

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Richard Hajdučík**

**Právní vztahy zakládané dohodami o pracích  
konaných mimo pracovní poměr**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 24. května 2024

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 135 043 znaků včetně mezer.

V Praze dne 24. května 2024

Richard Hajdučík

diplomant

## **Poděkování**

Velice rád bych poděkoval doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za přínosné rady a odbornou pomoc při vedení této diplomové práce.

# Obsah

Úvod .....	1
1. Historická východiska dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	3
2. Základní vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich právní úpravy ..	6
2.1. Odlišení od pracovního poměru .....	6
2.2. Odlišení od občanskoprávních vztahů .....	8
2.3. Aplikace ustanovení upravujících pracovní poměr .....	11
3. Obecná úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	15
3.1. Vznik dohod a jejich změny .....	15
3.1.1. Základní náležitosti dohod .....	16
3.1.2. Informování o obsahu dohod .....	18
3.1.3. Souběh více základních pracovněprávních vztahů .....	19
3.1.4. Dohoda na dobu určitou .....	21
3.1.5. Změny dohod .....	23
3.2. Skončení dohod .....	24
3.2.1. Právní jednání .....	24
3.2.2. Právní události .....	26
3.2.3. Smluvní volnost .....	27
3.2.4. Neplatné skončení dohod .....	29
3.2.5. Zvláštní povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se skončením dohod .....	31
4. Zvláštní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	34
4.1. Dovolená .....	34
4.1.1. Základní podmínky pro vznik dovolené a její výpočet .....	34
4.1.2. Specifická ustanovení o dovolené .....	36
4.2. Odměňování a náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce .....	36
4.2.1. Odměňování zaměstnanců .....	37
4.2.2. Příplatky k odměně z dohody .....	38
4.2.3. Náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce .....	40
4.3. Pracovní doba, doba odpočinku a překážky v práci .....	43
4.3.1. Rozvržení pracovní doby .....	43
4.3.2. Překážky v práci .....	46
5. Zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	47
5.1. Daň ze závislé činnosti .....	47

5.1.1. Zdanění benefitů .....	48
5.2. Odvod povinných pojistných.....	51
6. Slovenská právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	55
Závěr.....	59
Seznam zkratek .....	61
Seznam zdrojů .....	63
Právní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	69
Legal relations established by agreements on work performed outside the employment relationship .....	70

## Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zvláštním případem základních pracovněprávních vztahů, v nichž lze v České republice vykonávat závislou práci. Obecně bývají definovány jako velmi flexibilní pracovněprávní vztahy, vyznačující se zvýšenou mírou smluvní svobody a současně sníženou ochranou zaměstnance. Zaměstnanec na dohodu tak nepožívá tolik ochrany jako zaměstnanec v pracovním poměru a nedisponuje *ex lege* tolika výhodami.

Ačkoli jsou dohody na územích České a Slovenské republiky poměrně běžné, v rámci mezinárodního prostoru je tento koncept zcela ojedinělý. I proto můžeme v poslední době vidět značné snahy o posílení ochrany zaměstnanců v rámci těchto prekérních vztahů, které zaznívají zejména ze strany Evropské unie. Dohody jsou tak velmi častým cílem zákonných změn, které postupně tyto pracovněprávní vztahy přibližují pracovnímu poměru. To však přináší do této oblasti zásadní výkladové i aplikační problémy, jelikož tendence změn právní úpravy dohod se značně míjí s jejich základním vymezením.

Problematická je ale i základní právní úprava obsažená v zákoníku práce. Na první pohled je vidět patrný úmysl zákonodárce spočívající v co nejjednodušším pojetí dohod, což odpovídá jejich atypickému charakteru. Tuto jednoduchost ale do jisté míry narušuje zvláštní pravidlo, podle kterého se na dohody použijí ustanovení upravující pracovní poměr, není-li výslovně stanoveno jinak. Z několika málo ustanovení tak máme rázem širokou škálu pravidel, u kterých však není vždy jisté, zdali je lze na dohody aplikovat.

Cílem této práce je tak rozbor otázky, jak se dohody liší od pracovního poměru a v jakých oblastech je možné k dohodám přistupovat stejně jako k pracovnímu poměru. Práce se tak zaměřuje zejména na analýzu pravidla o aplikaci ustanovení o pracovním poměru na dohody, jelikož tato ustanovení tvoří jádro celé právní úpravy dohod. Za účelem zodpovězení uvedených otázek jsou rozebrána základní východiska a tendence právní úpravy dohod, jakož i jejich *ratio legis* z hlediska historickoprávních souvislostí. Dále je pak za pomoci tohoto vymezení analyzován vztah právní úpravy pracovního poměru a právní úpravy dohod. Důraz je v tomto ohledu dán na nedávno přijaté novely, které zásadně změnily pojetí dohod. Současně je cílem této práce upozornit na některé možné nedokonalosti v platné legislativě a navrhnout případná řešení. K dosažení uvedeného cíle je v této práci používána zejména metoda analytická, a podpůrně jsou konkrétní instituty zkoumány i metodou filozofickou, historickou a komparativní.

Systematicky je tato práce rozdělena na šest částí. První část se věnuje historickoprávním souvislostem, na základě kterých bude stručně shrnut vývoj právní úpravy, s přihlédnutím ke smyslu a účelu právní úpravy dohod.

Druhá část se soustředí na základní vymezení dohod z hlediska platné právní úpravy. V rámci tohoto rozboru bude věnována značná pozornost jejich odlišení od pracovního poměru, včetně zvýraznění aspektů, které mají tyto základní pracovněprávní vztahy společné. Práce se zaměřuje i na srovnání dohod s občanskoprávními vztahy a snaží se zodpovědět otázku, kdy je možné dohody těmito vztahy nahradit tak, aby byla dodržena všechna zákonná omezení.

Ve třetí a čtvrté části je prostor věnován sporným oblastem upravujícím pracovní poměr. V těchto kapitolách se práce zaměřuje zejména na ustanovení, jejichž aplikovatelnost na dohody je odlišná od jejich uplatnění v případě pracovního poměru. Třetí část se pak v tomto ohledu soustředí na oblasti obecné, ve kterých mají z větší části dohody úpravu vlastní, naopak čtvrtá část se zaměřuje na oblasti zvláštní, ve kterých se převážně aplikují ustanovení o pracovním poměru. Práce předkládá různé výkladové problémy a za pomoci vymezeného smyslu a účelu právní úpravy se na tyto otázky snaží najít odpověď. Zohledněny jsou pak i přijaté novely, zejména Euronovela, ale i novely plánované, které zatím neprošly legislativním procesem.

V páté části je pohlíženo na daňové aspekty dohod, včetně odvodů povinných pojistných. Zde se práce snaží najít odpověď na otázku, v jakých oblastech je možné ke zdanění dohod přistupovat shodně jako k pracovnímu poměru a v jakých oblastech je třeba určitých zvláštních opatření. I v této části jsou vyzdviženy některé problémy, s nimiž se oblast potýká, včetně zohlednění novely Konsolidačního balíčku.

V závěrečné části se práce zaměřuje na porovnání vymezených dohod se slovenskou právní úpravou, zejména s ohledem na různé směřování obou právních řádů, přestože vycházejí z totožných historických právních základů. Uvedené srovnání je pro českou právní úpravu významné zejména z hlediska *de lege ferenda*.

## 1. Historická východiska dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Byť je vývoj pracovního práva rovnoměrně rozložen napříč historií, zásadním obratem byl pro pracovní právo a dohody rok 1812, kdy nabyt účinnosti císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud., obecný zákoník občanský. V tomto zákoně můžeme poprvé vidět výslovnou obecnou úpravu úplatných smluv, na základě kterých byla vykonávána pracovní činnost. Stěžejní byla v tomto ohledu námezdní smlouva, která spočívala ve zhotovení díla nebo ve výkonu služeb za peněžní odměnu.<sup>1</sup> Námezdní smlouva měla pouze několik základních podmínek a její obsah tak byl zásadně ponechán na vůli stran.<sup>2</sup>

Změnu v tomto ohledu přineslo císařské nařízení ze dne 19. března 1916, jímž byla vydána třetí částečná novela k obecnému zákoníku občanskému. Touto novelou došlo k rozštěpení námezdní smlouvy na dva samostatné smluvní typy, kterými byly služební smlouva a smlouva o dílo. Úprava služební smlouvy byla velice podobná dnešní úpravě dohody o pracovní činnosti. Zákon se také poprvé v této úpravě zmiňuje o zaměstnanci a zaměstnavateli. Ačkoli byla stále úprava silně ovládána dispozitivitou, můžeme v ní spatřovat mnoho základních institutů, které se dnes uplatňují v základních pracovněprávních vztazích. I když se zaměstnanec mohl se zaměstnavatelem dohodnout na neosobním výkonu práce,<sup>3</sup> měl nárok na odměnu i v případě, kdy nemohl práci vykonat z důvodu nemoci, nehody nebo z důvodu důležitých osobních překážek.<sup>4</sup> Zaměstnavatel měl zároveň povinnost zaměstnanci poskytnout odměnu i v případě, kdy zaměstnanec nemohl práci konat pro překážky stojící na straně zaměstnavatele.<sup>5</sup> Výpovědní doba byla až na výjimky čtrnáctidenní.<sup>6</sup> Zaměstnanec zároveň obdržel po skončení smlouvy vysvědčení,<sup>7</sup> tedy obdobu dnešního potvrzení o zaměstnání, a zákon dokonce obsahoval i výčet kogentních ustanovení.<sup>8</sup> K výkonu prací krátkodobého či jednorázového charakteru pak sloužila

---

<sup>1</sup> § 1151 a násl. obecného občanského zákoníku, ve znění do 31. 12. 1916.

<sup>2</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 25, marg. č. 27.

<sup>3</sup> § 1153 obecného občanského zákoníku.

<sup>4</sup> § 1154b obecného občanského zákoníku.

<sup>5</sup> § 1155 obecného občanského zákoníku.

<sup>6</sup> § 1159b obecného občanského zákoníku.

<sup>7</sup> § 1163 obecného občanského zákoníku.

<sup>8</sup> § 1164 obecného občanského zákoníku.



smlouva o dílo. Ta měla v zásadě stejnou úpravu jako dřívější námezdní smlouva a odpovídala tak zejména dohodě o provedení práce, alespoň dle její původní úpravy v zákoníku práce 1965.

Byť byl v roce 1950 přijat nový občanský zákoník,<sup>9</sup> úprava služební smlouvy byla ponechána v platnosti až do přijetí občanského zákoníku 1964. Ten již úpravu námezdních smluv nepřevzal a obsahoval pouze dílčí smlouvy o dílo, kterými byly smlouva o zhotovení věci na zakázku<sup>10</sup> a smlouva o opravě a úpravě věci.<sup>11</sup> Lze se domnívat, že původní úprava námezdních smluv byla považována za nástroj kapitalismu a buržoazie.<sup>12</sup>

Zákoník práce 1965 představuje první rozsáhlejší kodifikaci pracovního práva. Do té doby účinnou služební smlouvu tak nahradil pracovní poměr. V porovnání se služebním poměrem obsahoval ale daleko více povinností zaměstnavatele. Rázem tak zaměstnavatel musel přidělovat svým zaměstnancům práci v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby, musel poskytovat dovolenou na zotavenou, případně musel dodržovat omezení týkající se přesčasů a noční práce. Velkého zpřísnění se rovněž dočkala úprava skončení pracovněprávních vztahů, která je velmi podobná dnes účinné právní úpravě.

V rámci občanskoprávních předpisů ale chyběla smlouva, na jejímž základě by bylo možné konat práce nižšího rozsahu. Zajišťování těchto pracovních úkolů prostřednictvím pracovního poměru by neodpovídalo příliš malému rozsahu nebo ojedinelosti těchto úkolů.<sup>13</sup> Proto kromě pracovního poměru přinesl zákoník práce 1965 i zvláštní institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Důvodem přijetí dohod měla rovněž být potřeba limitace náhrady škody zaměstnance, úpravy pracovních úrazů a bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci.<sup>14</sup> Zároveň

---

<sup>9</sup> Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník.

<sup>10</sup> § 263-275 občanského zákoníku 1964, ve znění do 31. 12. 1991.

<sup>11</sup> § 276-283 občanského zákoníku 1964, ve znění do 31. 12. 1991.

<sup>12</sup> PODRAZIL, Petr. *Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech*. Právník 162, 2023, č. 1, s. 29.

<sup>13</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>14</sup> PODRAZIL, Petr. *Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech*. Právník 162, 2023, č. 1, s. 29.

však směřovalo zavedení dohod k odstranění stálého nedostatku pracovních sil, způsobených extenzivními metodami hospodářství.<sup>15</sup>

Dohodami byly zajišťovány dvě skupiny prací. První z nich byly práce pravidelně se opakující, které však byly tak malého rozsahu, že by bylo neúčelné požadovat po zaměstnavatelích některé povinnosti spojené s pracovním poměrem. Druhou skupinu prací pak tvořily ojedinělé nebo jen občasné se vyskytující pracovní úkoly.<sup>16</sup> V tomto ohledu byla proto osobní působnost dohod značně omezena, pouze na občany, kteří pro svůj zdravotní stav, pokročilý věk nebo úkoly při výchově dětí nemohli konat práci v pracovním poměru.<sup>17</sup>

Jedním ze základních rozdílů dohod podle zákoníku práce 1965 oproti současnému právnímu stavu, byla absence aplikačního pravidla o ustanoveních pracovního poměru. Dohody tak měly zcela samostatnou právní úpravu, která musela obsahovat vše, od úpravy jednotlivých povinností, které byly strany na základě dohody povinni dodržovat, až po pravidla pro náhradu škody způsobené zaměstnancem. Velmi specifickou byla za účinnosti zákoníku práce 1965 rovněž jejich osobní dispozice. Byť mohla být práce na dohody vykonávána zásadně osobně, zaměstnanec se mohl nechat zastoupit svými rodinnými příslušníky, pakliže je v dohodě uvedl.

---

<sup>15</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Nad pracovníprávními vztahy*. 1. vydání. Praha: Orac, 1997, s. 81.

<sup>16</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>17</sup> § 232 odst. 1 zákoníku práce 1965, ve znění do 30. 06. 1975.

## 2. Základní vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich právní úpravy

Dohody jsou vymezeny zejména tím, že závislá práce je v jejich rámci konána mimo pracovní poměr. Přesto jsou si dohody a pracovní poměr velice blízké zejména proto, že valná většina úpravy dohod vychází právě z pracovního poměru. Byť původně byla použitelnost dohod značně omezena v rámci zákoníku práce 1965, dnes tomu tak již není. Zaměstnavatel má sice stále zajišťovat plnění svých pracovních úkolů prostřednictvím zaměstnanců v pracovním poměru, jedná se ale o proklamativní ustanovení, které není nijak vymahatelné a jeho účelem je spíš vybídnout smluvní zaměstnavatele k určitému konání.<sup>18</sup> Byť bylo za účinnosti zákoníku práce 1965 porušení uvedeného ustanovení sankcionováno jako přestupek,<sup>19</sup> ve vztahu k platné a účinné právní úpravě dochází judikatura k závěru, že byla právní úprava postupně zjednodušena a částečně liberalizována.<sup>20</sup> Zákon totiž dnes nestanoví, že je „zaměstnavatel povinen zajišťovat“, nýbrž pouze obecně říká, že „zaměstnavatel má zajišťovat“. M. Štefko nicméně zastává názor opačný a dovozuje, že i dle současné právní úpravy se jedná o příkaz, který je postižitelný podle § 12 odst. 1 písm. a) nebo § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce.<sup>21</sup> Autorovi ale není znám žádný případ, kdy by kontrolní orgány za současné právní úpravy za uvedené jednání uložily pokutu.

### 2.1. Odlišení od pracovního poměru

Přestože jsou právní vztahy zakládáné dohodami konané mimo pracovní poměr, jedná se stále o základní pracovněprávní vztah. Základní zásady jsou tak shodné jak pro dohody tak pro pracovní poměr. Přesto můžeme hovořit o tom, že některé zásady a principy pracovního práva se projevují odlišně u jednotlivých druhů základních pracovněprávních vztahů.

Prvním z těchto základních znaků závislé práce je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Ochrana zaměstnance je pak typickým prvkem pracovněprávních vztahů, který se projevuje ve snížené míře u dohod oproti pracovnímu poměru. Dohody se tak vyznačují zejména

---

<sup>18</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. vydání. Praha: Leges, 2021, s. 268.

<sup>19</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 11. 2007, č. j. 4 Ads 21/2007-77.

<sup>20</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 03. 2010, č. j. 4 Ads 140/2008-147.

<sup>21</sup> ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. Praha: Právní rozhledy, 2020, č. 8, s. 291-293.

svojí flexibilitou, kdy zaměstnanec a zaměstnavatel by neměli být přespříliš omezováni ve své smluvní svobodě. Přesto se však zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance aplikuje i na dohody a tato smluvní volnost tak není zcela bezbřehá. Uvedená skutečnost činí z dohod pracovněprávní vztahy nejisté a nezaručené, někdy nazývané jako doplňkové nebo překerní pracovněprávní vztahy. Velkou flexibilitu dohod tak můžeme typicky spatřovat v oblasti jejich skončení a v absenci garantovaného rozsahu práce.

V rámci dohod je také mnohdy skloňován vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. V překerních pracovněprávních vztazích se totiž mnohem více projevuje rovnost stran na rozdíl od pracovního poměru.<sup>22, 23</sup> Možnost zaměstnavatele stanovit práva a povinnosti jednostranně je tak mnohdy omezena, a často je tak nezbytná vzájemná dohoda stran. Z těchto základů ostatně vycházel i zákoník práce 1965. Z důvodové zprávy k tomuto zákonu totiž vyplývá, že je zpravidla možno dobu pracovní činnosti přenechat samotným pracovníkům podle jejich časových možností a hmotně je zainteresovat vhodnou formou odměňování tak, aby vykonávaly činnost vykonávali v době, kdy je to z hlediska cílů činnosti nejvýhodnější.<sup>24</sup>

Tato důvodová zpráva tak v tomto případě poukazuje na dvě typické oblasti, kde je oslabena nadřízenost zaměstnavatele. Byť zaměstnavatel může jednostranně určit, kdy má zaměstnanec práci vykonávat, podléhá toto mnohdy dohodě stran podle jejich časových možností. Někdy tak dochází k tomu, že si zaměstnanci sami rozvrhují pracovní dobu nebo plní úkoly dle vlastního uvážení v delším časovém období daném zaměstnavatelem.<sup>25</sup>

Z praktického pohledu se pak dohody vyznačují tím, že značně ulehčují pozici zaměstnavatele. Byť můžeme vidět značné tendence směřující ke zpřísnění regulace dohod, zaměstnavatel přesto není zatížen tolika povinnostmi jako v případě pracovního poměru. Dohody jsou tak nejvýhodnější u druhů prací, které nemají předem zaručený a pravidelný objem práce (například sezónní práce). Současně ale nemá v rámci dohod zaměstnavatel vysokou stabilitu.

---

<sup>22</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 354.

<sup>23</sup> Autor zvolil starší vydání publikace, jelikož P. Hůrka již není jejím autorem a uvedenou formulaci publikace tudíž neobsahuje.

<sup>24</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>25</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 354.

Zaměstnanci pracující na dohodu mohou rozvázat tento pracovněprávní vztah velmi rychle, bez dostatečného prostoru k tomu, aby za ně mohl zaměstnavatel najít náhradu.

Cílem dohod není však jenom zvýhodnění zaměstnavatele a jeho podnikání, ale v mnoha ohledech i zvýhodnění zaměstnance. Jednoznačnou výhodou pro zaměstnance i zaměstnavatele je absence povinnosti odvádět povinná pojistná při pracích, kdy zaměstnanec nedosahuje vysokého výdělku, třebaže bude tato možnost brzy omezena. Rovněž není zaměstnanec tolik svázán jako v případě pracovního poměru a může velmi rychle změnit zaměstnání v případě potřeby. Možnost rychlého skončení dohody je ale doprovázena nejistotou zaměstnání, a není tak vhodná pro déletrvající pracovněprávní závazky.

## **2.2. Odlišení od občanskoprávních vztahů**

Jak bylo již uvedeno výše, občanskoprávní vztahy tvoří historické základy dohod. Přestože se dnes jedná již o dva samostatné instituty dvou různých právních odvětví, mají k sobě tyto právní vztahy stále velice blízko. Odlišit je, může tak být velice obtížné. Základním vodítkem rozlišení pracovněprávních vztahů od těch občanskoprávních je, zdali pracovník vykonává závislou práci. Podle § 3 zákoníku práce může být totiž závislá práce vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu. Toto pravidlo přitom není pouze teoretického rázu, jelikož v případě jeho porušení se jedná o nelegální práci. Postihy za tento přestupek jsou přitom zpřísnovány každým rokem.

