslání konkrétní osoby vztahuje směrnice 96/71/ES<sup>159</sup> (a jde tedy o osoby vysílané v rámci volného pohybu služeb podle čl. 56 a násl. SFEU),<sup>160</sup> sdělit pracovníkům též údaje o: „*a) odměně, na niž má nárok v souladu s platnými právními předpisy hostitelského členského státu; b) případně o zvláštních příplatcích za vyslání a podmínkách pro náhradu výdajů za cestovné, ubytování a stravu; c) odkazu na jednu oficiální celostátní webovou adresu zřízenou hostitelským členským státem podle čl. 5 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU*“<sup>161</sup>. Smyslem tohoto ustanovení je uvést do souladu úpravu sdělování informací vysílaným pracovníkům s citovanou směrnicí 96/71/ES a směrnicí 2014/67/EU, která prvně jmenovaný legislativní akt provádí.<sup>162</sup>

Čl. 7 odst. 3 umožňuje poskytnout informace o měně, v níž bude odměna za práci vyplácena, a odměně, na niž má pracovník nárok v souladu s předpisy hostitelského státu, též formou odkazu na právní

<sup>156</sup> Čl. 6 odst. 1 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>157</sup> Čl. 6 odst. 2 tamtéž.

<sup>158</sup> Čl. 7 odst. 1 písm. a)–d) tamtéž.

<sup>159</sup> Směrnice 96/71/ES bývá někdy citována pod věstníkovým číslem (EU) 2018/970, tedy označením novely, která podstatně změnila její dosavadní znění. Směrnice (EU) 2019/1152 nicméně odkazuje na tento legislativní akt pod původním věstníkovým číslem (ostatně tak je i v databázi právních předpisů EU Eur-LEX vedena i nadále). I já se přidržím tohoto odkazu.

<sup>160</sup> Čl. 1 odst. 1 směrnice 96/71/ES.

<sup>161</sup> Čl. 7 odst. 2 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>162</sup> Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, *op. cit.*, s. 12.

či správní předpis či kolektivní smlouvu, které se na daný případ uplatňují. Jde opět o snahu snížit administrativu, otázkou ale zůstává, proč unijní zákonodárce do této kategorie nezahrnul i informace o zvláštních příplatcích a úhradách cestovného a stravného, když budou takovými předpisy či kolektivními smlouvami upraveny velmi často rovněž. Takovou úpravu obsahoval i čl. 4 odst. 2 zrušené směrnice 91/533/EHS.

Podle čl. 7 odst. 4 „*nestanoví-li členské státy jinak, odstavce 1 a 2 se nepoužijí, pokud doba trvání jednotlivého výkonu práce mimo členský stát, v němž pracovník obvykle pracuje, činí čtyři po sobě jdoucí týdny nebo méně*“. I zde je smyslem zbytečně administrativně nezatěžovat zaměstnavatele.<sup>163</sup> Unijní zákonodárce zde nejspíše pod „jednotlivý výkon práce“ zahrnuje též zahraniční pracovní cesty, které budou zpravidla kratší než plnohodnotné vyslání (byť minimální dobu vyslání směrnice 96/71/ES ani 2014/67/EU nestanoví). Na tento druh výkonu práce mimo obvyklé pracoviště zaměstnance se však tyto dva legislativní akty nevztahují. Původní směrnice nestanovila informační povinnost vůči zaměstnancům vyslaným nejdéle na jeden měsíc a výslovně neumožňovala ji zkrátit.<sup>164</sup>

### **3.2.3 Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek**

V této kapitole je upraven unijní minimální standard různých ochranných institutů pracovního práva. Jak již bylo uvedeno výše, je směrnice 2019/1152 (EU) předpisem, který má na úrovni Unie plnit roli všeobecného, zastřešujícího předpisu chránícího práva zaměstnanců bez ohledu na druh jejich pracovněprávního vztahu;<sup>165</sup> tato kapitola směrnice je tak ústřední úpravou celého předpisu.

V kapitole první čl. 8 se týká maximální zkušební doby, která podle odst. 1 nesmí být delší než 6 měsíců. To je poměrně dlouhý časový úsek, vezmeme-li v úvahu, že se vztahuje na všechny zaměstnance (pro zvláštní kategorie existuje ještě možnost speciální úpravy podle odst. 3, viz dále). Lze tedy spíše předpokládat, že členské státy zavedou či zachovají zkušební dobu kratší. Podle čl. 8 odst. 2 platí, že „*v případě pracovních poměrů na dobu určitou členské státy zajistí, aby byla délka této zkušební doby přiměřená předpokládané době trvání smlouvy a povaze práce. V případě prodloužení smlouvy na výkon stejných pracovních úkolů se na pracovní poměr nevztahuje nová zkušební doba*“. V citovaném ustanovení je nekonzistentně na jediném místě ve směrnici použito slovní spojení „pracovní poměr“, jedná se však spíše o chybu v českém překladu<sup>166</sup>. Při výkladu je třeba postupovat komparativně, a též systematicky – podle čl. 1 odst. 2 se směrnice použije na všechny pracovníky v Unii bez ohledu na druh a formu jejich pracovněprávního vztahu. Sousední „pracovní poměr“ je tak třeba vyložit jako „pracovněprávní vztah“.

Poměrně vágní termín „přiměřená doba“ otevírá značný prostor k výkladu národním zákonodárci, případně judikatuře. Je proto otázka, splní-li takto formulované pravidlo svůj účel pracovníky účinně chránit. Situace, kdy by zaměstnanec byl ve zkušební době po celou dobu nebo podstatnou část trvání pracovněprávního vztahu, by však byla zcela jistě nepřiměřená. Naopak zcela jasné je pravidlo, podle něhož

<sup>163</sup> Tamtéž.

<sup>164</sup> THÜSING, G., *op. cit.*, s. 149.

<sup>165</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, *op. cit.*, s. 6.

<sup>166</sup> V německém a anglickém překladu používá unijní zákonodárce v čl. 8 odst. 2 pojem Arbeitsverhältnis, respektive employment relationship, stejně jako všude jinde ve směrnici (EU) 2019/1152.

není možné zkušební dobu opakovat v případě, že budou strany prodlužovat nebo obnovovat smlouvu. Pracovník by se tak ocitl ve zkušební době uprostřed svého pracovněprávního vztahu, a to v okamžiku, kdy již pracovník jednu zkušební dobu úspěšně absolvoval, což popírá smysl a účel tohoto institutu.

Podle odst. 3 lze mohou členské státy „*výjimečně stanovit delší zkušební doby v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání nebo je to v zájmu pracovníka. Nebyl-li pracovník během zkušební doby přítomen v práci, mohou členské státy stanovit, že zkušební dobu lze prodloužit o dobu odpovídající trvání nepřítomnosti*“. Ustanovení o prodloužení pracovní doby v případě nepřítomnosti či jiného důvodu nevykonání práce je pochopitelné – pokud by pracovník z jakéhokoliv důvodu práci nevykonával po velkou část zkušební doby, ztrácí se tím její smysl. Dovedu si představit situaci, v níž může být ve vztahu k vykonávané práci vhodné sjednat zkušební dobu delší než 6 měsíců podle odst. 1 (např. u vedoucích pracovníků se zvláštní odpovědností).<sup>167</sup> Nejsm si však jistý, že by bylo někdy v nejlepším zájmu zaměstnance setrvávat v nejistotě příliš dlouho. Unijní zákonodárce navíc nezavedl maximální limit této delší zkušební doby.

Dále je v této kapitole upraveno souběžné zaměstnání. Podle čl. 9 odst. 1 nesmí zaměstnavatel pracovníku „*zakázat přijmout zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený s dotčeným zaměstnavatelem ani s pracovníkem nepřiznivě zacházet, pokud souběžné zaměstnání přijme*“. Pracovník tak má mít „právo na více zaměstnání“. Z takto formulovaného ustanovení by však v kontextu čl. 2 vyplývalo, že zaměstnavatel může omezovat přijetí jiného zaměstnání mimo tzv. referenční hodiny, které nejsou v textu čl. 9 odst. 1 zmíněny. I v jiných překladech směrnice se používá termín rozvrh pracovní doby podle čl. 2 písm. a)<sup>168</sup>.

Jeví se ale nelogickým, aby mohl zaměstnavatel omezovat přijetí zaměstnání i mimo referenční hodiny, jež budou typické pro smlouvy na zavolanou. Takový výklad by pracovníky v již tak nejistém postavení spíše penalizoval, než chránil, a neobstojí ani ve srovnání s jinými legislativními přístupy. Například ve Spojeném království jsou již od roku 2016 nelegální tzv. doložky exkluzivity, které znemožňovaly pracovníkům v nejistých vztazích (zejm. tzv. „zero hours contracts“) pracovat pro jiného zaměstnavatele; důvodem pro zavedení tohoto omezení bylo ochránit více právě tyto zaměstnance.<sup>169</sup>

Z těchto důvodů myslím, že je třeba vyložit v tomto případě termín rozvrh pracovní doby extenzivně, aby zahrnoval všechny pracovníky, i ty v nejistých a nepředvídatelných vztazích. Právo být v pracovněprávním vztahu k více zaměstnavatelům lze podle čl. 9 odst. 2 omezit „*z důvodu neslučitelnosti na základě objektivních důvodů, jako jsou zdraví a bezpečnost, ochrana obchodního tajemství, integrita veřejné služby nebo zabránění střetu zájmů*“. Lze tedy shrnout, že omezení přijetí dalšího zaměstnání je přípustné pouze v případě, že je tu na straně zaměstnavatele či společnosti jiný významný legitimní zájem.

---

<sup>167</sup> S tím ostatně počítá i návrh tzv. flexibilní novely ZP pro vedoucí zaměstnance, je však otázka, je-li to zcela v souladu s účelem směrnice. Čl. 1 bod 3 návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. MPSV-2024/78761-521/2, v databázi ODOK/VeKLEP zveřejněno dne 29. 4. 2024. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/>.

<sup>168</sup> V německém a anglickém překladu čl. 9 odst. 1 se použije termín Arbeitsplan, resp. work schedule, který je zároveň definován v čl. 2 písm. a).

<sup>169</sup> PICHRT, J., *op. cit.*, s. 98-99.

K transparentnosti pracovních podmínek má přispět i minimální předvídatelnost práce. Zaměstnavatel smí, v případě, že je pracovní režim nepředvídatelný zcela nebo zčásti, požadovat výkon práce, pokud „a) práce je vykonávána v předem určených referenčních hodinách a dnech, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 2 písm. m) bodě ii) a b) pracovník je svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován v přiměřené lhůtě pro oznámení stanovené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 2 písm. m) bodě iii)“<sup>170</sup>. Obě tyto podmínky musejí být splněny současně.<sup>171</sup>

Vymezení „přiměřené lhůty pro oznámení“ je zde opět ponecháno národní úpravě (či subsidiárně výkladu SDEU co do souladu vnitrostátních předpisů se směrnicí), což lze vnímat jako problematické. Upravuje-li směrnice minimální standard ochrany, měla být stanovena konkrétní maximální lhůta pro takové oznámení – lze si představit přístup velmi flexibilní (např. oznámení den či dva předem), a zároveň značně ochránářský, kdy bude tato lhůta delší. Na druhou stranu ale taková úprava umožňuje udržet relativně velkou flexibilitu tzv. smluv na zavalanou.

Pokud nejsou splněny výše uvedené podmínky (ve znění národních předpisů či kolektivních smluv), má vždy pracovník právo „odmítnout vykonat pracovní úkol, aniž by pro něj z toho vyplývaly nepříznivé následky“.<sup>172</sup> Nesmí tak dojít k postižení pracovníka v postavení slabší strany za to, že zaměstnavatel poruší právo na jeho úkor. V tomto kontextu je naopak použití ne zcela určitého termínu „nepříznivé následky“ vhodné – jednání zaměstnavatele namířené proti pracovníkovi může mít mnoho podob (může jít např. o různé druhy šikanózního zacházení, snížení objemu přidělované práce, až skončení pracovníprávního vztahu) a použitím termínu umožňujícího široký výklad lze naplnit účel ustanovení a pracovníka efektivně ochránit. Zároveň ale směrnice výslovně umožňuje pracovníkovi takový úkol přijmout a vykonat, pokud se pro to rozhodne.

Pokud podle čl. 10 odst. 3 „členské státy umožňují zaměstnavateli zrušit pracovní úkol bez náhrady, přijmou nezbytná opatření v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, aby zajistily, že pracovník bude mít nárok na náhradu, pokud zaměstnavatel po uplynutí určité přiměřené lhůty zruší pracovní úkol, na jehož vykonání se s pracovníkem dříve dohodl“. Unijní zákonodárce tím má na mysli pozdní zrušení již zadaného úkolu, přiměřená lhůta podle tohoto odstavce se nemusí shodovat s lhůtou pro oznámení podle čl. 10 odst. 1 písm. b) směrnice.

Cílem tohoto opatření je ochránit pracovníka před ztrátou jeho příjmu a umožnit mu podle takto zadaných úkolů plánovat.<sup>173</sup> Odst. 4 pak umožňuje členským státům „stanovit podmínky uplatňování tohoto článku, a to v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi“. Toto zmocnění však nelze chápat tak, že je zde členským státům dáno volné pole působnosti, na které pracovníprávní vztahy se tento konkrétní článek uplatní. Stále je třeba mít na paměti čl. 1 odst. 2, tedy že tato směrnice obecně chrání všechny pracovníky v Unii (spolu s výjimkami v čl. 1 odst. 3 až 8, diskutovanými výše). Národní zákonodárce by tak měl při výkladu tohoto ustanovení postupovat obezřetně, a vnímat jej spíše jako zmocnění pro jeho snazší začlenění do vnitrostátního práva.

<sup>170</sup> Čl. 10 odst. 1 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>171</sup> Tamtéž.

<sup>172</sup> Čl. 10 odst. 2 tamtéž.

<sup>173</sup> Recitál 34 tamtéž.

Pokud právní řád členského státu umožňuje „*využívání pracovních smluv na zvanou nebo podobných pracovních smluv*“, musí národní legislativa podle čl. 11 směrnice nově reflektovat alespoň jedno z těchto opatření, a to tak, že „*a) omezí používání a dobu trvání pracovních smluv na zvanou či podobných pracovních smluv; b) stanoví vyvratitelnou domněnku existence pracovní smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrné odpracovaných hodin v daném období; c) stanoví jiná rovnocenná opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám*“. Smyslem těchto opatření je především podpořit stálejší formu zaměstnávání – pokud bude omezena doba, již lze v tzv. zero hours contracts odpracovat, nebude možné pracovat v celém rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo delší dobu. Rovněž je tím naplňován požadavek zásady č. 5 bodu a) EPSP.

Otázkou zůstává míra ochrany, pokud se národní zákonodárce rozhodne vydat cestou písmene c) a zavede pouze opatření směrnici výslovně nepředpokládaná. Unijní zákonodárce výslovně stanoví, že by měla být tato opatření rovnocenná s písm. a) a b) a zároveň schopná předejít „*zneužívajícím praktikám*“. Členský stát o všech opatřeních přijatých podle tohoto článku povinně notifikuje Komisi. Ta ale sama nemůže posoudit a rozhodnout, zda je takové opatření plně v souladu se směrnici – to může učinit k jejímu podnětu až SDEU v řízení o porušení povinnosti<sup>174</sup>. To dává potenciálně velký prostor judikatuře, aby určila, které opatření je ještě dostatečné a které už nikoliv. Myslím, že by unijní zákonodárce učinil lépe, kdyby tyto zbylé formy vymezil taxativně sám.

Podle čl. 12 odst. 1 „*Členské státy zajistí, aby pracovník, který ukončil svou případnou zkušební dobu a pracoval u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, mohl požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici, a obdržel na takovou žádost odůvodněnou písemnou odpověď. Členské státy mohou omezit četnost žádostí v souvislosti s uplatněním povinnosti podle tohoto článku*“. Toto ustanovení je nepřímě provázáno na již komentovaný čl. 8 odst. 1, kde je nejdelší přípustná zkušební doba stanovena shodně na 6 měsíců. Právo zaměstnance na odůvodněnou písemnou odpověď, zejména pokud nebude žádosti vyhověno, posiluje spolu s dalšími dále komentovanými instrumenty zaměstnancovo postavení v případném soudním sporu.

Zároveň je dán členským státům prostor pro ochranu zaměstnavatele před „*zavalením*“ návrhy zaměstnanců tak, že omezí možnost jejich podávání; typicky bude možné totožný návrh opakovat až po určité době. Článek 12 odst. 2 poté stanoví lhůtu pro odůvodněnou odpověď zaměstnavatele na jeden kalendářní měsíc; zároveň platí, že „*pokud jde o fyzické osoby, jež jednají jako zaměstnavatelé a mikropodniky nebo malé a střední podniky, mohou členské státy stanovit, že lze tuto lhůtu prodloužit nejvýše o tři měsíce, a umožnit ústní odpověď na další obdobné žádosti podané tímž pracovníkem, jestliže se odůvodnění odpovědi, pokud jde o situaci pracovníka, nezměnilo*“. Unijní zákonodárce tím umožňuje členským státům dále snížit administrativní zátěž zejména malým zaměstnavatelům. Nutno ale dodat, že nejde o opatření úplně silné – směrnice například neuvádí důvody, pro něž lze přechod na jistější formu zaměstnání odmítnout, a zaměstnavatel tak má v tomto ohledu poměrně široké uvážení. Lze očekávat, že určité mantinely v tomto ohledu nastaví soudní výklad.

---

<sup>174</sup> Čl. 258 alinea první a čl. 260 odst. 1 SFEU.

