

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Veronika Svozilová

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v kontextu
evropské právní regulace**

Diplomová práce

Olomouc 2024

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v kontextu evropské právní regulace*“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce má 117 835 znaků včetně mezer.

V Opavě dne 15.11.2024

Veronika Svozilová

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za to, že se ujal vedení mé diplomové práce za jeho užitečné a podnětné připomínky a odbornou pomoc při zpracování. Dále bych chtěla poděkovat mé rodině a přátelům za trpělivost a podporu po celou dobu studia.

V Opavě dne 15.11.2024

Veronika Svozilová

Obsah

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	6
ÚVOD	7
1 EVROPSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA A JEJÍ DOPAD NA DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	10
1.1 PRACOVNÍ PRÁVO EVROPSKÉ UNIE.....	10
1.2 SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1152 ZE DNE 20. ČERVNA 2019 o TRANSPARENTNÍCH A PŘEDVÍDATELNÝCH PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH V EVROPSKÉ UNII	11
1.2.1 Osobní rozsah směrnice.....	12
1.2.2 Informace o pracovněprávním vztahu	14
1.2.3 Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek	16
2 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR Z POHLEDU ZÁVISLÉ PRÁCE.....	18
2.1 ZÁVISLÁ PRÁCE	20
2.1.1 Pojem závislá práce podle zákoníku práce.....	20
2.2 TESTY ZÁVISLÉ PRÁCE.....	22
2.2.1 Test nadřízenosti (Control test)	22
2.2.2 Test integrační	22
2.2.3 Risk test	23
2.2.4 Test ekonomické reality.....	23
2.3 NAPLŇUJÍ DOHODY DEFINICI ZÁVISLÉ PRÁCE?	24
3 TRANSPOZIČNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE	30
3.1 ŘÁDNÁ IMPLEMENTACE SMĚNIC DO PRÁVNÍHO ŘÁDU	30
3.1.1 Včasné přijetí směrnice.....	30
3.1.2 Obsah transpozičního opatření věcně odpovídá obsahu směrnice.....	32
3.1.3 Náležitá forma transpozičního opatření	32
3.1.4 Efektivní aplikovatelnost transpozičního opatření.....	32
3.2 INFORMAČNÍ POVINNOST	33
3.3 MINIMÁLNÍ POŽADAVKY TÝKAJÍCÍ SE PRACOVNÍCH PODMÍNEK	34
3.3.1 Maximální doba trvání zkušební doby	34
3.3.2 Souběžné zaměstnání	36
3.3.3 Minimální předvídatelnost práce.....	36
3.3.4 Doplnková opatření pro pracovní smlouvy na zavalanou	38
3.3.5 Přejít na jinou formu zaměstnání	39
3.3.6 Ochrana před propuštěním.....	40
3.3.7 Sankce za porušení práv	42

3.4	ZMĚNY PLYNOUCÍ Z TRANSPOZICE SMĚRNICE 2003/88/ES	43
4	DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR NA SLOVENSKU	49
	ZÁVĚR.....	52
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	55
	LITERATURA	55
	KOMENTÁŘE	56
	PRÁVNÍ PŘEDPISY A JINÉ DOKUMENTY.....	56
	JUDIKÁTY.....	58
	ČLÁNKY	59
	INTERNETOVÉ ZDROJE.....	59
	ABSTRAKT.....	62
	ABSTRACT.....	63
	SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV	64
	KEYWORDS.....	65

Seznam použitých zkratek

ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
SZP	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZOZ	Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZNP	Zákon č.187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ZDP	Zákon č.155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
SFEU	Smlouva o fungování evropské unie
NSS	Nejvyšší správní soud
NS	Nejvyšší soud České republiky
SDEU	Soudní dvůr Evropské Unie
Dohody	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
Dohodář	Osoba, vykonávající práci na základě jedné z Dohod
Směrnice 2019/1152	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
Směrnice 2003/88/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
Transpoziční novela	Zákon č. 281/2023 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
Konsolidační balíček	Zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Pracovní právo prochází, stejně jako všechna právní odvětví, přirozeným vývojem zapříčiněným především neustálými změnami na trhu práce a novým potřebám ve společnosti. Tento jev se neodmyslitelně pojí se vznikem a rozvojem nových, atypických forem zaměstnání. Vznikající nestandardní formy zaměstnání pružně reagují na potřeby pracovního trhu, nabízejí flexibilnější a efektivnější využití pracovních sil. Také ovšem přinášejí řadu úskalí, jako například nedostatečné zakotvení pracovních podmínek a záruk pracovníkům, kteří na základě nich vykonávají práci. V návaznosti na tuto problematiku je třeba připomenout základní zásady a práva každého pracovníka, bez ohledu na to, jakým způsobem vznikl jeho pracovněprávní vztah. Právě právo na spravedlivé pracovní podmínky a zásada rovného zacházení jsou klíčovými pojmy v této diplomové práci.

Evropské právo se na tento vývoj snaží reagovat, a to zejména přijímáním směrnic, které mají přispět k zakotvení minimálních pracovních podmínek. Tato diplomová práce se zabývá právy osob vykonávajícími práci mimo pracovní poměr v kontextu evropských směrnic.

Níže přiložená tabulka zpracovaná Českým statistickým úřadem sleduje, kolik osob vykonává práci na základě jedné z Dohod. Ač se jedná pouze o experimentální statistiku – která nemusí splňovat všechny požadavky na spolehlivost, přesnost a včasnost – je z ní celkem jistě patrné, že Dohodářů není málo a ani počet hodin, který odpracují, není zanedbatelný. Přesný počet kvůli dosavadní absenci povinnosti evidence těchto osob není znám, avšak i z těchto dat lze usoudit, že uzavírání Dohod je v ČR populární. Dohromady jde o 1 534 079 osob pracujících na základě jedné z Dohod. Pro srovnání uvádím, že v pracovním či služebním poměru ve stejnou dobu pracovalo celkem 4 242 300 osob.¹

¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy – 2. čtvrtletí 2023* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2023>

Tabulka 1- Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v ČR

Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v ČR

Ukazatel Indicator	2020				2021				2022 ¹⁾				2023 ¹⁾	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
Počet osob pracujících na dohodu o provedení práce Number of persons working on an agreement on work performance	1 155 357	1 126 711	1 210 780	1 153 451	930 158	1 165 387	1 235 977	1 246 251	1 097 545	1 281 461	1 263 359	1 221 456	1 135 238	1 324 571
Počet osob pracujících na dohodu o pracovní činnosti Number of persons working on an agreement on work activity	217 080	226 945	244 684	259 931	209 478	232 224	244 919	259 012	214 293	220 239	237 166	250 621	207 062	210 079
Počet odpracovaných hodin osobami na dohodu o provedení práce Number of hours worked by persons under an agreement on work performance	38 763 866	37 533 407	46 196 037	40 037 630	53 299 259	59 665 499	69 327 244	63 179 250	52 116 583	57 959 147	63 772 819	54 944 578	54 969 352	60 267 822
Počet odpracovaných hodin osobami na dohodu o pracovní činnosti Number of hours worked by persons under an agreement on work activity	17 621 596	18 257 452	21 789 271	22 177 476	19 056 617	21 436 264	24 201 528	25 036 781	19 878 517	21 782 900	24 557 572	25 574 999	20 392 850	20 901 325
Odměny z dohod o provedení práce (v tis. Kč) Remunerations from agreements on work performance (CZK thous.)	11 694 935	11 390 650	13 425 165	12 732 665	12 144 925	13 830 228	15 340 000	14 616 549	11 685 853	12 881 239	13 550 310	12 700 933	12 720 244	14 303 860
Odměny z dohod o pracovní činnosti (v tis. Kč) Remunerations from agreements on work activity (CZK thous.)	3 742 056	4 221 931	4 494 575	4 927 516	3 800 383	4 303 265	4 652 747	4 860 183	3 996 812	4 358 027	4 842 803	5 187 579	4 338 672	4 568 394

¹⁾ předběžné údaje
¹⁾ Preliminary data

Zdroj: Český statistický úřad ²

Následující tabulka přibližuje, kolik Dohodářů má k Dohodě zároveň uzavřen pracovní poměr a pro kolik osob jsou Dohody jediným zdrojem příjmu. Zde je patrné, že Dohody jsou hojně využívány právě zranitelnými skupinami – osobami v důchodovém věku, studenty či osobami pečujícími o děti. Nejen tyto zranitelné skupiny potřebují, aby Dohody byly stabilní, co se výdělku, pracovních podmínek a pracovní doby týče.

Tabulka 2- Typy zaměstnanců na dohodu k 31.březnu 2020

Typ osoby	Počet osob celkem	Podíl na celku	Podíl na osobách bez úvazku
osoby s dohodou a úvazkem zároveň	107,810	48.4%	
osoby s dohodou bez úvazku	114,751	51.6%	
osoby s důchodem	36,480	16.4%	31.8%
studenti (dle věku nejspíše SŠ nebo VŠ student)	37,353	16.8%	32.6%
osoby bez důchodu, nestudující (potenciálně na RD nebo pečující o příbuzné)	40,896	18.4%	35.6%
celkem	222,561		

Zdroj: Český statistický úřad ³

Hlavním cílem je zhodnotit, zda Směrnice a nedávné změny v pracovním právu zaručily všem těmto osobám větší ochranu, jež byla doposud přinejmenším nedostatečná. Jako klíčovou směrnici pro tuto problematiku spatřuji Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „Směrnice 2019/1152“).

První kapitola je věnována cílům a obsahu této směrnice. S každou směrnicí je neodmyslitelně spjata její osobní vymezení – na jaké pracovníky má daná směrnice dopadat.

² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/osoby-pracujici-na-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>

³ Tamtéž

Vymezím pojmy pracovník a závislá práce podle Evropského soudního dvora, společně s vývojem a změnami judikatury v průběhu let.

Druhá kapitola plynule navazuje na předchozí a vymezuje závislou práci z pohledu vnitrostátního práva. Naplňují Dohody definici závislé práce z pohledu evropského a vnitrostátního práva? Představeny jsou testy využívány českými soudy pro posouzení, zda lze vykonávanou práci považovat za závislou. Je racionální, aby v českém právním řádu nadále existovaly dva typy Dohod? Jsou Dohody nadužívány v situacích, kde by se jevilo jako vhodnější uzavření pracovního poměru? I tyto oblasti jsou předmětem zkoumání druhé kapitoly.

Třetí kapitola je věnována změnám, které musely být do zákoníku práce vneseny právě kvůli požadavkům evropských směrnic. Očekávaným výstupem je zhodnocení, zda změny odpovídají cílům směrnice. Byly směrnice řádně implementovány? V první řadě je vymezeno, jaké jsou požadavky pro správnou implementaci směrnic a důsledky, které státu hrozí při pozdní či nesprávné implementaci. Mohl zákonodárce zvolit lepší způsob, jak dosáhnout cílů, které si směrnice kladou? Následuje již samotná analýza jednotlivých novelizovaných ustanovení. Úkolem bylo identifikovat problematické aspekty této úpravy, které se na první pohled mohou zdát jednoznačné, avšak při bližším zkoumání se tak jednoznačné již nejeví. S ohledem na to, že transpoziční novela po dvaceti letech vztáhla práva předpokládaná Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, také na Dohodáře, jsou rozebrány změny, které se jich v konečném důsledku dotkly.

Poslední kapitola stručně porovná české a slovenské právní úpravy v oblasti Dohod. Důraz je kladen především na rozdíly mezi naší a slovenskou právní úpravou se zaměřením na změny, jež byly do slovenského zákoníku práce vneseny výše zmíněnými směrnicemi. Mohl se český zákonodárce inspirovat?

Při zpracovávání diplomové práce pro mě byly stěžejními studijními materiály výše zmíněné Směrnice a jejich důvodové zprávy. Hlavním zdrojem pro mě byl zákoník práce a pro bližší pochopení smyslu jednotlivých ustanovení jsem využívala také jeho důvodovou zprávu. Téma diplomové práce jsem si zvolila především pro jeho aktuálnost. Směrnice i změny, které přinesla, jsou v účinnosti relativně krátkou dobu, téma není kvalitně zpracováno a právně mu není věnována dostatečná pozornost. Celá práce vychází z právní úpravy platné a účinné k 1. listopadu 2024.