Dle dikce občanského zákoníku mohou v posuzovaném případě nastat tři situace. Fyzická osoba může vystupovat v roli podnikatele (zhotovitele), spotřebitele nebo nepodnikatele. Nejčastější a nejběžnější z uvedených situací je právě prvně jmenovaná. Za podnikatele jsou přitom považovány osoby, které vykonávají na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku.<sup>26</sup> Rozdíl mezi samostatnou a závislou činností lze přitom nejjednodušeji definovat skrze podmínky výkonu závislé práce. Zákoník práce v tomto ohledu definuje základní znaky závislé práce a znaky doprovodné, někdy také nazývané jako průvodní jevy závislé práce. Závislá práce je zákoníkem práce definována tak, že je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec

---

<sup>26</sup> § 420 odst. 1 občanského zákoníku.

ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.<sup>27</sup> Průvodními jevy závislé práce potom jsou výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.<sup>28</sup> Uvedené znaky se mohou ale projevovat nejen v dohodách, ale i v podnikatelských vztazích. Mnohdy tak záleží na drobných nuancích, které výkon závislé práce odlišují od té samostatné.

Pro podnikatelské vztahy je typické, že se v nich projevuje značná nezávislost zhotovitele. Ten má relativní svobodu ve vztahu k tomu, jakým způsobem bude dílo provádět. Pokyny objednatele by tak měly vždy směřovat k výsledku díla. Přestože tato práce dovozuje, že je u dohod vztah nadřízenosti a podřízenosti určitým způsobem snižena, zaměstnanec pracující dohodu tuto relativní svobodu nemá. Zaměstnanec je vždy plně vázán pokyny zaměstnavatele a není zásadně oprávněn odchytil se od způsobu výkonu práce. Výjimkou je v tomto ohledu pouze, pokud je pokyn vydán v rozporu s právními předpisy<sup>29</sup> nebo pokud by jeho vykonáním bylo ohroženo zdraví nebo život zaměstnance.<sup>30</sup>

Ve vztahu k nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance judikatura Nejvyššího správního soudu dovodila, že se o závislou činnost nemůže jednat v případě jednorázové či příležitostné spolupráce.<sup>31</sup> Z povahy dohod ale vyplývá, že uvedené kritérium na ně nelze vztáhnout ve všech případech. Na rozdíl od pracovního poměru je totiž pro dohody typické, že je možné uzavírat je i na práci neobvyklého charakteru, případně i na jednorázové úkoly. V tomto ohledu je nezbytné zmínit, že s účinností od 01. 01. 2024 obsahuje zákon o zaměstnanosti v § 5 písm. e) výslovnou formulaci, že pro posouzení nelegální práce není podstatná délka jejího výkonu. Přijetí tohoto ustanovení je velice kontroverzní a lze do jisté míry pochybovat o jeho ústavnosti.<sup>32</sup> Toto posouzení ale není předmětem ani cílem této práce.

---

<sup>27</sup> § 2 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>28</sup> § 2 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>29</sup> § 301 písm. a) zákoníku práce.

<sup>30</sup> § 106 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>31</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 04. 2023, č. j. 10 Ads 235/2021-31.

<sup>32</sup> Stanovisko Legislativní rady vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ze dne 06. 04. 2023, č. j. 158/23.

V souvislosti se vzájemným vztahem zaměstnance a zaměstnavatele je neméně významný rovněž výkon práce jménem zaměstnavatele. I zaměstnanec může ve vztahu k třetím osobám vystupovat pod svým jménem, zpravidla ale musí být jeho jméno doplněno jménem nebo názvem zaměstnavatele. V podnikatelských vztazích naopak zhotovitel jedná vždy sám za sebe a tímto způsobem vystupuje i navenek.

Velmi důležitým rozlišovacím kritériem je i způsob sjednání mzdy a odpovědnosti, byť se jedná pouze o doprovodné znaky závislé práce. Při výkonu závislé práce totiž neexistuje situace, aby nebyl zaměstnanec odměněn za výkon své práce. Nepřípustný je tak například výkon práce na zkoušku.<sup>33</sup> Zaměstnanec zároveň musí být odměněn i v případě, kdy svoji práci vykoná neuspokojivě nebo se při ní dopustí porušení určitých povinností. Objevují se však i názory, podle kterých je možné krácení mzdy provést, pokud byla tato pravidla zaměstnavatelem stanovena, buď ve vnitřním předpise nebo v pracovní smlouvě.<sup>34</sup> Tento závěr ale dle názoru autora odporuje striktnímu zákazu peněžitých postihů v pracovněprávních vztazích dle § 346b odst. 1 zákoníku práce. Zákaz přitom dopadá i na případy, kdy zaměstnanec peněžité postih dobrovolně zaplatí nebo se zaměstnavatelem sjedná. Taková dohoda nebo uložení sankce by byly pouze zdánlivé.<sup>35</sup> Byť může být proti zaměstnanci uplatněna náhrada škody, k tomuto kroku lze přistoupit až v následné samostatné fázi stojící vedle vyplacení mzdy samotné.<sup>36</sup> V podnikatelských vztazích je naopak možné žádat po zhotoviteli, aby odstranil vady svého díla bez nároku na další odměnu. Zatímco v základním pracovněprávním vztahu se sjednává odměna za práci, v občanskoprávních vztazích se typicky sjednává odměna za výsledek práce.

Na rozdíl od zhotovitele má zaměstnanec povinnost vykonat přidělenou práci osobně, a nemůže se tak dát ve výkonu práce zastoupit jinou osobou. Byť za právní úpravy zákoníku práce 1965 nebyl osobní výkon práce pro dohody typický, dnes se v jejich případě již plně uplatní. Zásada osobního výkonu práce se rovněž projevuje ve skončení těchto vztahů. Zatímco základní

---

<sup>33</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 02. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

<sup>34</sup> JOUZA, Ladislav. *Může zaměstnavatel snížit mzdu?* Online. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2020/07/muze-zamestnavatel-snit-mzdu/> [citováno 11. 04. 2024].

<sup>35</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1125, marg. č. 2.

<sup>36</sup> Srov. § 144a odst. 4 zákoníku práce.

pracovněprávní vztah zaniká vždy smrtí zaměstnance, smlouva o dílo zásadně smrtí zhotovitele nezaniká a nemusí zaniknout ani v případě osobních závazků.<sup>37</sup>

Přestože zákoník práce pracuje se striktními materiálními podmínkami výkonu závislé práce, nelze pominout samotnou vůli stran, která vzniku právního vztahu předcházela. Soudy a kontrolní orgány tak zkoumají také smluvní vůli stran, tedy zdali chtěly vzájemný vztah upravit jako vztah pracovněprávní nebo naopak vztah občanskoprávní. Při dodržení zákonem stanovených podmínek jim totiž zákon tuto možnost dává.<sup>38</sup>

Osoba, která není zaměstnancem, může při výkonu práce vystupovat také v postavení spotřebitele i nepodnikatele. Jedná se však o velmi malou množinu případů, jelikož v takovém případě nesmí osoba splňovat podmínky podnikatelské činnosti. Jelikož není zákonná působnost spotřebitelské ochrany omezena až na výjimky na konkrétní smluvní typy, pokud fyzická osoba mimo rámec své podnikatelské činnosti nebo mimo rámec samostatného výkonu svého povolání uzavírá poskytovatelskou smlouvu s podnikatelem nebo s ním jinak jedná, je na ni možné dle názoru autora pohlížet jako na spotřebitele. K podobným závěrům dochází i německá právní úprava, podle které je spotřebitelem i zaměstnanec, když v jeho případě nejde o samostatný výkon povolání.<sup>39</sup> M. Hulmák k tomu uvádí, že uvedený závěr lze dovodit i v rámci § 419 občanského zákoníku. Závěr má však omezený význam s ohledem na § 2401 odst. 2 občanského zákoníku.<sup>40</sup> Z uvedeného lze dovodit, že se tak může jednat o jednorázové služby neodborného rázu, které spotřebitel poskytuje podnikateli. Pokud naopak osoba nesplňuje podmínky pro postavení podnikatele, spotřebitele ani zaměstnance, uplatní se na něj zbytková kategorie, kterou jsou vztahy nepodnikatelské. Zde se může jednat například o placenou sousedskou výpomoc, kdy ani jedna ze stran nevystupuje v pozici podnikatele.

### **2.3. Aplikace ustanovení upravujících pracovní poměr**

V části třetí zákoníku práce je výslovně upraveno pouze několik základních pravidel, kterými se dohody řídí. Stěžejní je tak aplikovatelnost ustanovení o pracovním poměru, jakožto

---

<sup>37</sup> § 2588 občanského zákoníku.

<sup>38</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 02. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4619/2014.

<sup>39</sup> FRITZSCHE, Jörg. *J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen*. Buch 1: Allgemeiner Teil. Berlin: Sellier, de Gruyter, 2018, § 13.

<sup>40</sup> HULMÁK, Milan. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1311, marg. č. 39.



rozhodujícího institutu pracovního práva.<sup>41</sup> Na rozdíl od slovenské právní úpravy je toto pravidlo formulováno negativně; jedná se tak o ustanovení, které až na výjimky generálně aplikuje určitou právní úpravu (tzv. generální aplikační ustanovení).

Generální aplikační ustanovení s sebou ale mnohdy přináší značné výkladové problémy. Často totiž nelze jednoznačně určit, která konkrétní ustanovení se mají aplikovat. S tím se dlouhodobě potýká i zákoník práce. Ukazuje to zejména četnost odlišných názorů v rámci odborné literatury, které se dotýkají nejenom výkladu konkrétních ustanovení, ale i použití aplikačního ustanovení samotného.

Byť nebylo vzhledem k zavedení aplikačního pravidla nutné v zákoníku práce rozsáhle vypisovat základní zásady pracovního práva, podmínky pracovních úrazů nebo bezpečnosti práce a ochrany zdraví, přineslo to s sebou i několik nevýhod. Problematičnost generálních aplikačních ustanovení můžeme spatřovat například v případě právní úpravy správní rady podle § 456 zákona o obchodních korporacích. Do 31. prosince 2020 se totiž na správní radu přiměřeně použila ustanovení o představenstvu a dozorčí radě v akciové společnosti. V tomto případě tak zákonodárce přistoupil ke zrušení aplikačního pravidla a k rozpracování zákonné úpravy správní rady.

Jak je uvedeno v důvodové zprávě:<sup>42</sup> *„Přiměřená aplikace ustanovení o představenstvu, nebo dozorčí radě (ve spojení s nepřesným vymezením monistického systému, srov. důvodovou zprávu k ustanovení § 396) vyvolává výkladové problémy, neboť nelze jednoznačně určit, která ustanovení obsažená v rámci dualistického systému se mají aplikovat i v systému monistickém a na jaké orgány. Tento způsob úpravy působí v praxi značné obtíže a v odborné literatuře je opakovaně kritizován.“*

Přesto je možné formulovat určitá pravidla, za kterých můžeme ustanovení pracovního poměru na dohody aplikovat. Aby bylo zpravidla možné o určitém ustanovení uzavřít, zda se na dohody aplikuje nebo neaplikuje, je třeba určit dvě základní kritéria, kterými jsou kritérium vyloučení a kritérium speciality.

---

<sup>41</sup> Srov. důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>42</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony, bod 507.

Kritérium vyloučení spočívá v určení otázky, zdali je určitá oblast, upravující pracovní poměr, z použití na dohody výslovně vyloučena zákonem. Taxativní výčet těchto oblastí můžeme nalézt v § 77 odst. 2 zákoníku práce. Zodpovězení uvedeného kritéria ale samo o sobě nepodává jednoznačný závěr o tom, zdali je možné tuto oblast na dohody aplikovat či nikoli.

Z tohoto důvodu je tak nezbytné zodpovědět i druhé kritérium, kterým je kritérium speciality. Pokud totiž určitá část zákoníku práce obsahuje speciální úpravu, převáží tato skutečnost nad tím, co k danému institutu říká § 77 odst. 2 zákoníku práce. V takovém případě je totiž na místě použít jedno ze základních výkladových pravidel, podle kterého speciální právní úprava ruší právní úpravu obecnou. Pokud tak vyloučená oblast pracovního poměru obsahuje speciální úpravu ve vztahu k dohodám, tato oblast se zásadně na dohody aplikuje. Stejně tak pokud část třetí zákoníku práce obsahuje výslovnou úpravu určitého institutu, není zpravidla možné použít obecnou úpravu pracovního poměru, přestože by nebyla výslovně vyloučena z aplikace na dohody.

Je však možné dovést existenci ještě třetího, pomocného pravidla, kterým je kritérium extrémní disproporcionality. V popsaném schématu může totiž nastat situace, kdy absence právní úpravy způsobuje vznik mezery v zákoně. Tomuto problému se věnoval Ústavní soud v jednom ze svých nálezu,<sup>43</sup> který definoval tzv. zakrytou teleologickou mezeru v zákoně. Prvního senát Ústavního soudu definuje popsanou situaci tak, že: *„Právní předpis postrádá pravidlo, které by v souladu s teleologií příslušné právní úpravy stanovilo výjimku z příliš široce pojatého pravidla. Nástrojem uzavření této zakryté teleologické mezery je odepření aplikace daného ustanovení na případy, na které sice dopadá jeho dikce, nikoli však smysl a účel (teleologická redukce).“* Ústavní soud v tomto nálezu rovněž připustil, že aplikace teleologické redukce je obecně přípustným způsobem aplikace práva, a to i *contra verbi legis*. Byť se uvedený náleží vztahoval k restitučnímu zákonodárství, odborná literatura jej aplikuje i v případě soukromoprávních vztahů.<sup>44</sup>

Stejně tak je na místě použít kritérium extrémní disproporcionality i v případě, kdy určité ustanovení pracovního poměru z aplikace na dohody výslovně vyloučeno není, avšak jak dovozuje judikatura Ústavního soudu:<sup>45</sup> *„použití tohoto ustanovení by odporovalo účelu zákona, historii*

---

<sup>43</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. I. ÚS 318/06.

<sup>44</sup> Srov. REMEŠ, Jiří. *Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace)*. Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 4.

<sup>45</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 04. 02. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 21/96.

*jeho vzniku, systematické souvislosti nebo některému z principů, jež mají svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku.“ V souvislosti s tímto výkladovým problémem rovněž judikatura Nejvyššího soudu dovozuje, že má-li být určité ustanovení použito na poměry dohody, je třeba jeho obsah přizpůsobit povaze pracovněprávního vztahu založeného touto dohodou.<sup>46</sup>*

Podobně jako to učinil zákonodárce v případě správní rady, úprava dohod by si zasloužila jisté dopracování. Ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce totiž přináší do dohod značnou právní nejistotu. Vzhledem k závěrům uvedeným v šesté kapitole, se jako nejvhodnější řešení nabízí kombinace pozitivní a negativní metody aplikačního pravidla.

---

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 08. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

### 3. Obecná úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

#### 3.1. Vznik dohod a jejich změny

Otázky vzniku základních pracovněprávních vztahů lze zařadit mezi jednu z nejspornějších oblastí, která se dohod dotýká. Tato část zákoníku práce totiž není výslovně z aplikace na dohody vyloučena a speciální úprava v rámci dohod je v tomto ohledu neúplná. Nejistota je pak umocněna i přibývajícimi novelami, které na tuto oblast velmi často dopadají.

Stěžejní novinkou, která byla do této oblasti uvedena Euronovelou, je možnost uzavírání některých dvoustranných pracovněprávních dokumentů prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.<sup>47</sup> Uvedené se týká pouze těch smluv, kterými se zakládá, mění nebo ruší základní pracovněprávní vztah. Zákon nikterak neomezuje elektronické prostředky, prostřednictvím kterých mohou být smlouvy uzavírány, ani po stranách nevyžaduje žádné zvláštní požadavky, jako je například zřízení uznávaného elektronického podpisu podle zákona o službách vytvářejících důvěru. Zákon pouze stanoví, že vyhotovení smlouvy musí být zasláno na osobní elektronickou adresu zaměstnance, kterou pro tyto účely písemně zaměstnavateli sdělí. Zaměstnanec má pak právo odstoupit od smlouvy do 7 kalendářních dnů ode dne jejího dodání na sdělenou elektronickou adresu, pokud ještě nezapočal s plněním z jeho strany.

Okamžik dojití vyhotovení je třeba posuzovat, z důvodu absence speciální úpravy, v souladu s pravidly právního jednání vůči nepřítomné osobě dle § 570 občanského zákoníku. Elektronická zpráva tak musí dojít do dispoziční sféry zaměstnance. Povinnost prokazovat a tvrdit dodání zprávy v případném sporu má ale vždy jednající,<sup>48</sup> tj. v tomto případě zaměstnavatel.

Ke vzniku dohody ale v každém případě dochází již ke dni uzavření dohody samotné, pokud obsahuje všechny podstatné náležitosti. Výjimkou může být situace, kdy je pracovní úkol vymezen až od určitého data. V takovém případě dohoda vzniká až k tomuto sjednanému dni.<sup>49</sup> Pokud tak zaměstnavatel poruší svou povinnost zaslat vyhotovení dohody zaměstnanci, na její

---

<sup>47</sup> § 21 zákoníku práce.

<sup>48</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2019, sp. zn. 26 Cdo 3144/2018.

<sup>49</sup> BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023, s. 248.

vznik to nemá vliv. Pouze je prodloužen okamžik, od kterého je zaměstnanec oprávněn od dohody odstoupit.<sup>50</sup>

### 3.1.1. Základní náležitosti dohod

Zákoník práce upravuje základní náležitosti dohod zcela odlišně od pracovního poměru. Jedinou společnou podstatnou náležitostí pro všechny základní pracovněprávní vztahy jsou tak pouze sjednané práce. Místo výkonu práce a den nástupu do práce by v rámci dohod měly pramalého významu, jelikož cestovní náhrady a povinnost přidělovat práci v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby na tyto pracovněprávní vztahy automaticky nedopadají.

Část třetí zákoníku práce obsahuje zvláštní úpravu základních náležitostí dohod,<sup>51</sup> přičemž pro obě dohody je společné, že v nich musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se dohody uzavírají. Zároveň musí být uzavřeny v písemné formě. V dohodě o pracovní činnosti musí pak navíc být uveden i sjednaný rozsah pracovní doby. Ze zákona není možné dovozovat, že by rozsah pracovní doby byl podstatnou náležitostí i pro dohodu o provedení práce. Zákoník práce totiž po účinnosti Euronovely již implicitně nepředpokládá sjednání rozsahu prací v této dohodě, ale pracuje s rozsahem prací skutečně vykonávaným.<sup>52</sup> Zákon tak výslovně rozsah prací za podstatnou náležitost nepovažuje, ani zde není patrný úmysl zákonodárce, který by tuto základní náležitost vyžadoval. S tímto závěrem se shoduje i M. Vysokajová, která za povinná ujednání označuje pouze sjednané práce a dobu na kterou se dohoda uzavírá.<sup>53</sup> Je však nanejvýš vhodné nadále rozsah prací v dohodě o provedení práce sjednávat zejména z důvodu případného prokázání, že se skutečně jedná o dohodu o provedení práce.

Významnou náležitostí dohod je rovněž ujednání o odměně z dohody, byť se nejedná o náležitost podstatnou. Odměnu z dohody totiž nelze stanovit jednostranně vnitřním předpisem, jak je obvyklé u pracovního poměru. Jako taková ale ob stojí i samostatně například jako dodatek k původní dohodě o odměně. Pro ujednání o ní není předepsaná písemná forma.<sup>54</sup> Objevují se však i názory, které tyto závěry odmítají. Podle T. Běliny by se mělo na dohody aplikovat ustanovení §

---

<sup>50</sup> Výkladová stanoviska AKV (XXXI.), přijatá na jednání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 10. 11. a 11. 11. 2023.

<sup>51</sup> § 75 odst. 3; § 76 odst. 4 a § 77 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>52</sup> § 75 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>53</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2024, § 75.

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 06. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4008/2018.