Článek 13 ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout všem svým zaměstnancům „*bezplatnou odbornou přípravu, pokud pro něj z unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo z kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkovi k výkonu práce, za jejímž účelem byl zaměstnán, odbornou přípravu, přičemž tato příprava bude považována za odpracovanou dobu a je-li to možné, bude probíhat během pracovní doby*“. I toto ustanovení míří primárně na zaměstnance v prekérních vztazích a je odrazem zásady 5 bodu a EPSP, podle něhož by měli mít právo na odbornou přípravu všichni zaměstnanci za stejných podmínek, „*bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru*“.<sup>175</sup> Smyslem je, aby jim byla odborná příprava vůbec poskytnuta a proplacena jako součást pracovní doby. Tato otázka se týká například pracovníků tzv. platform, kteří „školení“ často podstupují na své náklady; pravděpodobnost, že takové školení vůbec podstoupí, je u nich podle odborné literatury snížena asi na polovinu oproti jejich kolegům ve standardní formě zaměstnání.<sup>176</sup>

Poslední článek této kapitoly se týká vztahu směrnice a kolektivních smluv. Unijní zákonodárce tak výslovně umožňuje „*zabývat, sjednávat, uzavírat a vymáhat v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi kolektivní smlouvy, které stanoví ustanovení o pracovních podmínkách pracovníků, jež se liší od ustanovení uvedených v člancích 8 až 13, přičemž respektují celkovou úroveň ochrany pracovníků*“.<sup>177</sup> To se týká zejména těch členských států, kde je úprava určitých aspektů pracovních vztahů vyhrazena kolektivním smlouvám. Jde tak o určitou možnost danou členským státům ohledně provádění směrnice sociálními partnery.<sup>178</sup> Možnost sjednávat odlišná práva a povinnosti však nelze vykládat tak široce jako v čl. 1 odst. 3 a 4, kdy lze její aplikaci prakticky vyloučit. Samo ustanovení čl. 14 ukládá povinnost sociálním partnerům takto odlišným ujednáním nesnížit celkovou úroveň ochrany zaměstnanců. Stále je třeba mít na paměti čl. 1 odst. 2 směrnice, tedy že jsou tímto legislativním aktem stanovena určitá minimální práva všem pracovníkům. Prakticky to znamená, že směrnice povoluje v tomto konkrétním případě dosáhnout svého cíle jinými prostředky.

### **3.2.4 Opatření na ochranu pracovníků**

Tato kapitola se, jak již její název napovídá, věnuje konkrétním aspektům vztahů mezi pracovníkem a zaměstnavatelem při uplatňování směrnice a vymáhání z ní vzešlých práv. K tomuto cíli směřuje již čl. 15 odst. 1, podle něhož se má v případě, že pracovník neobdrží písemnosti uvedené v čl. 5 odst. 1 nebo čl. 6 směrnice ve lhůtě stanovené těmito ustanoveními,<sup>179</sup> uplatnit „*alespoň jeden z následujících mechanismů: a) pracovník může uplatnit domněnky, jež svědčí v jeho prospěch a které vymezil členský stát, přičemž zaměstnavatelé mají možnost tyto domněnky vyvrátit, b) pracovník má možnost podat stížnost příslušnému orgánu nebo subjektu a má právo obdržet odpovídající včasnou a účinnou nápravu*“.

Členskému státu je tak dáno na výběr ze tří možností, jak toto ustanovení provést. Buď zavede do svého právního řádu systém vyvratitelných domněnek o poskytnutí informací včetně jejich obsahu, nebo zavede mechanismus, kterým bude zaměstnavatel donucen tyto informace pracovníkovi sdělit, případně oba

<sup>175</sup> V kontextu směrnice třeba vyložit jako „pracovní právní vztah“.

<sup>176</sup> GEORGIOU, D., *op. cit.*

<sup>177</sup> Čl. 14 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>178</sup> Čl. 21 odst. 5 tamtéž.

<sup>179</sup> Jde o informace uvedené v čl. 4 odst. 2 směrnice (EU) 2019/1152; informace podle písmen a) až e), g), k), l) a m) se poskytují do sedmi kalendářních dní, zbylé informace se poskytují do jednoho měsíce od prvního dne výkonu práce. V případě změny pracovních vztahů mají být tyto informace sděleny nejpozději v den, k němuž jsou účinné.

postupy zkombinuje. Zároveň však podle odst. 2 „členské státy mohou stanovit, že uplatňování domněnek a mechanismy uvedené v odstavci 1 jsou podmíněny oznámením zaměstnavatele a opomenutím zaměstnavatele poskytnout včas chybějící informace“. Smyslem takové konstrukce je umožnit zaměstnavateli nápravu nežádoucího stavu bez toho, aby musel zasáhnout orgán veřejné moci. Zde je však důležité upozornit na další zjevnou chybu v českém překladu směrnice, jde pochopitelně o oznámení „zaměstnavateli“ (podávané pracovníkem), nikoliv „zaměstnavatele“, jak vyplývá z jiných jazykových verzí tohoto předpisu, a jak jej nutno rovněž vykládat.<sup>180</sup>

Podle čl. 16 je na členských státech zajistit, aby „pracovníci, včetně těch, jejichž pracovní právní vztah skončil, měli přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a měli právo na nápravu v případě porušení jejich práv vyplývajících z této směrnice“. Toto právo je třeba vnímat širěji než jen jako právo na soudní ochranu. V různých členských státech se mohou uplatňovat různé postupy řešení pracovní právních sporů, např. před správními orgány. Směrnice nemá v tomto případě ambici zasahovat do takových mechanismů, pokud poskytují efektivní ochranu právům. Rovněž je důležité, že se nastolený režim vztahuje i na ty pracovníky, kteří ve svém zaměstnání z jakéhokoliv důvodu skončili – důvodem pro takové ukončení pracovní právního vztahu mohlo být právě domáhání se práv ze směrnice pramenících.

Dále je stanovena povinnost zavést „opatření nezbytná na ochranu pracovníků, včetně pracovníků, kteří jsou zástupci pracovníků, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele nebo před nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané zaměstnavateli nebo jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržení práv stanovených v této směrnici“.<sup>181</sup> Oproti původnímu návrhu nemusí být toto zahájené řízení nutně soudní,<sup>182</sup> a to ze stejného důvodu, jako byl uvedený v předchozím odstavci. Směrnice správně nestanovuje uzavřený výčet těchto šikanózních praktik, protože mohou mít různou podobu a jejich taxativní vymezení by k dostatečné ochraně nemuselo stačit. Národnímu zákonodárci je dáno volné pole působnosti co do volby a provádění ochranného mechanismu, což na druhou stranu může vést k nesprávnému provedení této směrnice.

„Propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem a veškeré přípravy na propuštění pracovníků z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici“<sup>183</sup> pak představují zvláštní skutkovou podstatu nepříznivého zacházení, jíž je věnována speciální pozornost i vlastní článek. Recitál 43 výslovně jako takové opatření s rovnocenným účinkem zmiňuje v případě smluv na zavolanou situaci, kdy není takovému pracovníkovi nadále přidělována práce. Recitály obecně však nejsou právně závazné, slouží spíše jako výkladové vodítko. Podle čl. 18 odst. 2 „pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobena opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne takové odůvodnění písemně.“ Taková úprava posiluje

<sup>180</sup> V německé verzi „wenn dem Arbeitgeber eine entsprechende Aufforderung übermittelt wurde“, tedy „když bude zaměstnavateli předána odpovídající stížnost“; v anglické verzi „application of the (...) is subject to the notification of the employer“ tedy stále ve významu oznámení komu, nikoliv koho.

<sup>181</sup> Čl. 17 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>182</sup> Čl. 16 Návrhu Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, *op. cit.*

<sup>183</sup> Čl. 18 odst. 1 směrnice (EU) 2019/1152.

postavení pracovníků – mají nově právo na odůvodnění svého propuštění, pokud mají pocit, že jej vůči nim zaměstnavatel činí jako sankci.

Uvedené ustanovení souvisí s následujícím odst. 3, který pro případ soudního sporu zavádí přenesení důkazního břemene – je-li pracovník propuštěn a předloží-li příslušnému orgánu „*skutečností nasvědčující tomu, že k takovému propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem došlo*“, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že k propuštění došlo z jiných, legálních důvodů. Tento princip je v unijním pracovním právu osvědčený – poprvé se objevil ve směrnici 97/80/ES.<sup>184</sup> Zároveň členským státům nic nebrání přijmout příznivější pravidla pro dokazování, a tím ochranu ještě zvýšit.<sup>185</sup> Takový režim však není třeba uplatnit, pokud „*řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty věci přísluší soudu nebo jinému příslušnému orgánu nebo subjektu*“.<sup>186</sup> Tohoto ustanovení by tedy bylo použito, pokud by dané řízení ovládala zásada vyšetřovací.

Výslovně se pak podle odst. 6 nevztahuje toto přenesení na řízení trestní, pokud se národní zákonodárce nerozhodne pro opak. Měl by se však mít na pozoru, směrnice mu umožňuje vstoupit na velmi tenký led – povinností obviněného prokázat, že určitá skutečnost nenastala, může být zavedena de facto presumpce viny. Tu zakazují nejen mezinárodní lidskoprávní konvence (např. čl. 6 odst. 2 EÚLP nebo čl. 14 odst. 2 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech), ale i samo primární právo EU. Podle čl. 48 odst. 1 LZPEU se považuje „*každý obviněný (...) za nevinného, dokud jeho vina nebyla prokázána zákonným způsobem*“. Lze jen těžko subsumovat povinnost prokázat svou nevinu pod zákonný způsob prokázání opaku – logicky jde o nesmysl. Takové ustanovení nelze použít, či tak půjde učinit jen s obtížemi. Takovou transpozicí směrnice by tak mohlo být zavedeno opatření, kterým by se členský stát dostal do rozporu s primárním právem a jinými svými mezinárodními závazky.

Podle čl. 19 zavedou členské státy „*sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující*“. Vychází se tím z premisy, že „*systémy nápravy vycházející výhradně z náhrady újmy jsou méně účinné než systémy, které stanoví rovněž sankce, jako je zaplacení paušálních částek nebo ztráta povolení k výkonu činnosti pro zaměstnavatele, kteří neposkytnou písemné prohlášení. Ukázalo se rovněž, že zaměstnanci se domáhají nápravy během pracovního vztahu jen zřídka*“.<sup>187</sup> Citovaný recitál se týká tzv. hodnocení REFIT směrnice 91/533/ES. Z tohoto postupu vyplynul závěr, že pouhá soukromoprávní náhrada škody je pro účinné vymáhání směrnice nedostatečná, je třeba veřejnoprávní intervence.

### **3.2.5 Závěrečná ustanovení**

Obsah článků v této kapitole je různorodý. Částečně se jedná o stanovení závěrečná, která vyžadují pozornost, nalezneme tu však i ustanovení přechodná a prováděcí, která jsou důležitá pro transpozici směrnice, ale nedotýkají se přímo práv pracovníků. Ustanovením z druhé skupiny budu věnovat méně pozornosti, pouze je zmíním a krátce okomentuji.

<sup>184</sup> Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. V současnosti se tato úprava nachází ve směrnici 2006/54/ES.

<sup>185</sup> Čl. 18 odst. 4 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>186</sup> Čl. 18 odst. 5 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>187</sup> Recitál 39 směrnice (EU) 2019/1152.

Důležité normy obsahuje čl. 20, první z této kapitoly. Podle odst. 1 není směrnice „*platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech*“. Směrem do budoucnosti tento přístup ještě rozvíjí odst. 2, když stanoví, že „*směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější*“. Členským státům tak nic nebrání přijmout úpravu příznivější, nebo ji uchovat, pokud ji již mají. Opět se na tomto místě vrátím k čl. 1 odst. 2, podle něhož se tímto předpisem zavádí určitý minimální standard práv pracovníků. Tento přístup ostatně vyplývá i z čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU – v oblasti pracovních podmínek může Unie a její orgány harmonizací stanovit určitý nejmenší společný jmenovatel. Směrnice zároveň brání tomu, aby byla případně použita jako důvod pro snížení ochrany práv nabytých na základě jiných aktů Unie, podle odst. 3 nejsou taková již nabytá práva touto směrnicí dotčena.

Článek 21 oproti tomu obsahuje i normy upravující provádění směrnice samotné. Členským státům byla směrnicí stanovena transpoziční lhůta do 1. srpna 2022,<sup>188</sup> povinnost notifikovat Komisi určitá transpoziční ustanovení v domácích předpisech<sup>189</sup> a v nich též na směrnici odkázat.<sup>190</sup> Krom toho však upravuje směrnice povinnost přijmou „*v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu za účelem provádění ustanovení této směrnice*“.<sup>191</sup>

Zároveň se ve směrnici objevuje možnost pověřit prováděním sociální partnery podle čl. 21 odst. 5, „*jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k tomu, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí*“. Jak již bylo dříve uvedeno, v některých členských státech mohou být určité aspekty pracovněprávního vztahu, jimž se věnuje i směrnice, upraveny v kolektivní smlouvě. Unie nemá ambici toto nastavení měnit, pokud bylo dosud funkční, současně je ale třeba zajistit, že její právo bude provedeno řádně a vymahatelně. Zároveň platí, že podle primárního práva může Unie, resp. Komise<sup>192</sup> správnou transpozici vymáhat pouze po členském státu, reprezentovaném jeho vládou, a to v řízení o nesplnění povinnosti podle čl. 258 SFEU a v navazujícím vymáhacím řízení podle čl. 260 odst. 2 SFEU. Delegation na dohodu sociálních partnerů členskou zemi nezprošťuje povinnosti zajistit správnou a úplnou transpozici. Směrnice tomu jde naproti a ukládá povinnost členským státům, které zvolí tuto cestu, aktivně zajistit správné vnitrostátní provedení, byť se tak nebude dít právním předpisem. Tato povinnost pro stát vyplývá i z čl. 4 odst. 3 SEU jako tzv. zásada loajální spolupráce.

Dále jsou v této kapitole upravena přechodná ustanovení v čl. 22. Hned z jeho kraje však narazíme na další překladovou nejasnost, když je stanoveno, že „*do 1. srpna 2022 se práva a povinnosti stanovené v této směrnici vztahují na všechny pracovněprávní vztahy*“. Taková formulace si zaslouží vysvětlení. Jejím použitím není založena pravá retroaktivita aktu, spíše jde o nešťastnou volbu slov. I zde pomůže nahlédnutí do jiných překladů téhož předpisu a komparativní výklad daného ustanovení. Z německého a anglického znění

---

<sup>188</sup> Čl. 21 odst. 1 tamtéž.

<sup>189</sup> Čl. 21 odst. 3 tamtéž.

<sup>190</sup> Čl. 21 odst. 2 tamtéž.

<sup>191</sup> Čl. 21 odst. 4 tamtéž.

<sup>192</sup> Čl. 17 odst. 1 SEU.

jednoznačně vychází, že se tato práva a povinnosti na pracovněprávní vztahy v Unii vztahují nejpozději od srpna 2022, kdy uplynula transpoziční lhůta.<sup>193</sup> I české znění směrnice je tedy třeba vykládat tak, že jde o úpravu nepravě retroaktivní. Z neznámého důvodu se překladatel odchýlil od jasné formulace čl. 21 odst. 1, kterou oba zmíněné překlady používají rovněž v čl. 22 a nejasnostem tak předešly.

V případě sdělování informací platí, že „*dokumenty uvedené v čl. 5 odst. 1 a v člancích 6 a 7 (...) musí zaměstnavatel poskytnout nebo doplnit pouze na žádost pracovníka, který byl k uvedenému dni již zaměstnán. Pokud pracovník takovou žádost nepodá, nevede to k jeho vyloučení z minimálních práv stanovených podle článků 8 až 13*“. Toto ustanovení tak potvrzuje pravidlo, které obecně platí v případě nepravě retroaktivity. Zároveň je však pracovníku dána možnost, pokud o to výslovně požádá, tyto informace na základě této směrnice po jejím provedení ve vnitrostátním právu získat. Články 8 až 13 se týkají minimálních práv v souvislosti s pracovními podmínkami, a je tím spíše utvrzen princip vyjádřený v první větě čl. 22, citovaném v předchozím odstavci – tedy že se práva a povinnosti stanovené ve směrnici použijí na jakýkoliv pracovněprávní vztah v Unii, bez ohledu mimo jiné na datum jeho vzniku.

Zbylé čtyři články jsou opět více „servisní“ a okomentují je tak spíše krátce. V čl. 23 je stanovena Komisi povinnost spolu se sociálními partnery nejpozději do 1. srpna 2027 přezkoumat provádění směrnice, zejména „*s přihlédnutím k dopadu na mikropodniky a malé a střední podniky*“, a navrhnout její případné úpravy. Takové hodnocení ex post není v evropské legislativní praxi ničím neobvyklým. Na základě čl. 24 byla zrušena dříve mnohokrát citovaná směrnice 91/533/EHS, jejíž materie byla převzata a rozšířena právě analyzovanou směrnicí (EU) 2019/1152.

Následující dva články 25 a 26 již upravují vstup v platnost (obdobu účinnosti v českém právu), která nastala 20. dnem po zveřejnění v úředním věstníku, a určení směrnice členským státům. Pro úplnost lze uvést, že lhůta vstupu v platnost a určení aktu by byly totožné i bez tohoto výslovného uvedení ve směrnici, jak vyplývá již z primárního práva, byť zakládající smlouvy rovněž vyjadřují povinnost unijního zákonodárce tyto údaje v přijatém aktu uvést.<sup>194</sup>

### 3.3 Dílčí závěr

Otázka důstojných pracovních podmínek byla v evropských integračních projektech vždy přítomná, počínajíc ESCh, přijímanou na půdě RE, a pokračujíc EU. Směrnicí (EU) 2019/1152 tak lze vnímat jako další významný milník této oblasti. Vývoj v posledních letech je poměrně dynamický. Novodobý trh práce sice umožňuje zaměstnancům pracovat flexibilněji, avšak práce je taktéž častěji konána ve vztazích, v nichž je sociální ochrana oproti standardnímu zaměstnání snížena. Směrnice na to reaguje zavedením určitých minimálních standardů, které mají za cíl tento trend usměrnit a poskytnout pracovníkům v těchto vztazích větší míru jistoty.