1 Evropská právní úprava a její dopad na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

1.1 Pracovní právo Evropské unie

Mnoho norem pracovního práva, které jsou obsaženy v právním řádu, bylo přijato za účelem implementace předpisů unijního práva. V právním řádu EU tvoří pracovní právo ucelený soubor právních norem, jedná se pouze o úpravu vybraných oblastí, týkajících se výkonu závislé práce.⁴ Unie má pravomoc, dovozenou ze SFEU, přijímat legislativní opatření ovlivňující některé oblasti pracovního práva, a to zejména rovné zacházení a boj s diskriminací, volný pohyb pracovníků, politiku zaměstnanosti a pro tuto diplomovou práci nejdůležitější – sociální politiku.⁵

Pro uskutečnění své pravomoci a úpravu jednotlivých oblastí sociální politiky, využívá EU především směrnice. „*Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.*“⁶ Směrnice je závazná pouze do výsledku, jehož má být dosaženo, tímto se liší od nařízení a rozhodnutí, jež jsou závazná v celém rozsahu.⁷ Aby bylo dosaženo výsledku požadovaného směrnicí, je třeba provést proces nazývaný se vnitrostátní transpozice směrnice nebo vnitrostátní implementace směrnice. Za tento proces odpovídá moc zákonodárná. Řádné provedení směrnice předpokládá naplnění 4 požadavků.⁸

Účelem norem ve směrnicích je zejména upravit minimální úroveň ochrany zaměstnanců v členských státech.⁹ Doposud byly přijaty směrnice týkající následujících oblastí:

- a) informování zaměstnanců o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- b) bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- c) pracovní doby
- d) informování zaměstnanců a projednání s nimi
- e) ochrana mladých lidí při práci
- f) ochrana mateřství a rodičovství
- g) sociální ochrana zaměstnanců při hromadném propuštění

⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 12 s.

⁵ Tamtéž 21 s.

⁶ Smlouva o fungování Evropské unie, článek 288.

⁷ TOMÁŠEK, Michal a kol. *Smlouva o fungování EU: Smlouva o EU; Listina základních práv EU: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, 993 s.

⁸ KRÁL, Richard. *Směrnice EU z pohledu jejich transpozice a vnitrostátních účinků*. Praha: C.H. Beck, 2014, 149 s.

⁹ Tamtéž 24 s.

h) flexibilní formy práce¹⁰

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

V rámci celé EU dochází v posledních letech k nárůstu tzv. atypických forem zaměstnání. Tyto formy zaměstnání nejsou v právních rádech dostatečně zakotveny a představují nestabilní a nepředvídatelnou formu zaměstnání. Vyznačují se nižší ochranou pracovníků, jimž přinášejí nejistotu v oblasti pracovních podmínek či pracovní doby, protože nemusí stanovovat povinnost pracovní dobu rozvrhovat.¹¹ S tímto souvisí nejistota ohledně výše výdělku, neboť zaměstnanec neví, kolik hodin každý měsíc odpracuje. Nejčastěji takovýchto atypických forem zaměstnávání využívají právě nejvíce zranitelné osoby na trhu práce. Tyto zranitelné skupiny – ať už se jedná o matky s dětmi, studenty nebo přistěhovalce – jen těžko dosáhnou na zaměstnání v klasickém pracovním poměru. Dále nezaručují pracovníkům dostatek informací o pracovní činnosti a jednodušeji tak může dojít k zneužití. Právě na tento problém reaguje Směrnice 2019/1152, která se snaží dosáhnout jistější a stabilnější úpravy napříč celou EU. Směrnice byla přijata dne 20. června v Bruselu a v platnost vstoupila dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku EU.

V důvodové zprávě ke Směrnici 2019/1152 nalezneme specifické cíle, kterých chce Směrnice dosáhnout:

- 1) zlepšit přístup pracovníků k informacím o jejich pracovních podmínkách
- 2) zlepšit pracovní podmínky všech pracovníků, především těch v nových a nestandardních formách zaměstnání, a současně zachovat prostor pro přizpůsobivost a inovaci trhu práce
- 3) zlepšit soulad s normami o pracovních podmínkách prostřednictvím přísnějšího vymáhání
- 4) zvýšit transparentnost na trhu práce a zároveň zabránit uložení nadměrné zátěže pro podniky všech velikostí¹²

¹⁰ KRÁL, Richard. *Směrnice EU z ...*, 24 s.

¹¹ RANDLOVÁ, Nataša, SMOLÁŘ, David. *Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce*. PaM. – Práce a mzda [online databáze], 2020, č.9, [cit. 15. prosince 2023]. Dostupné z: databáze aspi.cz

¹² Důvodová zpráva k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Brusel: Evropská komise, 2017, 3 s.

1.2.1 Osobní rozsah směrnice

Proto, aby směrnice mohla přinést zamýšlené účinky, je třeba, aby vymezila, na které osoby bude ochrana dopadat. Směrnice se uplatní na všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovněprávní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.¹³ Definice pojmu „pracovník“ je důležité pro určení věcné působnosti evropských směrnic. Legální definici tohoto pojmu nenalezneme v primárním ani v sekundárním právu EU. Smlouva o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) pojem pracovník v článku 45 používá, nikterak ho však nedefinuje. Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“) ve svých rozsudcích poskytl tzv. tříprvkovou definici pracovníka.¹⁴ První a nejdůležitějším rozhodnutím je 66/8 Lawrie – Blum, podle kterého je třeba za výkon závislé činnosti podle článku 45 SFEU považovat takovou činnost, v jejímž rámci osoba ji vykonávající poskytuje služby jiné osobě za odměnu pod vedením osoby, na které je činnost závislá.¹⁵ Činnost, kterou pracovník vykonává, musí splňovat tři podmínky, jež SDEU postupem času upřesňoval:

- a) Činnost musí být vykonávána po určitou dobu
- b) Činnost musí být vykonávána pod pokyny jiného
- c) Činnost musí být vykonávána s nárokem na odměnu

Vykonávaná činnost musí být skutečná a efektivní. Jakou činnost můžeme považovat za skutečnou, stanovil rozsudek 53/81 Levin, vymezující vůbec první kritéria pro posouzení, zda je osoba pracovníkem.¹⁶ Právě tento rozsudek nám poskytuje negativní definici tzv. skutečné činnosti, za kterou nepovažuje činnost vykonávanou v tak zanedbatelném rozsahu, že je zcela nepodstatná.¹⁷ Rozsudek 139/85 Kempf, stanovil, že podle okolností se dá i dvanáctihodinová týdenní pracovní doba považovat za skutečnou činnost.¹⁸

Pracovní poměr je tedy charakterizován vykonáváním určité činnosti pro určitou osobu po určitou dobu. Již z rozsudků Levin a Kempf, vyplývá, že není stanovena minimální doba, po kterou by se pak práce dala považovat jako skutečná a efektivní. V judikatuře nenalezneme minimální počet hodin nebo dokonce celkovou délku trvání pracovního poměru. Za zmínku stojí rozhodnutí C-357/89 Raulin. Bylo zde stanoveno, že i když zaměstnanec vykonává práci

¹³ Důvodová zpráva k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Brusel: Evropská komise, 2017, čl.1 bod 1

¹⁴ KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen" s právem EU*. Praha: Leges, 2014, 24 s.

¹⁵ LYČKA, Martin. *Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie*. Praha: Linde, 2010, 167 s.

¹⁶ KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii...*, 26 s.

¹⁷ TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 5. přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, 360 s.

¹⁸ Tamtéž 359 s.

na nepravidelné bázi s měnící se délkou pracovní doby, může stále splňovat definici pracovníka. Francouzka Raulin pracovala jako číšnice v Nizozemsku na zavolanou. Neměla dopředu naplánovaný počet hodin a celkově za 8 měsíců odpracovala 60 hodin. SDEU nemá pravomoc rozhodovat konkrétní případy, nechal tedy posouzení na národním soudu. Práce na zavolanou však samy o sobě nezamezují podřazení pod pojem pracovník ve smyslu čl. 45 SFEU.¹⁹

V rozsudku C-14/09 Genc došlo znovu k vymezení pracovníka, nyní již ve více ucelené podobě. Za pracovníka je považována osoba, která vykonává opravdovou a skutečnou práci pod vedením jiné osoby, za kterou dostává odměnu, bez ohledu na rozsah pracovní doby a výši odměny. Rozhodnutí se týkalo paní Havy Genc, turecké občanky, která se v roce 2000 přistěhovala na základě víza do Německa za svým manželem. Obdržela povolení k pobytu a časově neomezené pracovní povolení. S manželem se rozešli a 1. srpna bylo paní Genc naposledy uděleno povolení k pobytu v rámci sloučení rodiny s platností dva roky. Paní Genc pracovala jako uklízečka, podle pracovní smlouvy měla týdenní pracovní dobu 5,5 hodiny za hodinový plat 7,87 eur. Tato smlouva ji stanovila nárok na placenou dovolenou v délce 28 dní a zachování mzdy v případě nemoci. Zažádala si o prodloužení povolení k pobytu, který německý soud odmítl s argumentací, že činnost, kterou vykonává, nelze z důvodu málo odpracovaných hodin týdně považovat za řádné zaměstnání. Spor pokračoval a německý soud se rozhodl, že pro vyřešení sporu potřebuje výklad práva Unie, proto řízení přerušil a položil SDEU předběžné otázky. Turečtí příslušníci musí totiž splňovat tři podmínky, aby se mohli dovolávat práv v hostitelském členském státě, kterými jsou:

- a) Postavení pracovníka
- b) Účast na řádném trhu práce
- c) Existence řádného zaměstnání

Pro naplnění první podmínky je třeba zkoumat výklad pojmu pracovník podle Soudního dvora. Podle Soudního dvora paní Genc naplnila požadavky každého pracovního poměru, a to jak znak podřízenosti, tak nutnost pobírat za vykonávanou činnost odměnu. Problematickou pro německý soud byla primárně skutečnost, jestli činnost naplnila požadavek tzv. „skutečné činnosti“, vzhledem k týdennímu počtu odpracovaných hodin. Nově zde bylo judikováno, že je třeba vzít v potaz nejen délku zaměstnání a výši odměny, ale také existenci

¹⁹ KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii...*, 29 s.

nároku na placenou dovolenou a zachování mzdy v případě nemoci.²⁰ I tyto skutečnosti mohou být známkou skutečné a efektivní povahy výdělečné činnosti.²¹

K takto vymezené definici musí členské státy přihlížet. Členským státům je dána možnost vyjmout z působnosti směrnice pracovníky, kteří mají předem určenou pracovní dobu a jejichž skutečně odpracovaná doba dosahuje v průměru maximálně 3 hodiny týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů.²² Tuto výjimku však nelze uplatit na pracovníky, kteří nemají předem stanovenou pracovní dobu a pracují pouze na zavalanou. V tomto případě se Směrnice uplatní vždy, bez ohledu na skutečně odpracovaný počet hodin.²³ Skutečně samostatně výdělečné osoby do působnosti směrnice nepatří, protože nenaplnují kritéria judikatury Soudního dvora EU. Pokud však dojde k výkonu práce, která naplňuje znaky závislé práce osobou, která je nahlášena jako samostatně výdělečně činná za účelem obcházení zákona, směrnice se bude vztahovat i na tyto případy. Typický příklad je tzv. švarcsystém.²⁴ Členské státy také mohou stanovit, že se některé články nebudou vztahovat na úředníky, veřejné záchranné služby, ozbrojené síly, policejní orgány a podobně, pokud to bude objektivně odůvodněno.²⁵

1.2.2 Informace o pracovněprávním vztahu

V roce 2017 byl vyhlášen Evropský pilíř sociálních práv, který se v kapitole II věnuje spravedlivým pracovním podmínkám. Směrnice 2019/1152 výslovně zmiňuje články 5 a 7 tohoto pilíře, na které je z důvodu vývoje společnosti a s tím souvisejícím vývojem pracovního práva reagovat. Článek 7 stanovuje právo pracovníků na informace o pracovních podmínkách a ochranu v případě propuštění. Před přijetím Směrnice 2019/1152 upravovala informační povinnost Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Tato směrnice však již z důvodu vzniku nových atypických forem zaměstnání nestačila a objevila se mezera, kvůli níž nebyla všem pracovníkům zaručena stejná ochrana

²⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 4.2. 2010, *Genc*, C-14/09, bod 27.

²¹ Tamtéž bod 28.

²² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, článek 1 bod 3.

²³ Tamtéž článek 1 bod 4.

²⁴ Jedná se o výkon práce pro podnikatele, která naplňuje znaky závislé práce, avšak osoby, které tuto práci vykonávají, nemají uzavřenou pracovní smlouvu, nejsou tedy zaměstnanci v pravém slova smyslu, ale formálně vystupují jako osoby samostatně výdělečně činné. Název vznikl podle podnikatele Miroslava Švarce v devadesátých letech. (PRUNNER, Petr. Praktické problémy při rozpoznávání švarcsystému. *Právní rozhledy*, 2023, č.17, 597 s.)

²⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, preambule bod č. 9 a článek 1 bod 6.

informovanosti.²⁶ Tyto nové formy zaměstnání se liší od tradičních pracovněprávních vztahů především z hlediska předvídatelnosti a vytvářejí nejistotu, zejména ohledně práv a sociální ochrany poskytované pracovníkům.²⁷ Zakotvením informační povinnosti lze předpokládat navýšení ochrany pracovníků a rovněž pomoci při prevenci zneužívání atypických forem zaměstnání. I pracovníci, vykonávající atypickou formu zaměstnání, musí být plně informováni o podstatných pracovních podmínkách.²⁸ Tato skutečnost povede k větší právní jistotě zejména ohrožených skupin zaměstnanců. Tyto informace by měly být poskytovány včas a písemnou formou, k níž mají pracovníci snadný přístup.