113 odst. 1 zákoníku práce, a to i přesto, že je část o odměňování výslovně z použití na dohody vyloučena. Tento závěr T. Bělina odůvodňuje skutečností, že odměna nemusí být sjednána přímo v dohodě.<sup>55</sup>

Uvedené odůvodnění ale není z pohledu autora dostačující pro použití teleologické redukce právní úpravy. K soudcovskému dotváření práva může totiž soud přikročit pouze v případě existence mezery v zákoně.<sup>56</sup> Z ničeho ale nevyplývá, že by smysl a účel zákona směřoval k tomu, aby mohla být odměna z dohody sjednávána ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Pokud by měl zákonodárce v úmyslu povolit stanovení odměny z dohody zaměstnavatelem, neuváděl by do zákona ustanovení, které stanoví přesný opak. Jak navíc výslovně vyplývá z důvodové zprávy k § 138 zákoníku práce:<sup>57</sup> „*Sjednávání výše odměny z dohody o pracovní činnosti a z dohody o provedení práce a podmínek pro jejich poskytování se navrhuje ponechat ve výlučné pravomoci zaměstnance a zaměstnavatele.*“ Zákonodárce tak již při samotném přijímání zákoníku práce předpokládal konsenzuální koncepci odměny z dohody a nikoli koncepci jednostrannou.

V případě absence některého z uvedených základních požadavků bude dohoda stižena relativní neplatností.<sup>58</sup> Neplatnost dohod může nastat i v případě, kdy je rozsah prací v dohodě sjednán nad hodnotu stanovenou zákonem. Neplatnost však nelze v takovém případě dovozovat automaticky. Vzhledem k zásadě preference platnosti je totiž nezbytné nejprve zkoumat, zdali uzavřená smlouva neodpovídá podmínkám pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti nebo občanskoprávního vztahu. Teprve po vyloučení těchto možností je možné uzavřít, že je dohoda stižena neplatností.

Je možné se přiklonit k závěru, že neplatnost dohody naopak nenastává v případě, kdy je v průběhu jejího trvání maximální rozsah prací překročen. Z výslovného znění zákoníku práce a jeho smyslu a účelu nelze ani dovodit, že by překročením rozsahu docházelo k automatické přeměně na jiný základní pracovněprávní vztah. Dohoda ale může být v takovém případě soudy nebo kontrolními orgány posouzena jako zastřená dohoda o pracovní činnosti nebo dokonce

---

<sup>55</sup> BĚLINA, Tomáš. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 512, marg. č. 14.

<sup>56</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 07. 2022, sp. zn. 22 Cdo 3070/2021.

<sup>57</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>58</sup> KONEČNÁ, Petra. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 313, marg. č. 5 a 10.

pracovní poměr. Je nezbytné rovněž zmínit, že se při překročení rozsahu, jakož i při uzavření neplatné dohody, dopouští zaměstnavatel přestupku.<sup>59</sup>

Je možné rovněž dovodit, že neplatnost dohod nezpůsobuje ani absence údaje o době jejího trvání, z důvodu aplikace fikce doby neurčité zakotvené v § 39 odst. 1 zákoníku práce. Tomuto ustanovení se práce blíže věnuje v kapitole 3.1.4.

### **3.1.2. Informování o obsahu dohod**

Informování o obsahu dohod je jednou z dalších novinek, kterou do zákona uvedla Euronovela. Po vzoru pracovního poměru je tak zaměstnavatel povinen informovat své zaměstnance na dohody o zákonem specifikovaných skutečnostech. Zvláštní informační povinnost má pak zaměstnavatel i vůči zaměstnancům, které vysílá k výkonu práce na území jiného státu, v případě, že doba vyslání přesahuje nebo je rovna čtyřem týdnům. Lze však dovozovat, že přiměřenou informační povinnost měl zaměstnavatel i za právního stavu účinného do 01. 10. 2023, vzhledem k přiměřené aplikaci ustanovení o pracovním poměru.

Právní úprava informování o obsahu dohod obsahuje pouze drobné technické odchylky oproti úpravě pracovního poměru. V rámci dohod je ale zaměstnavatel povinen své zaměstnance navíc informovat o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden. Tuto povinnost je nezbytné splnit samostatně, vedle skutečného rozvrhování pracovní doby ve smyslu § 74 odst. 2 zákoníku práce. V daném případě tak nepostačí informovat zaměstnance o zákonných limitech rozsahu pracovní doby pro příslušnou dohodu, bude nutné uvést konkrétní počet hodin za příslušné období. Z důvodu prekérnosti dohod bude typicky nejúčelnější uvádět týdenní rozsah a nikoli rozsah denní.

Významným údajem, který obvykle není součástí dohod, je rovněž postup, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou, a údaj o délce a běhu výpovědní doby. V tomto případě ale již postačí, když zaměstnavatel uvede odkaz na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.<sup>60</sup> Zaměstnavatel by měl vždy příslušný odkaz blíže specifikovat, zejména pak v případě více

---

<sup>59</sup> § 12 odst. 1 písm. c) a § 25 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce.

<sup>60</sup> § 77a odst. 2 zákoníku práce.

individualizovaných údajů, jako je například údaj o způsobu rozvržení pracovní doby.<sup>61</sup> Vyšší míru konkretizace lze doporučit i vzhledem k tomu, že porušení povinnosti dle § 77a nebo § 77b zákoníku práce je od 1. 10. 2023 výslovně zákonem o inspekci práce označeno jako přestupek.

Informace mohou být poskytnuty buď písemně nebo elektronickou formou, a to do 7 dnů ode dne započetí výkonu práce. V případě poskytnutí elektronickou formou musí mít zaměstnanec možnost si informaci uložit a vytisknout. Zaměstnavatel je navíc povinen uschovat doklad o předání informace zaměstnanci, pro případné prokázání předání informace.<sup>62</sup>

Nová úprava informační povinnosti rovněž výslovně v § 77a odst. 1 písm. d) zákoníku práce připustila sjednání zkušební doby v rámci dohod. Speciální úprava zkušební doby ale v části třetí zcela absentuje. Lze proto dovozovat, že se na dohody plně aplikuje ustanovení § 35 zákoníku práce, podle § 77 odst. 2 zákoníku práce. Zrušení dohod ve zkušební době je podrobněji rozebráno v kapitole 3.2.1.

Přestože se lze domnívat, že bude tento institut v praxi vykonáván spíše sporadicky, může být přesto zkušební doba v určitých případech výhodou jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance. Dříve totiž někteří autoři zastávali názor, že sjednání zkušební doby by mohlo být v rozporu s právní úpravou okamžitého zrušení dohod. Tyto názory se objevují i dnes. Podle P. Podrazil je i přes výše uvedenou novelu nutné přistupovat ke sjednání zkušební doby s velkou obezřetností. P. Podrazil k tomu dále uvádí, že sjednání zkušební doby se zaměstnanci pracujícími na dohodu zcela odporuje smyslu směrnice TPWC a její sjednání postrádá význam vzhledem k judikatuře Nejvyššího soudu, která připouští zkrácení výpovědní doby u dohod.<sup>63</sup> Lze tak uvažovat o tom, že kombinace sjednání kratší výpovědní doby a navíc sjednání zkušební doby, by mohla být považována za zneužití práva.

### **3.1.3. Souběh více základních pracovněprávních vztahů**

Velmi významným ustanovením v rámci vzniku základních pracovněprávních vztahů je také omezení uzavírání více základních pracovněprávních vztahů u téhož zaměstnavatele na

---

<sup>61</sup> Výkladová stanoviska AKV (XXXI.) přijatá na jednání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 10. 11. a 11. 11. 2023.

<sup>62</sup> § 77a odst. 2 in fine zákoníku práce.

<sup>63</sup> PODRAZIL, Petr. *Zkušební doba v aplikačních souvislostech*. Právní rozhledy, 2023, č. 21, s. 725.



shodně druhově vymezené práce.<sup>64</sup> V odborné literatuře se ale objevují dva odlišné výklady ve vztahu k tomuto ustanovení. První část autorů dovozuje, že omezení dopadá obecně na všechny základní pracovněprávní vztahy. Tento názor odůvodňuje P. Konečná doslovným jazykovým zněním zákona a absencí odlišného úmyslu zákonodárce.<sup>65</sup>

T. Bělina naopak dovozuje, že se omezení uplatní pouze na souběh pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů, o čemž svědčí úmysl zákonodárce. Aplikace tohoto ustanovení na dohody by totiž činila v praxi značná omezení.<sup>66</sup>

Celkově lze zhodnotit, že smyslu a účelu právní úpravy vyhovuje spíše první z uvedených výkladů. Byť uvedené ustanovení přináší určitá omezení do dohod, uvedená okolnost nemůže sama o sobě odůvodňovat teleologickou redukci zákona. Je zřejmé, že důvodem omezení souběhu základních pracovněprávních vztahů je zejména zamezení obcházení právní úpravy pracovní doby, doby odpočinku a přesčasové práce.<sup>67</sup> Bez uvedeného ustanovení by ale bylo možné uzavřít více dohod o pracovní činnosti na shodný druh práce, čímž by se zaměstnavatel efektivně vyhnul jakýmkoli povinnostem, které jsou spojeny výlučně s pracovním poměrem. Nelze se ztotožnit s tím, že by uvedená situace byla v souladu s účelem a smyslem právní úpravy, natož aby pak byla úmyslem zákonodárce. Aplikaci tohoto ustanovení na dohody v praxi dovozuje i Státní úřad inspekce práce.<sup>68</sup>

Souběh více základních pracovněprávních vztahů u jednoho zaměstnavatele je tak možný pouze v případě, že zaměstnanec vykonává práce, které nejsou stejně druhově vymezené. Takový souběh ale není de facto možný v případě více dohod o provedení práce. Podle ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce je totiž dán jednotný limit 300 hodin ročně pro všechny dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele.

V každém případě je ale nutné dodržet pravidla o přestávkách v práci, nepřetržitým denním odpočinku a nepřetržitým odpočinku v týdnu, které nelze počítat ke každému základnímu

---

<sup>64</sup> § 34b odst. 2 zákoníku práce.

<sup>65</sup> KONEČNÁ, Petra. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 312, marg. č. 8.

<sup>66</sup> BĚLINA, Tomáš. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 510, marg. č. 5. a s. 518, marg. č. 4.

<sup>67</sup> Tamtéž, s. 235, marg. č. 6.

<sup>68</sup> Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 20. 10. 2020, č. j. 6173/1.30/20-3.

pracovněprávnímu vztahu samostatně.<sup>69</sup> V případě souběhu více základních pracovněprávních vztahů ale není zásadně limitována maximální doba, kterou může zaměstnanec odpracovat. Výjimkou jsou v tomto ohledu mladiství zaměstnanci, u kterých se odpracované doby v rámci jednotlivých základních pracovněprávních vztahů sčítají.<sup>70</sup> L. Matějka Řehořová ale v souvislosti s uvedeným uvádí, že některé členské státy Evropské unie sčítají pracovní hodiny v týdnu ve všech základních pracovněprávních vztazích i u dospělých.<sup>71</sup>

#### 3.1.4. Dohoda na dobu určitou

Jedním z posledních ustanovení, o jehož aplikaci lze v souvislosti s dohodami uvažovat, je § 39 zákoníku práce, který zejména stanoví limity pro prodlužování doby určité u pracovního poměru. Převážná většina autorů se shoduje na možnosti opakování dohod bez omezení. Zastánci tohoto názoru uvádějí, že dohody mají zvláštní povahu a použití tohoto ustanovení by znamenalo nedůvodný zásah do autonomie vůle stran, když rozdíly mezi dobou určitou a dobou neurčitou jsou v zásadě minimální.<sup>72</sup>

Dříve se však objevovaly i názory, podle kterých je třeba při výkladu ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce použít argument *a contrario*, ze kterého vyplývá, že se ustanovení § 39 zákoníku práce použije i na dohody.<sup>73</sup> V nejnovějším vydání uvedené publikace už ale není tento názor obsažen.

Lze se domnívat, že převážit by měla možnost opakovat dohody bez omezení. Je zřejmé, že z hlediska ochrany zaměstnanců by aplikace tohoto institutu měla pramalý význam, vzhledem k vysoce flexibilní možnosti skončení dohod. Z důvodové zprávy k zákoníku práce je rovněž patrné, že zákonodárce měl v úmyslu převzít úpravu dohod v zákoníku práce 1965 pouze s dílčími upřesněními a bez nedůvodných omezení. Z ničeho tak nevyplývá, že by se zákonodárce chtěl vydat v otázce omezení opakování dohod cestou odlišnou, než jakou zvolil v původní úpravě

---

<sup>69</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 17. 3. 2021, ve věci C-585/19 Academia de Studii Economice din București, ve znění opravného usnesení ze dne 15. 4. 2021.

<sup>70</sup> § 79a zákoníku práce.

<sup>71</sup> MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2021, s. 509.

<sup>72</sup> KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023, s. 101.

<sup>73</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012 včetně novely k 1. 4. 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 321.

dohod. Tímto směrem se ostatně nevydala ani slovenská právní úprava.<sup>74</sup> I směrnice o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou umožňuje v rámci provedení opatření k zamezení zneužívání doby určité přihlídnout k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců.<sup>75</sup>

Vedle toho upravuje ale § 39 zákoníku práce i fikci doby neurčité v případě absence ujednání ve smlouvě. Výkladem tohoto pravidla se odborná literatura doposud nezabývala, přestože jeho aplikace může mít u dohod zásadní dopady.

Následky nesjednání doby trvání v dohodě se v judikatuře zabýval pouze Krajský soud v Plzni v jednom ze svých rozsudků.<sup>76</sup> Byť nebyla v tomto případě posuzována aplikace § 39 odst. 1 zákoníku práce jako taková, soud potvrdil postup kontrolních orgánů, když uložily společnosti pokutu za to, že s několika svými zaměstnanci na dohodu nesjednala dobu jejího trvání. Hmotněprávní posouzení věci bylo následně potvrzeno i Nejvyšším správním soudem, byť tento rozsudek Krajského soudu v Plzni zrušil.<sup>77</sup> V novém rozsudku Krajský soud v Plzni pouze moderoval výši pokuty.<sup>78</sup>

Závěr Krajského soudu v Plzni ale neodpovídá ani výslovnému znění zákona ani smyslu a účelu této právní úpravy. Podle § 77 odst. 2 zákoníku práce, by se totiž měla fikce doby neurčité plně aplikovat na dohody. V tomto ohledu zároveň nevyvstává žádná překážka aplikace, obdobně jako v případě omezení opakování doby určité.

Byť je zákoníkem práce výslovně doba trvání stanovena jako jedna ze základních náležitostí dohod, není zřejmé k ochraně jakého zájmu má toto ustanovení směřovat. V případě aplikace § 39 odst. 1 zákoníku práce je totiž zaměstnanec chráněn nejvyšším způsobem, jaký tento zákon předvídá, tedy dobou neurčitou. Zároveň nemohou Státnímu úřadu inspekce práce vznikat pochybnosti o tom, na jakou dobu je dohoda uzavřena, protože tento údaj je výslovně stanoven zákonem. Ani zaměstnavateli nemůže v tomto ohledu vznikat určitý prostor k obcházení zákona

---

<sup>74</sup> Srov. § 223 odst. 2 zákonníka práce.

<sup>75</sup> Ustanovení 5 odst. 1 přílohy směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

<sup>76</sup> Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 12. 2020, č. j. 30 A 155/2018-76.

<sup>77</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 11. 2020, č. j. 4 Ads 124/2020-46.

<sup>78</sup> Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 12. 2020, č. j. 30 A 155/2018-122.

nebo nedůvodnému zvýhodnění jeho pozice. Významným není tento institut ani pro posouzení vyrovnávacího období u dohody o pracovní činnosti. Pokud je totiž dohoda uzavřena na dobu neurčitou, posuzuje se dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby za období 52 týdnů.<sup>79</sup>

Lze se domnívat, že zakotvení této podstatné náležitosti je historickým reliktem, patrně způsobeným převzetím právní úpravy ze zákoníku práce 1965. V tomto zákoně totiž mělo ustanovení svůj význam, vzhledem k neexistenci aplikačního pravidla o ustanoveních pracovního poměru. Neaplikovatelnost § 39 odst. 1 zákoníku práce nelze ani dovozovat čistě z toho, že je doba trvání výslovně označena zákonem za podstatnou náležitost. Podobné řešení zvolil totiž zákonodárce například i v rámci povinných náležitostí odvolání podle § 82 odst. 2 správního řádu.

Pokud není v daném případě zřejmé, k ochraně jakého zájmu mají stanovené podmínky sloužit, nemůže být takové jednání označeno za přešpek.<sup>80</sup> Za této situace nemůže taktéž absence uvedeného údaje způsobovat neplatnost dohody. Je rovněž třeba zdůraznit, že uvedené jednání bylo kontrolními orgány zařazeno pod ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, které obsahuje toliko relativně neurčitou právní hypotézu. Přešpek v daném případě totiž spočívá v porušení stanovených povinností při vzniku, změně nebo skončení základního pracovněprávního vztahu.

Lze tak shrnout, že by si v uvedeném případě judikatura zasloužila posunu, případně by bylo vhodné novelizovat zákoník práce tak, aby byl vypuštěn požadavek spočívající ve výslovném uvedení doby, na kterou se dohoda sjednává. Ustanovení totiž postrádá jakýkoli význam.

### **3.1.5. Změny dohod**

Změny dohod tvoří jednu z nejkratších oblastí pracovního práva, která na tento typ základních pracovněprávních vztahů dopadá. Z právní úpravy změn pracovního poměru lze totiž na dohody aplikovat pouze několik málo ustanovení. Zásadně tak platí, že změny obsahu dohody je možné docílit pouze na základě vzájemného konsenzu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

---

<sup>79</sup> § 76 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>80</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 12. 2009, č. j. 5 As 104/2008-45.

Pokud je se zaměstnancem rovněž sjednáno místo výkonu práce, je možné jej na pracovní cestu vyslat jen s jeho souhlasem.<sup>81</sup>

Nový institut do úpravy změn dohod přinesla ale Euronovela. Zaměstnanec pracující na dohodu má tak právo písemně zaměstnavatele požádat o zaměstnání v pracovním poměru, pokud právní vztahy založené dohodami trvaly v souhrnu po dobu nejméně 180 dní v předchozích 12 měsících.<sup>82</sup> Zaměstnanec je tak oprávněn žádat zaměstnavatele i v případě, pokud tyto pracovněprávní vztahy netrvaly nepřetržitě po celý rok. Zákon nestanoví povinnost zaměstnavatele této žádosti vyhovět, nicméně je povinen její odmítnutí odůvodnit, a to ve lhůtě jednoho měsíce od doručení žádosti. Porušení této povinnosti je přestupkem a zároveň je významné z hlediska posuzování neplatnosti výpovědi dohody dle § 77 odst. 7 zákoníku práce.

### **3.2. Skončení dohod**

Úprava skončení dohod je typickou oblastí, která má zásadně odlišné podmínky v porovnání s pracovním poměrem. Jedním ze základních definičních znaků dohod je totiž velmi vysoká míra flexibility jejich rozvázání. I proto je část o skončení pracovního poměru výslovně vyloučena z aplikace na dohody dle § 77 odst. 2 písm. c) a d) zákoníku práce.

Skončení dohod může nastat buď na základě právní události jejich zánikem nebo jejich zrušením na základě právního jednání. V zákoníku práce můžeme najít výslovnou úpravu zrušení dohod, a to v § 77 odst. 5 zákoníku práce. Naopak úprava právních událostí, mající za následek zánik dohod, v zákoně zcela chybí. Ani o právní úpravě zrušení dohod však nelze uzavřít, že by byl tento výčet úplný. Jediný způsob, jak dovodit další způsoby skončení dohod, je tak použití právní úpravy pracovního poměru. To však v praxi činí zásadní problémy, jelikož proti tomu stojí výslovné znění zákona.

#### **3.2.1. Právní jednání**

Zákoník práce výslovně uvádí tři právní jednání, při kterých může dojít ke zrušení dohod. Jsou jimi vzájemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, výpověď a okamžité zrušení. Byť je výčet způsobů zrušení patrně taxativní, mezi právní jednání, mající za následek zrušení

---

<sup>81</sup> § 42 zákoníku práce.

<sup>82</sup> § 77 odst. 4 zákoníku práce.

dohod, lze navíc zařadit i splnění sjednaného pracovního úkolu, zrušení ve zkušební době a odstoupení od smlouvy.

Pokud jsou sjednané práce obsahově nebo časově omezeny, je zřejmé, že k zániku dohody by mělo dojít i v případě splnění těchto prací. Dohoda o provedení práce totiž ve své původní podobě, mohla být uzavřena právě pouze na omezený úkol nebo práce. Vzhledem k flexibilitě dohod je autor toho názoru, že uvedené závěry by bylo možné vztáhnout i na dohodu o pracovní činnosti. Tento závěr dovozoval i Nejvyšší soud České socialistické republiky, ve vztahu k dřívější právní úpravě.<sup>83</sup> Opačný výklad by totiž znamenal zcela nedůvodné omezení volnosti vůle stran.