---

<sup>193</sup> V německé verzi „*Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten gelten spätestens am 1. August 2022 für alle Arbeitsverhältnisse.*“, tedy doslova: „Práva a povinnosti stanovené v této směrnici se vztahují na všechny pracovněprávní vztahy nejpozději do 1. srpna 2022“; v anglické verzi „*The rights and obligations set out in this Directive shall apply to all employment relationships by 1 August 2022.*“, tedy opět ve významu „Práva a povinnosti stanovené v této směrnici se uplatní na všechny pracovněprávní vztahy (nejpozději) do 1. srpna 2022“.

<sup>194</sup> V případě lhůty vstupu v použitelnost z čl. 297 odst. 2 alinea druhé SFEU, v případě určení již z čl. 288 alinea první SFEU.

Zároveň jde o zastřešující úpravu, jež se použije na vztahy všech pracovníků v Unii. Tím se odklání od dosavadní koncepce, jež šla cestou jednotlivých a navzájem neprovázaných úprav pro jednotlivé druhy nestandardních zaměstnání (např. směrnice 2008/104/ES<sup>195</sup> nebo 97/81/ES<sup>196</sup>). Hlavní nevýhodou tohoto přístupu je, že nemůže nikdy zcela postihnout všechny případy závislé práce, byť fakticky o tento druh práce půjde. Vždy lze nastavit fakticky pracovněprávní vztah tak, aby na něj příslušná legislativa nedopadala.

Úkol stojící před evropským zákonodárcem přitom nebyl lehký. Nových forem závislé práce je mnoho, tradiční nestandardní druhy se liší v každém členském státě, neustále vznikají formy nové. I proto je směrnice (EU) 2019/1152 předpisem velmi obecným, plným neurčitých právních pojmů. Lze tedy očekávat, že v dlouhodobém horizontu sehraje při jeho výkladu důležitou roli judikatura SDEU jakožto orgánu oprávněného závazně vykládat právo EU.

## 4 Transpozice směrnice ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr

Český zákonodárce provedl ve vnitrostátním právu uvedenou směrnici zákonem č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Je však třeba říci, že se transpozice udála s více než ročním zpožděním. Podle čl. 21 odst. 1 směrnice (EU) 2019/1152 měla být do vnitrostátních právních řádů provedena do 1. srpna 2022, transpoziční novela však vyšla ve Sbírce zákonů až 19. září 2023, s účinností většiny jejích ustanovení od 1. října téhož roku. Z tohoto důvodu zahájila Komise s Českem řízení pro nesplnění povinnosti podle čl. 258 SFEU.<sup>197</sup> Směrnice (EU) 2019/1152 není jediným transponovaným evropským předpisem, novela zavádí rovněž požadavky směrnice (EU) 2019/1158 a dodatečně též směrnice 2003/88/ES.

### 4.1 K § 74

Ustanovení § 74 odst. 1 ZP, předepisující, že „zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“, zůstalo nezměněno. Směrnice (EU) 2019/1152 má za cíl mimo jiné zvýšit jistotu zaměstnání pro pracovníky a podpořit jejich přechod na formy práce na dobu neurčitou. Uvedený zákonný požadavek je tak zcela v souladu s touto myšlenkou, již vyjadřuje i Evropský pilíř sociálních práv ve své zásadě č. 5. Jak rozvedu dále, jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr i po změnách provedených transpoziční novelou stále velmi nejistými pracovněprávními vztahy.

Je však třeba zmínit, že § 74 odst. 1 ZP je imperfektní norma, navíc ne zcela šťastně formulovaná – zákon nestanoví, že zaměstnavatel své úkoly zaměstnanci v pracovním poměru „zajišťuje“, nýbrž „má zajišťovat“. Pracovní poměr by tedy měl jako druh závislé práce převažovat, formulačně však nejde podle

<sup>195</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

<sup>196</sup> Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

<sup>197</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská komise při práci*. [online]. [cit. 2024-02-09]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/infringements\\_decisions/](https://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/infringements_decisions/). Číslo řízení INFR(2022)0345, ke dni uzavření rukopisu ještě nebylo skončeno.

obecného úzu vyloženě o příkaz zákona,<sup>198</sup> spíše o jakýsi apel, aby zaměstnavatelé používali tento pracovněprávní vztah přednostně.

Úprava byla historicky přísnější – § 232 odst. 1 ZP 1965 stanovil, že „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“, a zároveň vymezoval podmínky, za nichž lze dohody se zaměstnanci uzavírat. Taková úprava by možná splnila požadavek čl. 11 písm. a) diskutované směrnice a šlo by o „opatření směřující k omezení používání smluv na zavalanou“, byť by patrně nebylo úplně nejsilnější. Současné znění za něj naopak považováno být jistě nemůže, je příliš vágní a nestanoví žádné podmínky, za nichž lze dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírat. Navíc jde, jak bylo nastíněno výše, spíše o nenormativní proklamaci.<sup>199</sup> Je však třeba poznamenat, že ani zákonodárce sám toto ustanovení nevnímá jako transpoziční, a to z důvodů uvedených níže.<sup>200</sup> Prostor pro uzavírání DPP a DPČ je tedy oproti úpravě v ZP 1965 poměrně široký,<sup>201</sup> a to i po transpozici směrnice (EU) 2019/1152.

#### 4.1.1 Rozvrhování pracovní doby

Větších změn se dostalo druhému odstavci: „při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení“. Pravidlo, podle něhož není zaměstnavatel povinen těmto zaměstnancům rozvrhovat pracovní dobu, tedy nadále neplatí. Zákonodárce deklaruje, že v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se rozhodl vydat cestou režimu zcela nebo částečně předvídatelného.<sup>202, 203</sup>

Tuto interpretaci nabízejí i jiné dokumenty přiložené k legislativnímu materiálu, např. tzv. rozdílová a srovnávací tabulka.<sup>204</sup> Důvodová zpráva k tomuto bodu novely však uvádí, že nová „právní úprava neukládá zaměstnavatelé, aby pracovní dobu zaměstnanci naplánoval dopředu na delší období, ale postačí, když zaměstnanci rozvrhne předem v zákonné nebo dohodnuté lhůtě např. jednu nebo více směn, u kterých již dopředu ví, že v nich bude po zaměstnanci

<sup>198</sup> Podle čl. 40 odst. 5 Legislativních pravidel vlády, schválených usnesením vlády ze dne 19. března 1998 č. 188, ve znění pozdějších předpisů, se v právním předpisu užívá oznamovací způsob v jednotném čase. Legislativní pravidla vlády však zavazují jen vládu. Takováto formulace pravidla je nejen v ZP, ale i v celém právním řádu poměrně ojedinělá.

<sup>199</sup> PICHRT, J., *op. cit.*, s. 96.

<sup>200</sup> Neobjevilo se totiž v tzv. rozdílové ani srovnávací tabulce k příslušnému sněmovnímu tisku.

<sup>201</sup> BĚLINA, T. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Nakladatelství C. H. Beck, 2023, s. 505. ISBN 978-80-7400-951-8.

<sup>202</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423, 9. volební období). Zvláštní část. K čl. I (změna zákoníku práce), K bodu 7, s. 63-64.

<sup>203</sup> Rozdílová tabulka k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423), s. 11. Tento dokument uvádí, že § 74 odst. 2 ZP transponuje toliko čl. 4 odst. 2 písm. l) směrnice 2019/1152 (EU), týkající se informací o předvídatelném pracovním režimu.

<sup>204</sup> Rozdílová tabulka k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk 423, 9. volební období, s. 11. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?id=227243>; Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie ze dne 23. 1. 2024, CELEX 32019L1152, s. 26-29. Srovnávací tabulka však byla v rozporu s Legislativními pravidly vlády zpracována až po schválení zákona, i když jde o dokument, který má být vždy vyhotoven ještě před samotnou tvorbou návrhu zákona na gesčním ministerstvu a je součástí obecné části důvodové zprávy (čl. 9 odst. 2 písm. e) Legislativních pravidel vlády). Proto není ani součástí legislativního materiálu v databázi ODOK/VEKLEP a byla autorovi práce poskytnuta na základě žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím ze dne 13. 2. 2024, č. j. MPSV-2024/39446-331/1.

*požadovat výkon práce v určitém časovém rozsahu*“. V případě pracovního poměru platí, že „zaměstnavatel je povinen 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“.<sup>205</sup> Textace zákona je velmi podobná, nicméně v případě dohod v ní absentuje termín „týdenní pracovní doba“. Lze tak přisvědčit výkladu, že lze rozvrhovat práci po jednotlivých směnách, tedy povolávat zaměstnance do práce jen tehdy, pokud jej zaměstnavatel potřebuje.

Výklad tvrzený zákonodárcem se v takovém případě zcela míjí se smyslem čl. 4 odst. 2 písm. l) směrnice, který má být skrze nové znění § 74 odst. 2 transponován. Inkriminovaný článek stanoví, že zaměstnanec má z informací od zaměstnavatele znát, „pokud je pracovní režim zcela nebo převážně předvídatelný, délku standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách a případně ustanovení o změnách v rozvržení směn“. Jestliže se zaměstnavatel bude řídit přístupem uvedeným v důvodové zprávě, je takový režim práce pro zaměstnance spíše nepředvídatelný a vlastně nepřináší žádné posílení jeho práv. Zákonodárce „tak vlastně zastává stanovisko, které zúrovenň vyprací.“<sup>206</sup> Navíc ve smyslu čl. 3 diskutované směrnice (a nově zavedeného § 77a odst. 1 ZP, který jej do vnitrostátního práva převádí) by musel být každý jednotlivý rozvrh pracovní doby písemný a zaměstnanci prokazatelně předaný. Tento typ dokumentů by měl být založen v osobním spise.<sup>207</sup> Úprava je tedy administrativně velmi náročná. Je třeba poznamenat, že tuto konstrukci vytkla v té době ještě návrhu zákona též Legislativní rada vlády (dále jen „LRV“),<sup>208</sup> zůstala však nevyslyšena.

Zvolený přístup má dopad i pro transpozici některých ustanovení směrnice. Tvůrci návrhu zákona tvrdí, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají být napříště zaměstnáním zcela nebo převážně předvídatelným,<sup>209</sup> a rozhodli se s odkazem na tuto domnělou kvalitu prostě neprovést dva její klíčové články – čl. 10 týkající se minimální předvídatelnosti práce, práva odmítnout za určitých podmínek vykonat pracovní úkol a práva na případnou náhradu ušlé odměny za práci, a dále čl. 11, který zavádí pro členské státy povinnost zavést alespoň jedno ze tří obecně definovaných opatření pro pracovní smlouvy na zavalanou, a to s odkazem na zavedení povinnosti rozvrhnout těmto zaměstnancům práci.<sup>210</sup> S ohledem na výše citovanou důvodovou zprávu a znění zákona jde však o mylný výklad současného znění § 74 odst. 2 – pokud připustíme, že lze zaměstnanci rozvrhovat práci po jednotlivých směnách, nejde zcela určitě o práci zcela nebo převážně předvídatelnou.

<sup>205</sup> Ust. § 84 ZP.

<sup>206</sup> SMOLJAK, L., SVĚRÁK, Z. *Akt – hra se zpěvy a tanci*. [divadelní inscenace]. Režie SMOLJAK, L. SVĚRÁK, Z. Malostranská beseda, Praha. Premiéra 17. dubna 1969.

<sup>207</sup> MORÁVEK, J. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 1379.

<sup>208</sup> Stanovisko Legislativní rady vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. 87/23., s. 6.

<sup>209</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423, 9. volební období). Zvláštní část. K čl. I (změna zákoníku práce), K bodu 7, s. 63-64.

<sup>210</sup> Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie ke směrnici (EU) 2019/1152, s. 54 a 55.

Tím je postavení zaměstnance velmi oslabeno – pokud by byla transpozice provedena řádně, musel by domácí zákonodárce zavést též pravidla v čl. 10 a 11. Směrnice totiž přikazuje zavést tato opatření pouze v případech, že je pracovní režim převážně nebo zcela nepředvídatelný. Český zákonodárce v důvodové zprávě nicméně tvrdí, že DPP a DPČ jsou po novele prací předvídatelnou, ač tomu tak z důvodů výše popsaných rozhodně není. Zaměstnanci ve fakticky nejistém pracovněprávním vztahu s nepředvídatelným režimem práce domácí zákonodárce ochranu čl. 10 a 11 směrnice vůbec nepřiznává! Změní-li zaměstnavatel rozvržení pracovní doby i v relativně krátké době před započítáním výkonu práce nebo zruší-li směnu zcela, nemá podle ZP povinnost nahradit zaměstnanci odměnu, která mu ušla v důsledku tohoto rozhodnutí.<sup>211</sup>

S uvedenou problematikou souvisí i povinnost práci přidělovat ve smyslu § 38 odst. 1 písm. a) ZP. Dřívější právní úprava tuto otázku neupravovala – rozvržení pracovní doby bylo fakticky svázáno s přidělením práce, případně si mohl zaměstnanec sám zvolit, kdy zadanou práci vykoná a „pracovní dobu“ si „rozvrhl“ sám. Oproti tomu není řešení zcela jednoznačné. Podle § 77 odst. 2 se použijí „na právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti ustanovení o pracovním poměru“ s následným výčtem výjimek. Zároveň ale platí, že povinnosti zaměstnavatele v § 38 odst. 1 písm. a) jsou vázané na vznik „pracovního poměru“ bez toho, aniž by byl vztah k dohodám konaným mimo pracovní poměr nějak blíže upraven.

Nabízí se dvojí, vzájemně protichůdná interpretace – když je práce rozvržena, zaměstnavatel ji má i nemá povinnost přidělit. Pokud by platil výklad, podle něhož neexistuje v případě DPP a DPČ povinnost práci přidělovat, bude mít zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, neboť se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Jejich použití pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vyloučeno není a ani před novelou nebylo, nicméně jejich použití bylo s ohledem na neexistenci povinnosti rozvrhovat práci mizivé. Spíše se proto kloním k výkladu, že je-li práce rozvržena, byť na jedinou směnu, má být i přidělena. Opačný závěr by byl zcela zjevně nesmyslný.

Je zjevné, že transpozice čl. 4 odst. 2 písm. l) v současné podobě jde proti smyslu směrnice i dohod. Použití řešení není pro tento druh základních pracovněprávních vztahů vhodné. Naopak, jsou ovládány větší flexibilitou nežli standardní zaměstnání v pracovním poměru. Uvedené ustanovení se navíc přímo nedotýká pojmu „zcela nebo převážně předvídatelná práce“ (který směrnice výslovně nedefinuje), ale určuje rozsah informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, lze-li vykonávanou práci zařadit do této kategorie. Závěr, že „povinné rozvrhování pracovní doby není rozlišovacím prvkem předvídatelného a nepředvídatelného režimu práce“, potvrzuje též odborná literatura.<sup>212</sup>

Velkou flexibilitu práce při tom umožňuje institut referenčních hodin a dnů podle čl. 2 písm. b) směrnice. V tomto režimu lze zaměstnanci stanovit nebo s ním sjednat doby, v nichž mu může, ale nemusí být přidělována práce.<sup>213</sup> I v tomto případě má dotčený zaměstnanec právo být o tom informován v dostatečném časovém předstihu,<sup>214</sup> na rozdíl od rozvrhu pracovní doby<sup>215</sup> neplatí podmínka, že musí být

<sup>211</sup> MENZELOVÁ, K. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol., *op. cit.*, s. 50.

<sup>212</sup> Tamtéž, s. 49.

<sup>213</sup> Čl. 4 odst. 2 písm. m) bod ii) směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>214</sup> Čl. 10 odst. 1 písm. b) tamtéž.

<sup>215</sup> Čl. 2 písm. a) a čl. 4 odst. 2 písm. l) tamtéž.

písemný a zaměstnanci prokazatelně předaný podle čl. 3 směrnice. Zadání pracovního úkolu tak může proběhnout velmi neformálně, cestou dohodnutou mezi stranami. Směrnice navíc nestanoví nejvyšší přípustný rozsah takového uspořádání a ponechává jej vlastně na členských státech skrze již citovaný čl. 11 písm. a), jehož znění je poměrně vágní, a jehož navíc nemusí být vůbec použito, bude-li použito jiné omezující opatření. Inspiraci v legislativním řešení by český zákonodárce mohl hledat na Slovensku, kde byly v reakci na směrnici (EU) 2019/1152 referenční hodiny do tamní úpravy dohod zavedeny.<sup>216</sup>

Dále § 74 odst. 2 ZP připouští, obdobně jako v případě § 84 ZP pro pracovní poměr, dohodu zaměstnavatele se zaměstnancem na „jiné době“ seznámení s rozvržením pracovní doby. Ta může být jak delší, tak pochopitelně i kratší – za tím účelem je tato možnost primárně zavedena. Komentář připouští, že lze dobu pro seznámení zkrátit až na jeden kalendářní den před začátkem směny nebo období, na něž se pracovní doba rozvrhuje.<sup>217</sup> To samo o sobě v rozporu se směrnicí (EU) 2019/1152 není – ta pouze přikazuje, aby byl zaměstnanec s rozvržením pracovní doby nebo jeho změnou seznámen nejpozději v den, kdy začne tato modifikace platit. Jestliže však lze lhůtu pro seznámení zkrátit, byť dohodou, na pouhý jeden den, podporuje to ve spojení s výše uvedenými argumenty tezi, byť takové zkrácení se v zásadě připouští i v případě pracovního poměru,<sup>218</sup> že je úprava dohod i nadále prací zcela nebo převážně nepředvídatelnou ve smyslu čl. 4 odst. 2 písm. m), resp. čl. 10 analyzované směrnice.