Poskytování informací upravují články 3 až 7 Směrnice 2019/1152. Článek 4 obsahuje výčet informací, které musí zaměstnanec nejméně obdržet. Podstatnými jsou shledávány, zejména s ohledem na Dohody – které mají převážně nepředvídatelný pracovní režim – povinnost informování o počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin. Dále podávání informací o referenčních hodinách a dnech²⁹, ve kterých může být po pracovníkovi požadován výkon práce a s tím související minimální lhůta pro oznámení či lhůta pro zrušení pracovního úkolu.³⁰ Za zmínku stojí také povinnost poskytnout informaci o době trvání a podmínky případné zkušební doby.

Informace musí být poskytovány písemně, a to primárně v listinné podobě. Je možné využít rovněž elektronickou podobu, ale pouze za předpokladu, že k ní má pracovník přístup, pokud mohou být uloženy a vytisknuty a pokud si zaměstnavatel uchová doklad o předání či obdržení. Převážná část informací musí být pracovníkovi poskytnuta nejpozději do sedmého kalendářního dne od počátku výkonu práce.³¹ Informace je možno poskytnout formou odkazu na právní a správní předpisy nebo kolektivní smlouvy, kterými jsou tyto oblasti upraveny. Členské státy mohou rovněž vypracovat vzory pro zaměstnavatele, které zveřejní na oficiální webové stránce nebo jinými vhodnými prostředky.³² Rozšíření informační povinnosti může přinést zaměstnavatelům další administrativní zátěž, avšak předem vypracované formuláře mohou v mnoha ohledech usnadnit dodržování těchto povinností.³³

²⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, preambule bod č. 5.

²⁷ Tamtéž preambule bod č.4

²⁸ Tamtéž

²⁹ Tamtéž čl. 2 písm. b)

³⁰ Tamtéž čl. 4 odst.1 písm. m)

³¹ Tamtéž čl. 5 odst.1

³² Tamtéž čl. 5 odst. 2

³³ Česká republika tak učinila, vzor můžeme nalézt na stránkách Ministerstva vnitra a sociálních věcí.

1.2.3 Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek

Prvním z minimálních požadavků na spravedlivé pracovní podmínky je zakotvení maximální doby trvání zkušební doby. Pokud se na pracovněprávní vztah vztahuje zkušební doba, nemůže být delší než šest měsíců.³⁴ Délka zkušební doby musí být přiměřená době trvání smlouvy a povaze práce. Směrnice zakazuje sjednání nové zkušební doby v případě prodloužení smlouvy na výkon stejných pracovních úkolů. Členským státům je dána možnost výjimečně stanovit delší zkušební dobu v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání nebo zájem pracovníka.

Článek 9 upravuje právo na souběžné zaměstnání. Zaměstnavatel nesmí zakázat pracovníkovi přijmout jiné zaměstnání mimo rozvrh pracovní doby a ani s ním z tohoto důvodu nepříznivě zacházet. V druhém odstavci jsou následně vymezené důvody, pro které lze toto právo omezit. Jedná se jmenovitě o neslučitelnost z důvodu zdraví a bezpečnosti, ochrana obchodního tajemství, integrita veřejné služby či zabránění střetu zájmů.³⁵

Pro zavedení alespoň minimální předvídatelnosti práce počítala Směrnice se stanovením referenčních hodin, resp. časových období ve stanovených dnech, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci.³⁶ Tato referenční období mají zaměstnancům zaručit větší předvídatelnost práce, spočívající zejména v možnosti využít volný čas k plánování výkonu dalšího zaměstnání, studia nebo rodinných záležitostí. V článku 10 Směrnice jsou stanoveny 2 podmínky, za nichž lze požadovat, aby zaměstnanec vykonal práci. První podmínkou je výkon práce v referenčních hodinách a dnech a druhou je informování o výkonu práce v přiměřené lhůtě. Směrnice stanoví, že pokud nejsou jeden nebo oba požadavky splněny, může pracovník odmítnout vykonat pracovní úkol, aniž by z toho pro něj vyplývaly negativní následky. S tímto souvisí právo zaměstnance na náhradu, pokud zaměstnavatel zruší předem naplánovanou směnu po uplynutí přiměřené lhůty. Velký nedostatek spatřuji v tom, že Směrnice nestanovuje, co se rozumí přiměřenou lhůtou. Vymezení tohoto pojmu je ponecháno na členských státech a může dojít k případům, kdy i velmi krátká doba pro oznámení bude v souladu se Směrnicí.

V článku 11 nalezneme opatření, jež by členské státy měly přijmout, aby došlo k omezení využívání pracovních smluv na zavalanou, včetně těch na nulový počet hodin.³⁷ Členské státy mohly zvolit jedno či více opatření napomáhající k předcházení zneužívání těchto

³⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl.8

³⁵ Tamtéž čl. 9

³⁶ Tamtéž čl. 2 písm. b).

³⁷ Tamtéž preambule bod č. 35

smluv. Prvním z nastíněných opatření je omezení používání a omezení doby trvání pracovních smluv na zavalanou. Dalším opatřením je stanovení vyvratitelné domněnky existence pracovní smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v daném období nebo zvolení jiného podobného opatření, jímž se zamezí zneužívajícím praktikám.

Článek 5 Evropského pilíře sociálních práv deklaruje všem pracovníkům právo na spravedlivé a rovné zacházení, a také na pracovní poměr. Na tento požadavek reaguje článek 12, který zakotvuje přechod na jinou formu zaměstnání. Zaměstnanec, který ukončil zkušební dobu a pracoval u téhož zaměstnavatele po dobu nejméně 6 měsíců, může požádat o formu zaměstnání s předvídatelnějšími a jistějšími pracovními podmínkami. Na tuto žádost musí dostat od zaměstnavatele písemnou odůvodněnou odpověď do jednoho měsíce od obdržení žádosti.

Dalším požadavkem je povinnost členských států přijmout opatření, zamezující propouštění zaměstnanců z pracovněprávních vztahů z důvodu uplatňování práv přiznaných směrnicí. Prokázání, že k propuštění došlo z jiných důvodů, přísluší zaměstnavateli.³⁸ S novými povinnostmi souvisí stanovení sankcí za porušení vnitrostátních ustanovení, které musí být účinné, přiměřené a odrazující.³⁹

³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 18.

³⁹ Tamtéž čl. 19

2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu závislé práce

Závislá práce bývá standartně vykonávána v pracovním poměru na dobu neurčitou s plným úvazkem, nicméně existují i jiné právní vztahy, na základě nichž může být vykonávána. V českém právním řádu lze závislou práci vykonávat pouze v základním pracovněprávním vztahu, mezi který řadí ZP nejen pracovní poměr, ale rovněž také dohody konané mimo pracovní poměr. Dohody právní doktrína řadí mezi atypické formy zaměstnání.⁴⁰ Typickou formou zaměstnání nadále zůstává pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem. Vše ostatní se dá považovat za atypickou formu zaměstnání. Atypické formy zaměstnávání vznikaly jako nástroj k podpoře zaměstnanosti, snáze reagují na potřeby pracovního trhu a za jejich pomoci může dojít k jednoduššímu sladění pracovního a rodinného života.⁴¹ Mohou přinášet určité výhody jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům, ale také zahrnovat určité nejistoty a rizika v oblasti pracovních podmínek, sociální ochrany a pracovních práv. Tyto formy zaměstnání se stávají stále běžnějšími v moderním pracovním prostředí a vyžadují pozornost ze strany právních regulátorů, aby byly zajištěny adekvátní ochrana a práva pracovníků. Projevem těchto vztahů je pak zejména větší flexibilita zaměstnání a výkonu práce. Je pro ně charakteristická větší smluvní volnost stran, jsou snázeji rozvazovány a v praxi mají často za následek nižší ochranu zaměstnance a z toho důvodu jsou považovány za méně stabilní. V souvislosti s atypickými formami zaměstnání můžeme identifikovat mnoho zásadních problémů. Ano, přinášejí sice oběma smluvním stranám větší možnost volby a větší flexibilitu, nemělo by se tak však dít na úkor zásad rovného zacházení.

Pracovní poměr lze vypovědět jen z taxativně stanovených důvodů. Oproti tomu pracovněprávní vztah založený jednou z Dohod je možno vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zákonem stanovená výpovědní doba trvá 15 dní a začíná běžet dnem, kdy byla výpověď doručena druhé straně. Výpovědní doba u pracovního poměru činí 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.⁴² S výpovědí Dohod rovněž není spojeno právo na odstupné, které zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru z určitých důvodů náleží.⁴³ Dohody jsou tedy z hlediska

⁴⁰ PICHRT Jan, MORÁVEK Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 16 s.

⁴¹ Tamtéž 21 s.

⁴² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §51.

⁴³ Tamtéž §77 odst.2 písm. c).

skončení mnohem přívětivější pro zaměstnavatele a ochrana, kterou poskytují zaměstnanci, je nesrovnatelně nižší.

Na základě DPČ lze vykonávat práci v průměrném rozsahu poloviny stanovené týdenní doby. Nejedná se však o úvazek, rozsah vykonávané práce na základě DPČ se tedy může pohybovat v rozmezí od 0-20 hodin, pokud není práce přidělena, nejedná se o překážku na straně zaměstnavatele. Tento způsob práce můžeme nazvat pojmem zero – hour contract. Jak množství, tak frekvence práce, závisí na aktuálních potřebách zaměstnavatele. Zaměstnavatel má však nyní nově povinnost rozvrhovat Dohodáři pracovní dobu, detailněji o této skutečnosti bude pojednáno v následující kapitole. Tímto mělo dojít ke změně koncepci Dohod, které by již neměly být koncipovány jako on – call contracts.

Dle §77 odst.2 písm. f) ZP se na úpravu právních vztahů založených Dohodou nepoužijí ustanovení týkající se odměňování. Žádnou závislou práci není možno vykonávat bez nároku na odměnu. Peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě Dohod se nazývá odměna z Dohod.⁴⁴ Výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě. Je zde ponechána smluvní volnost, výše odměny však nemůže být nižší než minimální mzda.⁴⁵ Zaručená mzda se na odměny z dohody nevztahuje. V tomto směru však můžeme očekávat změnu, jelikož ČR je povinna implementovat Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v EU.⁴⁶ Novinkou v této oblasti je změna zákona o inspekci práce, která rozšířila skutkovou podstatu přestupku na úseku odměňování zaměstnanců.⁴⁷ Nově hrozí zaměstnavateli pokuta i v případě, kdy poruší zásadu spravedlivého odměňování ve vztahu k Dohodáři.⁴⁸

Do 1. října 2023 Dohodáři neměli právo na příplatky, jež náležely zaměstnancům v pracovním poměru. Nově se podle §138 ZP posuzuje odměna z Dohody pro účely §115 až §118 ZP jako mzda, příplatky jsou tedy nově zákonem zaručeny. Doposud záviselo poskytnutí správné výše odměny z Dohody na základě komplikovaného porovnání práce a podmínek jejího výkonu jednotlivými skupinami zaměstnanců na základě ustanovení

⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §109 odst. 5.

⁴⁵ Tamtéž §111.

⁴⁶ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. *Vládní návrh Sněmovní tisk 663/0* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=663&CT1=0>

⁴⁷ Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, §13 odst.1 písm.a) a §26 odst.1 písm.a).

⁴⁸ Tato zásada se vyznačuje tím, že za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo či z dohody

§110 ZP.⁴⁹ Tímto se úprava posunula správným směrem a odměňování Dohodářů je o něco spravedlivější.

Tato kapitola si klade za cíl poskytnout hlubší pochopení problematiky Dohod a jejich vztahu k závislé práci, a přispět tak k diskusi o současných trendech na pracovním trhu a ochraně pracovníků v Evropské unii. Objasní definici závislé práce podle ZP doplněnou o relevantní judikaturu českých soudů a primárně bude zkoumat, zda Dohody bez výjimky naplňují tuto definici.

2.1 Závislá práce

Již v minulosti se v souvislosti s výkonem práce zaměstnance pro zaměstnavatele hovořilo o výkonu závislé práce. Za účinnosti starého zákoníku práce jsme legální definici tohoto pojmu v samotném textu zákona nenalezli a museli jsme se spoléhat jen na judikaturu.⁵⁰ Samotný pojem „závislá práce“ byl zákonem upraven až 1.7.2007. Důvodem zakotvení tohoto pojmu na zákonné úrovni je skutečnost, že starý zákoník nedostatečně vymezoval předmět své působnosti a kvůli absenci legální definice tohoto pojmu často docházelo k obcházení zákoníku práce a místo pracovněprávních smluv byly uzavírány smlouvy podle občanského zákoníku.⁵¹

2.1.1 Pojem závislá práce podle zákoníku práce

V původním znění ZP byly definiční znaky výkonu závislé práce vymezeny v §2 odst. 4 a 5. Definičních znaků bylo celkem 9 a jednalo se konkrétně o:

- a) nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance
- b) práce vykonávána osobně
- c) práce vykonávána dle pokynů zaměstnavatele
- d) práce vykonávána jménem zaměstnavatele
- e) práce vykonávána za mzdu nebo odměnu
- f) práce vykonávána v pracovní době nebo jinak stanovené době
- g) práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele
- h) práce vykonávána na náklady zaměstnavatele
- i) práce vykonávána na odpovědnost zaměstnavatele

⁴⁹ 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, zvláštní část, k bodu 23.