Jak již bylo rozebráno v kapitole 3.1.2., Euronovela výslovně připustila sjednání zkušební doby v rámci dohod. Na zkušební dobu se tak plně aplikují i omezení o založení a trvání zkušební doby dle § 35 zákoníku práce. Uvedená právní úprava by však zcela postrádala svůj smysl, pokud by nebylo možné dohody ve zkušební době zrušit. Z výše uvedeného výčtu právních jednání, kterými lze dohody zrušit, je ale zřejmé, že tento způsob zrušení dohody neobsahuje. Jedná se tak o pravou mezeru v zákoně, jelikož uvedená ustanovení předpokládají použití právní úpravy, která je však z aplikace na dohody vyloučena podle § 77 odst. 2 písm. e) zákoníku práce.<sup>84</sup> Jelikož právní úprava zrušení dohody ve zkušební době zcela absentuje, lze se tak přiklonit k názoru, že by se na dohody měly analogicky aplikovat příslušná ustanovení o skončení pracovního poměru ve zkušební době, tedy jak § 48 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, tak § 66 zákoníku práce. Tato právní úprava totiž tvoří nedílný celek a bez jejich aplikace by neplnil institut zkušební doby svůj účel. Závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 03. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009, přitom nelze v tomto ohledu považovat za aktuální, jelikož došlo k posunu zákonné úpravy.

Poslední možností zrušení dohod je pak odstoupení od dohody. První variantou odstoupení je odstoupení zaměstnavatele od dohody, z důvodů uvedených v § 34 odst. 4 zákoníku práce. Použití tohoto ustanovení ve smyslu § 77 odst. 2 zákoníku práce totiž nic nebrání, a je tak na místě řídit se výslovným zněním zákona. V tomto ohledu se uplatní i ustanovení § 2001 občanského zákoníku a § 2002 občanského zákoníku, které upravuje odstoupení v případě podstatného

---

<sup>83</sup> Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 17. 6. 1980, sp. zn. Cpj 160/79.

<sup>84</sup> Srov. MELZER, Filip *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 224-225.

porušení smlouvy.<sup>85</sup> V tomto případě může již odstoupit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. V každém případě odstoupení ale platí, že je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.<sup>86</sup>

### 3.2.2. Právní události

Zákoník práce pro dohody výslovně upravuje pouze několik právních událostí, které mají za následek zánik dohod. Mezi základní z nich patří smrt zaměstnance podle § 328 zákoníku práce, smrt zaměstnavatele fyzické osoby bez pokračování v živnosti podle § 342 zákoníku práce a zánik zaměstnavatele právnické osoby bez právního nástupce podle § 341 odst. 2 zákoníku práce. Zánik dohod způsobuje ale i uzavření manželství nebo registrovaného partnerství mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podle § 318 zákoníku práce.<sup>87</sup> Odborná literatura se rovněž shoduje, že dohody zanikají i uplynutím sjednané doby, byť tak zákon nestanoví výslovně.

V souvislosti s uplynutím doby určité vzniká problém spočívající v situacích, kdy zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele. Tato situace je totiž výslovně řešena pouze pro pracovní poměr a odborná literatura dovozuje, že ji nelze automaticky na dohody aplikovat.<sup>88</sup> Zákoník práce ale nestanoví, že by dohody mohly skončit uplynutím doby určité, přestože sjednání doby určité v rámci dohod předpokládá. Stejně jako v případě zrušení dohody ve zkušební době se tak jedná o pravou mezeru v zákoně, jelikož právní úprava předpokládá použití jiné právní úpravy, která je však v daném případě absentní. Za tohoto právního stavu tak lze dovozovat, že by se na dohody mělo analogicky aplikovat § 48 odst. 2 zákoníku práce, ale rovněž § 65 zákoníku práce. Ustanovení § 65 zákoníku práce je totiž nedílnou součástí úpravy o skončení pracovního poměru uplynutím doby určité a bez jeho použití by právní úprava neměla valného smyslu. Není rovněž zřejmé, proč by se z teleologického hlediska mělo uvedené ustanovení aplikovat pouze na pracovní poměr. Úmyslem zákonodárce nemohlo být, aby v uvedeném případě docházelo ke vzniku faktického pracovního poměru a zaměstnavatelé byli sankcionováni za neuzavření písemné smlouvy.

---

<sup>85</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 258.

<sup>86</sup> § 34 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>87</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2024, § 318.

<sup>88</sup> KOŠNAR, Michael. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023, s. 252.

Otázky vyvolává rovněž právní úprava zvláštních případů skončení pracovního poměru u cizinců a osob bez státní příslušnosti.<sup>89</sup> Ani tato situace nebyla doposud řešena judikaturou nebo odbornou literaturou. Lze se přiklonit k závěru, že dohody mohou skončit i způsoby uvedenými v § 48 odst. 3 zákoníku práce. Úmysl racionálního zákonodárce by totiž měl převážet nad doslovným zněním zákona.<sup>90</sup> Při převážení jazykového znění zákona, by totiž mohlo docházet k absurdním situacím, kdy by vyhoštěný cizinec mohl v rámci své patnáctidenní výpovědní doby požadovat po zaměstnavateli náhradu odměny z dohody za dočasnou pracovní neschopnost, kterou si přivodil po vyhoštění. V takovém případě je rovněž nesmírně obtížné doručit zaměstnanci rozvazovací právní úkon tak, aby byly naplněny všechny požadavky stanovené zákonem. Uvedený závěr podporuje i analogická aplikace § 65 odst. 1 věty první zákoníku práce, jak dovozuje tato práce.

### 3.2.3. Smluvní volnost

Ustanovení § 77 odst. 5 zákoníku práce výslovně zakotvuje, že způsoby zrušení dohod mohou být mezi stranami právního vztahu sjednány. Je tak nepochybné, že se v uvedeném ustanovení projevuje značná autonomie vůle stran. Jakkoli zákon neobsahuje další omezení, tato smluvní volnost není bezbřehá. Jejím limitem bude vždy zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, byť je tato zásada v případě dohod omezená. V této kapitole se tak práce zabývá možnostmi vyloučení způsobů skončení dohod, možnostmi rozšíření způsobů skončení dohod a možnostmi změny zákonných podmínek skončení dohod. Úvodem lze předeslat, že závěry v této kapitole platí pouze pro případy smluvního odchýlení v neprospěch zaměstnance. Smluvní volnost směřující ke zvýšení práv zaměstnance, není až na výjimky limitována vzhledem k § 4a zákoníku práce.

O možnosti vyloučení některého z výslovně zákonem stanovených způsobů lze uvažovat pouze ve vztahu k jednostranným jednáním. Uvedené se tak dotýká pouze výpovědi a odstoupení od smlouvy, jelikož okamžité zrušení je třeba se zaměstnancem vždy sjednat. Byť se judikatura nevyjádřila k vyloučení důvodů explicitně, dovozuje, že zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou upravit způsob skončení dohod zcela na jejich libovůli.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> § 48 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>90</sup> Srov. náleží Ústavního soudu ze dne 28. 01. 2004, sp. zn. Pl. ÚS 41/02.

<sup>91</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 08. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.



Je však možné se domnívat, že vyloučení výpovědi nebo odstoupení od smlouvy, by mohlo být posouzeno, jako ujednání odporující dobrým mravům. Vyloučením odstoupení pro podstatné porušení smlouvy se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 03. 11. 2022, sp. zn. 23 Cdo 2541/2021. V tomto rozsudku uvedl, že „*Účastníci soukromoprávních vztahů se mohou smluvně odchýlit od důvodů odstoupení od smlouvy uvedených v § 1977, 1978 a 2002 ObčZ, či takové důvody odstoupení od smlouvy vyloučit, což však nevyklučuje, že v konkrétním případě může být smluvní ujednání vylučující aplikaci těchto zákonných důvodů pro odstoupení od smlouvy shledáno neplatným vzhledem k okolnostem věci jako zákonem zakázané (z jiného důvodu) nebo se přičící dobrým mravům.*“

V posuzovaném případě tak soud připustil, že i ve vztahu mezi podnikateli je možné dojít k závěru, že je vyloučení § 2002 občanského zákoníku neplatné pro rozpor s dobrými mravy. Byť soud výslovně uvedl, že ani smluvní nevyváženost sama o sobě nemusí svědčit o rozporu konkrétního smluvního ujednání s dobrými mravy, vzhledem ke specifčnosti pracovního práva a zásadě ochrany zaměstnance se lze domnívat, že by vyloučení tohoto ustanovení v dohodě bylo stíženo absolutní neplatností. Ke stejnému závěru lze přitom dle názoru autora dojít i v případě posouzení vyloučení možnosti výpovědi v dohodách.

Uvedené závěry by se však nemusely uplatnit v případě, kdy by dohoda byla omezena rozsahem sjednaných prací, přičemž by se jednalo o obsahově nebo časově nenáročný pracovní úkol. V takovém případě by již nebyl dán důvod omezení smluvní volnosti stran, a strany by tak neměly být nedůvodně omezovány. Toto pojetí akceptovala například slovenská právní úprava, podle které platí, že dohodu o provedení práce (*dohodu o vykonání práce*) není možné jakkoli vypovědět.<sup>92</sup>

Druhou podstatnou otázkou je, zdali mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem rozšířit důvody, stanovené § 77 odst. 5 zákoníku práce. V tomto ohledu není důvodu domnívat se, že by měla být tato možnost nějakým způsobem omezena. Zaměstnanec se zaměstnavatelem si tak mohou například sjednat speciální případy odstoupení od smlouvy podle ustanovení § 2001

---

<sup>92</sup> Národní inšpektorát práce. *Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Online. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/dohody-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>. [citováno 27. 03. 2024].

občanského zákoníku. Limitem je pak v tomto ohledu právní úprava okamžitého zrušení dohod, přičemž si strany nemohou sjednat takové ustanovení, které by tuto úpravu fakticky nahrazovalo.<sup>93</sup>

Poslední a patrně nejvýznamnější otázkou je možnost změny zákonných podmínek skončení dohod. I zde platí zásadně závěr, že smluvní úprava je ponechána na vůli jednotlivých stran. Judikatura tak výslovně dovodila, že zaměstnanec se zaměstnancem mohou způsobem zrušení dohod částečným způsobem modifikovat, ať už sjednáním konkrétních důvodů výpovědi nebo zkrácením či prodloužením délky výpovědní doby.<sup>94</sup>

V souvislosti s těmito závěry se ale lze domnívat, že při odchýlení se od zákonného znění by nemělo docházet k jistým excesům. Je totiž opět nezbytné dodržet základní míru ochrany zaměstnance. Zásadně by tak jednotlivá práva a povinnosti měly vždy být shodné pro obě strany, ledaže půjde o zvýhodnění zaměstnance. V těchto intencích by tak nemělo být možné sjednat, že k okamžitému zrušení nebo výpovědi dohody je oprávněn pouze zaměstnavatel. Zároveň by měla být výpovědní doba vždy shodná pro obě strany. Mezi exces lze rovněž zařadit i ujednání, které zakládají nepřiměřeně krátkou nebo dlouhou výpovědní dobu. V potaz je však vždy nutné vzít i korektiv dobrých mravů. Za rozporný s tímto korektivem by dle autorova názoru bylo možné považovat vyloučení povinností uvedených v § 66 zákoníku práce, jejichž aplikaci tato práce dovozuje. Zaměstnanec by totiž vždy měl mít přiměřenou jistotu, že za situace, kdy je povinen k odvodům na sociální pojištění, dostane určitou náhradu v případě nemoci.

#### **3.2.4. Neplatné skončení dohod**

Přestože nám zákon neposkytuje jasnou odpověď ohledně toho, jakým způsobem lze namítat neplatné skončení dohod, podle Nejvyššího soud zrušení dohody o pracovní činnosti mohou zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu postupem dle § 72 zákoníku práce.<sup>95</sup> Byť se soud vyjádřil pouze k jedné z dohod, odborná literatura v uvedeném neshledává problém a bez dalšího aplikuje závěry rozsudku na obě dohody.<sup>96</sup> Z rozsudku lze rovněž implicitně dovodit, že se na dohody vztáhne i oprávnění zaměstnance nárokovat si náhradu mzdy a oprávnění

---

<sup>93</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 08. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

<sup>94</sup> Tamtéž.

<sup>95</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009.

<sup>96</sup> JANDOVÁ, Hana, RYCHTÁŘOVÁ, Marie. *Žalobní důvody neplatnosti rozvázání dohody o práci konané mimo pracovní poměr*. Bulletin advokacie, 2024, č. 4, s. 43-45.

zaměstnavatele uplatnit náhradu škody.<sup>97</sup> Samostatné užití § 72 zákoníku práce by ostatně nemělo ani praktického smyslu.<sup>98</sup>

Třebaže je možné uplatnit u soudu neplatnost obou dohod, důvody této neplatnosti jsou značně limitované. Nosným předmětem řízení o neplatnosti pracovního poměru, je totiž zpravidla nedodržení některého z důvodů pro výpověď, které se v případě dohod zásadně neuplatní.<sup>99</sup> I proto budou tak řízení o neplatnosti skončení dohod spíše výjimečné. Přesto lze dovodit několik důvodů, pro které bude možné neplatnost zrušení dohody před soudem namítat.

Neplatnost některého z těchto atypických pracovněprávních vztahů může být založena zejména při nedodržení písemné formy rozvazovacího úkonu nebo při porušení povinností v souvislosti s doručováním rozvazovacího úkonu. V případě okamžitého zrušení dohody bude důvodem neplatnosti i nenaplnění důvodů podle § 55 a § 56 zákoníku práce. Ve vztahu k dřívější právní úpravě dovodil bývalý Nejvyšší soud, že platnost rozvazovacího úkonu může být zkoumána i z hlediska základních zásad pracovního práva. Přitom odmítl, že by neplatnost mohla být dána pro uvedení důvodu neexistujícího.<sup>100</sup> M. Štefko poukazuje, že stejný závěr byl vyjádřen v rozhodnutí publikovaném pod č. 40/1973 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek,<sup>101</sup> z něhož by soudy měly vycházet.<sup>102</sup> I vzhledem k podobnosti dnešní právní úpravy a právní úpravy zákoníku práce 1965, se tak lze domnívat, že se uvedené závěry uplatní i ve vztahu k současnému zákoníku práce. Rozvazovací úkon tak typicky nemůže být dán z diskriminačních důvodů.

V souvislosti s uvedeným je rovněž nutné poznamenat, že v případě posuzování diskriminačních důvodů, odvetných opatření podle zákona o ochraně oznamovatelů nebo uplatnění některých zvláštních práv podle zákoníku práce, tíží zaměstnavatele obrácené důkazní břemeno, podle § 133a občanského soudního řádu.

---

<sup>97</sup> § 69-71 zákoníku práce.

<sup>98</sup> BĚLINA, Tomáš. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 525, marg. č. 20.

<sup>99</sup> § 77 odst. 5 zákoníku práce.

<sup>100</sup> Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 17. 6. 1980, sp. zn. Cpj 160/79.

<sup>101</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 23. 06. 1972, sp. zn. 4 Cz 15/72.

<sup>102</sup> ŠTEFKO, Martin. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. Právní rozhledy, 2020, č. 8, s. 291-293.

Pokud je tak skončení dohody shledáno neplatným, může zaměstnanec se zaměstnavatelem požadovat náhradu odměny z dohody ve výši průměrného výdělku nebo náhrady škody. Přitom se zde uplatní stejné podmínky, jako v případě sporu o neplatnost skončení pracovního poměru. Výše průměrného výdělku je na místě určit v souladu s § 361 zákoníku práce. Pro určení stanovené týdenní pracovní doby je tak třeba vycházet buď ze sjednaného rozsahu práce v dohodě nebo z průměrné odpracované doby připadající na 1 týden za rozhodné období.<sup>103</sup>

### **3.2.5. Zvláštní povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se skončením dohod**

V souvislosti se skončením dohod tíží zaměstnavatele několik povinností, které je povinen splnit před skončením právního vztahu založeného dohodou. Kromě základních povinností, jako je například vyplacení dosažené mzdy, lze rozlišovat i povinnosti zvláštní. Těmito jsou zejména vydání potvrzení o zaměstnání a s účinností od 01. 10. 2023 i písemné odůvodnění zrušení dohody. Mezi tyto zvláštní povinnosti zaměstnavatele lze zařadit i proplacení nevyčerpané dovolené. Tomuto tématu se práce blíže věnuje v kapitole 4.1.2.

Potvrzení o zaměstnání obsahuje řadu základních údajů o zaměstnání a jeho trvání. Smysl tohoto dokumentu tkví zejména v zachování návaznosti srážek ze mzdy, pokud jsou z odměny z dohody prováděny. Z tohoto důvodu tak § 294 občanského soudního řádu stanoví povinnost nového zaměstnavatele, vždy si toto potvrzení vyžádat. Pro zaměstnance je tak potvrzení o zaměstnání základní potřebou při nástupu do nového zaměstnání.

Historicky se za účinnosti zákoníku práce vydávalo potvrzení o zaměstnání vždy v případě pracovního poměru a dohody o pracovní činnosti, bez ohledu na jejich rozsah nebo délku trvání. Od 01. 01. 2012 se uvedená povinnost rozšířila i na dohody o provedení práce. K omezení vydávání potvrzení o zaměstnání, došlo až 30. 07. 2020, zejména z důvodu snížení administrativní náročnosti.<sup>104</sup> Podle aktuálně platného znění zákona je tak zaměstnavatel povinen vydávat potvrzení o zaměstnání u dohod o provedení práce pouze v případě, že tato dohoda založila účast na nemocenském pojištění nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí

---

<sup>103</sup> SZPANDRZYK, Stanislav. *Jaké jsou formy průměrného výdělku?* Práce a mzda, 2023, č. 11, s. 23.

<sup>104</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

nebo exekuce srážkami ze mzdy.<sup>105</sup> Zaměstnavatel je rovněž povinen poskytnout toto potvrzení bez žádosti zaměstnance a nejpozději v den skončení základního pracovněprávního vztahu.

Byť se uvedené ustanovení zdá být poměrně nenáročné, nevydání nebo pozdní vydání potvrzení o zaměstnání se dlouhodobě řadí mezi nejčastější porušení pracovněprávních povinností na úseku pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>106</sup> Rovněž se jedná o druhou největší skupinu porušení, na které zaměstnanci upozorňují.<sup>107</sup>

Zcela novým institutem v oblasti je povinnost zaměstnavatele odůvodnit výpověď v případě, má-li zaměstnanec za to, že ji obdržel proto, že se domáhal nebo uplatňoval některá zvláštní práva dle zákoníku práce, stanovených v § 77 odst. 7. Toto ustanovení tak do jisté míry narušuje možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci na dohodu výpověď bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel je této žádosti povinen vyhovět, pakliže mu bude doručena žádost zaměstnance ve lhůtě jednoho měsíce od doručení výpovědi. Ze zákona lze dovodit, že zaměstnavatel nebude povinen informaci poskytnout, pakliže budou důvody žádosti opřeny o jiné, než které stanoví § 77 odst. 7 zákoníku práce.

Uvedené ustanovení ale částečně nedůsledně transponovalo právní úpravu, obsaženou ve směrnici TPWC. Článek 18 této směrnice totiž hovoří o zákazu propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Česká právní úprava přesto vztahuje povinnost zaměstnavatele dle § 77 odst. 7 zákoníku práce pouze ve vztahu k výpovědi. Lze se tak domnívat, že v posuzovaném případě by se měl uplatnit eurokonformní výklad.<sup>108</sup> Zaměstnavatel by tak měl poskytnout odpověď i v případě, že bude zaměstnanec propuštěn například na základě zrušení ve zkušební době nebo odstoupení od smlouvy. V daném případě nelze automaticky použít argument *a contrario*, jelikož takový argument totiž stojí v opozici s argumentem *a simili*, který je z metodologického hlediska na stejné úrovni. Použití těchto dvou argumentů závisí na

---

<sup>105</sup> § 313 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>106</sup> Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za roky 2019-2022.

<sup>107</sup> Tamtéž.

<sup>108</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 04. 1984, ve věci C-14/83 Sabine von Colson a Elisabeth Kamann.

teleologických či hodnotových úvahách, a nikoliv jen na jazykovém výkladu.<sup>109</sup> Ty však vzhledem ke znění směrnice TPWC směřují k použití argumentu *a simile*.

---

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 03. 2018, sp. zn. 22 Cdo 155/2018.