#### **4.1.2 Navržené změny ZP umožňující rozvrhování pracovní doby zaměstnancem**

V době uzavření rukopisu se připravuje novelizace ZP, jejímž cílem je zvýšení pružnosti tohoto předpisu. Známa je pod mediálním názvem „flexibilní“ novela.<sup>219</sup> Její součástí je i zavedení nového § 87a, podle něhož si zaměstnanec na základě písemné dohody se zaměstnavatelem rozvrhuje pracovní dobu do směn sám na základě dohodnutých kritérií, což je v současnosti zákonem předpokládáno pouze při výkonu práce na dálku podle § 317 ZP.

„Samorozvrhování“ při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele má přitom mít podobná pravidla. V takovém případě se nemá použít úprava pro rozvrhování pracovní doby, s výjimkou nejdelší přípustné délky směny a povinnosti zaměstnance přicházet na pracoviště před začátkem směny a odcházet z něj až po jejím konci.<sup>220</sup> Zároveň má zaměstnanec v pracovním poměru odpracovat určitou průměrnou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem; nejvyšší přípustnou délku tohoto období stanoví zaměstnavatel, který bude v tomto určení limitován § 78 odst. 1 písm. m) ZP.<sup>221</sup> Za účelem překážek v práci, čerpání dovolené, příplatků či náhradního volna za práci ve svátek bude zaměstnavatel povinen rozvrhnout tzv. fiktivní směny, stejně jako v případě současného pružného rozvržení pracovní doby podle § 85 odst. 6 ZP.

<sup>216</sup> Ust. § 223a ZP SK.

<sup>217</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 505.

<sup>218</sup> ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 557.

<sup>219</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. MPSV-2024/78761-521/2, v databázi ODOK/VEKLEP zveřejněno dne 29. 4. 2024. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/>.

<sup>220</sup> Čl. I bod 19 tamtéž.

<sup>221</sup> Tamtéž.

Tento pružný režim však s sebou přináší určitá omezení pro zaměstnance. Především by v takovém případě zásadně nepříslušela náhrada mzdy či platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci.<sup>222</sup> Náhrada odměny však podle § 77 odst. 3 ZP nepřisluší ani zaměstnancům pracujícím na DPP a DPČ, jak budu diskutovat dále.

Uvedená úprava se bude vztahovat na všechny základní pracovněprávní vztahy, neboť podle dále analyzovaného nového znění § 77 odst. 2 ZP se nově použijí pravidla pro rozvrhování pracovní doby podle části čtvrté ZP i na dohody, jak uvádím dále.<sup>223</sup> Lze proto předpokládat, že své uplatnění nalezne ve velké míře právě pro ně, neboť znění navrženého § 78a přináší velkou míru flexibility co do pracovní doby. Zákon by měl nově předpokládat to, co dnes již fakticky funguje např. v určitých provozech v dopravě<sup>224</sup> nebo v pohostinství, kde si zaměstnanec zapisuje směnu, kterou míní odpracovat, na základě své volby, a nikoliv na základě určení zaměstnavatele.<sup>225</sup>

Zákonodárce přímo předpokládá, že zaměstnanci budou plánovat své směny tak, aby jim do směn nezasahovaly překážky, protože jim za ně nebude příslušet náhrada mzdy.<sup>226</sup> Na ni však nemají za těchto podmínek nárok zaměstnanci na DPP a DPČ již nyní.<sup>227</sup> Za povšimnutí rovněž stojí, že tuto dohodu bude možné podle navrhovaného znění § 78a odst. 4 vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho udání, tedy za stejných podmínek, jako lze vypovídat DPP a DPČ.<sup>228</sup>

Takový režim podle mého názoru do velké míry uchová, resp. znovu zavede stav, který panoval u DPP a DPČ do konce září 2023. Jak bylo uvedeno výše, předchozí úprava otázku rozvrhování výslovně neřešila. To bylo svázáno s přidělením práce, případně si zaměstnanec sám určil, kdy zadanou práci vykoná. Nemyslím si, že v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je jistá míra flexibility nežádoucí. Je však třeba se podívat na navrhované řešení též ve světle směrnice (EU) 2019/1152.

Otázku, zda si může rozvrhovat zaměstnanec práci sám a za jakých podmínek tak může činit, směrnice výslovně neřeší, což potvrzuje i důvodová zpráva k tomuto návrhu zákona.<sup>229</sup> Podle ní „*ze směrnice (...) nepřímo vyplývá, že pokud si zaměstnanec dle vlastního rozhodnutí může pracovní dobu rozvrhnout sám, nevztahují se na něho a jeho zaměstnavatele některé povinnosti vyplývající ze směrnice [srov. čl. 2 písm. c) a čl. 4 odst. 2 písm. m) a l) a čl. 10 směrnice]*“<sup>230</sup>

---

<sup>222</sup> Tamtéž.

<sup>223</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. MPSV-2024/78761-521/2, *op. cit.*, s. 34.

<sup>224</sup> TUČEK, L. *Systém přidělování služeb řidičům trolejbusů u DPMB, a.s. a možnosti jeho inovace*. Online, Bakalářská práce, vedoucí Ing. Petr Nachtigall, Ph.D. Pardubice: Univerzita Pardubice, Dopravní fakulta Jana Pernera, 2019, s. 43–45. Dostupné z: [https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/73732/TucekL\\_SystemPridelovani\\_PN\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/73732/TucekL_SystemPridelovani_PN_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y). [cit. 2024-06-12]. Tímto způsobem „plánuje“ směny brigádním řidičům MHD např. Dopravní podnik města Brna.

<sup>225</sup> ŠVIHEL, P. Stát chystá novinku: Lidé si sami určí, kdy přijdou do práce. Online. *Seznam zprávy*. 2024. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-stat-chysta-novinku-lide-si-sami-urci-kdy-prijdou-do-prace-251117>. [cit. 2024-05-19].

<sup>226</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. MPSV-2024/78761-521/2, *op. cit.*, s. 36.

<sup>227</sup> Ust. § 77 odst. 3 ZP.

<sup>228</sup> Ust. § 77 odst. 5 ZP.

<sup>229</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. MPSV-2024/78761-521/2, *op. cit.*, s. 34.

<sup>230</sup> Tamtéž, s. 33.

Tomuto názoru nelze přisvědčit. Směrnice se podle čl. 1 odst. 2 vztahuje na všechny pracovníky v Unii, samozřejmě ve znění výjimek podle odst. 3 až 8 téhož článku. Podle ní je práce (zcela nebo převážně) předvídatelná, nebo nepředvídatelná podle čl. 4 odst. 2 písm. l) a m). Uvedená ustanovení směrnice se navíc týkají skutečností, o nichž musí zaměstnavatel zaměstnance informovat, a jen proto bude směrnice na takto modifikované pracovněprávní vztahy rovněž dopadat. Práce tak bude vždy buď předvídatelná, nebo nepředvídatelná.

Lze si představit vztah, kdy bude zaměstnanec pravidelně pracovat a mít zpravidla de facto zajištěný „stálý přísun“ práce. V takovém případě si pouze zvolí, kdy bude chtít práci vykonat. Přesto nepůjde o práci zcela předvídatelnou, neboť ZP nestanoví pro zaměstnavatele povinnost přidělovat práci.<sup>231</sup> V režimu § 74 odst. 2 musí zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhnout, pokud chce, aby zaměstnanec práci konal. V situaci, kdy si zaměstnanec plánuje směny sám, ale určité pracovní vytížení garantované nemá (což bude častý případ dohod), se již bude jednat o práci nepředvídatelnou. Jak bylo uvedeno výše, není předvídatelnost práce svázána s povinností rozvrhovat pracovní dobu.<sup>232</sup> Z toho lze soudit, že tomu tak bude, ať už bude pracovní doba určena jakkoliv, např. dohodou mezi stranami, nebo i určena zaměstnancem samotným. Úplným extrémem by pak byla situace, kdy si zaměstnanec sice plánuje směny formálně sám, avšak fakticky tak činí na základě požadavku zaměstnavatele; to by však již bylo obcházení zákona.

Je možné očekávat, pokud bude návrh zákona schválen ve své současné podobě, že režim § 78a bude sjednáván v DPP a DPČ pravidelně, a naopak „základní“ úprava § 74 odst. 2 bude využívána spíše sporadicky. Rozvrhování směn zaměstnancem samotným je totiž administrativně jednodušší než vyhotovování písemného rozvrhu pracovní doby zaměstnavatelem. V dohodě o „samorozvrhování“ lze sjednat způsob sdělení rozvrhnutých směn zaměstnavateli, byť toto musí mít stále písemnou formu.<sup>233</sup> Navíc, jak bylo uvedeno výše, umožní tento režim fakticky uchovat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jako práci tzv. na zavalanou. Zákonodárce tak zavedl do § 74 odst. 2 ZP pravidlo, které možná zůstane v okamžiku účinnosti § 78a téměř bez využití.

## 4.2 K § 75 a § 76

Uvedené paragrafy od sebe vzájemně odlišují oba druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a proto je diskutují v jedné souhrnné podkapitole. Zároveň jde o jejich jediné odlišení, jinak jsou oba vztahy upraveny z hlediska pracovního práva shodně v § 77, jak bylo uvedeno výše. Změny se týkají pouze § 75, do zvláštní úpravy § 76 týkající se DPČ zákonodárce v rámci novelizace nezasáhl; jde navíc o změny spíše legislativně technické a zpřesňující dosavadní úpravy než věcné. Na následujících řádcích nicméně rozebírám i otázku těch úprav, o nichž se nevažovalo, ale které by mohly být provedeny za účelem transpozice zejm. čl. 10 a 11 směrnice.

---

<sup>231</sup> Jako je tomu v případě pracovního poměru podle § 38 odst. 1 písm. a) ZP.

<sup>232</sup> MENZELOVÁ, K. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol., *op. cit.*, s. 46.

<sup>233</sup> Čl. I bod 19 návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. MPSV-2024/78761-521/2, v databázi ODOK/VEKLEP zveřejněno dne 29. 4. 2024.

#### 4.2.1 § 75: Dohoda o provedení práce

Tento paragraf se nově člení na tři odstavce. I nadále platí limit nejvýše 300 hodin práce pro jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce, a to i v případě, že bylo DPP uzavřených v témže roce mezi týmiž stranami více.<sup>234</sup> Toto pravidlo by bylo možné považovat za doplňkové opatření pro pracovní smlouvy na zavalanou podle čl. 11 písm. a) směrnice (EU) 2019/1152, i když tak není označeno a ve smyslu téhož ustanovení ani notifikováno Komisi. Určení nejvýše přípustné odpracované doby za kalendářní rok však vytváří problém, kdy je její objem stále stejných 300 hodin, ať už je DPP uzavřena v lednu či v prosinci.<sup>235</sup>

V určité konstelaci může být hranice dokonce fakticky dvojnásobná – je-li například „uzavřena dohoda na 1 rok od května do května následujícího roku, bude se maximální počet hodin počítat vždy separátně za daný kalendářní rok, tj. od května do prosince (300 hodin) a od ledna do května (300 hodin); celkový rozsah práce za sjednané období bude v takovém případě až 600 hodin“.<sup>236</sup> Úprava ve své současné podobě tedy obsahuje omezení, které však za určitých okolností selhává.

Řešení se nabízí poměrně jednoduché, počítat limit od okamžiku, kdy je smlouva uzavřena, případně kdy bylo započato s výkonem práce. Zákodárce též mohl, pokud nechtěl zasáhnout do počítání podle kalendářních let, alespoň snížit nejvyšší přípustný rozsah práce pro jednoho zaměstnavatele, který činil po svém zavedení v roce 1989 daleko nižších 100 hodin, později od roku 2007 150 hodin.<sup>237</sup>

S odpracovanou dobou souvisí i jedna ze dvou změn v tomto paragrafu. Podle § 75 odst. 2 věty poslední totiž nově od 1. října 2023 platí, že „doby uvedené v § 348 odst. 1 se do rozsahu práce nezapočítávají“. Ustanovení v citaci se týká tzv. dob posuzovaných jako výkon práce – času, který se považuje za odpracovaný, i když zaměstnanec fakticky práci nekoná z důvodů uvedených právě v § 348 odst. 1 ZP. To nalezne své uplatnění zejména při výpočtu nároku na dovolenou – zaměstnancům v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr přísluší od 1. ledna 2024 ve zkrácené výměře, jak rozvedu podrobně dále. Pokud by se doby posuzované jako výkon práce do sjednaného rozsahu prací započítávaly, znamenalo by to fakticky, že by se tím snížil rozsah skutečně odvedené práce a úprava by nebyla přehledná.<sup>238</sup>

Komentář má za to, že se i před nabytím účinnosti příslušných ustanovení zákona č. 281/2023 Sb. tyto doby rovněž jako výkon práce neposuzovaly a zákonodárce tak text normy jen zpřesňuje.<sup>239</sup> Tomuto názoru lze přisvědčit, dopad započítávání i podle staré úpravy by však byl prakticky nevýznamný. Zaměstnancům v těchto poměrech totiž do 30. září 2023 ze zákona nepříslušela dovolená a ani překážky v práci na straně zaměstnance<sup>240</sup> (a byť bylo možné je sjednat,<sup>241</sup> prakticky se tak příliš často nedělo), stejně

<sup>234</sup> Ust. § 75 odst. 1 a 2 ZP.

<sup>235</sup> Ust. § 77 odst. 2 ZP a contrario a § 79 ZP. Pro pořádek uvádím, že s ohledem na ust. § 79 ZP o stanovené týdenní pracovní době by však nebylo možné tento limit legálně vyčerpat, byla-li DPP uzavřena v poslední části roku.

<sup>236</sup> KONEČNÁ, P. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol., *op. cit.*, s. 311.

<sup>237</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 509.

<sup>238</sup> Ust. § 213 odst. 3 ZP ve spojení s fiktivní pracovní dobou 20h týdně podle § 77 odst. 8 ZP. Tuto úpravu rozvedu dále.

<sup>239</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 510. ISBN 978-80-7400-951-8.

<sup>240</sup> Ust. § 77 odst. 2 písm. e) a f) ZP ve znění účinném do 30. září 2023.

<sup>241</sup> Ust. § 77 odst. 3 ZP ve znění účinném do 30. září 2023.

jako se jich netýkala úprava náhradního volna za práci přesčas, ve svátek nebo doby, „*kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí*“.<sup>242</sup> Zaměstnavatel navíc neměl povinnost rozvrhovat takovým zaměstnancům pracovní dobu,<sup>243</sup> a mohl se tak vyhnout započítávání (a proplácení) překážek v práci na straně zaměstnavatele tím, že mu na dobu dané překážky žádnou práci nezadal.

Poslední změna zvláštní úpravy DPP je rovněž spíše zpřesňujícího charakteru. Nově je třeba sjednat nejen dobu, na niž se dohoda uzavírá, ale rovněž práce, které mají být provedeny, což ZP až dosud paradoxně výslovně nepožadoval.<sup>244</sup> I zde lze však mít podle komentáře za to, že šlo vždy o náležitost spíše podstatnou než pravidelnou.<sup>245</sup> Pro tento závěr hovoří podle mne dva argumenty – za prvé, pro jiné základní pracovněprávní vztahy „pracovní náplň“ jako essentialium negotii výslovně upravena je;<sup>246</sup> za druhé, úprava DPP podle předchozího ZP 1965 přikazovala pracovní úkol v dohodě sjednat.<sup>247</sup> Tato změna však netransponuje směrnici (EU) 2019/1152.

Otázkou je, zda neměl zákonodárce využít „otevření“ zákona lépe a více omezit dobu používání ve smyslu čl. 11 písm. a) směrnice. Doba, na niž lze DPP uzavřít, totiž není nijak blíže specifikována, a lze ji tak sjednat i na dobu neurčitou, což jde proti smyslu citovaného článku. Nemuselo by přitom jít o technicky složitou úpravu, stačilo by stanovit, že lze DPP uzavřít jen na určitou nejvýše přípustnou dobu, případně omezit druh prací, na něž lze tuto dohodu uzavírat, jak diskutuji v následující části.

#### **4.2.2 § 76: Dohoda o pracovní činnosti**

Jak bylo uvedeno výše, byla ustanovení tohoto paragrafu změnami provedenými transpoziční novelou nedotčena. Považuji nicméně za důležité rozebrat změny, které provedeny být mohly, avšak provedeny nebyly. Ty se týkají, stejně jako v případě DPP, čl. 11 směrnice (EU) 2019/1152, a to s ohledem na konstrukci úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy jsou klíčová ustanovení vtěsnána do jediného paragrafu, který rozebírám rovněž níže.

Oproti DPP je omezení vykonávaných prací konstruováno odlišně. V těchto vztazích lze vykonávat pro zaměstnavatele práci v průměru nejvýše v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,<sup>248</sup> tedy až 20 hodin týdně, v provozech podle § 79 odst. 2 pak polovinu z tam stanovené doby. „Vyrovňovací období“ je pak stanoveno jako doba, na niž je DPČ uzavřena, nejdéle však jeden rok.<sup>249</sup> Neplatí však žádné další omezení, např. nejvyšší počet takových dohod uzavřených s jedním zaměstnavatelem v určitém časovém období či nejvyšší přípustná odpracovaná doba, jako v případě DPP. Mezi těmiž stranami tak lze v jeden moment mít sjednaných DPČ několik; panuje však shoda na tom, že není možné pracovat na více dohod uzavřených na stejně druhově vymezené práce současně.<sup>250</sup>

<sup>242</sup> Ust. § 348 odst. 1 písm. d) ZP.