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12. 2005, sp. zn 21 Cdo 59/2005

⁵¹ Důvodová zpráva k zákonu č.262/2006 Sb., zákoník práce, obecná část

Novela z roku 2012 přinesla změnu definice závislé práce. Důvodem změny byla podle důvodové zprávy skutečnost, že dosavadní legální definici závislé práce je jak právní teorií, tak právní praxí vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých může být vykonávána.⁵² Úprava je nově obsažena v §2 ZP a rozdělena do dvou odstavců, kde v prvním odstavci nalezneme samotné znaky závislé práce a v druhém odstavci podmínky jejího výkonu.

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

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.⁵³

Závislou práci zákonodárce nově vymezil podle čtyř definičních znaků, oproti stávajícím devíti. Těmi jsou:

- a) výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- b) osobní výkon práce
- c) výkon práce podle pokynů zaměstnavatele
- d) výkon práce jménem zaměstnavatele

Všechny tyto znaky musí být splněny kumulativně, aby se jednalo o závislou práci, úprava je kogentní.⁵⁴ I toto novelizované znění se stále setkává s kritikou, i přesto však od účinnosti zákona č.365/2011 Sb. k žádné změně nedošlo. Podmínky, za kterých může být závislá práce vykonávána, nejsou součástí legální definice a není tedy třeba, aby byly kumulativně naplněny.⁵⁵

S vývojem judikatury došlo k dovození dalších znaků závislé práce. Nejvyšší správní soud se přiklání k názoru, že odměna může být nadále řazena mezi znaky závislé práce, a ne pouze jako podmínka jejího výkonu.⁵⁶ Jako další znak dovozen judikaturou se uvádí soustavnost či dlouhodobost vykonávané činnosti.⁵⁷ „Právě soustavnost vykonávané práce totiž

⁵² 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, zvláštní část, k dobu 4

⁵³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §2.

⁵⁴ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, 12 s.

⁵⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: HRABCOVÁ, Dana a kol. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 29-30 s.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo...*, 146 s.

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29.září 201, sp. zn. Ads 75/2011-73

*může být znakem, na základě něhož lze odlišit závislou činnost, respektive nelegální práci, od jednorázové občanské výpomoci, ověřování určitých předpokladů zájemce o práci či jiných druhů činnosti, které není možné za závislou práci považovat.“*⁵⁸

2.2 Testy závislé práce

Pracovní právo prochází, jako každé právní odvětví, přirozeným vývojem, na které je třeba reagovat. Se změnou klasického pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a vývojem atypických forem zaměstnání dochází ke stále obtížnějšímu uchopení a aplikování znaků závislé práce na různé formy zaměstnání. Pro určení, zda jsou definiční znaky závislé práce naplněny, slouží testy závislé práce, využívané soudy a správními orgány při postihování výkonu nelegální práce.

2.2.1 Test nadřazenosti (Control test)

Českými soudy je nejčastěji používán test nadřazenosti. Jak již samotný název tohoto testu napovídá, primárním bodem zkoumání je nadřazenost zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Tato nadřazenost se tradičně projevuje možností a právem zaměstnavatele kontrolovat, co zaměstnanec dělá.⁵⁹ Toto právo v sobě zahrnuje možnost kontroly způsobu výkonu práce, přítomnost zaměstnance na pracovišti, právo na udělování závazných pokynů a kontrolu jejich plnění. Tradičně má zaměstnavatel právo určovat další pracovní podmínky, jako je čerpání dovolené či rozvrhování pracovní doby. Posuzování závislé práce pouze podle testu nadřazenosti je v dnešní době doktrínou již překonané.⁶⁰ Test nadřazenosti selhává zejména u domácích zaměstnanců, pedagogických pracovníků nebo osob, které vykonávají duchovenskou službu.⁶¹

2.2.2 Test integrační

V mnoha zemích světa nastoupí domněnka pracovního poměru, když se prokáže, že pracovník pracuje pro jiný subjekt a že se stal součástí organizační struktury subjektu, pro který vykonává práci.⁶² V České republice stále převažuje test nadřazenosti, integrační test

⁵⁸ Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 30.července 2014, sp.zn. 3 Ads 111/2013

⁵⁹ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2013, 199 s.

⁶⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: HRABCOVÁ, Dana a kol. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 26 s.

⁶¹ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce...*, 202 s.

⁶² Tamtéž 224 s.

Nejvyšší soud používá jen jako test doplňkový. Naplněním integračního testu dochází k technickému realizování nadřazenosti zaměstnavatele.⁶³ Podstatou testu je, jakým způsobem je práce konána. Práce musí být koordinována zaměstnavatelem podle jeho provozních potřeb, od zaměstnance se očekává, že na pracovišti bude spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Rovněž pracovník využívá technický aparát zaměstnavatele a je mu také k dispozici z hlediska místa a času. Organizační podřízenost lze v některých zemích Evropy dovozovat z délky trvání pracovního poměru. Například v Portugalsku je přímo stanovené, se jedinec stává zaměstnancem až po nepřetržitě trvajícím devadesátidenním pracovním poměru.⁶⁴

2.2.3 Risk test

Risk test je označován také jako test hospodářského rizika. Tento test zkoumá, na čí straně leží rizika spojená s výkonem práce a kdo bude nést negativní a pozitivní důsledky, jako jsou ztráta nebo zisk.⁶⁵ Pokud tato rizika nese osoba, pro kterou je práce vykonávána, pak se osoba vykonávající práci nachází v závislém postavení. Pokud je tomu však naopak a riziko se projevuje i ve sféře osoby vykonávající práci, jedná se o postavení nezávislé. Pracující osoba je tedy v závislém postavení, pokud nenese žádné pozitivní ani negativní důsledky rizika a je ekonomicky závislá na osobě, pro kterou pracuje.⁶⁶

2.2.4 Test ekonomické reality

Podle mého názoru má pro atypické formy pracovních vztahů největší význam test ekonomické reality. Tento test totiž bere v potaz nejen právní závislost zaměstnance na zaměstnavateli, ale rovněž jehož ekonomickou závislost.⁶⁷ Ta se projevuje závislostí zaměstnance na příjmu, který mu z výkonu práce plyne a který využívá na zabezpečení základních potřeb jak svých, tak své rodiny. Předmětem zkoumání testu ekonomické reality je zjištění, odkud primárně plyne příjem pracovníka. S tím rovněž souvisí hledisko rozptřeni rizik.⁶⁸ Pokud pracovník vykonává práci a pobírá peněžité protiplnění jen od jednoho

⁶³ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce...*, 225 s.

⁶⁴ BARANCOVÁ, Helena. Pojem závislá práce – pojem zamestnanec a pojem pracovný poměr. In: HRABCOVÁ, Dana a kol. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 125 s.

⁶⁵ BEZOUŠKA, Petr. Závislá práce. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 16, 581 s.

⁶⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In:..., s. 28.

⁶⁷ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce...*, 227 s.

⁶⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In:..., s. 26.

zaměstnavatele, jde o osobu pracující ve vztahu hospodářské závislosti. V tomto případě pracovník znatelně pocítí ztrátu zaměstnání. Pokud však pracuje pro více zaměstnavatelů, rozprostřel práci mezi více smluvních partnerů, ztráta jednoho z nich nebude tak citelná a hospodářská závislost dána není.⁶⁹

2.3 Naplňují Dohody definici závislé práce?

Pokud se podíváme na samotnou definici závislé práce, tak jak ji nám předkládá zákoník práce v aktuálním znění, usoudíme, že Dohody lze pod tuto definici podřadit. Zákoník práce explicitně říká, že závislou práci lze vykonávat jak v pracovním poměru, tak pomocí jedné z Dohod.⁷⁰ Legální definice však podle mnohých odborníků není kompletní a neodpovídá potřebám moderní společnosti. JUDr. Jaroslav Stránský nabízí lepší definici, kterou by český zákonodárce mohl přijmout:

„(1) Závislou prací je práce, při níž nejsou na straně osoby práci vykonávající splněny znaky podnikání podle zvláštního předpisu, a je konána za okolností, které vypovídají o závislém postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli.

(2) Okolnostmi, které vypovídají o závislém postavení, jsou zejména:

- a) míra podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli,*
- b) míra ekonomické závislosti zaměstnance vůči zaměstnavateli,*
- c) nesení rizika souvisejícího s výkonem práce zaměstnavatelem,*
- d) osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele,*
- e) výkon práce podle pokynů zaměstnavatele,*
- f) výkon práce ve prospěch zaměstnavatele a jeho jménem,*
- g) možnost uplatňování kontroly výkonu práce zaměstnavatelem.“⁷¹*

Neboť legální definice vztahující se k vymezení závislé práce není dostatečná, je nutno spoléhat se na její testy. České soudy stále primárně využívají test nadřízenosti, který se mi však ve vztahu k posouzení Dohod nezdá jako dostačující. Posuzování závislé práce jen dle hlediska nadřízenosti je v současné době, ve které se čím dál více rozvíjí atypické formy zaměstnání, nutno považovat za překonané.

⁶⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In..., 27 s.

⁷⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů §3.

⁷¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In..., 40 s.

Rovněž test organizační nemusí být nutně, dle mého názoru, limitující pro stanovení Dohod. Za předpokladu, že Dohodáři pracují opravdu jen zanedbatelný počet hodin, může dojít k jejich začlenění do organizační struktury zaměstnavatele jen velmi obtížně. Nestráví na pracovišti takový počet hodin, aby se stali součástí podniku, mnohdy může být náplň práce natolik specifická, že nebude docházet ke spolupráci a vzájemné interakci s ostatními zaměstnanci.

Jako nejdůležitější testy se mi pro posouzení závislé práce jeví právě test ekonomické reality a hledisko rozpoložení rizik. I zde však záleží na konkrétním případě. Představme si situaci, kdy zaměstnanec je student vysoké školy, který odpracuje pro zaměstnavatele nejvyšší povolený počet hodin na základě DPČ – polovinu týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin týdně. V tomto případě lze jednoznačně tvrdit, že ekonomická závislost vzniká, jelikož se jedná o studentův jediný příjem. Ztrátu tohoto zaměstnání také znatelně pocítí. Jiná situace však nastane, pokud je zaměstnanec osoba, pracující u jednoho zaměstnavatele na pracovní úvazek 1,0. Jelikož příjem není dostačující, přivydělává si pomocí Dohod. Takto odpracuje 5 hodin týdně. Pokud takto pracuje celoročně, splní maximální povolený počet hodin pro práci na DPP.⁷² V tomto případě lze polemizovat, zda opravdu dochází ke vzniku ekonomické závislosti. Hlavní příjem plyne z pracovního poměru, příjem z DPP je pouze doplňkový. Ztrátu přivýdělku plynoucího z odpracovaných 20 hodin měsíčně sice pocítí, ale zřejmě pro něj nebude existenčně likvidační, primárním i nadále zůstává příjem z pracovního poměru a Dohodu může uzavřít u jiného zaměstnavatele. Pokud bude ohodnocen minimální mzdou, vydělá si takto za měsíc okolo 2250 Kč.⁷³ Tato částka nepokryje veškeré příjmy osoby nebo dokonce rodiny. Další situaci představuje zaměstnanec, pracující pro více zaměstnavatelů na základě různých Dohod, protože mu vyhovují z hlediska flexibility. I zde je třeba zkoumat, do jaké míry u každého zaměstnance došlo k vytvoření ekonomické závislosti.

Za závislou práci lze podle Soudního dvora Evropské unie považovat jen činnost, která je skutečná a efektivní, přičemž jsou vyloučeny činnosti tak malého rozsahu, že by je bylo možno považovat za čistě okrajové a vedlejší.⁷⁴ Definice závislé práce, resp. pracovníka byla představena v předchozí kapitole. Zde je třeba se zamyslet, jestli právě Dohody nespadají do kategorie těch činností, jež je třeba považovat za čistě okrajové a vedlejší. Opět záleží na konkrétním případě, resp. počtu hodin Dohodářem odpracovaných. Právo EU definuje

⁷² 300 hodin ročně

⁷³ Minimální mzda je v roce 2024 stanovena na 112,5 Kč/h.

⁷⁴ PODRAZIL, Petr. Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech. *Právník*, 2023, roč.162, č.1, 33 s.

závislost jednoho subjektu na druhém pomocí dvou složek – organizační a ekonomické.⁷⁵ Složka organizační odpovídá definici nadřazenosti, složka ekonomická se vyznačuje ekonomickou závislostí zaměstnance na zaměstnavateli.