## **4. Zvláštní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

### **4.1. Dovolená**

Dovolená je jedním z institutů, který český zákonodárce dlouhodobě odmítal zaměstnancům na dohody poskytnout. Přesto byl však tento nedostatek Euronovelou odstraněn, a to po necelých dvaceti letech od přijetí směrnice 2003/88/ES, která stanoví nárok každého pracovníka na placenou dovolenou. Zavedení dovolené ale přitom bylo velmi rozsáhle kritizováno zaměstnavateli a jejich zástupci. Objevovaly se dokonce i názory, že dojde k poklesu zájmu o dohody jako takové a že tak dojde ke zvýšení míry nelegálního zaměstnávání.

#### **4.1.1. Základní podmínky pro vznik dovolené a její výpočet**

Vzhledem k nemožnosti jednoznačně určit u dohod týdenní pracovní dobu, byla pro ně zavedena fiktivní týdenní pracovní doba. Pro obě dohody tak platí fixní hodnota 20 hodin za týden, pouze ale pro účely výpočtu dovolené. Byť se může zdát, že uvedené ustanovení směřuje k ochraně zaměstnanců, ve skutečnosti je tomu přesně opačně. Ustanovení totiž zásadně ovlivňuje podmínky vzniku dovolené. Uplatňuje se zde totiž stejné pravidlo, jako u pracovního poměru, tedy že pro vznik poměrné části dovolené, musí zaměstnanec konat u zaměstnavatele práci po dobu alespoň 4 týdnů a odpracovat fiktivní pracovní dobu, připadající na toto období. V poměrech dohod tak tento vztah musí trvat alespoň 4 týdny a zaměstnanec musí odpracovat alespoň 80 hodin za kalendářní rok.

Zákoník práce nestanoví vyjma fiktivní pracovní doby žádné další odlišné podmínky dovolené v porovnání s úpravou dovolené v pracovním poměru. Pro výpočet dovolené se tak uplatní všechna pravidla, stanovená v části deváté zákoníku práce.<sup>110</sup> V daném případě je nezbytné zmínit, že pro účely stanovení odpracovaných hodin se počítají nejen skutečně odpracované hodiny, ale i doby, které se považují za výkon práce podle § 348 zákoníku práce. Rovněž je třeba v rámci odpracovaných hodin zohlednit i částečně započitatelné doby, stanovené v § 216 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení se ale uplatní jen pro ty zaměstnance, kteří za daný kalendářní rok odpracují alespoň 400 hodin.

Spory ale vyvolává ustanovení § 216 odst. 1 zákoníku práce, tedy otázka, kdy je zaměstnavatel povinen zohlednit dovolenou v navazujícím základním pracovněprávním vztahu a

---

<sup>110</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

kdy je jí naopak povinen zaměstnanci proplatit. Většina odborné literatury zatím řešila pouze přechod mezi dvěma různými dohodami. Stěžejní je ale v posuzované věci přechod mezi dohodou a pracovním poměrem, čemuž se zatím odborná literatura spíše vyhýbala.

Jediný jasný závěr zazněl ze strany V. Bognárové, podle které je třeba uvedené pravidlo aplikovat pouze při přechodu mezi shodně označenými základními pracovněprávními vztahy. V případě přechodu mezi některou z dohod a pracovním poměrem, je tak zaměstnavatel povinen nevyčerpanou dovolenou z dohody proplatit.<sup>111</sup>

Důvodová zpráva k Euronovele naopak uvedené ustanovení výslovně u dohod zmiňuje a uvádí, že pracovněprávní vztahy bezprostředně navazující se považují pro účely dovolené za nepřetržitě trvající podle § 216 odst. 1 zákoníku práce.<sup>112</sup> Z ostatních zdrojů taktéž implicitně vyplývá, že se má dané pravidlo uplatnit i mezi různými základními pracovněprávními vztahy, byť výslovně neřeší přechod mezi dohodou a pracovním poměrem.<sup>113</sup>

Úprava dovolené vyplývá ze směrnice 2003/88/ES. Podle čl. 7 odst. 2 této směrnice minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. Z judikatury Soudního dvora Evropské unie přitom vyplývá, že ukončením pracovního poměru se rozumí situace, kdy již není možné ve skutečnosti placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat. Podle této judikatury: <sup>114</sup> „*Aby se předešlo tomu, že z důvodu této nemožnosti nemůže pracovník využít nároku na dovolenou, byť ve formě peněžní, čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 stanoví, že pracovník má nárok na finanční náhradu.*“

Je tak zřejmé, že judikatura Soudního dvora počítá pouze se skutečným ukončením pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec by tak měl obdržet finanční náhradu za dovolenou pouze v případě, kdy objektivně již není možné tento uplatnit nárok. Pracovník musí mít za normálních

---

<sup>111</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 999, marg. č. 3.

<sup>112</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>113</sup> BUKOVJAN, Petr. *Dovolená a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - I. část*. Práce a mzda, 2023, č. 9, s. 14.

<sup>114</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 01. 2009, ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06 Stringer a Schultz-Hoff.



okolností možnost skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví.<sup>115</sup>

V návaznosti na výše uvedené a vzhledem k tomu, že dohody jsou neznámým institutem v rámci Evropské unie, tak lze dovozovat, že by se mělo pravidlo upravené v § 216 odst. 1 zákoníku práce uplatnit bez omezení v rámci všech základních pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel tak není oprávněn proplatit nevyčerpanou dovolenou, pokud dojde k bezprostřednímu navázání jakýchkoli dvou či více základních pracovněprávních vztahů.

#### **4.1.2. Specifická ustanovení o dovolené**

V souvislosti se zavedením dovolené pro zaměstnance pracující na dohody, dopadla na zaměstnavatele také povinnost vypracovat roční rozvrh čerpání dovolené. Podmínky jeho vypracování jsou tak shodné jako u pracovního poměru. Byť se nejedná o významnou a často dodržovanou povinnost, nelze dovozovat, že tato povinnost na dohody nedopadá, jak dovozují některá odborná literatura.<sup>116</sup> Ze zákona totiž není zřejmé, že by zákonodárce v tomto ohledu zamýšlel odlišnou aplikaci ustanovení o dovolené na dohody.

Vláda ale dlouhodobě považuje tuto povinnost za nadbytečnou, a proto předložila návrh, který má povinnost vypracování rozvrhu čerpání dovolené zrušit.<sup>117</sup> Celkově se lze přiklonit k závěru, že se jedná o krok správným směrem. Určit písemný rozvrh není totiž obtížné pouze u dohod, ale představuje zbytečnou administrativní zátěž i v souvislosti s pracovním poměrem.

Zaměstnavatel může rovněž v rámci dohod využít zálohové čerpání dovolené. Vzhledem k flexibilitě a fluktuaci dohod se lze domnívat, že u dohod bude tento institut využíván spíše méně. Byť je zaměstnanec na dohodu v případě přečerpání dovolené povinen vrátit poskytnutou náhradu mzdy, v některých případech může být obtížné náhradu po bývalém zaměstnanci vymáhat.

#### **4.2. Odměňování a náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce**

Na rozdíl od pracovního poměru není zaměstnanec pracující na dohodu odměňován mzdou nebo platem, pobírá totiž zvláštní druh plnění, kterým je odměna z dohody. Smysl odlišného

---

<sup>115</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 06. 2001, ve věci C-173/99 Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU).

<sup>116</sup> BUKOVJAN, Petr. *Dovolená a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - 1. část*. Práce a mzda, 2023, č. 9, s. 14.

<sup>117</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 663, 9. volební období.

pojmenování těchto institutů můžeme spatřovat zejména v potřebě stanovit odlišné podmínky pro jednotlivé druhy odměn. Zákon tak stanoví, že se úprava odměňování na dohody neuplatní.<sup>118</sup> Přesto však můžeme v části šesté najít mnoho oblastí, které jsou pro všechny základní pracovněprávní vztahy společné. Spolu s odměňováním jsou v této kapitole rozebrány i náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, jelikož i náhrady jsou součástí zúčtované odměny z dohody, byť mají odlišný režim zejména z hlediska zdanění. Tyto dvě oblasti pracovního poměru byly ostatně za účinnosti zákoníku práce 1965 součástí téže hlavy v zákoně.<sup>119</sup>

#### 4.2.1. Odměňování zaměstnanců

Na základě systematiky části osmé zákoníku práce lze dovodit, že se na dohody obecně neaplikují pouze ustanovení o mzdě, platu a o zaručené mzdě. Výjimkou jsou některé příplatky k odměně z dohody, pro které se podle § 138 zákoníku práce použijí příslušné ustanovení o mzdě. Zaměstnavatel je tak povinen platit zaměstnancům na dohodu minimální mzdu, dodržovat podmínky splatnosti odměny z dohody a dodržovat zásadu rovného zacházení. Na rozdíl od pracovního poměru se ale mohou strany v případě dohody od příslušných ustanovení odchýlit, a to v rozsahu dle § 144 zákoníku práce.

Poněkud problematickou otázkou je možnost poskytování naturální odměny z dohody. Z jazykového výkladu zákoníku práce totiž jasně vyplývá, že by to možné být nemělo. Jedině mzda je v § 109 odst. 2 zákoníku práce definována mj. jako plnění peněžité hodnoty, na rozdíl od platu a odměny z dohody. Dle aplikačního pravidla o ustanovení pracovního poměru rovněž platí, že na dohody rovněž nelze vztáhnout podmínky poskytování naturální mzdy podle § 119 zákoníku práce. Přesto však dnes část zaměstnavatelů poskytuje zaměstnancům pracujícím na dohody různé benefity, zejména pak ve formě Cafeterie<sup>120</sup>, přičemž výši tohoto benefitu odvozují vykonané práce. U dohod je totiž zpravidla neúčelné poskytovat benefity fixní částkou, jako je to často činěno u pracovního poměru. Existuje tak riziko, že by mohla být uvedená odměna posouzena jako mzda.<sup>121</sup> Vzhledem k flexibilitě a smluvní volnosti, která dohody doprovází, se ale zdá poněkud neúčelné, aby byly v tomto ohledu strany základního pracovněprávního vztahu omezovány. Celkově ale nelze dle názoru autora dovozovat, že by bylo možné naturální mzdu těmto

---

<sup>118</sup> § 77 odst. 2 písm. e) zákoníku práce.

<sup>119</sup> Část druhá, hlava IV zákoníku práce 1965.

<sup>120</sup> Systém, v rámci kterého mohou zaměstnanci sbírat body a ty pak vyměňovat za zboží či služby.

<sup>121</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1352/2021.

zaměstnancům poskytovat. Problematika je blíže rozebrána zejména z daňového pohledu v kapitole 5.1.1.

Velmi významnou otázkou v oblasti odměňování tvoří i zásada rovného zacházení se zaměstnanci. Zaměstnavatel je tak povinen poskytovat svým zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Zaměstnavatelé jsou však u dohod nuceni přijímat zvláštní opatření, jelikož stejně jako zaměstnanci na dohodu neodpracují tolik, co odpracují zaměstnanci v pracovním poměru, měla by se tato skutečnost projevit i ve výši poskytovaných benefitů. Zvolená řešení nejsou ale vždy v souladu s dikcí zákoníku práce.

Uvedeným problémem se zabývalo kolegium expertů v rámci Asociace pro kolektivní vyjednávání a podporu pracovněprávních vztahů.<sup>122</sup> Z tohoto stanoviska vyplývá, že diferenciací mezi zaměstnanci pracujícími na dohodu a na pracovní poměr musí být postavena na objektivním a obhajitelném důvodu a nesmí zásadně vycházet z typu pracovněprávního vztahu. Jako typický příklad výslovně uvádí, že není možné poskytovat zaměstnancům pracujícím na dohody základní výměru dovolené, zatímco ostatním zaměstnancům dovolenou zvýšenou. Podle povahy jednotlivých benefitů mohou spočívat takové podmínky například v určité „čekací době“, v době trvání pracovněprávního vztahu nebo v počtu odpracovaných hodin. Jako přijatelnou zhodnotilo kolegium expertů i míru participace zaměstnance na tvorbě finančních prostředků, z nichž jsou posléze benefity poskytovány.

Nejschůdnějším řešením se tak jeví být poskytování benefitů v závislosti na počtu odpracovaných hodin. V některých případech ale může mít tato možnost značné daňové dopady, zejména pak v případech nepeněžních plnění osvobozených podle zákona o daních z příjmů. Blíže se touto problematikou práce zabývá v kapitole 5.1.1.

#### **4.2.2. Příplatky k odměně z dohody**

Příplatky k odměně z dohody jsou jedinou oblastí odměňování, které byly dotčeny Euronovelou. Nově se tak výslovně na dohody uplatní i příplatky za práci v noci, ve svátek, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí. Právo na příplatky ale paradoxně nebylo do zákona zavedeno na základě směrnice TPWC, ale pouze z důvodu výslovné úpravy pravidel

---

<sup>122</sup> Výkladová stanoviska AKV (XXXI.), přijatá na jednání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 10. 11. a 11. 11. 2023.

poskytování těchto příplatků.<sup>123</sup> Dosud záviselo totiž poskytnutí správné výše odměny z dohody na základě porovnávání práce a podmínek jejího výkonu jednotlivými skupinami zaměstnanců na základě ustanovení § 110 zákoníku práce.<sup>124</sup>

I přesto, že si zákonodárce tento nedostatek uvědomil, potýká se stále právní úprava s určitými problémy. Tento komplikovaný mechanismus bude totiž nutné nadále zachovat v tzv. platové sféře. Příplatky k platu jsou totiž často výhodnější než příplatky poskytované v tzv. mzdové sféře. Odměna z dohody se ale bez ohledu na osobu zaměstnavatele z hlediska příplatků posuzuje jako mzda. Zaměstnanec by tak měl mít nárok na doplatek ušlého příplatku v případě, že pracuje se zaměstnancem v pracovním poměru, který vykonává stejnou práci. I vzhledem k náročnosti tohoto postupu a obecné nevědomosti o něm se lze však domnívat, že používán bude spíše sporadicky.

Další ze stěžejních otázek, kterou Euronovela přinesla, je jakým způsobem mají být poskytovány zaměstnancům na dohody náhrady, pokud svátek připadne na jejich obvyklý pracovní den. Tímto problémem se doposud judikatura ani odborná literatura příliš nezabývala, a to ani ve vztahu k pracovnímu poměru na kratší pracovní dobu.

Judikatura nižších soudů<sup>125</sup> a vybraná komentářová literatura<sup>126</sup> doposud dovozovala, že placený svátek nepřísluší zaměstnancům, kteří mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Uvedené závěry by bylo možné aplikovat i na dohody, jelikož většina těchto zaměstnanců nebude mít rovnoměrně rozvrhovanou pracovní dobu.

Lze se však domnívat, že tento závěr byl částečně prolomen rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 26. 01. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1299/2021. Byť se soud vyjadřoval k právní úpravě obvyklého pracovního dne dle § 219 odst. 2 zákoníku práce, dovedil, že obvyklý pracovní den mají i ti zaměstnanci, kteří pracují v nepřetržitém režimu provozu s nerovnoměrným rozvržením pracovní

---

<sup>123</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>124</sup> Tamtéž.

<sup>125</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočka Liberec ze dne 01. 07. 2009, č. j. 29 Co 771/2008-47, a rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. 11. 2008, sp. zn. 16 Co 252/2008.

<sup>126</sup> PROCHÁZKA, Jan. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 452, marg. č. 9.

doby. Nejvyšší soud se ke dnešnímu dni dalšími případy související s obvyklými pracovními dny meritorně nezabýval.

Zaměstnanci pracující na dohodu by tak měli mít nárok na placené svátky, i když v tento jejich obvyklý pracovní den nepracovali. Blíže se tomuto problému věnoval M. Vrajík,<sup>127</sup> podle kterého je třeba rozlišovat pravidelně a nepravidelně pracující zaměstnance. Pokud by pracovní doba zaměstnance vykazovala pravidelnost a bylo možné určit obvyklé pracovní dny, přísluší těmto zaměstnancům náhrada odměny z dohody, ve výši průměrného výdělku. M. Vrajík rovněž dovozuje, že aplikaci tohoto pravidla se nelze vyhnout tím, že zaměstnavatel účelově nerozvrhne na svátek pracovní dobu právě proto, že jde o svátek. Šlo by totiž o účelové obcházení zákona.<sup>128</sup> S tímto závěrem lze zásadně souhlasit. Dle názoru autora by však měl být uvedený postup možný v případě, že zaměstnavatel prokáže objektivní ekonomickou nebo provozní potřebu.

Nezodpovězenou otázkou tak zůstává, jak určit pravidelnost v případě, že dojde k její změně. Vzhledem k prekérnosti dohod se lze domnívat, že se bude jednat o problém častějšího rázu. Patrně nejvhodnějším řešením se jeví stanovení určitého referenčního období, za které se bude tato obvyklost posuzovat. Pokud není možné z referenčního období obvyklost určit, typicky proto, že za dané období zaměstnanec vůbec nepracoval, je na místě určit obvyklý pracovní den na základě určité pravděpodobnosti. Jedná se tak o velmi podobný postup, který je v platné právní úpravě používán v souvislosti s výpočtem průměrného a pravděpodobného výdělku.

#### **4.2.3. Náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce**

Stejně jako v případě odměňování je aplikace části sedmé zákoníku práce, upravující náhrady výdajů zaměstnancům, vyloučena. Podle zákona se tak na dohody neuplatní ustanovení upravující cestovní náhrady a náhrady za výkon práce na dálku.<sup>129</sup> Proti tomu však stojí zásada výkonu práce na náklady zaměstnavatele, která je společná pro všechny základní pracovněprávní vztahy.<sup>130</sup> Je tak možné polemizovat, do jaké míry mají zaměstnanci na dohodu nárok na poskytování náhrad výdajů, které jim vzniknou v bezprostřední souvislosti s výkonem práce.

---

<sup>127</sup> VRAJÍK, Michal. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a svátky*. Online. Dostupné z: <https://www.czela.cz/aktuality-z-praxe/dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-a-svatky.html>. [citováno 20. 04. 2024].

<sup>128</sup> Tamtéž.

<sup>129</sup> § 77 odst. 2 písm. f) zákoníku práce.

<sup>130</sup> § 2 odst. 2 zákoníku práce.

Z hlediska dikce aplikačního pravidla o ustanoveních pracovního poměru vyplývá, že se na dohody z hlediska náhrad výdajů, aplikuje pouze ustanovení o náhradách za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce.<sup>131</sup> Uvedené ustanovení ale dopadá pouze na případy, kdy zaměstnavatel sjedná, stanoví nebo určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad. Zároveň se uvedené ustanovení nevztahuje na používání motorového vozidla, jelikož to se řídí příslušnými ustanoveními v rámci cestovních náhrad.<sup>132</sup> Podle textace zákoníku práce by se tak mohlo zdát, že zaměstnavatel není povinen poskytovat náhradu účelně vynaložených výdajů.

Vzhledem k zásadě výkonu práce na náklady zaměstnavatele je tak možné dovodit, že zaměstnanec pracující na dohodu má právo na úhradu účelně vynaložených nákladů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce. Vynaložení nákladu by mělo být zpravidla odsouhlaseno zaměstnavatelem. Pokud však zaměstnanec prokáže, že musel objektivně při nařízené práci vynaložit určitý finanční obnos, měl by zaměstnavatel poskytnout náhradu i v tomto případě. Důkazní břemeno ve vztahu k výši a účelnosti určitého nákladu zásadně tíží zaměstnance, shodně jako u pracovního poměru.

Náhrady cestovních výdajů je rovněž možné podle § 155 zákoníku práce u dohod sjednat. Náhrady ale mohou být poskytovány pouze v případě, pokud je se zaměstnancem zároveň sjednáno místo pravidelného pracoviště. Výjimkou je případ, kdy má zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat jednorázový pracovní úkol v místě mimo obec svého bydliště. V tomto případě postačí sjednání práva na poskytování cestovních náhrad. Byť ustanovení nestanoví žádné dílčí omezení, lze dovozovat, že se na zaměstnance na dohody neuplatní náhrady při přeložení, dočasném přidělení nebo přijetí do zaměstnání v pracovním poměru. Tyto náhrady jsou totiž zcela výlučné pro pracovní poměr.<sup>133</sup> Právě z důvodu problematického výkladu těchto ustanovení byla přijata novela zákoníku práce, která vyloučila aplikaci cestovních náhrad na dohody v § 77 odst. 2 zákoníku práce.<sup>134</sup> Odborná literatura zároveň dovozuje, že uvedené náhrady není ani možné

---

<sup>131</sup> § 190 zákoníku práce.

<sup>132</sup> § 157-160 zákoníku práce.

<sup>133</sup> § 77 odst. 2 písm. a), b) zákoníku práce.