<sup>243</sup> Ust. § 74 odst. 2 ZP ve znění účinném do 30. září 2023.

<sup>244</sup> Ust. § 75 ZP ve znění účinném do 30. září 2023.

<sup>245</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 511. ISBN 978-80-7400-951-8.

<sup>246</sup> Ust. § 34 odst. 1 písm. a) ZP a § 76 odst. 4 ZP.

<sup>247</sup> Ust. § 232 odst. 2 ZP 1965.

<sup>248</sup> Ust. § 76 odst. 1 ZP.

<sup>249</sup> Ust. § 76 odst. 3 ZP.

<sup>250</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 518.

Omezení tak sice existuje, ale je velmi formální. Na DPČ lze pracovat až v režimu zkráceného úvazku, avšak bez jistot pracovního poměru. V případě odlišného druhového vymezení prací ve více dohodách lze v tomto vztahu pracovat dokonce až v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.<sup>251</sup> V takovém případě by ale zpravidla šlo o obcházení úpravy, byť takový postup výslovně protizákonný není. Navíc DPČ lze sjednat i na dobu neurčitou.<sup>252</sup> Není-li doba sjednána, dovozují některé komentáře, že je v takovém případě dohoda uzavřena na dobu neurčitou, „pokud časové omezení nevyplývá z povahy sjednaných prací“.<sup>253</sup> Úprava tak je přímo rozporná s čl. 11 písm. a) směrnice (EU) 2019/1152, neboť omezení „používání“ sice zavedeno je, ale není příliš účinné, „doba trvání vztahu“ pak není omezena vůbec.

Jak bylo uvedeno výše, umožňuje směrnice zavést i „jiná rovnocenná opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám“.<sup>254</sup> V případě DPČ je poměrně rozšířená praxe, kdy zaměstnanec pracuje fakticky na plný úvazek, přičemž je dohoda uzavřena na dvojnásobek období, po něž je práce fakticky vykonávána. To je sice omezeno ust. § 76 odst. 3 ZP na dobu nejdéle 52 týdnů, i tak jde však o poměrně dlouhý časový úsek. Takovým rovnocenným opatřením by mohlo být právě zkrácení tohoto vyrovnávacího období.

Stejně tak by bylo možné omezit „způsob jejich používání“ podle čl. 11 písm. a) směrnice. Určitou inspiraci by mohlo představovat omezení zavedené § 228a odst. 1 písm. b) ZP SK pro DPČ na sezonní práce. Příloha 1b ZP SK, na niž toto ustanovení odkazuje, upravuje okruh povolených prací velmi detailně.<sup>255</sup> Toto omezení sice není transpozicí směrnice (EU) 2019/1152,<sup>256</sup> i tak ale představuje jednu z variant, jak je možné „omezení způsobu užívání“ ve vnitrostátním právu koncipovat. Závěrem pro pořádek uvádím, že je tento institut sice označen jako DPČ, avšak limit nejvyšší přípustné odpracované doby je nastaven podobně jako v případě DPP, a sice na 520 hodin v kalendářním roce.<sup>257</sup>

### 4.3 K § 77

Tento paragraf je pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr klíčový. Vymezuje totiž, v jakém rozsahu se pro tyto právní vztahy použije úprava pro pracovní poměr (tedy v zásadě zbytku zákoníku práce), a případně některá tato pravidla modifikuje. Transpozičním zákonem byl proto dotčen nejvíce.<sup>258</sup> Zároveň se tohoto paragrafu týkala dělená účinnost transpoziční novely.<sup>259</sup> Ve vztahu k tomu uvádím, že popisují až právní stav účinný od 1. 1. 2024. Úprava platná a účinná mezi 1. 10. 2023 a 31. 1. 2024 se lišila pouze tím, že upravovala dovolenou pro tyto vztahy odlišně, což rozeberu podrobně dále.

<sup>251</sup> Ust. § 76 odst. 2 hovoří pouze o „dohodě“, nikoliv „dohodách uzavřených s tímž zaměstnavatelem“.

<sup>252</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 519.

<sup>253</sup> KONEČNÁ, P. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol., *op. cit.*, s. 318.

<sup>254</sup> Čl. 11 písm. c) směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>255</sup> Vyjmenovává třeba konkrétní druhy hospodářských plodin, na jejichž sběr může být takový pracovník zaměstnán.

<sup>256</sup> Uvedený poddruh DPČ se do ZP SK dostal poslaneckým pozměňovacím návrhem. Viz Důvodová správa k návrhu poslanců Národnej rady Slovenskej republiky Jaroslava Karahutu a Jozefa Lukáča na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. 8. volebné obdobie (parlamentná tlač 852). Dostupné z: <https://www.nrst.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=505467>. [cit. 2024-06-13]

<sup>257</sup> Ust. § 228a odst. 1 písm. b) ZP SK.

<sup>258</sup> Čl. I bod 9 zákona č. 281/2023 Sb. Legislativně technicky byl vlastně § 77 ZP nahrazen celý, byť jinak zůstala velká část jeho původního textu zachována.

<sup>259</sup> Čl. XVI tamtéž.

### 4.3.1 *Obecné náležitosti*

I nadále platí, že DPP a DPČ je třeba uzavřít písemně a nejméně ve dvou vyhotoveních, resp. že zaměstnanec musí jeden opis dohody obdržet.<sup>260</sup> Tím se vlastně neliší od pracovní smlouvy, pro niž stanoví ZP v § 34 odst. 2 a 5 prakticky totožné pravidlo, byť odlišně formulované. Úprava § 34 odst. 3 a 4 týkající se odstoupení od pracovní smlouvy se použije v kontextu § 77 odst. 2 rovněž – nelze tedy od DPP nebo DPČ odstoupit v případě, že již bylo započato s plněním (prací) a vyžaduje se písemná forma pod sankcí zdánlivosti. Písemná forma se vyžaduje podle § 564 OZ i na případné dohody o změně dohody o práci konané mimo pracovní poměr.<sup>261</sup>

Pro tyto vztahy je však podstatný zejména § 77 odst. 2, který stanoví, že „*není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, vztahují se na právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti ustanovení o pracovním poměru s výjimkou: a) převedení na jinou práci a přeložení, b) dočasného přidělení, c) odstupného, d) skončení pracovního poměru, e) odměňování, f) cestovních náhrad a náhrad podle § 190a*“. Zákonomodárce zachoval konstrukci, v níž co do práv a povinností v těchto vztazích odkazuje na obecnou úpravu pracovního poměru a následně z tohoto pravidla stanoví výjimky. Oproti stavu do 30. září 2023 však snižuje jejich počet a některé z nich upravil v kontextu dalších změn. Takto formulované znění zákona může někdy bez znalosti dalších ustanovení svádět k mylným výkladům, jak bude diskutováno dále.

I nadále není možné tyto zaměstnance převádět na jinou práci a dočasně je přidělovat. Stejně tak se použije i zvláštní úprava skončení tohoto poměru blíže upravená v odst. 5. Judikatura připouští, a patrně platí tento závěr i nadále, že určité aspekty skončení dohody (např. délku výpovědní doby nebo případné výpovědní důvody) v ní lze sjednat.<sup>262</sup> V zákonem předpokládaném režimu § 77 odst. 5 však je možné tento vztah zrušit i nadále pouze vzájemnou dohodou stran nebo jednostrannou výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou. V dohodě lze sjednat i možnost DPP či DPČ okamžitě zrušit z důvodů uvedených v § 55 a § 56 ZP. Toto ustanovení se však příliš nepoužívalo a lze očekávat, že tomu tak bude i nadále – v souvislosti s již výše analyzovaným § 74 odst. 2 „stačí“, pokud zaměstnavatel dohodu vypoví a na období výpovědní doby zaměstnanci nerozvrhne žádnou směnu.

Jelikož je vyloučena obecně úprava „skončení pracovního poměru“, neuplatní se ani stanovení zakazující dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranných dobách.<sup>263</sup> Zaniká-li však tento vztah na základě právního jednání, ať už jednostranného nebo dvoustranného, je třeba jej učinit písemně, jinak se k němu nebude přihlížet (bude zdánlivé ve smyslu § 554 OZ).<sup>264</sup> S otázkou skončení rovněž souvisí úprava odstupného podle § 67 a § 68, která se i nadále nepoužije rovněž.

### 4.3.2 *Pracovní doba*

Mezi oblastmi, pro něž se napříště použije ustanovení pro pracovní poměr, nalezneme od účinnosti transpoziční novely pracovní dobu, která není nadále mezi vyjmenovanými výjimkami. Podle § 77 odst. 2

---

<sup>260</sup> Ust. § 77 odst. 1 ZP.

<sup>261</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 528.

<sup>262</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1840/2020, *op. cit.*

<sup>263</sup> Ust. § 53 a § 54 ZP.

<sup>264</sup> Ust. § 77 odst. 6 ZP.

ve znění účinném do 30. 9. 2023 platilo, že úprava pracovního poměru se nepoužila pro „*d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích*“. Jelikož byla tato výjimka vypuštěna, použije se napříště pro DPP a DPČ úprava § 78 až § 100 včetně např. práce přesčas podle § 93 ZP. O ten se však bude jednat až v případě, že bude zaměstnanci rozvrhnutá pracovní doba v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 ZP.

Mám však za to, že nepůjde o přesčas, je-li práce konána v rozsahu převyšujícím rozvrhnutou či sjednanou pracovní dobu, ale nepřevyšující stanovenou týdenní pracovní dobu. Uvedené pravidlo platné pro zaměstnance s kratší pracovní dobou („na částečný úvazek“)<sup>265</sup> lze v tomto případě použít analogicky. „*Limity rozsahu práce stanovené v § 75 a 76 zákoníku práce je však nutné i nadále chápat jako lex specialis ke části čtvrté zákoníku práce*“.<sup>266</sup> To znamená, že i přesčasová práce se započítává do limitů odpracované doby. Pro DPP je stanoven nepřekročitelný limit 300 hodin, z nichž se odečítá i čas takto odpracovaný.<sup>267</sup> V případě DPČ bude muset zaměstnavatel v příslušném vyrovnávacím období zkrátit rozvrženou pracovní dobu o hodiny odpracované přesčas.<sup>268</sup>

Tato změna nicméně netransponuje směrnici (EU) 2019/1152 – ta tuto problematiku vůbec neupravuje – nýbrž směrnici 2003/88/ES, týkající se pracovní doby,<sup>269</sup> konkrétně její čl. 3, 4, 5, 8 a 16.<sup>270</sup> Zůstává tedy otázka, proč k této transpozici dochází až nyní. Směrnice 2003/88/ES je v nezměněné podobě platná již skoro dvacet let,<sup>271</sup> a je tedy dokonce starší než ZP, přijatý v roce 2006 a účinný od 1. 1. 2007.<sup>272</sup>

Směrnice 2003/88/ES obsahuje navíc rozsáhlý seznam výjimek, pro které členské státy nemusí určitá opatření, včetně těch uvedených výše, zavést. Podle čl. 17 odst. 1 „*při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotýčených činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci*“.

Bylo by možné argumentovat tím, že takovými pracovníky v zásadě byli zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dokud jim nebyl zaměstnavatel povinen rozvrhovat pracovní dobu. Takové interpretaci však odporuje následný demonstrativní výčet takových povolání, kam patří vrcholoví pracovníci či církevní hodnostáři. Proto si spíše myslím, že byla směrnice 2003/88/ES v této oblasti ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr až dosud transponována do vnitrostátního práva špatně, respektive vůbec.

<sup>265</sup> RANDLOVÁ, N. In: HŮRKA, P. RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D. VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. 7. vydání. Wolters Kluwer ČR, 2024, s. 239-240. ISBN 978-80-7676-803-1.

<sup>266</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423, 9. volební období), *op. cit.*, s. 51.

<sup>267</sup> Ust. § 75 odst. 1 a 2 ZP.

<sup>268</sup> Ust. § 76 odst. 2 a 3 ZP.

<sup>269</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>270</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423, 9. volební období), *op. cit.*, s. 65.

<sup>271</sup> Čl. 28 směrnice 2003/88/ES.

<sup>272</sup> Ust. § 396 odst. 1 ZP.

### 4.3.3 Přechod na jinou formu zaměstnání

Úplně novým právem je pro tyto zaměstnance možnost žádat o zaměstnání v pracovním poměru, který je standardní formou zaměstnání. Mohou tak učinit písemně v případě, že „*právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v soubornu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní*“.<sup>273</sup> Zaměstnavatel se musí do 1 měsíce od obdržení k takové žádosti vyjádřit, což rozebírám dále.<sup>274</sup>

Takto provedené transpozici není v zásadě co vytknout. Podle čl. 12 odst. 1 platí, že „*členské státy zajistí, aby pracovník, který ukončil svou případnou zkušební dobu a pracoval u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců, mohl požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami, pokud je k dispozici, a obdržel na takovou žádost odůvodněnou písemnou odpověď*“. Český zákonodárce jde dokonce drobně nad požadavek směrnice, když umožňuje o zaměstnání v pracovním poměru žádat již po 180 dnech, a ne po 6 měsících, což je doba vždy kratší, byť většinou o několik dní. Navíc zákon do tohoto období zahrnuje i zkušební dobu. Tu by bylo možné sjednat, jakkoliv to v případě DPP a DPČ není časté.<sup>275</sup> Rovněž se zohlední všechny takové vztahy v posledních 180 dnech.

Režim je tak pro zaměstnance vlastně nastavený výhodně. Toto právo je navíc vázáno na existenci právního vztahu bez ohledu na faktický výkon práce. Svědčit tak bude i zaměstnanec, který sice dohodu uzavřel, ale v posledních 180 dnech vůbec práci nekonal. Takové nastavení zaměstnance ještě více na úkor zaměstnavatele zvýhodňuje, což odborná literatura vnímá jako nedostatek úpravy.<sup>276</sup>

Otázkou zůstává, proč se pro účely podání žádosti započítávají pouze vztahy trvající v posledních 12 měsících před jejím podáním. Důvodová zpráva odpověď nedává.<sup>277</sup> Směrnice ale míří zjevně na případy, kdy takový překerní vztah trvá delší dobu bez přerušení, nebo na sebe tyto vztahy navazují („řetězí se“). Tento závěr dovozují z formulace „*ukončil svou případnou zkušební dobu a pracoval u téhož zaměstnavatele*“. Budeme-li též § 77 odst. 4 vykládat takto, je omezení započítávaných hodin na poslední rok vlastně nadbytečné. Zároveň by mohlo jít o omezení podávání žádostí, popsané v dalším odstavci.

Podle čl. 12 odst. 1 může domácí normotvůrce „omezit četnost“ takových zaměstnancových žádostí. Pod tímto souslovím si lze představit nejspíše stanovení maximálního možného počtu žádostí, které může zaměstnanec za určitý časový úsek podat. Omezení zavedené českým zákonodárcem mezi ně lze patrně rovněž zařadit. To však z důvodové zprávy výslovně neplyne.<sup>278</sup> Odst. 2 potom dává členským státům možnost stanovení volnějších podmínek pro „*fyzické osoby, jež jednají jako zaměstnavatelé a mikropodniky nebo malé a střední podniky*“, a to tak, „*že lze tuto lhůtu prodloužit nejvýše o tři měsíce, a umožnit ústní odpověď na další obdobné*

<sup>273</sup> Ust. § 77 odst. 4 ZP.

<sup>274</sup> Tamtéž.

<sup>275</sup> Není k tomu ani praktická potřeba – zaměstnanci v těchto vztazích jsou co do jistoty zaměstnání, ve smyslu § 74 odst. 2 ZP a § 77 odst. 5 ZP, ve zkušební době vlastně neustále – tento poměr lze kdykoliv ukončit s patnáctidenní výpovědní dobou, v jejímž průběhu nemusí být zaměstnanci rozvrhována a přidělována práce bez nároku na náhradu odměny z dohody.

<sup>276</sup> MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. Aktualizace k 1. 1. 2024*. C. H. Beck, 2024, s. 32 ISBN 978-80-7400-853-5.

<sup>277</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423, 9. volební období), *op. cit.*, s. 67.

<sup>278</sup> Tamtéž, s. 66.

*žádosti podané týměm pracovníkem, jestliže se odůvodnění odpovídá, pokud jde o situaci pracovníka, nezměnilo“.* Směrnice je tak vstřícná k malým zaměstnavatelům a umožňuje zavést pravidla volnější, toho však ZP nevyužívá.

#### **4.3.4 Překážky v práci**

V souvislosti se zavedením povinnosti rozvrhovat zaměstnancům práci bylo nahrazeno dosavadní písm. e), týkající se překážek v práci na straně zaměstnance. Ty tak i v těchto poměrech nově pracovníkům přísluší, a je to i logické – rozvržení pracovní doby nemůže zaměstnanec zcela ovlivnit, a zaměstnavatel tak musí jeho nepřítomnost v určitých případech omluvit a poskytnout mu volno. Zároveň však podle § 77 odst. 3 *„nepřislouží náhrada odměny z doby po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak“.* Jediné plnění, které musí zaměstnavatel v uvedených případech povinen poskytnout, je pracovní volno. Komentář dovozuje, že by bylo možné poskytování náhrady odměny z dohody sjednat, a to i kolektivní smlouvou.<sup>279</sup>

Zákonná konstrukce však nejspíše odporuje čl. 13 směrnice (EU) 2019/1152. Mezi ustanovení, kdy náhrada odměny z dohody nemusí být poskytnuta, patří rovněž § 205 týkající se účasti na školení a studijního volna. Zaměstnavatel má podle uvedeného ustanovení směrnice povinnost odbornou přípravu poskytnout, příkazují-li mu to vnitrostátní předpisy, a *„tato příprava bude považována za odpracovanou dobu a je-li to možné, bude probíhat během pracovní doby“.* To je ve smyslu § 348 odst. 1 písm. a) ZP formálně splněno. Požadavek směrnice je však třeba vykládat širěji, pokud *„je třeba zajistit, aby byla taková odborná příprava poskytnuta všem pracovníkům za rovných podmínek, včetně pracovníků v nestandardních formách zaměstnání. Náklady na takovou odbornou přípravu by neměl nést pracovník, ani by neměly být sraženy či odečteny z jeho odměny.“*<sup>280</sup> Nejde v žádném případě pouze o okrajový problém – pod pojem „odborná příprava“ lze totiž subsumovat vnitrostátní termín „odborný rozvoj“ ve smyslu § 227 a násl. ZP, jenž zahrnuje i určitá povinná školení, která jsou pro výkon profese nezbytná. Podmínky, za nichž bude příprava poskytnuta, rozhodně nelze považovat za rovné, pokud v případě dvou zaměstnanců ve fakticky identické situaci jednomu z nich náhrada přísluší a druhému nikoliv.