Je třeba se zamyslet, zda využívání Dohod není stranami nadužíváno. Představme si situaci, kdy má zaměstnanec vykonat práci jednorázového charakteru, která nenaplnňuje znaky závislé práce. Může se jednat o provedení jednodenního školení pro zaměstnance firmy, kde obsah a forma školení je plně v rukou školitele. Praxe je však mnohdy taková, že i v těchto případech strany přistoupí k sjednání DPP, ač by stačilo sjednání dohody o dílo. Právní vymezení smlouvy o dílo nalezneme v občanském zákoníku (dále jen „OZ“). „*Smlouvou o dílo se zhotovitel zavazuje provést na svůj náklad a nebezpečí pro objednatele dílo a objednatel se zavazuje dílo převzít a zaplatit cenu.*“⁷⁶ Při volbě smluvního typu je rozhodující, jakou povahu daná činnost má. Pokud činnost naplňuje znaky závislé práce, je třeba, aby činnost byla vykonávána v pracovněprávním vztahu. Pokud však definici závislé práce nenaplnuje, je možné, aby byla vykonávána na základě smlouvy o dílo.⁷⁷ V opačném případě by se jednalo o výkon nelegální práce. Cílem zakotvení právní definice nelegální práce je zejména snaha zamezit případům, ve kterých by se na osobu vykonávající závislou práci nevztahovala ochrana poskytována zákoníkem práce. I na vztahy z Dohod je nutno vztáhnout ochranu týkající se ochrany bezpečnosti a zdraví na pracovišti, povinnost náhrady újmy v pracovněprávních vztazích.

Novela z.č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (dále jen „ZOZ“), s účinností od 1.1.2024 přinesla v této oblasti zásadní změnu, spočívající právě ve změně zákonné definice nelegální práce a zpřísnila postihy, které lze za přestupek, spočívající ve výkonu nezávislé práce, uložit. Dle původní definice byla nelegální práce „*závislá práce, vykonávána fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.*“⁷⁸ Definice závislé práce kopíruje tu poskytnutou ZP, nad rámec zákonné definice byl judikaturou dovozován znak soustavnosti.⁷⁹ Právě dokazování soustavnosti výkonu nelegální práce bylo v praxi problematické. Při kontrole ze strany inspekce práce mohl kontrolovaný zaměstnavatel tvrdit, že osoba, která u něj údajně vykonává práci mimo základní pracovněprávní vztah, u něj pracuje jen pouze v době kontroly. Rovněž

⁷⁵ PODRAZIL, Petr. Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech...,33 s.

⁷⁶ Zákon č.89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. § 2586 odst.1.

⁷⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012, 14 s.

⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, §5 písm. e) bod.1

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28.dubna .2022, sp. zn. 4 Ads 320/2019

nedocházelo k evidenci práce těchto osob, tudíž prokázání nelegální práce bylo v praxi téměř nemožné.⁸⁰

„Nelegální práci práce, která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce a je konána

- 1. fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah; to neplatí, pokud výkon této práce mimo pracovněprávní vztah umožňují jiné právní předpisy.*

Pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce. “⁸¹

Nová definice znak soustavnosti vypouští. Nyní již není podstatná délka výkonu této práce. Kontrolování a prokazování výkonu nelegální práce by se tudíž mělo stát o poznání jednodušší, jelikož právě prokázání soustavnosti představovalo v mnohých případech kámen úrazu. Za umožnění konání nelegální práce je možno nově zaměstnavateli uložit zákaz činnosti, a to nejdéle na 2 roky.⁸² Obávám se, aby nová definice nelegální práce ještě více nepřispěla k výše zmíněnému nadužívání Dohod. Zaměstnavatel se může více obávat postihu nelegální práce, a proto raději se zaměstnancem uzavře pracovněprávní vztah, a to i na práce, ve kterých žádná závislost nevzniká. Je však třeba zmínit, že pokud práce opravdu nenaplňuje znaky závislé práce, obava není na místě. Stále je předmětem zkoumání právě ona zmíněná závislost zaměstnance na zaměstnavateli.

Zákoník práce nadále rozlišuje 2 formy Dohod konaných mimo pracovní poměr. Za účinnosti starého zákoníku práce byl mezi formami rozdíl kvalitativní, který spočíval v druhu vykonávané práce. DPP se uzavírala za účelem provedení ojedinělého určitého pracovního úkolu, nejčastěji se jednalo o řemeslnické práce či překlady. DPČ se uzavírala na déletrvajících, opakujících se práce, které byly druhově určeny. Mohlo se jednat o roznášku mléka, spolupráci s rozhlasem apod.⁸³ Nový ZP toto rozlišování už nepřijal, jediným rozlišovacím znakem je rozdílný rozsah práce, který lze na základě dohody vykonat pro jednoho zaměstnavatele. Tento způsob rozlišování se nazývá kvantitativní.⁸⁴ Je proto nadále třeba, aby existovaly obě Dohody? Nebylo by rozumnější, aby vznikla jedna Dohoda, když rozdíly mezi nimi jsou minimální?

⁸⁰ LANDSORFOVÁ, Kateřina, *Změna definice nelegální práce* [online]. Právní prostor.cz, 9. dubna 2024 [cit. 11. listopadu 2024]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmena-definice-nelegalni-prace-peyton>

⁸¹ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §5 písm. e) bod.1

⁸² Tamtéž §139 odst.4, §140 odst.5

⁸³ MACHARA, Jan. Vývoj právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Právněhistorické studie*, 2022, roč. 52, č.3, 180 s.

⁸⁴ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář...*, 310 s.

Rozdíl lze stále nalézt v účasti na odvodech zdravotního a sociálního pojištění, která v souvislosti s výkonem práce vzniká. Od roku 2012 jsou zaměstnanci činní na základě DPP účastníci nemocenského a důchodového pojištění při splnění podmínek uvedených v §7a z.č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“).⁸⁵ Podle tohoto paragrafu musí zaměstnanci činní pro účast na nemocenském pojištění splňovat podmínku uvedenou v §6 odst.1 písm.a) ZNP⁸⁶ a musí jim být zúčtován rozhodný příjem vyšší než 10 000 Kč. Účast na nemocenském pojištění vzniká jen v těch měsících, ve kterých jejich příjem dosáhne rozhodné částky.⁸⁷ Rovněž je účasten pojištění tehdy, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více Dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů dosáhl v kalendářním měsíci alespoň částku 10 000 Kč. Zaměstnanci konající práci na základě DPP jsou účastni důchodového pojištění, pokud jsou účastni nemocenského pojištění.⁸⁸ Podle §5 písm. a) bod 3. z.č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, je pojištěnec také plátcem pojistného na zdravotní pojištění, pokud úhrn jeho příjmů dosáhl částku, která je potřebná pro účast na nemocenském pojištění.

Zákonodárce však uvažoval nad změnami v této veřejnoprávní oblasti. Důvodem byl fakt, že mnoho osob takto nastaveného pravidla zneužívalo. Zákonodárce nijak nelimituje, kolik DPP je možno s různými zaměstnanci uzavřít. Nejvýhodnější bylo vykonávat práci pouze na základě DPP s výdělkem do 10 000 Kč bez povinnosti placení povinných odvodů. Tento pracovněprávní vztah ve svém důsledku neposkytoval zaměstnanci prakticky žádnou sociální jistotu. 1. července 2024 měl vejít v účinnost zákon č. 349/2023 Sb., jímž se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů (dále jen „konsolidační zákon“), dotýkající se úpravy odvodů zaměstnanců pracujících na základě DPP.

Chystaná změna se týkala §7a ZNP a nově měla zavést §7b ZNP. Rozhodná částka už neměla být pevně stanovena, měla se počítat pomocí procent z průměrné mzdy. Konkrétně měla rozhodná částka být 25 % průměrné mzdy ze všech zaměstnání vykonávaných v jednom kalendářním měsíci na základě DPP u téhož zaměstnavatele. V případě různých DPP u více zaměstnavatelů pak měla být hranice vyšší a to 40 % průměrné mzdy ze všech zaměstnání vykonávaných na základě DPP u různých zaměstnavatelů.⁸⁹ Neměly se tedy sčítat pouze výdělky u jednoho zaměstnavatele na základě DPP, ale mělo docházet k sčítání výdělků

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo...*, 460 s.

⁸⁶ Tato podmínka předpokládá výkon práce na území České republiky nebo v případě stanovených podmínek rovněž v cizině.

⁸⁷ Zákon č.187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, §7a odst.2.

⁸⁸ Zákon č.155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. §5 odst.1 písm. f).

⁸⁹ Výše průměrné mzdy v roce 2024 činí 43.967 Kč.

od všech zaměstnavatelů. DPP tímto měly ztratit výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, jimž měla vzniknout větší administrativní zátěž. Měl také vzniknout registr Dohod zabývající se evidencí jak uzavřených DPP, tak příjmů z nich plynoucích. Účinnost tohoto zákona však byla posunuta a od 1. ledna 2025 bude pravděpodobně nahrazena tzv. „režimem oznámené dohody“.⁹⁰ Zachována je s účinností od 1. 7. 2024 evidence DPP.⁹¹

DPČ má jiná pravidla pro odvody. Obecné podmínky jsou stejné, zaměstnanec rovněž musí naplnit podmínku výkonu zaměstnání na území ČR podle §6 odst.1 písm. a) ZNP. Pro účast na nemocenském pojištění je rozhodné, zda zaměstnanec dosáhl v kalendářním měsíci příjem, který dosahuje alespoň výše rozhodného příjmu.⁹² Rozhodný příjem je v roce 2024 stanoven na částku 4000 Kč. Pokud si tedy zaměstnanec pracující na základě DPČ vydělá za kalendářní měsíc alespoň 4000 Kč, bude účasten pojištění. Účast však vznikne pouze v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl příjmu alespoň ve výši rozhodného příjmu. Příjmy z DPČ vykonávaných za jeden měsíc u jednoho zaměstnavatele se sčítají, pokud tento úhrn příjmů dosáhne výše rozhodné částky, účast na nemocenském pojištění vzniká. Účast na důchodovém pojištění a zdravotním pojištění vzniká shodně, a to za předpokladu, že je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění.⁹³

⁹⁰C.H.BECK, *Nelicencování správců, podfondy, souběh dohod o provedení práce* [online]. Právní zpravodaj, 30.dubna 2024 [cit. 11.listopadu 2024]. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.upol.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgrpxa6s7gyya>

⁹¹Zákon č.589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §9a

⁹² Zákon č.187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, §7 odst.2.

⁹³ Zákon č.155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. § 8 odst.1.

3 Transpoziční novela zákoníku práce

Zákon č. 281/2023 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony byl ve Sbírce zákonů vyhlášen dne 19.9.2023 s cílem transponovat několik evropských směrnic. Předpis má dělenou účinnost, převážná část novely nabyla účinnosti k 1.10.2023, ustanovení týkající se dovolené nabyla účinnosti 1.1.2024.

V následujících podkapitolách zhodnotím, zda transpoziční novela naplnila požadavek věcné správnosti transpozičního opatření a zda lze tedy říct, že ČR splnila svoji implementační povinnost a dosáhla cílů, které si směrnice stanovily. Předmětem zkoumání budou Směrnice 2019/1152 a Směrnice 2003/88/ES. Pro úplnost uvádím, jaké požadavky jsou na řádné provedení směrnice kladeny a jaké nepříznivé následky mohou pro členský stát plynout při nesplnění povinností.

3.1 Řádná implementace směrnic do právního řádu

Řádné provedení směrnice předpokládá naplnění 4 požadavků.⁹⁴

3.1.1 Včasné přijetí směrnice

Transpoziční opatření je přijato včas, pokud je přijato ve lhůtě stanovené směrnicí. Členské státy měly přijmout nezbytná opatření pro dosažení souladu vnitrostátního práva se Směrnicí 2019/1152 do 1.srpna 2022, ČR tudíž byla v řádné transpozici opožděna.⁹⁵ Ve Směrnici 2003/88/ES nenalezneme výjimku, že by se neměla vztahovat i na zaměstnance vykonávající práci na základě jedné z Dohod, zákonodárce tedy po 20 letech napravuje své pochybení.

S nesplněním tohoto požadavku spojuje unijní právo celou řadu nepříznivých následků pro členský stát:

a) Přímý účinek směrnice

Poprvé připustil přímý účinek rozsudek ESD 41/74 van Duyn z roku 1974. Přímý účinek ve vztahu k jednotlivci znamená, že se v případě nesprávně implementované směrnice může dovolávat přímé aplikace směrnice před vnitrostátními orgány. Práva přiznávaná směrnicí mohou být soudně vymahatelná. Oproti tomu orgánům vzniká povinnost přímo aplikovat dotčené normy při své činnosti. Pro vznik přímého účinku přináší judikatura ESD tři podmínky.

⁹⁴ KRÁL, Richard. *Směrnice EU z ...*, 149 s.

⁹⁵ Komise zahájila dne 21. 9. 2022 notificační řízení proti ČR pod číslem 2022/0345. Paušální částka, která ČR hrozí za řádné neprovedení směrnice, se může pohybovat až ve výši cca. 45 milionů korun.