<sup>134</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

v dohodě sjednat.<sup>135</sup> Dle názoru autora se ale uvedený závěr uplatní pouze u zaměstnanců zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce.<sup>136</sup> U ostatních zaměstnavatelů totiž sjednání náhrad jako benefitu zákoník práce nikterak nebrání.<sup>137</sup> Pouze se v takovém případě bude jednat o příjem ze závislé činnosti, který bude na rozdíl od náhrad předmětem daně. Blíže je tento problém rozebrán v kapitole 5.1.

Zákon nestanoví žádná dílčí omezení směřující k tomu, zdali se mohou strany sjednat pouze některé cestovní náhrady. Lze se přesto setkat s názory, které uvedené odmítají. Podle D. Roučkové je právě z tohoto důvodu právo na cestovní náhrady vyplývající z dohody stejné jako v pracovním poměru.<sup>138</sup> V tomto ohledu se lze ale spíše ztotožnit se závěrem J. Tomšeje, podle kterého pokud zákon nebrání režimu, kdy nejsou poskytovány cestovní náhrady u dohod vůbec, uvedené variantě tak nic nebrání.<sup>139</sup>

Na druhou stranu lze však D. Roučkové přisvědčit, že v případě, že je určitá cestovní náhrada sjednána, nesmí být poskytována v nižší než minimální výši. Pokud by se totiž zaměstnavatel odchýlil od podmínek a výše jednotlivých cestovních náhrad, nebylo by možné tyto plnění považovat za cestovní náhrady.<sup>140</sup> Takový benefit by tak byl plně zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. I v této otázce se lze ale setkat i s názory opačnými.<sup>141</sup>

Euronovela rovněž výslovně zakotvila v zákoně pravidla pro výkon práce na dálku a poskytování souvisejících náhrad. Právní úprava náhrad za práci na dálku ale automaticky na dohody nedopadá.<sup>142</sup> Zatímco se zaměstnancem na pracovní poměr, je možné sjednat, že se náhrady v tomto ohledu neposkytují, u zaměstnanců na dohody je naopak nezbytné výslovně náhrady podle § 190a zákoníku práce sjednat. I vzhledem k tomu, že většina zaměstnavatelů a

---

<sup>135</sup> ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. vydání. Praha: Leges, 2021, s. 469.

<sup>136</sup> § 173 zákoníku práce.

<sup>137</sup> § 4a odst. 1 zákoníku práce.

<sup>138</sup> ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce: Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2024, § 155.

<sup>139</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 472-473.

<sup>140</sup> Blíže viz kapitola 5.1.

<sup>141</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 533, marg. č. 3.

<sup>142</sup> § 190a odst. 7 zákoníku práce.

zaměstnanců v pracovním poměru vidí home-office jako benefit, bude tato možnost využívána spíše sporadicky. Přesto se může jednat o výhodný substitut peněžních odměn, jelikož tyto náhrady nejsou předmětem daně z příjmů a povinných odvodů na pojistném.<sup>143</sup>

### **4.3. Pracovní doba, doba odpočinku a překážky v práci**

V této kapitole se práce zabývá rozbořem části čtvrté a části osmé zákoníku práce. Společně je tak pozornost věnována pracovní době, době odpočinku a překážkám v práci, jelikož tyto oblasti pracovního práva spolu velmi úzce souvisí a dohromady tvoří soubor právních pravidel, kdy jsou zaměstnanci povinni vykonávat práci a kdy naopak z určitého důvodu práci nevykonávají.

Historicky byla část o pracovní době a době odpočinku a část upravující překážky v práci, typickými oblastmi pracovního poměru, které nebylo možné na dohody zpravidla použít. Změnu v tomto ohledu přinesla Euronovela, která vyloučení obou těchto částí zrušila. Na zaměstnavatele tak dopadla řada nových povinností.

Na úvod této kapitoly je tak na místě zmínit jednu z nových povinností zaměstnavatele, kterou je evidence pracovní doby. Po vzoru pracovního poměru je tak zaměstnavatel povinen u jednotlivých zaměstnanců zaznamenávat odpracované směny, práci přesčas, noční práce a dobu v pracovní pohotovosti, stejně jako samotnou pracovní pohotovost, kterou zaměstnanec držel.<sup>144</sup> Dílčích změn se dočkala i právní úprava doby odpočinku. Původní pravidlo, že výkon práce na dohodu nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, tak bylo plně nahrazeno pravidly odpočinku pro pracovní poměr. Zákon navíc již výslovně stanoví, že zaměstnavatel je povinen dodržovat zvláštní povinnosti vůči zaměstnancům pracujícím v noci i v rámci dohod.

#### **4.3.1. Rozvržení pracovní doby**

Velkého obratu se dočkaly dohody v oblasti rozvrhování pracovní doby. V návaznosti na směrnici TPWC tak byla do zákona zavedena povinnost zaměstnavatele předem plánovat zaměstnancům pracovní dobu. Tento rozvrh musí být vyhotoven v písemné podobě a zaměstnanci musí být umožněno se s tímto rozvrhem seznámit a to nejpozději 3 dny před začátkem směny.<sup>145</sup>

---

<sup>143</sup> § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů.

<sup>144</sup> § 96 zákoníku práce.

<sup>145</sup> § 74 odst. 2 zákoníku práce.



Zákon výslovně předpokládá, že si strany mohou dohodnout i jinou lhůtu pro seznámení.<sup>146</sup> Jak již však bylo vícekrát v této práci zmiňováno, smluvní svoboda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není bezbřehá. Je možné se tak domnívat, že obdobně jako u pracovního poměru by lhůta na seznámení neměla být předem zkrácena na méně než 24 hodin.<sup>147</sup> Pokud vyvstane potřeba na rozvrhnutí pracovní doby zaměstnanci v době kratší, je nutné se se zaměstnancem dohodnout individuálně. Rozvrh naopak není nezbytné vyhotovovat, pokud zaměstnanec vykonává práci na dálku, ve smyslu § 317 odst. 4 zákoníku práce.

Je přitom třeba mít na paměti, že byť lze lhůtu k seznámení zkrátit, je třeba počítat s určitým prostorem pro zaměstnance na seznámení se s rozvrhem. Byť rozvrh pracovní doby není důležitou písemností ve smyslu § 334 zákoníku práce, i přesto musí být vždy zaměstnanci doručen. Zejména pak v případě tzv. prací na zavalanou, kdy bude zaměstnavatel doručovat rozvrh zaměstnanci zpravidla dálkově, mohou zaměstnanci reagovat s určitou prodlevou. Zaměstnanci tak mohou tvrdit, že změnu neakceptují, jelikož jim byla doručena po sjednané lhůtě. Důkazní břemeno v tomto ohledu tíží zaměstnavatele, stejně jako v případě doručování vyhotovení elektronicky uzavřené dohody.<sup>148</sup> Pokud je rozvrh pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, popřípadě ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, postačí zaměstnanci předat informaci o tom, že některým z uvedených způsobů ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo.<sup>149</sup>

Rozvrh samotný by měl obsahovat vždy začátek a konec směny, v souladu s § 81 odst. 1 zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel rozvrhne zaměstnanci pracovní dobu a rozvrh nezmění příslušným způsobem podle § 74 odst. 2 zákoníku práce, je povinen zaměstnanci práci v tomto rozsahu přidělit. Pokud tak neučiní, má zaměstnanec právo na plnou náhradu mzdy.<sup>150</sup> Uvedené plně platí i pro vícepráce konané až do výše stanovené týdenní pracovní doby. Byť lze spekulovat o tom, zdali se na dohody po Euronovele uplatní i právní úprava práce přesčas, i v případě, že by převážil závěr kladný, nelze tuto práci zaměstnancům pracujícím na dohodu nařídít.<sup>151</sup> V tomto

---

<sup>146</sup> Tamtéž.

<sup>147</sup> BĚLINA, Tomáš. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 507, marg. č. 10.

<sup>148</sup> Srov. závěry v kapitole 3.1.

<sup>149</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 01. 2021, sp. zn. 21 Cdo 631/2019.

<sup>150</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 08. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

<sup>151</sup> § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

ohledu se totiž lze domnívat, že mají shodné postavení jako zaměstnanci pracující na kratší pracovní dobu.

Odbornou veřejností rovněž rezonovala otázka, zdali je možné odchýlit se od úpravy v § 74 odst. 2 zákoníku práce a dohodnout se, že si zaměstnanec rozvrhuje práci sám, i když nevykonává práci na dálku. Byť se zdrženlivost různých autorů ve vztahu k této možnosti liší, většina se shoduje, že při dodržení striktních podmínek je toto ujednání možné. Shodný pohled má dle nezávazného vyjádření i Státní úřad inspekce práce.<sup>152</sup> V tomto vyjádření úřad uvedl, že od § 74 odst. 2 zákoníku práce je možné se odchýlit pouze dohodou, a to ve prospěch zaměstnance podle § 4a odst. 3 zákoníku práce ve spojení s § 363 zákoníku práce. Kontrolní orgány tak budou zejména zkoumat, zdali zaměstnanec samorozvrhování vidí jako přínos své práci. Zároveň musí rozvrhování pracovní doby zaměstnancem odpovídat práci a okolnostem, za kterých je tato práce vykonávána.<sup>153</sup>

Vzhledem k uvedenému se lze domnívat, že ve většině případů bude ujednání o samorozvrhování pracovní doby zaměstnanců nepřipustné. Po tomto ujednání totiž zpravidla volají zaměstnavatelé, nikoli zaměstnanci. Rovněž by se muselo jednat o zvláštní druh práce, ve kterém je snižená míra závislosti zaměstnance. Tato kategorie ale činí pouze nižší procenta všech zaměstnanců. Jako určitá alternativní možnost se nabízí rozvrhování pracovní doby dle časových možností zaměstnanců. Díky této možnosti zaměstnavatel zároveň nepřichází o možnost nařídit zaměstnanci výkon práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí nicméně považuje samorozvrhování za přínos a v rámci tzv. flexibilní novely zákoníku práce navrhlo její zavedení pro všechny základní pracovněprávní vztahy.<sup>154</sup> Vzhledem k výše uvedeným důvodům se však lze obávat, zdali nebude navrhovaná úprava spíše používána k obcházení právní úpravy o rozvrhování pracovní doby. Na druhou stranu funguje tato úprava na Slovensku u dohod již necelý rok a půl.<sup>155</sup> V současné podobě zároveň v ustanovení chybí provazba na právní úpravu dohod.

---

<sup>152</sup> Vyjádření Státního úřadu inspekce práce ze dne 15. 12. 2023, č. j. 11799/1.50/23.

<sup>153</sup> Tamtéž.

<sup>154</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, PID KORND4SE8J9L.

<sup>155</sup> § 223a zákonníka práce.

#### 4.3.2. Překážky v práci

Euronovelou byla rovněž na dohody rozšířena právní úprava všech překážek v práci na straně zaměstnance, které zákoník práce upravuje. Zaměstnavatel je tak povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance pracujícího na dohodu, pokud zaměstnanci ve výkonu práce brání určitá překážka, a pokud tuto překážku zaměstnanec prokáže. Náhrada odměny z dohody nadále přísluší ale pouze při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. Zaměstnanec musí ale být v takovém případě účasten nemocenského pojištění.

Byť se uvedená změna může zdát pomíjivá, přináší překážky v práci nové povinnosti a zvýšení administrativní zátěže. Zaměstnavatel by totiž měl evidovat překážky v práci zaměstnance jako součást evidence pracovní doby podle § 96 zákoníku práce. Dobu trvání překážek je rovněž zaměstnavatel povinen započít v rámci určení odpracované doby pro účely výpočtu dovolené.

Euronovela ale částečně vyšla zaměstnavatelům vstříc a výslovně stanoví, že se pro účely posouzení maximální vykonané práce na základě dohody o provedení práce neuplatní doby, považované za výkon práce podle § 348 odst. 1 zákoníku práce. Vyloučené ustanovení se ale plně uplatní na dohodu o pracovní činnosti, důsledkem čehož dochází k faktickému snížení doby, kterou může zaměstnanec na tuto dohodu odpracovat.

Stěžejní pro dohody nadále zůstávají jiné překážky na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce. Význam tohoto ustanovení se zásadním způsobem ještě zvýšil, v souvislosti se zavedením povinnosti rozvrhovat zaměstnancům pracujícím na dohodu pracovní dobu.

## 5. Zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V dosavadních kapitolách byly důkladně rozebrány rozdíly mezi dohodami a pracovním poměrem v jejich nejvýznamnějších oblastech. Srovnání by však nebylo kompletní bez jejich poslední neméně významné oblasti, která stojí mimo úpravu pracovního práva. Tato kapitola se proto věnuje zdanění příjmů a odvodům povinných pojistných. Byť tato oblast úzce souvisí s odměňováním v rámci dohod, absence aplikačního pravidla o ustanovení pracovního poměru a odlišnost základních zásad z ní činí oblast samostatnou.

V této části se práce zaměřuje na dva základní aspekty. Prvním je shrnutí přijaté novely konsolidačního balíčku, která má navíc v brzké době doznat dalších změn. Druhým aspektem je pak rozbor problematických oblastí, které mohou v rámci dohod tvořit značné obtíže. V obou částech této kapitoly je přitom kladen důraz na zvýraznění rozdílů mezi dohodami a pracovním poměrem.

### 5.1. Daň ze závislé činnosti

Oproti pracovnímu poměru můžeme v rámci zákona o daních z příjmů najít jedno specifikum dohody o provedení práce. Ta má totiž zvýšený limit, do kterého je možné využít samostatný základ daně pro zúčtované příjmy. Částka je podle § 6 odst. 4 písm. a) zákona o daních z příjmů shodná s částkou rozhodnou pro vznik účasti na nemocenském pojištění. Zaměstnanec tak může využít srážkové daně, pokud mu zaměstnavatel zúčtuje nebo vyplatí méně nebo rovno než 10 000 Kč měsíčně.

Uvedeného ustanovení se ale má dotknout novela zákona o investičních společnostech, která v nadcházejících dnech čeká na schválení Senátem.<sup>156</sup> Podle této novely bude samostatný základ daně možné uplatnit pouze v případě využití režimu oznámené dohody podle nového § 7b zákona o nemocenském pojištění, jak je rozebráno dále v této práci. Limit pro použití zvláštní sazby daně má být nově stanoven pohyblivě a bude činit 25 % průměrné mzdy stanovené podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Novela rovněž přidá drobnou technickou změnu pravidla srážkové daně pro dohodu o pracovní činnosti a pro pracovní poměr. Nově má být možné využít zvláštní sazbu daně pouze v případě, že zaměstnanec nepřesáhne částku rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. Návrh má tak za cíl sjednotit pravidla pro odvádění zálohové daně a povinných pojistných. Podle platné právní úpravy je totiž při výplatě

---

<sup>156</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech a další související zákony, sněmovní tisk č. 570, 9. volební období.

4 000 Kč měsíčně stále možné využít samostatný základ daně, zatímco pojistné se v takovém případě již odvádí.

Dohody mají rovněž značně odlišné postavení z hlediska zdanění cestovních náhrad. V souladu se závěry kapitoly 4.2.3. nelze totiž sjednat některá plnění části sedmé zákoníku práce jako náhrady, ale pouze jako benefit. Za takové situace se tyto benefity posuzují jako příjmy ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů a podléhají plně režimu zdanění tohoto ustanovení. Za cestovní náhrady lze totiž považovat pouze ty, které byly poskytnuty v souladu s § 152 zákoníku práce.<sup>157</sup> Pokud si tak zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem na dohodu například náhradu za přijetí do zaměstnání, je povinen z tohoto příjmu odvést buď srážkovou nebo zálohovou daň.

### **5.1.1. Zdanění benefitů**

Benefity jsou mezi zaměstnavateli velmi oblíbeným nástrojem odměňování zaměstnanců. Byť benefity zásadně podléhají stejnému daňovému režimu jako ostatní příjmy ze závislé činnosti, v některých případech mohou být tyto příjmy od daně osvobozeny. Zvláštní popularitě se pak těší zejména nepeněžní benefity podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů. Tyto benefity jsou někdy poskytovány i zaměstnancům pracujícím na dohody. Poslední dobou ale společností rezonuje otázka, zdali může osvobození podléhat nejenom benefit, ale i mzda, poskytovaná v naturální formě. Tato otázka má ještě významnější dopady u dohod, vzhledem k tomu, že zákon neumožňuje zaměstnancům poskytovat naturální odměnu z dohody.<sup>158</sup>

Zákoník práce přitom benefity nijak nedefinuje. K rozlišení těchto dvou institutů se však vyjádřila judikatura Nejvyššího soudu, podle které přísluší mzda vždy za vykonanou práci.<sup>159</sup> Jak z rozsudku dále vyplývá, za mzdu je třeba považovat i její ostatní složky, jako jsou například příplatky, odměny nebo prémie, byly-li poskytnuty za výkon práce. Pokud ale poskytnuté plnění zhodnocuje jiné faktory a nemá žádnou vazbu na vykonanou práci, nejedná se o mzdu. Zaměstnanci tak typicky nepřísluší mzda za dobu, kdy práci nevykonává.<sup>160</sup> Ze systematiky

---

<sup>157</sup> Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 3. 2009.

<sup>158</sup> Srov. závěry v kapitole 4.2.1.

<sup>159</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1352/2021.

<sup>160</sup> Tamtéž.

§ 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů přitom vyplývá, že pod nepeněžní plnění lze zařadit i mzdu, plat nebo odměnu.

Problematikou daňového ošetření naturální mzdy se poprvé zabýval Koordinační výbor s Komorou daňových poradců ČR dne 18. 11. 2014.<sup>161</sup> GFŘ zde odmítlo, že by mohla být naturální mzda osvobozena podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmu. Zaměstnavatel si zároveň nemůže vybírat, zda naturální mzdu zahrne do daňově uznatelných nákladů podle § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů nebo do daňově neuznatelných nákladů podle § 25 odst. 1 zákona o daních z příjmů. Podle GFŘ nemůže být daňové a pojistné zatížení jednoho subjektu závislé na rozhodnutí jiného subjektu. Taková úprava by totiž mohla poskytovat prostor ke zneužití práva. Svůj závěr odůvodnilo GFŘ zejména rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 08. 2004, č. j. 2 Afs 45/2003-118, ze kterého vyplývá, že pokud peněžní část mzdy vyplacená konkrétnímu zaměstnanci představuje náklad daňově uznatelný, musí zároveň platit, že veškeré mzdové výdaje na tohoto zaměstnance jsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení zisku. Podle uvedeného judikátu je takový závěr nutno přijmout i pro tu část mzdy, která je vyjádřena v nepeněžité formě.

Otázkou daňové uznatelnosti nákladů uvedených v § 25 odst. 1 zákona o daních z příjmů se Koordinační výbor s Komorou daňových poradců zabýval i dne 18. 02. 2015.<sup>162</sup> Zde GFŘ potvrdilo, že výdaje podle § 25 odst. 1 zákona o daních z příjmů jsou dle podmínek tohoto ustanovení daňově neuznatelnými náklady bez ohledu na to, zdali jsou splněny podmínky pro jejich daňovou uznatelnost podle § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů. GFŘ ale uvedlo, že správce daně vždy vychází ze skutečného obsahu právního jednání nebo jiné skutečnosti rozhodné pro správu daní. Může se tak zdát, že GFŘ v tomto příspěvku potvrdilo možnost osvobození naturální mzdy, vzhledem k tomu, že plnění podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů nelze uznat jako daňově uznatelný náklad.<sup>163</sup> GFŘ přesto dlouhodobě zastává názor, že i přes výše uvedené nemůže být mzda, ať již peněžitá nebo naturální, za žádných okolností považována za daňově neuznatelný výdaj.<sup>164</sup>

---

<sup>161</sup> Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 11. 2014.

<sup>162</sup> Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 02. 2015.

<sup>163</sup> § 25 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů.

<sup>164</sup> KUČEROVÁ, Dagmar. *Benefit jako naturální mzda? Nemusí se vyplatit. Zaměstnanci ani zaměstnavateli*. Online. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/benefit-jako-naturalni-mzda-nemusi-se-vyplatit/>. [citováno 30. 03. 2024].

Zákon ale v tomto ohledu neobsahuje žádná dílčí omezení ve vztahu k osvobození naturální mzdy. Ze znění § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů vyplývá, že se musí jednat o nepeněžitě plnění poskytnuté zaměstnavatelem, z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze zisku po jeho zdanění, a to na účely definované tímto ustanovením.<sup>165</sup> GFŘ zároveň v tomto případě neodůvodňuje, proč by poskytované plnění, jehož dispoziční oprávnění je značně omezené, mělo být zatíženo stejným odvodem daně, jako plnění účelově neomezená.<sup>166</sup> Je na místě pouze zmínit, že § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů novelizoval Konsolidační balíček. Do tohoto ustanovení tak zavedl limit osvobození, který odpovídá polovině průměrné mzdy za zdaňovací období.