Otázkou zůstávají překážky v práci na straně zaměstnavatele. Jejich úprava se sice podle § 77 odst. 2 ve znění do 30. 9. 2023 použila stejně jako pro pracovní poměr, s ohledem na neexistenci povinnosti práci rozvrhovat (a přidělovat, jak bylo diskutováno v podkapitole věnované § 74 odst. 2) však hojnějšího využití nenašla. Jelikož nově zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhovat musí, lze očekávat, že se budou hojněji objevovat situace, v nichž budou nastávat tyto překážky, a to se všemi důsledky z toho vyplývajícími. Těmi jsou zejména nárok na náhradu odměny z dohody<sup>281</sup> a posouzení takové doby jako výkonu práce podle § 348 odst. 1 písm. a) ZP. V případě DPP se však nebude čas strávený na takové překážce odečítat z limitu 300 hodin podle § 75 odst. 2 ZP.

<sup>279</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 525. ISBN 978-80-7400-951-8.

<sup>280</sup> Recitál 37 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>281</sup> Ust. § 207 až § 210 ZP.

#### 4.3.5 Odměňování

Změn dostala i úprava odměňování. Do účinnosti transpozičního zákona platilo, že se úprava pracovního poměru nepoužije pro „odměňování (...), s výjimkou minimální mzdy“. Určitým korektivem tohoto macešského pravidla byl § 16 odst. 1 ZP, stanovící pro zaměstnavatele povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde mimo jiné o „odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty“, a zejména § 110 odst. 1 ZP, podle něhož „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“.

Ust. § 16 se týká obecněji diskriminace ve smyslu tzv. antidiskriminačního zákona, na nějž i odkazuje.<sup>282</sup> Naopak § 110 stanoví základní kritéria pro určení hodnoty práce<sup>283</sup> a provádí čl. 157 SFEU a určitá ustanovení směrnice 2006/54/ES o rovnosti v odměňování mezi muži a ženami. Český zákonodárce jde nad rámec požadavků unijního práva, když požaduje srovnání výdělků obecně, a nejen ve vztahu k pohlaví.<sup>284</sup> Obě uvedená ustanovení je třeba vykládat dohromady. Primárním kritériem stanovení výše odměny mají být kritéria vyčtená v § 110 odst. 2 až 5, naopak k faktorům podle § 16 odst. 2 při odměňování zaměstnavatel přihlížet nesmí.

Poněkud zvláštní konstrukci zvolil zákonodárce v § 111 ZP, když řekl, že „*minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3*“. Prakticky to znamenalo, že minimální mzda jako kritérium pro odměňování zaměstnanců pracujících na základě DPP a DPČ byla v ZP upravena dvakrát, neboť i tyto poměry jsou základními pracovněprávními vztahy ve smyslu § 3 ZP. Oproti pracovnímu poměru však nesměla odměna za práci klesnout pouze pod minimální mzdu hodinovou, nolič měsíční.<sup>285</sup> Dalším ustanovením, které se použilo i pro tyto vztahy, byl § 144 ZP, týkající se výplaty a splatnosti odměny z dohody pro případ, že se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli jinak.<sup>286</sup>

Na zaměstnance v těchto vztazích se tedy nevztahovala ustanovení o zaručené mzdě či příplatcích, avšak pokud vykonávali stejnou nebo stejně hodnotnou práci jako jejich kolegové v pracovním poměru, měli být odměňováni stejně. Podle důvodové zprávy „*dosud záviselo poskytnutí správné výše odměny z dohody na základě komplikovaného porovnávání práce a podmínek jejího výkonu jednotlivými skupinami zaměstnanců na základě ustanovení § 110 zákoníku práce*“.<sup>287</sup> Tomuto závěru s ohledem na předchozí odstavce přisvědčují.

Všechna výše uvedená pravidla platí po účinnosti novely v nezměněné podobě, s tím, že minimální mzda jako mez nejnižší přípustné odměny z dohody je nově upravena již pouze v § 111 ZP. Nenápadná věta se zásadním významem však byla doplněna do § 138 ZP. Od října 2023 platí, že „*pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda*“. To znamená, že těmto zaměstnancům přísluší nově za práci v sobotu, v neděli, v noci či ve ztíženém pracovním prostředí

<sup>282</sup> Ust. § 16 odst. 3 a 4 ZP.

<sup>283</sup> Ust. § 110 odst. 2 až 5 ZP.

<sup>284</sup> ROUČKOVÁ, D. In: HURKA, P. RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D. VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V., *op. cit.*, s. 290.

<sup>285</sup> Ust. § 111 odst. 3 písm. c) ZP.

<sup>286</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 470. Pozn.: vedené ustanovení se týká též výplaty odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy.

<sup>287</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423, 9. volební období), *op. cit.*, s. 71.

příplatek a za práci ve svátek příplatek nebo náhradní volno s náhradou odměny z dohody, a to za stejných podmínek, jako zaměstnancům v pracovním poměru.

Z pohledu legislativní techniky jde však o konstrukci velmi nepřehlednou. Zákodárce nejprve určí, že obecná úprava odměňování se pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužije, aby následně stanovil „výjimku z výjimky“ pro většinu příplatků ke mzdě v jediném ustanovení, bez zásahu do § 115 až § 118 – ty dále hovoří pouze o „mzdě“. Na jiných místech v ZP, je-li úmyslem zákonodárce odchýlit se od úpravy v § 77 odst. 2, se volí formulace „mzda nebo odměna z dohody“, jako je tomu v § 111 odst. 1, což je přehlednější.

Současné znění § 138 ZP představuje problém pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP, kteří své zaměstnance v pracovním poměru odměňují za práci platem.<sup>288</sup> Systém příplatků u těchto zaměstnavatelů je od mzdové sféry odlišný. Obsahuje např. příplatek za vedení či za rozdělenou směnu<sup>289</sup> nebo různé formy zákonem předpokládaných ohodnocení nadprůměrného pracovního výkonu.<sup>290</sup> V některých případech jsou nastavena kritéria pro remuneraci v porovnání s příplatky ke mzdě dokonce výhodněji. Zaměstnavatel v platové sféře tak z výše naznačených důvodů požadavek § 110 naplní jen stěží, protože podle zákona musí použít jiný systém odměňování. Přitom by stačilo § 138 doplnit o větu, která odměnu z dohody navázala výslovně též na systém příplatků v platové sféře.<sup>291</sup>

Zákodárce navíc v citovaném ustanovení zcela pomínil příplatek nebo náhradní volno za práci přesčas podle § 114, resp. § 127 ZP. Bude-li takový zaměstnanec konat v daném týdnu práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 ZP, lze jej nařídit, neboť po novele se uplatní úprava pracovní doby podle § 78 až § 100, jak bylo diskutováno výše. Pokud však bude takový zaměstnanec pracovat přesčas, nemá podle současného znění § 138 ZP nárok na příplatek či náhradní volno výslovně. Zvýšení odměny za takovou práci by bylo třeba složitě dovodit přes § 110 ZP i nadále.

#### **4.3.6 Cestovní náhrady a náhrady za práci na dálku**

Poslední oblastí, kde se úprava pracovního poměru neuplatní, je poskytování cestovních náhrad. K němu se nově přidala i výjimka týkající se náhrad poskytovaných podle § 190a. Pod tímto paragrafem se skrývají náhrady nákladů za práci na dálku, zavedené rovněž zákonem č. 281/2023 Sb., které mohou být propláceny buď na základě prokázání skutečně vynaložených výdajů, nebo jako paušální částka podle rozvržených a odpracovaných hodin. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou zároveň dohodnout, že taková náhrada zcela nebo zčásti nepřísluší. V případě DPP a DPČ by naopak bylo třeba sjednat, že na tuto náhradu nákladů má zaměstnanec nárok.<sup>292</sup>

Je však otázka, je-li s ohledem na subsidiaritu občanského zákoníku a jeho zásady<sup>293</sup> nutné uvádět tuto možnost v zákoně explicitně. Zákodárce patrně postupoval analogicky k § 155 ZP týkajícího se

<sup>288</sup> Ust. § 122 a násl. ZP.

<sup>289</sup> Ust. § 124 a § 130 ZP.

<sup>290</sup> Např. zvláštní příplatek (§ 129 ZP), odměna (§ 134 ZP) a cílová odměna (§ 134a ZP).

<sup>291</sup> Toto doplnění by mohlo znít takto: „a jde-li o zaměstnavatele vyjmenovaného v § 109 odst. 3, použijí se § 124 až § 134a obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako plat“.

<sup>292</sup> Ust. § 190a odst. 7 ZP.

<sup>293</sup> Ust. § 1 odst. 2 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

cestovních náhrad. Tam je však kromě tohoto práva třeba sjednat i pravidelné pracoviště pro tento účel, aby bylo vůbec možné tyto výdaje spočítat, případně stanovit náhradní způsob určení takového pracoviště, což § 155 ZP činí. V případě práce na dálku taková úprava není třeba s ohledem na konstrukci úhrady nákladů, kdy se proplácení výdaje buď skutečné, nebo paušální (či jejich poměrná část, avšak z výdajů takto určených). I kdyby v ZP nebyl § 190a odst. 7 obsažen, bylo by stále možné tyto úhrady sjednat, s ohledem na povahu ZP jako soukromoprávního předpisu a ust. § 4a odst. 1 ZP.

#### **4.3.7 Právo na odůvodnění výpovědi**

Nově bylo zavedeno právo na dodatečné odůvodnění výpovědi dané tímto zaměstnancům v určitých případech. Podle § 77 odst. 7 „*má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď (...) proto, že a) se zákonným způsobem domáhal 1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b, 2. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo 3. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, (...) a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi*“.

Uvedené ustanovení má transponovat čl. 18 směrnice (EU) 2019/1152.<sup>294</sup> Podle odst. 2 tohoto článku „*pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatření s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně*“. Směrnice tedy nestanoví konkrétní lhůtu, do kdy má zaměstnavatel na žádost o zdůvodnění odpovědět, a je jisté v pořádku, že ji domácí zákonodárce konkretizuje. I pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr totiž platí § 72 ZP, podle něhož je třeba neplatnost u soudu namítat nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovněprávní vztah takto skončit.<sup>295</sup> Ochranné opatření by tak bylo méně účinné, pokud by zaměstnavatel mohl výpověď odůvodnit až v momentě, kdy zaměstnanci uplyne lhůta k podání návrhu na určení její neplatnosti v občanském soudním řízení.

V čem však je transpozice provedena nedostatečně, je právo podat takovou námitku v případě, že je zaměstnanec podle svého přesvědčení vystaven „opatření s účinkem rovnocenným výpovědi“. Jak již bylo citováno výše, směrnice sama v preambuli uvádí jako příklad takového opatření situaci, v níž není zaměstnanci nadále přidělována práce, i když do té doby přidělována byla.<sup>296</sup> Dalším takovým případem je příprava na propuštění takového pracovníka.<sup>297</sup> Tyto situace ale český ZP vůbec nepokrývá. Naopak, počítá s touto povinností zaměstnavatele až v momentě, kdy je zaměstnanci dána výpověď, a nezohledňuje, že zaměstnavatel nemá povinnost těmto zaměstnancům práci přidělovat. Bude-li právní vztah nadále trvat, byť

<sup>294</sup> Rozdílová tabulka k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423), s. 12-14. Tabulka nepřesně uvádí, že transponuje též čl. 12 směrnice (EU) 2019/1152. Písmeno b) citovaného ustanovení se s výjimkou žádosti o zaměstnání v pracovním poměru dotýká rovněž směrnice 2019/1158 (EU).

<sup>295</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1633/2009, *op. cit.*

<sup>296</sup> Recitál 43 směrnice (EU) 2019/1152.

<sup>297</sup> Tamtéž.

fakticky nebude naplněn, budou zaměstnanci na dohodu o toto právo ochuzeni. Uvedené řešení jde z toho důvodu proti smyslu čl. 18 směrnice.

#### 4.3.8 *Dovolená*

Mediálně velmi diskutovanou změnou je zavedení dovolené pro zaměstnance na DPP a DPČ. Tu bylo možné podle dosavadní úpravy sjednat v dohodě nebo stanovit ve vnitřním předpise<sup>298</sup> (pozn. případně šlo tuto otázku jistě upravit též kolektivní smlouvou). Příslušné ustanovení rovněž odkazovalo na část devátou jako celek, bez stanovení bližší úpravy. Tato výslovně zákonem daná možnost se však spíše nevyužívala. V těchto vztazích se uplatní zvláštní pravidlo § 77 odst. 8 ZP, podle něhož „*pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně*“. Toto pravidlo se však vztahuje pouze k výpočtu dovolené bez ohledu na provedenou práci nebo její sjednaný rozsah.<sup>299</sup>

Konkrétně to znamená, že aby vzniklo takovému zaměstnanci právo na dovolenou, musí vztah založený DPP či DPČ podle § 213 odst. 3 ZP trvat nepřetržitě alespoň čtyři týdny, a zároveň musí zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracovat alespoň čtyřnásobek své týdenní pracovní doby, stanovené podle § 77 odst. 2 ZP na 20 hodin týdně,<sup>300</sup> tedy v zásadě za stejných podmínek jako zaměstnanec v pracovním poměru s polovičním úvazkem.

Ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr bylo toto jediné ustanovení, jehož účinnost nastala až od 1. 1. 2024. S ohledem na obecnou úpravu v českém právu je to nejjednodušší – dovolená v určité výměře totiž přísluší zaměstnanci za kalendářní rok.<sup>301</sup> V případě účinnosti této části novely již od 1. 10. 2023 by tak bylo třeba upravit tuto otázku přechodným ustanovením. Vzniklý problém by bylo možné patrně výkladem a použít úpravu o nároku na poměrnou část dovolené podle § 213 odst. 3 a 4 ZP, jako by den účinnosti uvedené úpravy byl dnem počátku doby, na niž byla dohoda uzavřena.<sup>302</sup> To znamená, že doba odpracovaná ještě před účinností nové úpravy by se pro účely výpočtu dovolené nezohledňovala. V souvislosti se zavedením práva na dovolenou i pro tyto pracovníky měl však zákonodárce vypustit v § 211 text „*který vykonává zaměstnání v pracovním poměru*“, neboť od počátku roku 2024 přísluší dovolená všem zaměstnancům.

Zavedení dovolené i pro zaměstnance pracující na základě DPP a DPČ je transpozicí již zmíněné směrnice 2003/88/ES, konkrétně jejího čl. 7, podle něž má „*každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“.<sup>303</sup> Český zákonodárce tak toto právo zavedené směrnicí přiznává až po skoro dvaceti letech od její transpoziční lhůty!

Nárok na dovolenou nelze tedy těmto zaměstnancům jistě odepřít, což vyplývá již ze samotné formulace „*každý pracovník*“. Takto uvedenou směrnicí vykládá též SDEU. Nejzřetelněji jsou argumenty

<sup>298</sup> Ust. § 77 odst.3 ZP ve znění do 30. 9. 2023.

<sup>299</sup> BĚLINA, T. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *op. cit.*, s. 530.

<sup>300</sup> BOGNÁROVÁ, V. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *op. cit.*, s. 977-978.

<sup>301</sup> Ust. § 212 ZP.

<sup>302</sup> Ust. § 75 odst. 3 a § 76 odst. 4 ZP.

<sup>303</sup> Rozdílová tabulka k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423, 9. volební období), s. 14 a 15.

Soudního dvora formulovány v rozhodnutí C-486/08, které se kromě směrnice 2003/88/ES týkalo rovněž jiných právních dokumentů Unie. Soud došel každopádně k závěru, že unijní právo brání tomu, aby byli zaměstnanci na svých právech kráceni co do nároku na dovolenou, i když jde o atypický pracovní závazek.<sup>304</sup>

Za klíčové považují body 39-44 odůvodnění, kde SDEU říká, že: „*z poubé skutečnosti, že těmto zaměstnancům<sup>305</sup> nepřísluší práva přiznaná uvedeným zákonem vyplývá, že je s nimi zacházeno méně příznivě, než se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo zaměstnanci na částečný pracovní úvazek. (...) Je přitom třeba zdůraznit, že podle ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou a zásady zákažu diskriminace může být rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve srovnání se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou odůvodněno pouze objektivními důvody. (...) Za těchto podmínek je třeba pojem „objektivní důvody“ ve smyslu uvedeného ustanovení chápat tak, že neumožňuje odůvodnit rozdíl v zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno obecnou a abstraktní normou. Naopak, uvedený pojem vyžaduje, aby dotčené nerovné zacházení odpovídalo skutečné potřebě, bylo způsobitelné dosáhnout sledovaného cíle a bylo k tomuto účelu nezbytné.“*

Z citovaného rozsudku je zjevné, že smlouva, o niž se vedl spor, nesla určité znaky nejistého zaměstnání, stejně jako české DPP a DPČ. V kontextu citované části odůvodnění rozsudku tedy nelze dobře argumentovat bez dalšího tím, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou „zvláštní druh“ pracovněprávního vztahu, kterému nejsou některé požitky přiznávány. Je vždy třeba hledat smysl a účel, pro něž jsou tito zaměstnanci z působnosti pravidel jinak platných vyloučeni.