Jsou jimi neospravedlnitelné nedodržení lhůty k transpozici směrnice, dostatečná přesnost a bezpodmínečnost směrnice a skutečnost, že přímou aplikací nedojde k uložení povinnosti jednotlivci.⁹⁶ Tyto podmínky byly u Směrnice 2019/1152 naplněny a jednotlivci se tedy mohli přímého účinku směrnice dovolávat vůči státu a nikoli nestátním orgánům.⁹⁷

b) Nepřímý účinek směrnic

Nepřímý účinek směrnic zjednodušeně znamená povinnost státu vykládat vnitrostátní právo v souladu se zněním a účelem směrnice.⁹⁸

c) Odpovědnost členského státu za škodu způsobenou nenáležitou transpozicí směrnic

Pro vznik odpovědnosti státu se předpokládá naplnění tří podmínek.⁹⁹ Směrnice musí jednotlivcům zakládat práva, tato práva musí být identifikovatelná na základě ustanovení směrnice a musí existovat příčinná souvislost mezi porušením povinnosti ze strany státu a škodou. Česká právní úprava je v tomto ohledu problematická a aplikace tohoto institutu v praxi je velmi složitá. Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. Zn. Cdo 3556/2007 ze dne 24.2.2010 uvedl, že: „*Odpovědnost státu za porušení komunitárního práva (nejčastěji jako důsledek vadně či nevhodně implementované směrnice do národního právního řádu) není totožná s odpovědností státu za škodu způsobenou nesprávným úředním postupem ve smyslu zákona č. 82/1998 Sb.*“¹⁰⁰ Nečinnost nelze tedy považovat na nesprávný úřední postup. Vzhledem k tomu, že neexistuje žádný zákon, který by přímo upravoval nárokování titulu z odpovědnosti státu, procesně se musí vycházet právě z výše zmíněného zákona č. 82/1998 Sb.¹⁰¹

d) Řízení pro porušení unijních smluv

Posledním a možná nejzávažnějším důsledkem pro členský stát se jeví možnost Komise EU zahájit proti členskému státu řízení pro Porušení smlouvy podle čl. 258 an. SFEU. Toto řízení má dvě fáze. V prvním, tzv. předsoudním, zašle Komise členskému státu upozornění, že podle ní nedošlo k řádné transpozici směrnice a umožní tomuto státu podat vyjádření.¹⁰² Komise

⁹⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 1974. *Yvonne van Duyn proti Home Office*. 41/74

⁹⁷ DVOŘÁČKOVÁ, Tereza, KRÁLOVÁ, Magdaléna, *Whistleblowing – přímý účinek*, [online]. Právní prostor.cz, 29.března 2022, [cit. 15. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/whistleblowing-primy-ucinek>

⁹⁸ KRÁL, Richard. *Směrnice EU z ...*, 202 s.

⁹⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. listopadu 1991. *Francovich a Bonifaci v. Itálie*. C-6/90

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 24.2.2010, sp. Zn. Cdo 3556/2007

¹⁰¹ KRÁL, Richard. *Směrnice EU z ...*, 214 s.

¹⁰² Smlouva o fungování Evropské Unie, článek 258.

vydá odůvodněné stanovisko, v němž musí specifikovat, v čem spatřuje nesprávnou transpozici směrnic, a toto tvrzení specifikovat a právně podložit.¹⁰³ Ve stanovisku je rovněž stanovena lhůta pro odstranění namítané nenáležité transpozice. Pokud tomuto členský stát nevyhoví, může Komise předložit tuto věc Soudnímu dvoru EU a podat žalobu pro porušení smluv.¹⁰⁴ Podáním žaloby je zahájeno soudní řízení. Pokud Soudní dvůr EU shledá, že členský stát nesplnil svoji povinnost, vydá odsuzující rozsudek a stát je povinen přijmout opatření vyplývající z tohoto rozsudku.¹⁰⁵ Komise může rovněž, pokud uzná za vhodné, členskému státu navrhnout zaplacení paušální částky nebo penále.¹⁰⁶

3.1.2 Obsah transpozičního opatření věcně odpovídá obsahu směrnice

Tímto požadavkem není myšleno, že má být směrnice převzata doslova, transpoziční opatření však musí vystihovat cíl, jehož směrnice chtěla dosáhnout. O věcně správné promítnutí obsahu se již nejedná, pokud:

- a) Úprava obsažená ve směrnici je do transpozičního opatření promítnuta neúplně.
- b) Transpoziční opatření se odchyluje od úpravy ve směrnici, nad rámec toho, co samotná směrnice umožňuje.
- c) Transpoziční opatření má užší působnost než směrnice.
- d) Transpoziční opatření transponuje směrnici přesahujícím způsobem, ač tomu směrnice brání.
- e) Transpoziční opatření je neslučitelné s obecnými právními zásadami, smlouvami či Listinou základních práv EU.¹⁰⁷

3.1.3 Náležitá forma transpozičního opatření

Primárně by transpoziční opatření mělo mít formu obecně závazného právního aktu, stanovujícího práva a povinnosti.¹⁰⁸

3.1.4 Efektivní aplikovatelnost transpozičního opatření

Takové transpoziční opatření je efektivní při splnění:

¹⁰³ KRÁL, Richard. *Směrnice EU z ...*, 218 s.

¹⁰⁴ Smlouva o fungování Evropské Unie, článek 258.

¹⁰⁵ Tamtéž článek 260 odst.1.

¹⁰⁶ Tamtéž článek 260 odst.3.

¹⁰⁷ KRÁL, Richard. *Směrnice EU z ...*, 163 s.

¹⁰⁸ TOMÁŠEK, Michal. *Smlouva o fungování EU...*, 944 s.

- a) Obsah je věcně správný a je formulován jasně, přesně a srozumitelně. Adresáti musí být schopni pochopit svá práva a povinnosti. Transpoziční opatření musí rovněž výslovně uvádět, že bylo přijato k transpozici směrnice.
- b) Porušení je efektivně sankcionovatelné. Členské státy mohou volit mezi soukromoprávními, trestněprávními a správními sankcemi.
- c) Je efektivně vymahatelné. Práva plynoucí ze směrnice musí být stejně vymahatelné jako práva, která plynou z vnitrostátních předpisů. Samotný proces vymáhání nesmí být takový, že by znemožňoval domožení se práv.
- d) Aplikovatelnost je zabezpečena po institucionálně kompetenční stránce.

3.2 Informační povinnost

Jelikož Dohodáři naplňují osobní rozsah Směrnice, muselo dojít rozšíření informační povinnosti i ve vztahu k nim. Tato povinnost je nyní reflektována v §77a ZP. Pokud podstatné aspekty o pracovněprávním vztahu neobsahuje samotná dohoda, je zaměstnavatel zaměstnance povinen písemně informovat o názvu a sídle zaměstnavatele, bližším označení sjednané práce, místu výkonu práce, výměře dovolené a způsobu určování délky dovolené, době trvání a podmínkách zkušební doby, postupu při rozvazování pracovněprávního vztahu založeného dohodou, délce a běhu výpovědní doby. Dále o odborném rozvoji, předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden a o způsobu rozvržení pracovní doby a vyrovnávací období. Dále o poskytování odpočinku, odměňování včetně splatnosti, o kolektivních smlouvách a ke kterému orgánu sociálního zabezpečení je odváděno pojistné. Tuto povinnost musí splnit ve lhůtě do 7 dnů od započetí výkonu práce. V §77b je informační povinnost vůči zaměstnancům, kteří jsou vysíláni na území jiného státu. Podle Směrnice mohly členské státy vypracovat vzor, který dají k dispozici na celostátní webové stránky.

Pracovní režim Dohod je převážně nepředvídatelný, a u těchto pracovních režimů Směrnice předpokládala informování o počtu zaručených hodin a s tím spojenou odměnu za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin. Rovněž informování o referenčních hodinách a dnech, kdy může být po pracovníku požadováno, aby vykonával práci a minimální lhůtu oznámení, na niž má pracovník nárok před zahájením jeho pracovního úkolu a lhůtě

pro zrušení.¹⁰⁹ Zákoník práce stanovuje pouze povinnost informovat pracovníka o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden.¹¹⁰

3.3 Minimální požadavky týkající se pracovních podmínek

3.3.1 Maximální doba trvání zkušební doby

Zkušební doba je institut, upravený v §35 ZP, a jeho účelem je zajistit oběma smluvním stranám jistotu, že jim práce v pracovním poměru bude vyhovovat. Lze ji sjednat pouze smluvně před vznikem pracovního poměru a umožňuje oběma stranám okamžité zrušení pracovního poměru bez uvedení důvodu.¹¹¹ Novela zákoníku práce žádnou změnu v oblasti zkušební doby nepřinesla, zůstává jediné omezení – maximální délka trvání jsou 3 měsíce či 6 měsíců¹¹² u vedoucího zaměstnance a délku lze v celém rozsahu využít bez ohledu na povahu zaměstnání.¹¹³

S Dohodami jsme schopni identifikovat několik právních problémů souvisejícími se zkušební dobou. U Dohod není běžnou praxí sjednávat zkušební dobu. Smluvním stranám však takové ujednání umožněno je, protože §77 odst.2 ZP říká, že pokud není stanoveno jinak, vztahují se na Dohody ustanovení o pracovním poměru, přičemž v tomto směru není žádná výjimka stanovena.¹¹⁴ Možnost zrušení Dohod zůstává oproti pracovnímu poměru stále flexibilnější. Způsob zrušení může být sjednán, pokud není, je možné ho zrušit jednou ze třech možností:

- a) Dohodou smluvních stran k sjednanému dni
- b) Výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně
- c) Okamžitým zrušením¹¹⁵

Výpověď lze dát z jakékoliv důvodu či i bez uvedení důvodu. Okamžité zrušení si strany mohou smluvně ujednat, a to pouze pro případy, ve kterých lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Nejvyšší soud připouští, že si smluvní strany rovněž mohou sjednat výpovědní dobu v jiné

¹⁰⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 4 odst.2 písm. m).

¹¹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §77a odst.1 písm. g).

¹¹¹ Tamtéž §66.

¹¹² Tamtéž §35.

¹¹³ RANDLOVÁ, Nataša, SMOLAŘ, David. *Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce*. PaM. – Práce a mzda [online databáze], 2020, č.9, [cit. 15. prosince 2023]. Dostupné z: databáze aspi.cz

¹¹⁴ JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní poměr se zkušební dobou. *RiS- Řízení školy*, 2009, č.11, 19 s.

¹¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §77 odst.5

než zákonem normované délce.¹¹⁶ Kombinací výše uvedeného se z Dohod v podstatě stává institut s neomezeně trvající „zkušební dobou“. ¹¹⁷ Sjednání zkušební doby se zde nejvíce jeví jako racionální a účelné. Rovněž s ohledem na Směrnici 2019/1152 požadující přizpůsobení zkušební doby délce trvání smlouvy a povaze práce, mělo být sjednání zkušební doby u Dohod vyloučeno.

Nejvyšší soud ČR připouští ujednání zkušební doby i v případě, kdy zaměstnanec již pro zaměstnavatele pracoval na základě Dohody. „Z uvedeného je zřejmé, že právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se od pracovního poměru neliší pouze uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti místo pracovní smlouvy, ale také obsahem, tj. vymezením práv a povinností stran těchto pracovněprávních vztahů. Tyto odlišnosti opodstatňují sjednávání zkušební doby v pracovní smlouvě (popřípadě v jiné smlouvě) i v případech, kdy jejímu uzavření předcházela pracovněprávní vztah mezi stejnými stranami založený ohledně stejného druhu práce některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť je namístě zaměstnavateli i zaměstnanci umožnit, aby si ověřili, zda podmínky výkonu práce (byť stejného druhu) v pracovním poměru včetně většího rozsahu práce (srov. § 79 odst. 1 zák. práce) naplní očekávání, se kterým do tohoto pracovněprávního vztahu po skončení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vstupují.“¹¹⁸

Tato možnost je pro Dohodáře značně nevýhodná. Smyslem zkušební doby je zajistit oběma stranám, aby si ověřily, zda pracovněprávní vztah odpovídá jejich představě. Tato představa se týká pracovních podmínek, místa a druhu výkonu práce, platového ohodnocení, přístupu zaměstnance k vykonávané práci a plnění jeho pracovních povinností.¹¹⁹ Při výkonu práce na základě Dohody si strany práci již vyzkoušely, pokud si dále sjednávají pracovní poměr, lze předpokládat, že práce vyhovovala oběma stranám. Nejvyšší soud možnost sjednání zkušební doby v tomto případě odůvodňuje větším rozsahem konané práce. Větší rozsah může být způsobilým měřítkem, neměl by však být jediným, zejména v případě, kdy se rozsah konané práce nemusí vůbec lišit.¹²⁰ Pokud bude náplň práce totožná, pouhá změna smluvního typu, na jehož základě je práce vykonávána, neodůvodňuje sjednání zkušební doby. Tento argument lze podpořit Směrnicí 2019/1152 stanovující, že v případě prodloužení

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020

¹¹⁷ PODRAZIL, Petr. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy*, 2023, č.21, 727 s.

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016

¹¹⁹ GORČÍK, Jiří, *Rizika při zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době dle Nejvyššího soudu* [online]. Právní prostor.cz, 6. září 2022, [cit. 1. února 2024]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/rizika-pri-zruseni-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-ve-zkusebni-dobe-dle-nejvyssiho-soudu>

¹²⁰ PODRAZIL, Petr. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy*, 2023, č.21, 727 s.

smlouvy se na výkon stejných pracovních úkolů nemá vztahovat nová zkušební doba. Rovněž není řešena situace, kdy Dohodář požádá o přechod na jinou formu zaměstnání podle §77 odst.4 ZP. Pokud bude jeho žádosti vyhověno, budou následující kroky směřovat k uzavření pracovního poměru. Pokud je však připuštěno sjednání zkušební doby i na tyto případy, Dohodář se ocitne v ještě nevýhodnějším postavení, alespoň co se zrušení pracovněprávního vztahu týče. Troufám si říci, že tohle není stav, kterého Směrnice 2019/1152 chtěla dosáhnout a tento rozsudek by si rozhodně zasloužil větší pozornost.