Pokud však uvedené ustanovení obsahuje jasné podmínky, které je třeba pro osvobození příjmu splnit, které byly navíc potvrzeny judikaturou Nejvyššího správního soudu, nemohou být správcem daně dovozovány podmínky další. Je přitom na zákonodárci, aby vymezil předpoklady, které je třeba pro osvobození od daně z příjmů splnit.<sup>167</sup> Pokud by správce daně k tomuto výkladu přistoupil, vykročil by tím z mezí, v rámci nichž je dotváření práva ústavně konformním. Tento postup by ale byl v rozporu s dělbou moci, která je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy.<sup>168</sup> Výklad zákona nad rámec prostého znění zákona v neprospěch daňového subjektu, by byl rovněž v rozporu s jednou ze základních zásad daňového práva, kterou je *in dubio mitius* případně *in dubio pro libertate*.<sup>169</sup>

Z ničeho přitom nevyplývá, že by teleologický výklad zákona o daních příjmů vyžadoval zdanění naturální mzdy ve všech případech. Byť lze souhlasit, že znění právní úpravy účinné do 31. 12. 2023, by mohlo v určitých případech dávat průchod zneužití práva, tato skutečnost neodůvodňuje celkový zákaz osvobození naturální mzdy podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů. Právě pro tyto případy slouží zákaz zneužití práva jako jeden z nástrojů, kterým Finanční správa disponuje. Důkazní břemeno ohledně zneužití práva ale vždy stojí na straně správce daně,

---

<sup>165</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 11. 2022, č. j. 7 Ads 31/2021-28.

<sup>166</sup> Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29. 03. 2018, č. j. 57 A 29/2017-54.

<sup>167</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 11. 2022, č. j. 7 Ads 31/2021-28.

<sup>168</sup> Srov. náleží Ústavního soudu ze dne 21. 05. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19.

<sup>169</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 15. 12. 2003, sp. zn. IV. ÚS 666/02.

kteřý jej nemůžte neoprávněně přenášet na daňový subjekt.<sup>170</sup> Lze nicméně souhlasit, že uvedená právní otázka není zcela jasná, a nezbytvá tak než vyčkat jejího posouzení Nejvyšším správním soudem.

Uvedená problematika má však zásadní dopad do právních vztahů zakládaných dohodami. I pokud by totiž převážil závěr, že naturální mzda může být osvobozena podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů, i nadále platí, že odměna z dohody nemůžte být poskytována jako plnění peněžité hodnoty. Pro dohody je na rozdíl od pracovního poměru typické, že zaměstnavatelé poskytují těmto zaměstnancům jednotlivé benefity v závislosti na jimi odpracované době. Poskytování fixních odměn by v takovém případě nemuselo být účelné, jelikož často není předem zřejmé, jaký objem práce zaměstnanec skutečně odpracuje. I přesto lze však poskytování fixních benefitů zaměstnancům na dohody doporučit, vzhledem k nepříznivým daňovým rizikům variabilních benefitů. Je tak zřejmé, že z hlediska *de lege ferenda* by bylo zavedení naturální mzdy pro dohody vítané.

## 5.2. Odvod povinných pojistných

Jedinou dohodou, která má z hlediska předpisů upravující sociální zabezpečení zvýhodněný režim oproti pracovnímu poměru, je dohoda o provedení práce. V přístupu k odvodům této dohody je dnešní právní úprava celkem benevolentní. Dohoda o provedení práce je totiž zpojistněna, teprve až když měsíční zúčtované příjmy přesáhnou částku 10 000 Kč. Přitom se v tomto limitu zohledňují pouze dohody o provedení práce, které má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele.

Uvedená benevolence se ale nezamlouvala zákonodárci. I proto byla uvedená právní úprava změněna Konsolidačním balíčkem, a to s účinností od 01. 07. 2024. Nová právní úprava měla spočívat v tom, že povinnost odvádět sociální pojištění na dohodu o provedení práce mohla vzniknout i v případě přesažení 40 % průměrné mzdy stanovené podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení na základě více dohod u různých zaměstnavatelů. Část pojistného připadající na zaměstnance, si měl přitom zaměstnanec odvést zcela sám. Změna byla

---

<sup>170</sup> DROSCOVÁ, Lenka. GOLA, Michal. *Přenášení důkazního břemene v daňovém řízení ve světle judikatury Nejvyššího správního soudu*. Online. Dostupné z: [https://www.epravo.cz/top/clanky/prenaseni-dukazniho-bremene-v-danovem-rozeni-ve-svetle-judikatury-nejvyssiho-spravniho-soudu-113450.html#\\_ftn5](https://www.epravo.cz/top/clanky/prenaseni-dukazniho-bremene-v-danovem-rozeni-ve-svetle-judikatury-nejvyssiho-spravniho-soudu-113450.html#_ftn5). [citováno 07. 04. 2024].



zásadním způsobem kritizována nejen odbornou veřejností,<sup>171</sup> ale i Komorou daňových poradců České republiky<sup>172</sup> zejména z důvodu absence právní úpravy pro vznik účasti na zdravotním pojištění. Uvedená kritika ale byla poněkud nemístná, jelikož zákon ani důvodová zpráva nikdy nepředpokládaly vznik účasti na jiných pojištěních nežli sociálním. Ani s tímto názorem se však Komora daňových poradců České republiky neztotožnila. J. Nesrovnal k tomu uvedl, že to bylo spíše přání otcem myšlenky, když z textu zákona jasně vyplývalo, že když dohoda podléhá nemocenskému pojištění, tak podléhá i zdravotnímu.<sup>173</sup> Z textu zákona přitom jednoznačně vyplývá, že za zaměstnance se pro účely zdravotního pojištění nepovažuje osoba činná na základě dohody o provedení práce, popřípadě více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, pokud úhrn příjmů z takových dohod v kalendářním měsíci nedosáhl příjmu ve výši částky rozhodném pro účast na nemocenském pojištění.<sup>174</sup> Byť tak nelze zpochybnit zjevnou vázanost zdravotního pojištění na nemocenském pojištění, ze zákona lze jednoznačně dovodit *a contrario*, že pojištění nemůže vzniknout na základě více dohod u různých zaměstnavatelů. Pokud zároveň nedošlo přijetím Konsolidačního balíčku ke změně zákona o veřejném zdravotním pojištění, nemůže se v tomto ohledu změnit ani jeho výklad.

Na druhou stranu lze však souhlasit, že schválená právní úprava trpěla zásadními nedostatky. Za hlavní a nejvýznamnější v tomto ohledu lze spatřovat skutečnost, že zaměstnavatel nedisponoval spolehlivým právním nástrojem k tomu, aby předem určil, kolik jej zaměstnanec na dohodu o provedení práce bude stát. Rovněž lze pochybovat o tom, jakou úspěšnost by mělo vymáhání případných nedoplatků po samotných zaměstnancích. L. Jouza v tomto ohledu rovněž upozorňoval, že praxe potvrzovala narůst případů nelegálního zaměstnávání u některých významných podnikatelských subjektů.<sup>175</sup>

---

<sup>171</sup> MORÁVEK, Daniel. *Za paskvil u dohod o provedení práce může ignorance a alibismus hned tři ministerstev*. Online. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/za-paskvil-u-dohod-o-provedeni-prace-muze-ignorance-a-alibismus-hned-tri-ministerstev/>. [citováno 16. 04. 2024].

<sup>172</sup> Komora daňových poradců ČR. *Změny u dohod jsou téměř nerealizovatelné, upozorňují daňoví experti*. Online. Dostupné z: <https://www.kdpcr.cz/pro-media/temata-a-komentare/zmeny-u-dohod-jsou-temer-nerealizovatelnepozornuji-danovi-experti>. [citováno 09. 03. 2024].

<sup>173</sup> MORÁVEK, Daniel. *Změny u dohod o provedení práce jsou hranatým kolem, nejdou realizovat, říká expert*. Online. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-u-dohod-o-provedeni-prace-jsou-hranatym-kolem-nejdou-realizovat-rika-expert/>. [citováno 03. 04. 2024].

<sup>174</sup> § 5 písm. a) bod 3 zákona o veřejném zdravotním pojištění.

<sup>175</sup> JOUZA, Ladislav. *Mohou se dohody o práci změnit na Švarc systém? Bezpečnost a hygiena práce*, 2023, č. 10, s. 30.

Dnes lze však již s vysokou pravděpodobností uzavřít, že bude přijata novela zákona o investičních společnostech, která Konsolidační balíček v tomto ohledu mění.<sup>176</sup> Nově má fungovat režim tzv. oznámené dohody, v rámci kterého bude dohoda o provedení práce podléhat odvodu povinných pojistných pouze v případě, že zúčtované příjmy přesáhnou 25 % průměrné mzdy stanovené podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Aby mohl zaměstnavatel tento režim uplatňovat, musí tuto skutečnost oznámit České správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopise a zároveň nesmí být zaměstnanec přihlášen v tomto režimu u jiného zaměstnavatele. Na rozdíl od současné právní úpravy, má ale zaměstnavatel možnost předem si tuto skutečnost ověřit žádostí v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup.<sup>177</sup> Neoznámené dohody o provedení práce budou podléhat stejnému režimu, jako ostatní základní pracovněprávní vztahy. Tato dohoda tak bude zpojistněna, pokud zúčtované příjmy přesáhnou 4 000 Kč. Při přesažení obou limitů dojde i ke vzniku účasti na zdravotním pojištění.

V souvislosti s tímto tématem bývá velmi často v praxi střídána dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Jedná se o situaci, kdy po vyčerpání 300 hodin na dohodu o provedení práce, je navázána dohoda o pracovní činnosti. Odborná literatura ve vztahu k této praktice uvádí, že ji zákon nezakazuje a že se zaměstnavatel nedopouští žádného porušení svých povinností.<sup>178</sup> Kriticky se k uvedenému nevyjádřili ani zástupci Všeobecné zdravotní pojišťovny, ani Česká správa sociálního zabezpečení, byť je v jejich odpovědích zřejmá určitá míra zdrženlivosti.<sup>179</sup> Je na místě souhlasit s tím, že pokud dojde k neopakovanému vystřídání dohod, zaměstnavatel se skutečně zásadně nedopouští žádných prohřešků.

Pokud však zaměstnavatel střídání dohod opakuje pravidelně, zpravidla každý rok, pohybuje se na velmi tenkém ledě. V takovém případě bude totiž jen stěží možné uzavřít, že nedochází k porušení zákona. Cílem této praktiky není totiž nic jiného, než ušetřit na odvodech na zdravotním a sociálním pojištění, resp. neoprávněně se na nich obohatit. Je tak možné dovozovat, že se v takovém případě zaměstnavatel dopouští zjevného zneužití práva. To může vyústit nejen

---

<sup>176</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech a další související zákony, sněmovní tisk č. 570, 9. volební období.

<sup>177</sup> § 116b zákona o nemocenském pojištění, ve znění od 01. 01. 2025.

<sup>178</sup> BUKOVJAN, Petr. *Dovolená a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - 1. část*. Práce a mzda, 2023, č. 9, s. 14.

<sup>179</sup> KNÍŽKOVÁ, Jana, KUČEROVÁ, Dagmar. *Lze navázat na dohodu o provedení práce dohodou o pracovní činnosti?* Online. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/na-dohodu-o-provedeni-prace-navazat-dohodou-o-pracovni-cinnosti/>. [citováno 22. 03. 2024].

v doměření příslušných pojistných, ale i stanovení penále. Pokud neoprávněně získaná částka přesáhne 100 000 Kč, lze se rovněž domnívat, že by uvedené jednání mohlo být klasifikováno jako trestný čin zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby podle § 240 trestního zákoníku. Zkrácením daně je přitom jakékoli jednání pachatele, v důsledku něhož je povinné osobě v rozporu se zákonem vyměřena nižší daň, než jaká měla být vyměřena a zaplacená, nebo k vyměření této povinné platby vůbec nedojde.<sup>180</sup> Zásadně tak nelze souhlasit s názory, které považují uvedené jednání za zákonné. Byť dnes kontrolní orgány nepostihují uvedené jednání, není vyloučeno, že se uvedená benevolence kontrolních orgánů časem změní.

---

<sup>180</sup> Usnesení velkého senátu trestního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 28. 03. 2012, č. j. 15 Tdo 1671/2011-30.

## 6. Slovenská právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Na rozdíl od České republiky přijala Slovenská republika nový zákoník práce o necelých pět let dříve. Stejně tak převzal slovenský zákonodárce zásadně úpravu zákoníku práce 1965, včetně jeho celkové struktury. V původním vládním návrhu zákona měla být zachována pouze dohoda o provedení práce (*dohoda o vykonání práce*), přičemž její rozsah měl být zvýšen na 300 hodin za kalendářní rok.<sup>181</sup> V průběhu legislativního procesu ale v zákoně přibyla zcela nová forma dohody, kterou je dohoda o dočasné práci studentů (*dohoda o brigádnickej práci študentov*). Tato dohoda zásadně kopírovala podmínky dohody o pracovní činnosti dle znění zákoníku práce 1965, nicméně i dnes je její osobní působnost omezena pouze na studenty do věku 26 let. Nedílnou součástí této smlouvy je proto potvrzení o studiu.<sup>182</sup>

Byť můžeme ve slovenském legislativním procesu vidět snahy o zavedení dohody o pracovní činnosti (*dohoda o pracovnej činnosti*) ve své původní podobě, byla velmi brzy po jejím přijetí zrušena vzhledem k tomu, že byla používána k obcházení úpravy pracovního poměru.<sup>183</sup> V daném případě bylo ale nakonec dosaženo určitého kompromisu a s účinností od 01. 09. 2007 byla do zákona nakonec zakotvena modifikovaná dohoda o pracovní činnosti. Výkon prací na tuto dohodu nemůže přesáhnout 10 hodin týdně.<sup>184</sup> Dalším z rozdílů oproti české právní úpravě je, že se maximální doba výkonu prací neposuzuje za celou dobu, na jakou byla dohoda uzavřena, ale pouze za kalendářní týden. Tato výjimka byla nakonec do zákona zavedena, ale pouze pro výkon určitých sezónních prací.

Zatímco česká dohoda o provedení práce není zásadně omezena druhy sjednaných prací, dohoda o vykonání práce slouží zásadně k výkonu jednorázových úkolů.<sup>185</sup> Pracovní úkol musí tak být vykonán v dohodnuté době a odměna je vždy splatná až po dokončení a odevzdání práce. Dohodu o vykonání práce rovněž nelze jednoduše skončit a strany pracovněprávního vztahu

---

<sup>181</sup> Vládní návrh zákona zákonník práce, parlamentní tisk 926, 2. volební období.

<sup>182</sup> § 228 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>183</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 210/2003 Z. z., kterým se mění a doplňuje zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

<sup>184</sup> § 228a odst. 1 zákoníku práce.

<sup>185</sup> § 223 odst. 1 zákoníku práce.

zavazuje, dokud nebude splněn její rozsah nebo nezanikne odstoupením z důvodu nevytvoření dohodnutých pracovních podmínek.<sup>186</sup>

Zcela opačným směrem se Slovensko vydalo v rámci aplikace ustanovení o pracovním poměru. Zákonník práce velmi dlouhou dobu vůbec nepočítal s ustanoveními pracovního poměru a držel se původního pojetí prací konaných mimo pracovní poměr. Později pojal slovenský zákonodárce aplikaci ustanovení o pracovním poměru pozitivně, tedy že výslovně vyjmenovává jednotlivá ustanovení, která se na dohody aplikují. Z tohoto důvodu se ale mnoho institutů vztahuje pouze na pracovní poměr, i když proto není rozumného důvodu. Zaměstnanci pracující na dohody například nemají možnost vykonávat práci z domova.<sup>187</sup> Slovenská právní úprava rovněž výslovně nevyklučuje možnost uzavírání více dohod u téhož zaměstnavatele. J. Toman ale dochází k závěru, že by mohlo být uvedené jednání zhodnoceno příslušnými kontrolními orgány jako zneužití práva.<sup>188</sup> V souvislosti s tímto uvádí, že § 50 zákonníka práce je nezbytné aplikovat i na souběh pracovního poměru a některé z dohod,<sup>189</sup> přestože § 50 mluví pouze o pracovních poměrech. Podle odborné veřejnosti je ale spíše možné na tyto názory v literatuře narazit,<sup>190</sup> než že by se jednalo o běžnou zavedenou praxi kontrolních orgánů. Do jisté míry je tak narušena vyžadovaná výjimečnost uzavírání dohod. Zákonník práce dále v rámci dohod výslovně neupravuje postup před jejich vznikem.

---

<sup>186</sup> § 226 zákonníka práce.

<sup>187</sup> BENČAT, David. *Právní úprava práce z domu – domácí práce, telepráce a příležitostná práce z domácnosti („home office“)*. Online. Dostupné z: <https://www.epravo.sk/top/clanky/pravna-uprava-prace-z-domu-domacka-praca-telepraca-a-prilezitostna-praca-z-domacnosti-home-office-5609.html>. [citováno 15. 03. 2024].

<sup>188</sup> TOMAN, Jozef. *Viac pracovnoprávných vzťahov u jedného zamestnávateľa*. Online. Dostupné z: <https://www.mzdovecentrum.sk/cely/odborny-clanok/Viac-pracovnopravnych-vztahov-u-jedneho-zamestnavateľa-1.htm#Viac-pracovnopravnych-vztahov-u-Viac-pracovnopravnych-vztahov-na-zaklade-dohod-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru-u>. [citováno 28. 04. 2024].

<sup>189</sup> TOMAN, Jozef. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok II*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. s. 198-199.

<sup>190</sup> HARČÁRIKOVÁ, Natália. *Súbeh pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa a právo zamestnanca na nepretržitý denný odpočinok v zmysle rozsudku Súdneho dvora Európskej Únie*. Online. Dostupné z: <https://www.epravo.sk/top/clanky/subeh-pracovnych-pomerov-u-jedneho-zamestnavateľa-a-pravo-zamestnanca-na-nepretrzity-denny-odpocinok-v-zmysle-rozsudku-sudneho-dvora-europskej-unie-5110.html?mail>. [citováno 18. 03. 2024].

Přestože směrnice TPWC znovu zdůraznila, že má každý pracovník právo na každoroční placenou dovolenou, a to bez ohledu na typ a dobu trvání pracovněprávního vztahu,<sup>191</sup> Slovensko nadále odmítá zavedení placené dovolené na dohody. Tato otázka byla velmi diskutovaná v roce 2012, kdy měla být dle původního návrhu dovolená na dohody zavedena. Nakonec ale dospěla slovenská Hospodářská a sociální rada k závěru, že se zákon v tomto ohledu měnit nebude. Tehdejší ministr školství a sociálních věcí J. Richter k tomu uvedl, že by to bylo právně neproveditelné a že důvodem je především ta skutečnost, že není možné tuto otázku řešit v rámci více souběžných dohod.<sup>192</sup> Byť z uvedeného stanoviska nevyplývá konkrétní závěr, proč se zavedením dovolené Slovensko otálí, lze dovozovat, že se tohoto striktního výkladu drží slovenský zákonodárce i nadále.

Slovensko se rovněž rozhodlo vydat velmi zajímavou cestou v rámci provedení dalších ustanovení směrnice TPWC. Byť shodně s českým zákoníkem práce stanoví, že je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o předpokládané a skutečné době výkonu práce, lhůtu zásadně ponechává na vůli stran s tím, že nesmí být kratší než 24 hodin. Při zrušení práce v kratší než dohodnuté lhůtě zákoník práce stanoví, že zaměstnanci přísluší náhrada pouze ve výši 30 % odměny.<sup>193</sup>

Slovenský zákonodárce se rovněž rozhodl využít výjimky podle čl. 1 odst. 3 směrnice TPWC, podle které se mohou členské státy rozhodnout, že se povinnosti stanovené směrnicí neuplatní na právní vztahy, v nichž se předem určená a skutečně odpracovaná doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů. Podle čl. 1 odst. 4 směrnice TPWC se ale toto ustanovení neuplatní v případě, že v pracovněprávním vztahu není před jeho začátkem stanoven zaručený objem placené práce. Povinnost přidělovat práci zaměstnanci v rozsahu dle smlouvy je dle české i slovenské právní úpravy již tradičně spojována pouze s pracovním poměrem a v tomto ohledu tak ani jeden ze států nesplňuje podmínky pro uplatnění uvedené výjimky. Slovenský zákonodárce rovněž neupravil pro dohody přechod na

---

<sup>191</sup> Rec. 1 a 2 směrnice TPWC.