V kontextu pozdější judikatury SDEU odborná literatura soudí, že by bylo možné se dovolávat práva na dovolenou též zpětně.<sup>306</sup> Dovojuje tak z rozsudku ve spojených věcech C-569/16 a C-570/16. Soud konstatuje, že sice nelze přiznat směrnici bezprostřední horizontální účinek.<sup>307</sup> Zároveň ale dovedl přímý účinek čl. 31 odst. 2 LZPEU,<sup>308</sup> podle něhož „*každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou*“, přičemž unijní, případně vnitrostátní legislativa toto právo pouze konkretizuje.<sup>309</sup>

Čerpání dovolené v případě DPP a DPČ však může představovat určité praktické problémy. Pravidlo, podle něhož lze dovolenou čerpat zásadně v době, kdy by zaměstnanec jinak konal práci, tedy ve své rozvržené pracovní době, platí i pro tyto zaměstnance.<sup>310</sup> Je-li však v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr možné rozvrhovat i jednotlivé směny, znamená to, že k vyčerpání dovolené je třeba rozvrhnout směnu, kterou zaměstnanec neodpracuje. Je také čistě na zaměstnavateli, jak bude tato směna dlouhá.

<sup>304</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 22. dubna 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols proti Land Tirol*, C-486/08, ECLI: EU:C:2010:215, bod 35 odůvodnění.

<sup>305</sup> Šlo o zaměstnance ve zdravotnictví se specifickými druhy pracovních úvazků, pracujících ve vztazích založených např. pracovní smlouvou na dobu určitou omezenou na nejdéle šest měsíců, a dále zaměstnanců příležitostných, s pracovní smlouvou na velmi krátká časová období, v čemž se podobali českým DPP a DPČ.

<sup>306</sup> MENZELOVÁ, K. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol., *op. cit.*, s. 55.

<sup>307</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018, *Stadt Wuppertal proti Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn*, spojené věci C-569/16 a C-570/16, ECLI:EU: C:2018:871, bod 76 odůvodnění.

<sup>308</sup> Tamtéž, zejm. body 85-87 odůvodnění.

<sup>309</sup> MENZELOVÁ, K. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol., *op. cit.*, s. 55.

<sup>310</sup> Ust. § 348 odst. 1 písm. b) ZP.

U těchto zaměstnanců lze navíc v některých případech těžko dosáhnout toho, aby vyčerpali veškerou dovolenou „nastřádanou“ v průběhu kalendářního roku. Není-li práce rozvrhována pravidelně a předvídatelně, nelze určit nárok dovolené vzniklý za konkrétní měsíc až do momentu, kdy bude známý počet odpracovaných hodin, tedy uzavřena docházka. Prakticky to znamená, že těmto zaměstnancům se bude při skončení jejich zaměstnání téměř vždy proplácet nějaká náhrada za nevyčerpanou dovolenou podle § 222 odst. 2 ZP.<sup>311</sup> Na základě argumentů uvedených ve dvou předchozích odstavcích lze tedy pochybovat, zda bude plnit dovolená svůj účel, jímž je odpočinek a obnova pracovní síly zaměstnance.<sup>312</sup>

#### 4.4 K § 77a a § 77b

V souvislosti s transpoziční novelou byla pro dohody zavedena povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o podstatných aspektech základního pracovněprávního vztahu. Tato povinnost existovala do 30. 9. 2023 pouze vůči zaměstnancům v pracovním poměru a týkala se užšího okruhu povinně sdělovaných údajů.<sup>313</sup> Tehdy použitelná směrnice 91/533/EHS umožnila členským státům stanovit, že se nebude vztahovat na „zaměstnance mající pracovní smlouvu nebo jsoucí v pracovním poměru: (...) b) příležitostné nebo specifické povahy, je-li v těchto případech toto vynětí objektivně odůvodnitelné“.<sup>314</sup> Této výjimky český zákonodárce využil a až do října 2023 umožňoval zaměstnavatelům tyto informace zaměstnancům na DPP či DPČ neposkytovat.

Nová úprava podle směrnice (EU) 2019/1152 již takovou možnost neobsahuje, respektive ji zužuje na pracovní vztahy, v nichž pracovník vykonává pro zaměstnavatele práci po dobu nejvýše tří hodin týdně a má zároveň zaručen objem placené práce;<sup>315</sup> o určitých aspektech též netřeba zpravit pracovníky v rybářství a lodní dopravě, jejichž pracovní podmínky jsou z většiny upraveny jinou směrnicí.<sup>316</sup> Jak bylo diskutováno v předchozí kapitole, je využití výjimky podle čl. 1 odst. 3 a 4 směrnice velmi omezené, až skoro nemožné. Ani český zákonodárce se tak o transpozici této aprobované odchylky nepokouší a nařizuje informovat o uvedených aspektech základního pracovněprávního vztahu.

Na tuto povinnost reagoval národní zákonodárce zavedením dvou nových paragrafů do části třetí ZP, v nichž všechny nově sdělované povinnosti vyčetl. Ust. § 77a se použije vždy, když vztah založený dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr vzniká. Tyto informace musejí být zaměstnanci sděleny do sedmi dnů ode dne, kdy započal skutečně vykonávat práci.<sup>317</sup> Zde je směrnice provedena správně, český ZP jde dokonce nad její rámec, když určuje, že údaje o kolektivních smlouvách mají být zaměstnanci sděleny do sedmi dnů od započetí výkonu práce, a nikoliv do měsíce.<sup>318</sup>

<sup>311</sup> I v případě zaměstnanců pracujících na DPP a DPČ je možné dovolenou převádět, dohodnou-li se na tom zaměstnavatelé postupem podle § 211 ZP, neboť úprava části deváté se použije jako celek, s modifikací dle § 77 odst. 8 ZP.

<sup>312</sup> BOGNÁROVÁ, V. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *op. cit.*, s. 973.

<sup>313</sup> Ust. § 37 odst. 1 ZP ve znění do 30. 9. 2023.

<sup>314</sup> Čl. 1 odst. 2 směrnice 91/533/EHS.

<sup>315</sup> Čl. 1 odst. 3 a 4 tamtéž.

<sup>316</sup> Čl. 1 odst. 8 tamtéž.

<sup>317</sup> Ust. § 77a odst. 1 in fine ZP.

<sup>318</sup> Ust. § 77a odst. 1 písm. j) a čl. 5 odst. 1 směrnice (EU) 2019/1152.

Následující § 77b potom dopadá na ty případy, kdy je zaměstnanec vyslán svým zaměstnavatelem k výkonu práce do zahraničí. I zde je transpozice provedena bezchybně. Domácí zákonodárce v zásadě pouze doslovně opisuje směrnici. Česko zároveň využilo výjimky podle čl. 7 odst. 4 směrnice. Proto platí, že se tyto informace nemusejí poskytovat, bude-li vyslání trvat nejdéle čtyři týdny po sobě jdoucí. Zákonodárce rovněž v souladu s odst. 3 téhož článku směrnice umožňuje zaměstnavateli splnit pro určité kategorie informací svou povinnost tak, že odkáže na příslušný právní či vnitřní předpis nebo kolektivní smlouvu.<sup>319</sup>

Co do případných změn údajů, elektronické formy sdělení a seznámení s určitými dokumenty odkazuje zákonodárce na § 37 ZP s tím, že se na dohody použije přiměřeně. Je-li informace předávána elektronicky, musí být v souladu s požadavkem čl. 3 směrnice zaměstnanci umožněno si je uložit a vytisknout. I nadále si musí zaměstnavatel uschovat doklad o tom, že informace zaměstnanci předal, což se zpravidla ověřuje datem a podpisem zaměstnance na příslušnou listinu.<sup>320</sup>

Je ale otázka, proč zavedl zákonodárce úpravu povinně sdělovaných informací o pracovněprávním vztahu dvakrát. Okruhy informací jsou s § 37, resp. § 37a totožné, liší se pouze v § 77 odst. písm. g) a i). Jde o modifikaci zapříčiněnou zvláštní povahou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odlišné znění písm. g) je způsobeno jiným názvem úplaty za práci v těchto vztazích, zaměstnavatel tak zpraví zaměstnance o odměně z dohody, nikoliv platu či mzdy. Místo stanovené týdenní pracovní doby se informuje o „*předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3*“<sup>321</sup> což je dáno způsobem rozvržení práce diskutovaným výše. Znění § 37a a § 77b ZP týkajících se vysílání je takřka stejné.

Zavedení dvou nových paragrafů do ZP ale nebylo patrně vůbec potřeba. Stačilo pouze doplnit § 37 odst. 1 písm. g) a i) ZP o ustanovení týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a následně na něj spolu s § 37a ZP pouze odkázat v § 77 ZP. Takové řešení by bylo jistě elegantnější než současná úprava. Ta navíc přikazuje částečné použití § 37 ZP co do změn těchto údajů, elektronické formy sdělení v případě § 77a ZP rovněž co do seznámení s pracovním řádem, kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.<sup>322</sup>

Co se kolektivní smlouvy týče, obsahuje současně znění § 77a úpravu, kterou nelze použít. Podle § 37 odst. 5 ZP<sup>323</sup> musí být zaměstnanec seznámen s kolektivní smlouvou, pokud se na jeho vztah nějaká vztahuje, v okamžiku nástupu do práce (v případě DPP a DPČ patrně okamžikem započetí výkonu práce, neboť se tato úprava použije podle § 77a odst. 2 in fine obdobně).<sup>324</sup> Zároveň je zaměstnavatel povinen

---

<sup>319</sup> Ust. § 77b odst. 3 ZP. Směrnice sice hovoří o ustanovení „právních nebo správních předpisů nebo kolektivních smluv“, neboť některé oblasti upravitelné kolektivní smlouvou lze v českém prostředí postihnout rovněž vnitřním předpisem zaměstnavatele v případě, že u něj nepůsobí žádná odborová organizace (např. zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 3 ZP).

<sup>320</sup> VYSOKAJOVÁ, M. In: HŮRKA, P. RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D. VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V., *op. cit.*, s. 196.

<sup>321</sup> Ust. § 77a odst. 1 písm. i) ZP.

<sup>322</sup> Ust. § 77a odst. 2 in fine ZP a § 77b odst. 4 ZP.

<sup>323</sup> Který se podle § 77a odst. 2 in fine ZP použije přiměřeně.

<sup>324</sup> Toto řešení potvrzuje znění § 77 odst. 1 in fine, kdy se sedmidenní lhůta pro seznámení počítá ode dne započetí výkonu práce.

seznámit zaměstnance s takovou smlouvou do sedmi dnů od započetí výkonu práce podle § 77a odst. 1 písm. j), kdy v takovém případě postačí odkaz na tento dokument.

Pokud zaměstnavatel podle § 77a odst. 2 a § 37 odst. 5 ZP svou povinnost seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou již splnil, nemusí tak činit znovu, což § 77a odst. 1 in fine výslovně připouští. Pokud by však tuto svou povinnost splnil až za sedm dní podle § 77a odst. 1 písm. i) ZP, porušil by zákon. V zásadě tak zaměstnavatel musí poskytnout celé znění tohoto dokumentu v den nástupu do práce. Tato úprava platí nejen v případě DPP a DPČ, ale rovněž i pracovního poměru.<sup>325</sup> Taková konstrukce ustanovení není v rozporu se směrnicí (EU) 2019/1152, ale logicky vylučuje aplikaci ust. § 77a odst. 1 písm. j). Jde zjevně o chybu, neboť ostatní dokumenty, s nimiž je třeba zaměstnance seznámit při nástupu do zaměstnání, se ve výčtu § 77a odst. 1 neobjevují. Jak bylo uvedeno výše, jde o doslovný přepis znění čl. 4 odst. 2 citované směrnice.

---

<sup>325</sup> Ust. § 37 odst. 1 písm. j), odst. 5 ZP.

## Dohody ve světle transpozice směrnice (EU) 2019/1152

Na základě uvedené analýzy lze uzavřít, že transpozice je provedena z velké části chybně. Důvody, proč k tomuto závěru docházím, shrnuji na následujících řádcích. Při vzniku materiálu byly obejity určité jinak standardní kroky legislativního procesu. Tam, kde byly dány relevantní připomínky (např. od LRV), nebyly vyslyšeny. Pokud by se však v průběhu přípravy návrhu zákona postupovalo důsledně podle Legislativních pravidel vlády, podařilo by se patrně mnoho chyb a nelogičností odhalit včas tak, aby se nakonec do zákona nedostaly. V důsledku všech výše uvedených pochybení není sociální ochrana pracovníků prakticky vůbec zvyšována, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zůstaly i nadále jakýmsi druhem práce na zavalanou, na niž mnoho ochranných institutů nedopadá i nadále. To znamená, že nedošlo k naplnění cíle směrnice (EU) 2019/1152.

Ze své podstaty musí být uvedený legislativní akt transponován, „v život“ jej uvádějí až národní státy svou legislativou. Změny provedené českým zákonodárcem v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr však zvednou nejedno obočí. Asi nejvýrazněji lze diskutabilní provedení transpozice demonstrovat na nově zavedené povinnosti rozvrhovat pracovní dobu zaměstnancům pracujícím na DPP či DPČ, čímž měly být tyto vztahy učiněny převážně nebo zcela předvídatelnými ve smyslu čl. 4 odst. 2 písm. l) směrnice (EU) 2019/1152.

Zákonodárce v legislativních materiálech proklamoval tuto jejich domnělou kvalitu, a s odkazem na ni neprovedl čl. 10 a 11, které měly ochranu zaměstnanců v těchto vztazích posílit, resp. vůbec zavést. Z provedené analýzy však vyplývá, že tyto základní pracovněprávní vztahy ani po novele za předvídatelné považovány být nemohou, i když formálně zaměstnavatel musí zaměstnanci rozvrhovat práci. Zákonodárce tuto novou povinnost používá prakticky jako jediný argument, proč by měly být DPP a DPČ prací předvídatelnou. Jelikož ale je patrně možné rozvrhovat práci po jednotlivých směnách a ve velmi krátké lhůtě, nejde o práci byť minimálně předvídatelnou. Jediné, čeho se zákonodárci povedlo dosáhnout, jsou zvýšené administrativní náklady zaměstnavatele, sociální ochrana zůstala jaksi stranou.

Směrnice sama přitom nabízí kompromis mezi vysokou flexibilitou práce, která byla dosud v případě DPP a DPČ častá, a striktním rozvržením pracovní doby. Zavedení tzv. referenčních hodin a dnů podle čl. 2 písm. b) směrnice by umožnilo uchovat určitou míru pružnosti, a přitom by posílilo postavení zaměstnanců v těchto vztazích. Zároveň by pak šlo o výkon práce „přiznaně“ zcela či zčásti nepředvídatelné, kde by již zákonodárce dodatečná ochranná opatření zavést musel. Současné zmatečné nastavení, které není ani flexibilní, ani rigidní, bude spíše zaměstnavatele svádět k uchovávaní současného stavu a obcházení zákona. V současnosti navržená tzv. „flexi“ novela navíc zavede úpravu, která umožní zákonný režim § 74 odst. 2 nepoužít. Tím bude konzervován režim, který byl platný do září 2023, ale jenž patrně nebude reflektovat požadavky směrnice.

Rozvrhování pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s sebou přináší též praktické problémy. Bude-li pracovní doba rozvrhována po jednotlivých směnách, bude takový postup pro zaměstnavatele administrativně velmi náročný. Pokud jde o dovolenou, bude obtížné určit dopředu

počet hodin a dní, na něž zaměstnanci vznikne nárok v určitém měsíci. To ve výsledku povede k tomu, že na konci zaměstnání bude vždy dovolená proplacena, což však ZP vnímá jako náhradní řešení.

Nová úprava sice přiznává zaměstnancům v těchto vztazích právo na určité překážky v práci na jejich straně, ale z neznámého důvodu už ne na náhradu odměny z dohody, pokud by jinak byla v pracovním poměru poskytnuta. Tím se úprava dostává do rozporu s čl. 13 směrnice, neboť odborná příprava (kam spadají i povinná školení) musí být zahrnuta do pracovní doby a tak i proplácena. Současné znění ZP zaměstnance o toto právo obírá. Stejně tak zavádí právo na přechod na jistější formu zaměstnání, ale omezuje „započitatelnost“ trvání vztahu k zaměstnavateli na 12 měsíců před podáním žádosti, což patrně v přímém rozporu se směrnicí není, ale důvod zavedení tohoto opatření v této podobě není zřejmý.

Co do odměňování narovnáává novela postavení „dohodářů“ částečně. Tito zaměstnanci sice mají podle nového znění zákona právo na příplatky ke mzdě, ale už ne na příplatky k platu, což může představovat problém pro zaměstnavatele podle § 109 odst. 3 ZP, neboť v takové situaci půjde zajistit rovné odměňování obtížně. Navíc takovým zaměstnancům nepřísluší příplatek za práci přesčas, kterou ale za určitých podmínek mohou konat. Nastavení správného systému odměny za odvedenou práci tak bude třeba v mnoha případech složitě dovozovat i nadále skrze § 110 ZP, i když zákonodárce v legislativních materiálech proklamuje, že se přesně tomu snažil předejít.