3.3.2 Souběžné zaměstnání

Problematiku souběžného zaměstnání upravuje ZP v §304. „*Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.*“¹²¹ Jedním z cílů Směrnice bylo omezit přílišné omezování souběžného zaměstnání. Směrnice vymezuje objektivní důvody, pro které může zaměstnavatel souběžné zaměstnání vyloučit z důvodu neslučitelnosti. Těmito důvody jsou zdraví a bezpečnost, ochrana obchodního tajemství, integrita veřejné služby nebo zabránění střetu zájmů. Novela dle mého názoru měla přinést i změnu tohoto ustanovení a přinejmenším do znění zákona vnést důvody, které předpokládá Směrnice.

3.3.3 Minimální předvídatelnost práce

§74 odst.2 ZP byl změněn a nově ukládá zaměstnavatelům povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu. Zaměstnanec se musí s tímto rozvrhem prokazatelně seznámit nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodnou jinak. Nově se na vztahy založené Dohodami použije IV. část ZP. Zaměstnavatel je povinen evidovat pracovní dobu i Dohodářům, obdobně jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Lze také využít například pružné rozvržení pracovní doby.¹²²

Směrnice předpokládala zavedení referenčních hodin a dní s cílem zlepšit postavení pracovníků s nepředvídatelným pracovním režimem. Tento pojem je podstatný pro vymezení podmínek, za nichž lze po pracovníkovi požadovat výkon práce a rovněž zakotvení možnosti

¹²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §304 odst.1.

¹²² MORÁVEK, Jakub, Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí [online]. Právní prostor.cz, 23. října 2023, [cit. 1. února 2024]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti>

výkon práce odmítnout, pokud není jedna z podmínek naplněna. Tyto podmínky jsou, jak již bylo vymezeno, výkon práce ve stanovených referenčních hodinách a dnech a informovanost v přiměřené lhůtě.¹²³ Transpoziční novela však žádný institut referenčních hodin či dní do ZP nepřinesla. Požadavek informovanosti můžeme spatřovat v povinnosti plánování pracovní doby. Legislativní autor rovněž nijak výslovně nerefletoval situaci, kdy dojde ke zrušení výkonu pracovního úkonu ze strany zaměstnavatele po uplynutí přiměřené lhůty, touto problematikou se budu dále zabývat. Pro věcně správnější transpozici tohoto článku bych hledala inspiraci ve slovenském zákoníku práce. Slovenský legislativní autor vytvořil nový §223a SZP přímo reflektující požadavky směrnice. V tomto ustanovení nalezneme zakotvení referenčních dob a zároveň nárok na náhradu mzdy, pokud zaměstnavatel zruší směnu později než 24 hodin předem. Zaměstnanci pracujícím na základě Dohod náleží odměna ve výši nejméně 30% sumy, kterou by si jinak vydělal.

Hlavním cílem Směrnice 2019/1152 bylo omezit nadměrného využívání zero – hour contract.

„m) je-li pracovní režim zcela nebo převážně nepředvídatelný, zaměstnavatel pracovníka informuje o:

i) zásadě, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin;“¹²⁴ Povinností zaměstnavatele je nově informování Dohodáře o předpokládaném rozsahu práce, nikoli však o počtu zaručených hodin. Novela podle mého názoru nijak razantně postavení Dohodářů nezlepšila. Dohody i přes snahu ze strany EU zůstávají v českém ZP koncipovány jako zero – hour contracts.

Cením snahu zavedení nové povinnosti plánování pracovní doby. I zde ale spatřuji nedostatky. Směrnice výslovně stanovuje, že informování má být provedeno v přiměřené lhůtě v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami či zvyklostmi.¹²⁵ U pracovního poměru je standardní doba pro seznámení s písemným týdenním rozvrhem pracovní doby stanovena na 2 týdny.¹²⁶ Chápu, že Dohody jsou primárně koncipovány jako flexibilnější forma zaměstnání, a toto je třeba reflektovat. Tři dny na informování se mi nejeví jako dostatečné, zvláště pokud lze tuto dobu zkrátit dohodou smluvních stran. Nutno

¹²³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 10 odst.1.

¹²⁴ Tamtéž, čl. 4 odst.2 písm.m)

¹²⁵ Tamtéž čl.10 odst.1 písm.b)

¹²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §84.

konstatovat, že došlo k pochybení i ze strany Evropského parlamentu a Rady EU, a to tím, že přiměřenou dobu blíže nespecifikovali.

Dále je na místě zkoumat, zda umožnění jiné doby – kratší – pro seznámení s rozvrhem práce je odchýlení ve prospěch zaměstnance. Zákonodárce §74 odst.2 ZP uvádí v taxativním výčtu §363 ZP, obsahující ustanovení, zpracovávající předpisy Evropské unie. Od těchto ustanovení se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.¹²⁷ Ve prospěch zaměstnance by jistě bylo, pokud by doba pro seznámení byla delší. Zkrácení této doby však nelze vnímat jako příznivou pro zaměstnance. Účelem Směrnice je přinést zaměstnancům větší předvídatelnost pracovní doby a tímto se samotný účel Směrnice popírá.

3.3.4 Doplnková opatření pro pracovní smlouvy na zavalanou

ČR žádné doplňkové opatření pro omezení smluv na zavalanou nepřijala. V důvodové zprávě k novele se zákonodárce vyjádřil, že opatření v podobě garance rozvrhu pracovní doby, a s tím spojená existence překážek v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele bude dostatečná k naplnění cílů směrnice.¹²⁸ ZP sice považuje Dohody jako doplňkové pracovněprávní vztahy a stanovuje, že výkon práce má být konán primárně zaměstnanci v pracovním poměru¹²⁹, pro požadavky směrnice se toto již nejeví jako dostatečné, neboť finální volba vztahu, v němž bude vykonávána práce, je ponechána na smluvních stranách. Ustanovení není nijak právně vynutitelné a v praxi dochází k jeho zneužívání, a to zejména v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.¹³⁰ Obě dohody lze i po novele ZP uzavřít jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Inspiraci pro omezení využívání Dohod bych hledala ve slovenském zákoníku práce nebo v zákoníku práce z roku 1965.¹³¹ Slovenský zákoník v §223 odst.1 stanovuje, že Dohody lze uzavírat pouze výjimečně. Rovněž si, na rozdíl od českého práva, stále zachovává kvalitativní rozdíl a Dohody tedy není možné uzavřít na jakýkoliv druh práce. Také zná Dohodu, již mohou uzavřít pouze studenti denní formy vysokoškolského studia či středoškoláci.

¹²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §4a odst. 3.

¹²⁸ Důvodová zpráva k zákonu č.262/2006 Sb., zákoník práce, 47 s.

¹²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 74.

¹³⁰ LIŠKUTÍN, Tomáš. Novinky a změny minimálních standardů pracovních podmínek a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – II. díl. *Praktická personalistika* [online databáze], 2021, č.11-12, [cit. 15. prosince 2023]. Dostupné z: databáze codexis.cz

¹³¹ Právní úprava v zákoníku práce z roku 1965 zakotvila povinnost zaměstnavatelů zajišťovat plnění svých pracovních úkolů především pomocí zaměstnanců v pracovním poměru. Práce na základě dohod měla být pouze výjimečná a byly stanoveny důvody, kdy bylo možné tyto dohody uzavřít.

Jako jiné rovnocenné opatření mohl zákonodárce zvolit zavedení zákazu opětovného uzavírání Dohod týmiž smluvními stranami, obdobně, jako je tomu u pracovního poměru na dobu určitou.¹³² Lze připustit situaci, kdy by toto opatření mohlo být nevýhodné pro obě smluvní strany. Pokud by slabší strana trvala na opětovném uzavření Dohody, bylo by tak možno učinit pouze na základě jejího předem daného písemného souhlasu.¹³³

3.3.5 Přejít na jinou formu zaměstnání

Dohodáři mají v §77 odst.4 ZP možnost požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, pokud jejich právní vztahy na základě Dohody v předchozích 12 měsících v souhrnu u zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní. Zde došlo k odchýlení od Směrnice, která předpokládala výkon práce po dobu nejméně 6 měsíců.¹³⁴ Nemyslím si však, že je toto odchýlení špatné, jelikož je pro Dohodáře přívětivější. Problém, který může nastat pro zaměstnavatele, může plynout ze skutečnosti, že zákonodárce požaduje pro vznik nároku jen délku trvání vztahu. V praxi tak může dojít k situaci, kdy pracovněprávní vztah bude trvat 180 dní, práce však nebude přidělována. I v tomto případě vznikne nárok žádat o stabilnější formu zaměstnání.¹³⁵ Žádost musí být písemná a zaměstnavateli vzniká povinnost na tuto žádost poslat nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď. Je nutno říci, že se nejedná o nárokovou žádost, zaměstnavatel není povinen zaměstnanci vyhovět. Ani jeden z předpisů nestanovuje důvody pro odmítnutí. Ideální by bylo, kdyby důvody stanovila sama Směrnice 2019/1152, tuto vadu však mohl zhojit sám zákonodárce.¹³⁶ Při odůvodnění se i zde musí uplatnit základní zásady pracovního práva, a to zejména zásada rovného zacházení se zaměstnanci a povinnost zdržet se jakékoliv diskriminace.¹³⁷ Za přijatelný důvod odmítnutí, lze považovat i tvrzení, že samotná povaha práce je nepředvídatelná a rozsah ani dobu práce nelze dopředu odhadnout.¹³⁸

¹³² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §39 odst.2.

¹³³ Inspiraci lze hledat v §30 odst.3 zákona č.65/1965, zákoník práce, ve znění zákona č.312/2002 Sb.

¹³⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl. 12

¹³⁵ TINTĚRA, Tomáš. Odpověď zaměstnavatele na žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru. *Právní rozhledy*, 2023, č. 23-24, 841 s.

¹³⁶ LIŠKUTÍN, Tomáš. Novinky a změny minimálních standardů pracovních podmínek a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – II. díl. *Praktická personalistika* [online databáze], 2021, č.11-12, [cit. 15. prosince 2023]. Dostupné z: [databáze codexis.cz](https://codexis.cz)

¹³⁷ TINTĚRA, Tomáš. Odpověď zaměstnavatele na žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru. *Právní rozhledy*, 2023, č. 23-24, 841 s.

¹³⁸ HŮRKA, Petr. Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2022, č. 23-24, s. 812-818.

Inspiraci pro lepší a předvídatelnější důvod odmítnutí lze čerpat z úpravy §241 odst.2 ZP.¹³⁹ Zde je zakotvena tzv. nároková žádost. Pokud určité zranitelné skupiny osob písemně požádají zaměstnance o zkrácení pracovní doby, zaměstnanec je jim povinen vyhovět, pokud mu nebrání vážné provozní důvody. Pojem vážné provozní důvody je neurčitý právní pojem, který však zákoník práce používá na několika místech a je vymezen konstantní judikaturou. Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dané vážné provozní důvody je rozhodný stav provozu zaměstnavatele v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti.¹⁴⁰ Je třeba vycházet z povahy práce, skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele. Dále je třeba vzít v potaz množství zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možnost jejich vzájemného zastoupení a jejich odměňování za vykonanou práci.¹⁴¹ Zakotvením požadavku existence vážných provozních důvodů pro odmítnutí žádosti by mohlo omezit nadužívání atypických forem zaměstnání, jen z důvodu, že je to pro zaměstnavatele výhodnější a administrativně jednodušší. Rovněž by to přispělo tomu, aby nedocházelo k odmítání bez relevantních důvodů.

3.3.6 Ochrana před propuštěním

Vypovědět lze Dohodu z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Směrnice 2019/1152 zavádí právo pracovníků, kteří se domnívají, že byli propuštěni z důvodu uplatňování práv daných touto Směrnicí, žádat o písemné odůvodnění.¹⁴² Na toto ZP reaguje v §77 odst.7. Jako důvody uvádí, že se Dohodář zákonným způsobem domáhal práva na informace podle §77a nebo §77b ZP, práva na rozvržení pracovní doby předem či práva na odborný rozvoj. Dále, že zaměstnanec požádal o zaměstnání v pracovním poměru, o úpravu pracovních podmínek podle §241 nebo §241a ZP a při čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo při čerpání jedné z těchto dovolených nebo v době pečování a ošetřování o jinou fyzickou osobu. Institut Dohod je zaměstnanci hojně využíván jistě i z důvodu, jak jednoduše a rychle ho lze zrušit. Zákoník práce v tomto ohledu nestanovuje mnoho limitací, zavedení této nové povinnosti však jednoduchost značně snižuje. Nelze vyloučit, že požadování písemného odůvodnění nebude nadužíváno, pokud stačí

¹³⁹ RANDLOVÁ, Nataša, SMOLAŘ, David. *Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce*. PaM. – Práce a mzda [online databáze], 2020, č.9, [cit. 15. prosince 2023]. Dostupné z: [databáze aspi.cz](https://aspi.cz)

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.9.2014 sp.zn. 21 Cdo 1821/2013

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.5.2007 sp. zn. 21 Cdo 612/2006

¹⁴² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, čl.18 odst.2.

pouze domněnka zaměstnance, která nemusí být nijak podložena. Pro zaměstnavatele se jeví jako lepší varianta rovnou uvést důvod ukončení a vyhnout se následné povinnosti písemného odůvodnění.