<sup>192</sup> SITA a.s. *SOCIÁLNE: Dohodári nebudú mať nárok na dovolenku*. Online. Dostupné z: <https://www.danovecentrum.sk/clanok-z-titulky/Dohodari-nebudu-mat-narok-na-dovolenku.htm>. [citováno 25. 03. 2024].

<sup>193</sup> § 223a odst. 3 zákonníka práce.

stabilnější formu zaměstnání, tak jak je vyžadováno čl. 12 směrnice TPWC. Výslovná úprava se totiž vztahuje pouze na pracovní poměr.

Za zmínku stojí rovněž odlišný rozsah náhrady škody pro zaměstnance v pracovním poměru a pro zaměstnance pracující na dohody. Zatímco v pracovním poměru nesmí škoda způsobená z nedbalosti přesáhnout čtyřnásobek průměrného výdělku,<sup>194</sup> u zaměstnanců pracujících na dohody nesmí rozsah náhrady škody způsobené z nedbalosti přesahovat třetinu skutečné škody a zároveň být vyšší než třetina dohodnuté odměny za vykonání práce.<sup>195</sup> Slovenský zákonodárce se tak drží původního pojetí náhrady škody podle zákoníku práce 1965, která byla takto limitována patrně z důvodu omezené osobní dispozice dohod na znevýhodněné zaměstnance, kteří pro svůj zdravotní stav, pokročilý věk nebo úkoly při výchově dětí nemohli konat práci v pracovním poměru.<sup>196</sup>

Ze slovenské právní úpravy je tak zejména zřejmé, že k institutu dohod mají mnohem přísnější postoj, než v jakém pojetí jsou dohody chápány v České republice. Mnohem větší důraz je v tomto ohledu dán na ochrannou funkci pracovního práva a zamezení případů jejich nadužívání v případech, kdy stranám ničeho nebrání v uzavření pracovního poměru. Slovenská právní úprava se také více méně drží původního konceptu dohod, který spočíval ve striktním rozdělení a odlišení těchto pracovněprávních vztahů a pracovního poměru. I vzhledem k závěrům této práce lze uzavřít, že metoda pozitivní úpravy aplikačního pravidla přináší více právní jistoty, když pak nevznikají zbytečné výkladové problémy. Na druhou stranu ale slovenská právní úprava dohod postrádá několik základních institutů, které tuto právní jistotu do určité míry narušují.

---

<sup>194</sup> § 186 odst. 2 zákoníka práce.

<sup>195</sup> § 225 odst. 1 zákoníka práce.

<sup>196</sup> § 232 odst. 1 zákoníku práce 1965, ve znění do 30. 06. 1975.

## Závěr

Práce se zabývala dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakožto jedním z institutů atypických druhů zaměstnání v českém právním řádu. Základním cílem práce bylo srovnání dohod a pracovního poměru, s důrazem na rozbor aplikačního pravidla o ustanovení upravující pracovní poměr. Práce se zaměřovala především na oblasti pracovního poměru, jejichž výklad je při aplikaci na dohody sporný. Vzhledem k omezenému rozsahu práce tak práce nepojímá další oblasti úpravy pracovního poměru, které na dohody dopadají zásadně shodným způsobem jako na pracovní poměr. Při výzkumu byly použity všechny druhy doktrinální metody.

Byť stála právní úprava dohod při svém vzniku skutečně zcela odděleně a nezávisle na pracovním poměru, dnes jsou dohody spíše jeho zvláštním druhem. Právní úprava dohod by v současné době již nemohla bez pracovního poměru existovat a v platné legislativě lze vidět už jen pouhý výsek institutů, které jsou pro pracovní poměr exkluzivní. Sbližování těchto právních úprav je každým rokem intenzivnější a postupně můžeme pozorovat, že se jednotlivé rozdíly čím dál tím více stírají.

Právní úprava dohod ale není dokonalá a potýká se s mnohými problémy. I přes přibývající legislativní úpravu dohod můžeme vidět spíše narůst výkladových problémů, nežli jejich úbytek. Často tak dochází k tomu, že i když jsou některé části upravující pracovní poměr výslovně z aplikace na dohody vyloučeny, neplatí to vždy absolutně a často lze z těchto dovozovat různé výjimky. Uvedené platí *a vice versa* i pro ta ustanovení pracovního poměru, která by se naopak měla dle zákoníku práce na dohody bezvýjimečně použít. Cestou k vyřešení tohoto problému by mohla být změna textace § 77 odst. 2 zákoníku práce. Za nejvhodnější řešení ale nelze považovat ani pozitivní metodu, kterou se vydalo Slovensko, ani metodu negativní, nýbrž kombinaci prvků obou těchto metod.

Práce se proto snažila pojmenovat některé problematické oblasti dohod, se kterými se dohody potýkají, ať už v teoretické nebo praktické rovině. Za pomoci definovaných pravidel pro aplikaci ustanovení o pracovním poměru tak autor v práci hledal možná řešení předkládaných problémů a srovnával různé názory vyjádřené autory odborných publikací nebo judikaturou vrcholných soudů. V případech, kdy zákon neposkytoval možnosti k zodpovězení některých otázek, snažil se autor zaujmout alespoň názor *de lege ferenda*. Autor se také zabýval rozbohem slovenské právní úpravy dohod. Byť je možné vidět mnoho pozitiv v některých odlišných přístupech slovenského zákonodárce, potýká se tato právní úprava s velmi podobnými problémy, jako ta česká. Zejména se pak jedná o časté zneužívání dohod, jakožto substitutu pracovní smlouvy.



I pro svou ojedinělost v mezinárodním prostoru se tak lze domnívat, že časem bude koncept dohod opuštěn nebo alespoň razantně minimalizován. Je možné se totiž domnívat, že sbližující novelizace budou pouze přibývat a jejich četnost se bude s přibývajícím roky zvyšovat. Lze tak jen doufat, že postupně u dohod dojde ke snížení jejich zneužívání, aby byla plně zajištěna ochranná funkce pracovního práva. To jestli se tak nakonec skutečně stane si autor netroufá tvrdit.

## Seznam zkratk

<b>AKV</b>	Asociace pro kolektivní vyjednávání a rozvoj pracovněprávních sporů
<b>daňový řád</b>	zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>dohody</b>	právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti)
<b>Euronovela</b>	zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
<b>GFŘ</b>	Generální finanční ředitelství
<b>Konsolidační balíček</b>	zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů
<b>občanský soudní řád</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>občanský zákoník</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>občanský zákoník 1964</b>	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v tehdejší znění
<b>obecný zákoník občanský</b>	císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud., obecný zákoník občanský, ve znění od 01. 01. 1917
<b>směrnice 2003/88/ES</b>	směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
<b>směrnice TPWC</b>	směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii
<b>správní řád</b>	zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

<b>trestní zákoník</b>	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>Ústava</b>	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o daních z příjmů</b>	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o inspekci práce</b>	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o nemocenském pojištění</b>	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o obchodních korporacích</b>	zákon č. 90/2012, o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o ochraně oznamovatelů</b>	zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o pojistném na sociální zabezpečení</b>	zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o službách vytvářejících důvěru</b>	zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákoník práce</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákoník práce 1965</b>	zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, v tehdejší znění
<b>zákoník práce</b>	zákon Slovenské republiky č. 311/2001 Z. z. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017.
- BUKOVJAN, Petr, KOŠNAR, Michael a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023.
- BUKOVJAN, Petr. *Dovolená a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - 1. část*. Práce a mzda, 2023, č. 9.
- FRITZSCHE, Jörg. J. *von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 1: Allgemeiner Teil*. Berlin: Sellier, de Gruyter, 2018.
- HŮRKA, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2024.
- JANDOVÁ, Hana, RYCHTÁŘOVÁ, Marie. *Žalobní důvody neplatnosti rozvázání dohody o práci konané mimo pracovní poměr*. Bulletin advokacie, 2024, č. 4.
- JOUZA, Ladislav, KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. vydání. Praha: Leges, 2021.
- JOUZA, Ladislav. *Mohou se dohody o práci změnit na Švarc systém? Bezpečnost a hygiena práce*, 2023, č. 10.
- KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012 včetně novely k 1. 4. 2012*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012.
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022.
- MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011.
- PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023.
- PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021.
- PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022.
- PODRAZIL, Petr. *Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech*. Právník 162, 2023.
- PODRAZIL, Petr. *Zkušební doba v aplikačních souvislostech*. Právní rozhledy, 2023, č. 21.
- SZPANDRZYK, Stanislav. *Jaké jsou formy průměrného výdělku?* Práce a mzda, 2023, č. 11.

ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovněprávními vztahy*. 1. vydání. Praha: Orac, 1997.

ŠTEFKO, M. *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*. Praha: Právní rozhledy, 2020, č. 8.

TOMAN, Jozef. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok II*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. s. 198-199.

VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan a kol. *Zákonník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022.

## 2. Seznam použitých právních předpisů

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

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 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud., Obecný zákoník občanský, v tehdejšímu znění.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech a další související zákony, sněmovní tisk č. 570, 9. volební období.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 663, 9. volební období.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, PID KORND4SE8J9L.

### 3. Seznam použitých internetových zdrojů

BENČAT, David. *Právna úprava práce z domu – domácí práce, telepráce a příležitostná práce z domácnosti („home office“)*. Online. Dostupné z: <https://www.epravo.sk/top/clanky/pravna-uprava-prace-z-domu-domacka-praca-telepraca-a-prilezitostna-praca-z-domacnosti-home-office-5609.html>. [citováno 15. 03. 2024].

DROSCOVÁ, Lenka. GOLÁ, Michal. *Přenášení důkazního břemene v daňovém řízení ve světle judikatury Nejvyššího správního soudu*. Online. Dostupné z: [https://www.epravo.cz/top/clanky/prenaseni-dukazniho-bremene-v-danovem-rizeni-ve-svetle-judikatury-nejvyssiho-spravniho-soudu-113450.html#\\_ftn5](https://www.epravo.cz/top/clanky/prenaseni-dukazniho-bremene-v-danovem-rizeni-ve-svetle-judikatury-nejvyssiho-spravniho-soudu-113450.html#_ftn5). [citováno 07. 04. 2024].

HARČÁŘÍKOVÁ, Natália. *Súbeh pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa a právo zamestnanca na nepretržitý denný odpočinok v zmysle rozsudku Súdneho dvora Európskej Únie*. Online. Dostupné z: <https://www.epravo.sk/top/clanky/subeh-pracovnych-pomerov-u-jedneho-zamestnavateľa-a-pravo-zamestnanca-na-nepretrzity-denny-odpocinok-v-zmysle-rozsudku-sudneho-dvora-europskej-unie-5110.html?mail>. [citováno 18. 03. 2024].

JOUZA, Ladislav. *Může zaměstnavatel snížit mzdu?* Online. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2020/07/muze-zamestnavatel-snizit-mzdu/> [citováno 11. 04. 2024].

KNÍŽKOVÁ, Jana, KUČEROVÁ, Dagmar. *Lze navázat na dohodu o provedení práce dohodou o pracovní činnosti?* Online. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/nadohodu-o-provedeni-prace-navazat-dohodou-o-pracovni-cinnosti/>. [citováno 22. 03. 2024].

Komora daňových poradců ČR. *Změny u dohod jsou téměř nerealizovatelné, upozorňují daňoví experti*. Online. Dostupné z: <https://www.kdpcr.cz/pro-media/temata-a-komentare/zmeny-u-dohod-jsou-temer-nerealizovatelne-upozornuji-danovi-experti>. [citováno 09. 03. 2024].

KUČEROVÁ, Dagmar. *Benefit jako naturální mzda? Nemusí se vyplatit. Zaměstnanci ani zaměstnavatelé*. Online. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/benefit-jako-naturalni-mzda-nemusi-se-vyplatit/>. [citováno 30. 03. 2024].

MORÁVEK, Daniel. *Za paskvil u dohod o provedení práce může ignorance a alibismus hned tři ministerstev*. Online. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/za-paskvil-u-dohod-o-provedeni-prace-muze-ignorance-a-alibismus-hned-tri-ministerstev/>. [citováno 16. 04. 2024].

MORÁVEK, Daniel. *Změny u dohod o provedení práce jsou hranatým kolem, nejdou realizovat, říká expert*. Online. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-u-dohod-o-provedeni-prace-jsou-hranatym-kolem-nejdou-realizovat-rika-expert/>. [citováno 03. 04. 2024].

Národní inšpektorát práce. *Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního poměru*. Online. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/dohody-o-pracich-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>. [citováno 27. 03. 2024].

SITA a.s. *SOCIÁLNE: Dohodári nebudú mať nárok na dovolenku*. Online. Dostupné z: <https://www.danovecentrum.sk/clanok-z-titulky/Dohodari-nebudu-mat-narok-na-dovolenku.htm>. [citováno 25. 03. 2024].

TOMAN, Jozef. *Viac pracovnoprávných vzťahov u jedného zamestnávateľa*. Online. Dostupné z: <https://www.mzdovecentrum.sk/cely/odborny-clanok/Viac-pracovnopravnych-vztahov-u-jedneho-zamestnavateľa-1.htm#Viac-pracovnopravnych-vztahov-u-Viac-pracovnopravnych-vztahov-na-zaklade-dohod-o-pracich-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru-u>. [citováno 28. 04. 2024].

VRAJÍK, Michal. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a svátky*. Online. Dostupné z: <https://www.czela.cz/aktuality-z-praxe/dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-a-svatky.html>. [citováno 20. 04. 2024].

#### 4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 04. 02. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 21/96.

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. I. ÚS 318/06.

Nález Ústavního soudu ze dne 15. 12. 2003, sp. zn. IV. ÚS 666/02.

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 05. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19.

Nález Ústavního soudu ze dne 28. 01. 2004, sp. zn. Pl. ÚS 41/02.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 04. 1984, ve věci C-14/83 Sabine von Colson a Elisabeth Kamann.

Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 17. 3. 2021, ve věci C-585/19 Academia de Studii Economice din București, ve znění opravného usnesení ze dne 15. 4. 2021.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 01. 2009, ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06 Stringer a Schultz-Hoff.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 06. 2001, ve věci C-173/99 Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU).

Usnesení velkého senátu trestního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 28. 03. 2012, č. j. 15 Tdo 1671/2011-30.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 11. 2022, sp. zn. 23 Cdo 2541/2021.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2019, sp. zn. 26 Cdo 3144/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 02. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4619/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 08. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 01. 2021, sp. zn. 21 Cdo 631/2019.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 06. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4008/2018.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 01. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3721/2016.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 01. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1299/2021.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 09. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3191/2011.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 03. 2018, sp. zn. 22 Cdo 155/2018.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 07. 2022, sp. zn. 22 Cdo 3070/2021.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1352/2021.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009.  
Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 23. 06. 1972, sp. zn. 4 Cz 15/72.  
Zpráva Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 17. 6. 1980, sp. zn. Cpj 160/79.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 02. 04. 2009, č. j. 9 As 7/2009-76.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 11. 2020, č. j. 4 Ads 124/2020-46.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 02. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 12. 2009, č. j. 5 As 104/2008-45.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 11. 2022, č. j. 7 Ads 31/2021-28.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 04. 2023, č. j. 10 Ads 235/2021-31.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 11. 2007, č. j. 4 Ads 21/2007-77.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 03. 2010, č. j. 4 Ads 140/2008-147.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 08. 2004, č. j. 2 Afs 45/2003-118.  
Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29. 03. 2018, č. j. 57 A 29/2017-54.  
Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 12. 2020, č. j. 30 A 155/2018-122.  
Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočka Liberec ze dne 01. 07. 2009, č. j. 29 Co 771/2008-47.  
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. 11. 2008, sp. zn. 16 Co 252/2008.

## **5. Seznam ostatních zdrojů**

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

Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.



Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 210/2003 Z. z., kterým se mění a doplňuje zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Důvodová zpráva k zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za roky 2019-2022.

Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 20. 10. 2020, č. j. 6173/1.30/20-3.

Stanovisko Legislativní rady vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ze dne 06. 04. 2023, č. j. 158/23.

Vládní návrh zákona zákoník práce, parlamentní tisk 926, 2. volební období.

Vyjádření Státního úřadu inspekce práce ze dne 15. 12. 2023, č. j. 11799/1.50/23.

Výkladová stanoviska AKV (XXXI.), přijatá na jednání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 10. 11. a 11. 11. 2023.

Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 3. 2009.

Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 11. 2014.

Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 02. 2015.

*Část této práce byla převzata z autorovi studentské vědecké odborné činnosti „Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr“ v souladu s čl. 4.6. pravidel pro XVI. ročník soutěže Studentské vědecké odborné činnosti na Právnické fakultě Univerzity Karlovy pro akademický rok 2022/2023.*

# **Právní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**

## **Abstrakt**

Diplomová práce se zabývá jedním z nejrozšířenějších druhů atypických zaměstnání v České republice, kterými jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Toto téma se v poslední době těší značné pozornosti, zejména z důvodu rozsáhlých změn, které do oblasti přinesla evropská regulace. Práce má za úkol seznámit čtenáře s obecným pojetím dohod v České republice a vymezit tento institut proti pracovnímu poměru, jakožto základnímu a rozhodujícímu způsobu zaměstnávání. Práce rovněž čtenáři představuje souhrn novel dotýkajících se dohod, ať se jedná o teprve nedávno přijaté nebo ještě připravované.

V první kapitole práce shrnuje historický vývoj dohod a okolnosti, za kterých byl tento institut přijímán. Druhá kapitola se posléze zabývá vymezením dohod oproti dalším institutům, ve kterých může být obecně vykonávána práce, ať už závislá nebo nikoli. Shrnuty jsou zde podmínky, za kterých mohou být dohody nahrazeny jinými právními vztahy. Rovněž je v této kapitole nastíněn rozsah právní úpravy dohod a pravidla pro aplikaci ustanovení o pracovním poměru.

Jádro celé práce spočívá v třetí až páté kapitole, kde se autor zaměřuje na platnou právní úpravu dohod a její srovnání s úpravou pracovního poměru. V tomto ohledu je dán důraz na zkoumání rozsahu a mezí aplikace ustanovení o pracovním poměru na dohody. Čtenář se tak může zejména dočíst o některých aktuálních výkladových problémech, které rezonují odbornou veřejností a se kterou se právní úprava potýká. V jednotlivých kapitolách je tak rozebrána obecná a zvláštní úprava dohod v zákoníku práce a nakonec úprava zdanění a zpojistnění příjmů plynoucích z těchto právních vztahů.

Závěrečná kapitola posléze porovnává zjištěné závěry s právní úpravou dohod na Slovensku, jelikož mají tyto právní úpravy shodné kořeny. Zde je tak zejména poukázáno na rozdíly, které se v daných právních řádech projeví a jejich celkový význam.

## **Klíčová slova:**

atypické formy zaměstnání, doplňkové pracovněprávní vztahy, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

# **Legal relations established by agreements on work performed outside the employment relationship**

## **Abstract**

The thesis deals with one of the most common types of atypical employment in the Czech Republic, which are agreements on work performed outside the employment relationship. This topic has recently received a lot of attention, especially due to the extensive changes brought by the European regulation. The aim of this thesis is to introduce the reader to the general concept of agreements in the Czech Republic and to define this institution in contrast to the employment relationship as the basic and decisive method of employment. The thesis also presents the reader with a summary of the amendments affecting agreements, whether they have been recently adopted or are still under preparation.

In the first chapter, the thesis summarizes the historical development of agreements and the circumstances under which the institution was adopted. The second chapter then deals with the definition of agreements as opposed to other institutes in which work, whether dependent or not, may generally be performed. It summarises the conditions under which agreements may be substituted by other legal relationships. It also outlines the scope of the legal regulation of agreements and the rules for the application of the employment provisions.

The core of the whole thesis lies in the third to fifth chapter, where the author focuses on the current legal regulation of agreements and its comparison with the regulation of the employment relationship. In this respect, emphasis is placed on examining the scope and limits of the application of the employment relationship provisions to agreements. In particular, the reader is introduced to some of the current interpretative problems that resonate with the professional community and with which the legislation is confronted. The individual chapters thus discuss the general and special regulation of agreements in the Labour Code and finally the regulation of taxation and insurance of income arising from these legal relations.

The final chapter then compares the findings with the legal regulation of agreements in Slovakia because these legal systems have the same roots. The differences that have emerged in the respective legal systems and their overall significance are thus highlighted.

## **Key words:**

atypical forms of employment, supplementary employment relationships, agreement to complete a job, agreement to perform work