Zákonodárce rovněž rozšířil na základě analyzované směrnice informační povinnost o obsahu pracovněprávního vztahu i na tyto kontrakty. Je však otázka, zda jsou dva nové § 77a a § 77b vlastně vůbec potřeba. Jejich obsah je totiž, až na prakticky jednu výjimku,<sup>326</sup> totožný s § 37 a § 37a, týkajícím se pracovního poměru. Na něj ostatně § 77a a § 77b rovněž odkazují a používají částečně jeho úpravu. Zároveň zaměstnavatel nemůže informovat zaměstnance o kolektivní smlouvě ve lhůtě sedmi dní předpokládané § 77a, nechce-li porušit § 37 odst. 5, na něž uvedené ustanovení odkazuje, neboť lhůta podle § 77a je delší. Zákon tak sám vylučuje svou aplikaci, dokonce v témže ustanovení.

Konstrukce právních norem je mnohdy krkolomná. V několika případech přijaté legislativní řešení vede k tomu, že použití jednoho pravidla je vyloučeno pravidlem jiným. Je to do velké míry zapříčiněno tím, že novela vznikala pod tlakem zahájeného řízení o infringementu, což i důvodová zpráva přiznává. Z legislativně-technického pohledu je výsledný předpis nepřehledný a svému adresátovi obtížně přístupný.

Bez poznámky nelze přejít rovněž dobu provedení transpozice. Diskutovaná směrnice byla v Úředním věstníku zveřejněna 17. července 2019 s tím, že transpoziční lhůta uplyne 1. srpna 2022. Členské státy tak měly na transpozici lehce přes tři roky. I přesto byla v českém směrnice (EU) 2019/1152 provedena s více než ročním zpožděním. Úplným extrémem je uvádění úpravy pracovní doby a dovolené do souladu se směrnicí 2003/88/ES, kde je český zákonodárce dvacet let pozadu proti původní transpoziční lhůtě.

Samotná směrnice (EU) 2019/1152 má však potenciál učinit všechny pracovněprávní vztahy v EU a EHP jistějšími a předvídatelnějšími. Unijní úprava reaguje na překotný vývoj v oblasti závislé práce, která se ve třetím tisíciletí proměňuje a nachází stále nové formy. Pracovníci v těchto nových nestandardních vztazích jsou však často vyňati z působnosti směrnic, které dopadají na klasické zaměstnání. Dosavadní

---

<sup>326</sup> Resp. dvě výjimky, nicméně jedna z nich se týká pouze odlišného názvu odměny za práci v těchto vztazích.

ochrana na úrovni EU v podobě směrnic tak přestává dostačovat. Velmi často jsou takto méně chráněnými pracovníky zvláště zranitelné skupiny, např. osoby pečující o malé děti.

Unijní zákonodárce zároveň zvolil jinou koncepci, než bylo doposud v právu EU obvyklé. Namísto dílčí regulace nestandardních zaměstnání zavádí úpravu obecnou, dopadající na všechny pracovníky v EU, a to i ty, kteří pracují ve vztazích tzv. falešně hlášené práce. Tím zamezí tomu, že budou někteří pracovníci nadále nechráněni – trend flexibilizace pracovněprávních vztahů totiž s sebou přináší tolik jejich nových forem, že by velmi pravděpodobně zůstali někteří pracovníci z ochrany vyňati, pokud by Unie nadále řešila tuto problematiku pouze cestou partikulární úpravy.

Výsledná směrnice je zároveň méně ambiciózní než původní návrh takové úpravy, zveřejněný v roce 2017. Zůstala však zachována základní myšlenka, s níž byla tato úprava navrhována a přijímána. Zároveň je však třeba zmínit, že jde o úpravu velmi obecnou (což bylo částečně i cílem), obsahující některé neurčité pojmy. Bude proto třeba věnovat pozornost judikatuře SDEU, která bude uvedenou směrnicí vykládat. I s ohledem na závěry tohoto odstavce jde však bezpochyby o významný milník v sociální ochraně pracovníků v Unii.

Vnímám, že nejsem v názoru na nesprávné provedení transpozice osamocen. Pochybnosti ohledně provedení směrnice ostatně vyjadřují též členové akademické obce, jejichž statě byly v této práci citovány. Věřím, že mohu do této diskuse přinést užitečný vhled a přispět k tomu, aby zákonodárce lépe porozuměl podstatě a smyslu směrnice (EU) 2019/1152, a napříště transpozici do vnitrostátního právního řádu provedl lépe.

## Seznam zkratek

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EPSP	Evropský pilíř sociálních práv
ES	Evropská společenství
ESCh	Evropská sociální charta
EU, Unie	Evropská unie
EURATOM	Evropské společenství pro atomovou energii
EÚLP	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
Komise	Evropská komise
LRV	Legislativní rada vlády
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
pojistné	pojistné na sociální zabezpečení podle ZPSZ
Rada	Rada Evropské unie
RE	Rada Evropy
RESCh	Revidovaná Evropská sociální charta
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
SEHS	Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství
SES	Smlouva o Evropském společenství
směrnice 91/533/EHS	Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
směrnice 2003/88/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
směrnice (EU) 2019/1152	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
ZNP	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZP 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZP SK	zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce (Slovensko)
ZPSZ	zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

# Seznam použitých zdrojů

## Literatura

- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Nakladatelství C. H. Beck, 2023, 1688 s. ISBN 978-80-7400-951-8.
- HŮRKA, P. RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D. VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. 7. vydání. Wolters Kluwer ČR, 2024, 860 s. ISBN 978-80-7676-803-1.
- KOLDINSKÁ, K., TOMEŠ, I., KŘEPELKA, F. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 340 s. ISBN 978-80-7552-701-1.
- PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Pracovní právo ve víru změn*. Wolters Kluwer ČR, 2023, 172 s. ISBN 978-80-7676-875-8.
- PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, 136 s. ISBN 978-80-7676-593-1.
- PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. C. H. Beck, 2021, 792 s. ISBN 978-80-7400-853-5.
- PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. Aktualizace k 1. 1. 2024*. C. H. Beck, 2024, s. 32 ISBN 978-80-7400-853-5.
- SCHLACHTER, M. (ed.). *EU Labour Law. A Commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2015, 638 s. ISBN 978-90-411-4978-7.
- THÜSING, G. *European Labour Law*. Mnichov: Verlag C. H. Beck oHG, 2013, 216 s. ISBN 978-3-406-65047-5.
- TOMÁŠEK, M., ŠMEJKAL, V. a kol. *Smlouva o EU. Smlouva o fungování EU. Listina základních práv EU. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 1696 s. ISBN 978-80-7676-508-5.
- VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Nakladatelství C. H. Beck, 2022, 1210 s. ISBN 978-80-7400-889-4.

## Odborné články

- GEORGIOU, D. The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment. *European Journal of Industrial Relations*. 2022, **28**(2), s. 193-210. ISSN 1461-7129. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/095968012111043717>.
- KADLUBIEC, V. Současné změny vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci? *Právní rozhledy*. 2024, **32**(1-2), s. 13-23. ISSN 1210-6410.
- MACHALA, J. Vývoj právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Online. *Právněhistorické studie*. 2023, **52**(3), s. 177-194. ISSN 2464-689X. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.14712/2464689X.2022.45>.

- PICHRT, J. Zero hours contracts. Online. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2019, **65**(1), s. 93-101. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.14712/23366478.2019.7>.
- PODRAZIL, P. Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech. *Právník*. 2023, **162**(1), s. 25-38. ISSN 0231-6625.
- RANDLOVÁ, N., SMOLAŘ, D. Nová směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce. *Práce a mzda*. 2020, **68**(9), s. 12-20. ISSN 0032-6.

## Jiné články

- ŠVIHEL, P. Stát chystá novinku: Lidé si sami určí, kdy přijdou do práce. Online. *Seznam zprávy*. 2024. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-stat-chysta-novinku-lide-si-sami-urci-kdy-prijdou-do-prace-251117>.

## Legislativa a mezinárodní smlouvy

### *Mezinárodní smlouvy*

- Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, vyhlášený jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb. m. s., o Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě.
- Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě zakládajícího systém kolektivních stížností, vyhlášený jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 80/2012 Sb. m. s. o sjednání Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě zakládající systém kolektivních stížností.
- Evropská sociální charta, vyhlášená jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě.
- Listina základních práv Evropské unie.
- Smlouva o Evropském hospodářském společenství.
- Smlouva o Evropské unii.
- Smlouva o fungování Evropské unie.
- Smlouva o založení Evropského společenství.
- Revidovaná Evropská sociální charta.
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášená jako sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1991 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

### *Předpisy EU*

- Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
- Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 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.

### **České předpisy**

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce.
- Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.
- Zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- Zákon č. 163/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Legislativní pravidla vlády, schválená usnesením vlády ze dne 19. března 1998 č. 188, ve znění pozdějších předpisů.

### **Zahraniční předpisy**

- Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce (Slovensko)

## **Judikatura**

### **Judikatura SDEU**

- Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. března 1982, *D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie*, 53/81, ECLI:EU:C:1982:105.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986, *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284.
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (pátého senátu) ze dne 8. února 2001, *Wolfgang Lange proti Georg Schünemann GmbH*, C-350/99, ECLI: EU:C:2001:84.
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 22. dubna 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols proti Land Tirol*, C-486/08, ECLI: EU:C:2010:215.

- Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018, *Stadt Wuppertal proti Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth v. Martina Broßonn*, spojené věci C-569/16 a C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871.

### ***Judikatura Nejvyššího soudu***

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009, ECLI:CZ:NS:2010:21.CDO.1633.2009.1
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 2020, č. j. 21 Cdo 1840/2020-287, ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.1840.2020.1

### **Legislativní materiály**

#### ***České legislativní materiály***

- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423, 9. volební období). Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227243>.
- Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. MPSV-2024/78761-521/2, v databázi ODOK/VEKLEP zveřejněno dne 29. 4. 2024. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/>.
- Rozdílová tabulka k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (sněmovní tisk 423, 9. volební období). Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227243>.
- Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie ze dne 23. 1. 2024, CELEX 32019L1152.
- Stanovisko Legislativní rady vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. 87/23.

#### ***Legislativní materiály EU***

- Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. COM (2017) 797 final 2017/0355 (COD).
- Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform. COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD).

#### ***Zahraniční legislativní materiály***

- Důvodová správa k návrhu poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Jaroslava Karahutu a Jozefa Lukáča na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. 8. volebné obdobie (parlamentná tlač 852). Dostupné z: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=505467>.

## Jiné zdroje

- COUNCIL OF EUROPE. *Chart of signatures and ratifications of Treaty 163* [online]. 19. 10. 2023 [cit. 2023-10-19]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatyid=163>.
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Od srpna čekají zaměstnavatele u dohod o provedení práce změny*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/od-srpna-cekaji-zamestnavatele-u-dohod-o-provedeni-prace-zmeny>.
- EUR-LEX. Zelená kniha. *EUR-Lex. Přístup ke právu Evropské unie*. [online]. [cit. 2023-10-23]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/glossary/green-paper.html>.
- EUR-LEX. Bílá kniha. *EUR-Lex. Přístup ke právu Evropské unie*. [online]. [cit. 2023-10-23]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM:white\\_paper](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM:white_paper).
- EVROPSKÁ KOMISE. Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv [online]. [cit. 2024-03-03]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/cs/index.html#infographic-main>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská komise při práci*. [online]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/infringement\\_decisions/](https://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/infringement_decisions/). Číslo řízení INFR (2022)0345.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza četnosti práce na dobu určitou a možnosti řešení výpadku příjmů u zaměstnanců na dobu určitou*. 2020, 12 s.
- SMOLJAK, L., SVĚRÁK, Z. *Akt – bra se zpěvy a tanci*. [divadelní inscenace]. Režie SMOLJAK, L., SVĚRÁK, Z. Malostranská beseda, Praha. Premiéra 17. dubna 1969.
- TUČEK, L. *Systém přidělování služeb řidičům trolejbusů u DPMB, a.s. a možnosti jeho inovace*. Online, Bakalářská práce, vedoucí Ing. Petr Nachtigall, Ph.D. Pardubice: Univerzita Pardubice, Dopravní fakulta Jana Pernera, 2019, s. 43–45. Dostupné z: [https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/73732/TucekL\\_SystemPridelovani\\_PN\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/73732/TucekL_SystemPridelovani_PN_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## Abstrakt

Práce je zaměřena na analýzu právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to ve znění zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tento zákon transponuje směrnici (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a částečně též dodatečně převádí do národního práva směrnici 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby. Práce obsahuje teoretické kapitoly věnující se vývoji a četnosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a vývoji na poli důstojných a transparentních pracovních podmínek v Evropě. Rovněž je analyzována směrnice (EU) 2019/1152 jako právní předpis, kvůli němuž se změny v této úpravě primárně dějí. Klíčovým výstupem práce je porovnání souladu úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s uvedenými směrnicemi.

Z teoretických kapitol vyplývá, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují pro české pracovní právo specifický druh pracovního závazku, který by bylo možné i přes některé odlišnosti v zásadě nazývat jako tzv. „zero hours contracts“, tedy vztahy bez zaručeného objemu placené práce. Rovněž se dospívá k závěru, že jde o instituty v praxi oblíbené a hojně využívané. Kapitola věnovaná důstojným pracovním podmínkám v evropském kontextu potom ukazuje, že tato otázka byla v integračních projektech vždy přítomná, a to nejen v případě Evropské unie, ale též Rady Evropy, byť se prosazovala postupně.

Analýzou směrnice (EU) 2019/1152 dochází práce k závěru, že jde o významný milník na poli důstojných a předvídatelných pracovních podmínek. Přístup zvolený evropským zákonodárcem se od dosavadního pojetí směrnic v oblasti pracovního práva odlišuje, neboť jde o obecnou, zastřešující úpravu s ambicí dopadnout na všechny vztahy pracovněprávní povahy v Evropské unii. Směrnice zároveň i z toho důvodu obsahuje mnoho relativně neurčitých formulací. Lze proto předpokládat, že velkou roli ve skutečném naplnění cílů směrnice a jejího ducha sehraje Soudní dvůr Evropské unie, když bude tento legislativní akt vykládat a hodnotit soulad vnitrostátních právních úprav s ním.

Na základě analýzy změn v zákoníku práce zavedených transpozičním zákonem č. 281/2023 Sb. je učiněn závěr, že směrnice (EU) 2019/1152 je provedena přinejmenším nedokonale. Zákonodárce chybně vycházel z premisy, že povinnost rozvrhovat těmto zaměstnancům pracovní dobu bude mít za následek, že práce na dohodu bude nově prací zcela nebo převážně předvídatelnou ve smyslu směrnice (EU) 2019/1152. Tento závěr je však nesprávný. Zákon však z toho důvodu neprovádí část ustanovení směrnice (EU) 2019/1152, zaměřené převážně na specifické vztahy. Stejně tak je úprava s uvedeným legislativním aktem rozporná patrně též co do otázky překážek v práci na straně zaměstnance, odměňování a poskytování určitých specifických druhů náhrad. Dodatečná transpozice směrnice 2003/88/ES ve vztahu k pracovní době, době odpočinku a dovolené je poté provedena s více než dvacetiletým zpožděním.

**Klíčová slova:** Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, směrnice (EU) 2019/1152, směrnice 2003/88/ES, transpozice.

## Summary

The thesis focuses on the analysis of the legal regulation of agreements on work performed outside regular employment, as amended by Act No. 281/2023 Coll., amending Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, as amended, and some other acts. This Act transposes Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union and also additionally transposes into national law parts of the Directive 2003/88/EC on certain aspects of working time. The thesis contains theoretical chapters on the development and frequency of agreements on work performed outside regular employment and developments in the field of dignified and transparent working conditions in Europe. It also analyses Directive (EU) 2019/1152 as the legislation for which the changes in this regulation are happening in the first place. A key output of the thesis is a comparison of the compliance of the legal regulation of agreements on work outside the employment relationship with the above-mentioned directives.

It follows from the theoretical chapters that agreements on work performed outside regular employment represent a specific type of employment obligation for Czech labour law, which could be called, despite some differences, in principle “zero hours contracts”, i.e. relationships without a guaranteed amount of paid work. It is also concluded that they are popular and widely used in practice. The chapter on dignified working conditions in the European context then shows that this issue has always been present in integration projects, not only in the case of the European Union but also in the Council of Europe, even if it has only gradually gained ground.

By analysing Directive (EU) 2019/1152, the thesis concludes that it is a significant milestone in the field of decent and predictable working conditions. The approach taken by the European legislator differs from the previous concept of directives in the field of labour law, as it is a general, overarching piece of legislation with the ambition to affect all relations of a labour law nature in the European Union. At the same time, and for this reason, the directive contains many relatively vague formulations. It can therefore be assumed that the Court of Justice of the European Union will play a major role in ensuring that the objectives and spirit of the directive are achieved by interpreting this legislative act and assessing the compatibility of national legislation with it.

Based on the analysis of the changes made in the Labour Code by the transposition act No. 281/2023 Coll., it is concluded that Directive (EU) 2019/1152 is at least imperfectly implemented. The legislator erroneously proceeded on the premise that the obligation to schedule working time of these employees would result in these contracts becoming entirely or predominantly predictable work within the meaning of the Directive (EU) 2019/1152. However, such conclusion is incorrect. The Transposition Act therefore does not implement part of the provisions of Directive (EU) 2019/1152, which are mainly aimed at such specific relationships. Similarly, the regulation is also arguably inconsistent with the aforementioned Directive as regards the issue of obstacles to work on the part of the employee, remuneration and the provision of certain specific types of wage compensation. The additional transposition of Directive 2003/88/EC in relation to working time, rest periods and holidays is then more than 20 years late.

**Key words:** Agreements on work outside regular employment, Directive (EU) 2019/1152, Directive 2003/88/EC, transposition.