Ač zákon stanoví, že se na úpravu Dohod nepoužijí ustanovení týkající se skončení pracovního poměru, NS přiznal Dohodářům právo uplatnit u soudu neplatnost zrušení jedné z Dohod. „Neplatnost zrušení dohody o pracovní činnosti však mohou zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu na základě ustanovení § 77 odst. 1 části věty před středníkem zák. práce způsobem, který pro výkon práce v pracovním poměru upravuje ustanovení § 72 zák. práce, ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti skončit tímto rozvázáním. Přestože nejde o pracovní poměr jako takový, jedná se o jeden ze základních pracovněprávních vztahů (§ 3 zák. práce), kde je – stejně jako v pracovním poměru – v zájmu právní jistoty, aby si účastníci tohoto vztahu mohli o něm sjednat jistotu v době co nejkratší.“¹⁴³

Směrnice rovněž počítala s rozložením důkazního břemene. Tento požadavek se promítl do §133a odst.3 z.č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Na žalujícího zaměstnance spočívá povinnost tvrdit, že s ním byl ukončen pracovní poměr kvůli uplatnění jeho práv vyčtených v zákoně.¹⁴⁴ Pokud tak učiní, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že k ukončení pracovního poměru došlo z jiných důvodů.¹⁴⁵ Snaha o posílení práv Dohodářů je patrná, jak efektivní tato nová možnost bude, ukáže až čas. Obávám se, aby v praxi nedocházelo k tomu, že ač došlo k podání výpovědi ze „zakázaných“ důvodů, zaměstnavatel si najde jiný důvod, jakýkoli, jak umožňuje zákon, a k žádnému zlepšení nakonec nedojde. Rovněž je nejisté, jaké budou reálné dopady pro Dohodáře, který ve sporu uspěje. Bude Dohodáři poskytována náhrada odměny z dohody, pokud samotná Dohoda byla koncipována jako zero – hours contract?¹⁴⁶ Bude mu následně dále umožněno pokračovat ve výkonu práce pro zaměstnavatele?

Je třeba zkoumat, zda toto nové právo není disproporcionální k zaměstnancům ve zkušební době. Shodně s Dohodami, pracovní poměr ve zkušební době lze zrušit bez udání důvodu. Dohodářům je nově přiznáno právo žádat o odůvodnění výpovědi, zaměstnancům ve zkušební době nikoli. Zde tedy dochází k paradoxu, kde Dohodářům je poskytnuto větší právo než zaměstnancům ve zkušební době. Dohodář takto může žádat o odůvodnění, i když

¹⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu zde dne 3.11.2010 sp.zn. 21 Cdo 1633/2009

¹⁴⁴ MIŠŮR, Peter, Úprava přesunu důkazního břemene jako součást změny pracovněprávní úpravy nabytá účinnosti. [online]. Ius Focus, 12.října 2023, [cit. 1. února 2024]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

¹⁴⁵ REDAKCE. Vláda schválila transpoziční návrh novely zákoníku práce. Právní rozhledy, 2023, č. 8, s. I-II, s. II

¹⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §69 odst.1

Dohoda trvala např. 2 týdny, zaměstnanec ve zkušební době nikoli. Těmto zaměstnancům by mělo být shodně umožněno žádat zaměstnavatele o odůvodnění, popřípadě zavést nějaký institut, který by tuto disproportionálnost vyrovnal.

3.3.7 Sankce za porušení práv

S novelou ZP bylo třeba provést novelizaci v zákoně o inspekci práce. Přestupkům na úseku Dohod se věnuje §12 a §25 tohoto zákona, do něhož jsou nově přidány další skutkové podstaty, které jsou odrazem práv a povinností zaručených ZP. Za porušení informační povinnosti, neposkytnutí odůvodněné písemné odpovědi na žádost o přechod na jistější formu zaměstnání hrozí zaměstnavateli pokuta ve výši až 200 000 Kč.¹⁴⁷ Povinnost zaměstnavatele plynoucí z §77 odst.7 ZP, a to informování o důvodech výpovědi bez zbytečného odkladu, lze podřadit pod obecnou skutkovou podstatu – porušení povinností při skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zde hrozí pokuta ve výši do 2 000 000 Kč.¹⁴⁸

Povinnost rozvrhovat pracovní dobu Dohodářům je nyní také kontrolována ze strany inspekce práce.¹⁴⁹ Při nevypracování rozvrhu v dostatečném předstihu se zaměstnavatel dopouští přestupku, za nějž lze uložit pokutu až ve výši 2 000 000 Kč.¹⁵⁰ Lze si však představit práce, ve kterých lze pracovní dobu rozvrhnout obtížně. Jako příklad lze uvést Dohodu, jejíž obsahem je výkon práce, spočívající v odklizení sněhu. Pokud nedojde k modifikaci zákonné povinnosti v rozvrhování pracovní doby 3 dny předem – avšak v tomto případě může být obtížné rozvrhnout pracovní dobu písemně i den předem – se zaměstnavatel dopouští přestupku, za který lze uložit pokutu.

Dohodáři se dočkali navýšení práv také na úseku odměňování. Nově je explicitně stanoveno, že za stejnou práci a práci stejné hodnoty náleží odměna z dohody jako jinému srovnatelnému zaměstnanci. Právně postižitelné je rovněž neposkytnutí složky odměny z dohody stanovené jiným právním předpisem. Typicky se bude jednat o příplatky ze zákona. Rovněž zde hrozí pokuta do výše 2 000 000 Kč.¹⁵¹

¹⁴⁷ Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, §12 odst.2 písm.c). a §25 odst.2 písm. c).

¹⁴⁸ Tamtéž §12 odst.2 písm.a) a §25 odst.2 písm.a)

¹⁴⁹ Tamtéž §15 odst.1 písm.b) a §28 odst. 1 písm. b)

¹⁵⁰ Tamtéž §15 odst. 2 písm.d) a §28 odst.1 písm.d)

¹⁵¹ Tamtéž §13 odst.2 písm.c) a §26 odst.2 písm.c)

3.4 Změny plynoucí z transpozice Směrnice 2003/88/ES

Transpoziční novelou došlo mimo jiné i k transpozici Směrnice 2003/88/ES. Jak z názvu vyplývá, Směrnice se zabývá pracovní dobou a dobou odpočinku. Ve Směrnici nenalezneme žádnou výjimku, proč by úprava neměla vztahovat na Dohodáře, doposud tomu však bylo. ZP tedy nebyl v rozporu jen se Směrnicí 2003/88/ES, která garantuje práva každému pracovníkovi¹⁵², ale rovněž s Listinou základních práv Evropské unie, která ve svém článku 31 stanovuje následující

„1. Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.

2. Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

Zákonodárce se snažil své pochybení napravit a transpoziční novelou přiznává Dohodářům práva, která měli mít od samotného počátku. Na právní vztahy založené na základě Dohod se nově použije část IV. ZP – Pracovní doba a doba odpočinku. Ve znění před novelou platilo jediné omezení ohledně pracovní doby a to, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Dohodář mohl v souladu se zákonem pracovat 7 dní v týdnu, směny mohly trvat 12 hodin, a to vše bez nároku na přestávku v práci či jinou dobu odpočinku. Nově se ve vztahu k Dohodářům uplatní nepřetržitý odpočinek v týdnu, nepřetržitý denní odpočinek, přestávky v práci na jídlo a oddech. V souvislosti s dobou odpočinku je třeba zmínit rozhodnutí Evropského soudního dvora C–585/19 ze dne 17.března 2021. Toto rozhodnutí řešilo dobu odpočinku v případě, že má zaměstnanec uzavřeno s jedním zaměstnavatelem uzavřeno více souběžných pracovněprávních smluv. *„S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první a druhou položenou otázku odpovědět tak, že čl. 2 bod 1 a článek 3 směrnice 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že uzavřel-li pracovník se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, uplatní se minimální doba denního odpočinku, jež je stanovena v uvedeném článku 3, na tyto smlouvy vzaty jako celek, a nikoli na každou z uvedených smluv samostatně.“*¹⁵³ Pokud tedy dojde k situaci, kdy má zaměstnanec uzavřen se zaměstnavatelem pracovní poměr, a současně jednu z Dohod, na tyto smlouvy bude třeba z pohledu minimální doby denního odpočinku nahlížet jako na celek. ZP umožňuje výkon více základních

¹⁵² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, preambule bod 5.

¹⁵³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.3.2021, C–585/19, bod 64

pracovněprávních vztahů u téhož zaměstnavatele, avšak za podmínky, že práce nejsou stejně druhově vymezeny.¹⁵⁴ ZP se však k této problematice nevyjadřuje. Myslím si, že při přijímání transpoziční novely na toto mělo být pamatováno a toto rozhodnutí do českého ZP reflektovat výslovným zakotvením pravidla, že na všechny pracovněprávní smlouvy uzavřené s jedním zaměstnavatelem se z hlediska doby odpočinku nahlíží jako na jednu smlouvu.

Zaměstnanci pracujícím na základě Dohody nově náleží pracovní volno v případě překážek na straně zaměstnance podle nařízení vlády č.590/2006 Sb.¹⁵⁵ a také v případě překážek z důvodu obecného zájmu.¹⁵⁶ Náhrada odměny mu však nepřísluší, pokud není dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.¹⁵⁷ U DPP je specifická úprava a do povoleného rozsahu práce se nezapočítávají doby uvedené v §348 odst.1 ZP. Doba, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu překážky v práci či dovolené, se tedy do povoleného rozsahu práce zohledňovat nebude a v potaz se bude brát pouze skutečný výkon práce. Překážky v práci na straně zaměstnavatele se na vztahy založené Dohodami vztahovaly již před účinností novely, zde ke změně nedošlo.¹⁵⁸

*„Zaměstnavatel může vypracovat písemný rozvrh pracovní doby (pracovních směn) pro určité období (týdenní, měsíční nebo jiné) a seznámit s ním zaměstnance. Potom je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle tohoto rozvrhu a zaměstnanec je povinen v této době pracovat. Jestliže zaměstnavatel v této době nepřidělí zaměstnanci sjednanou práci, a zaměstnanec je připraven, schopen a ochoten práci vykonávat, má zaměstnavatel povinnost – obdobně jako v případě pracovního poměru – zaplatit zaměstnanci náhradu odměny z dohody o pracovní činnosti z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 a násl. zák. práce), a to ve výši průměrného výdělku určeného podle ustanovení § 351 a násl. zák. práce.“*¹⁵⁹ Nyní je zaměstnavatel povinen rozvrhnout Dohodářům pracovní dobu a seznámit ho s tímto pracovním rozvrhem a každou jeho změnou 3 dny před začátkem směny, popřípadě se mohou domluvit na jiné době seznámení. Z výše uvedeného vyplývá, že pokud zaměstnavatel zruší směnu v době kratší, než na jaké byli domluveni

¹⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §34b odst.2.

¹⁵⁵ Toto nařízení stanovuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek. Jedná se například o volno z důvodu vyšetření, ošetření, svatba, narození dítěte, úmrtí blízké osoby nebo například přestěhování.

¹⁵⁶ Překážky v práci z důvodu obecného zájmu nalezneme v §200 an. ZP. Mezi tyto překážky patří výkon veřejných funkcí (např. výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny), výkon občanské povinnosti (např. svědek, tlumočnick) a jiné úkony v obecném zájmu (např. dárce při odběru krve, činnost vedoucích táborů pro děti a mládež).

¹⁵⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §77 odst.3.

¹⁵⁸ MORÁVEK, Jakub, *Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí* [online]. Právní prostor.cz, 23. října 2023, [cit. 1. února 2024]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti>

¹⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020

s Dohodářem, náleží Dohodáři odměna z Dohody. Požadavek, kladený čl. 10 odst.3 Směrnice 2019/1152 tímto považuji za naplněný.

Uvedená povinnost nově rozvrhovat pracovní dobu neomezuje aplikaci stávající právní úpravy flexibilních forem rozvrhování pracovní doby, jako je např. pružné rozvržení pracovní doby, konto pracovní doby nebo výkon práce z jiného dohodnutého místa, kdy si pracovní dobu zaměstnanec bude po dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat sám.¹⁶⁰ Vzhledem ke skutečnosti, že Dohody lze stále koncipovat jako zero-hour contracts je však třeba se zamyslet nad reálným použitím těchto institutů. Pružné rozvržení pracovní doby předpokládá naplnění průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období určené zaměstnavatelem.¹⁶¹ U práce se dálkou se může zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout, že pro něj zaměstnanec bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.¹⁶² Předpokladem však je, že má zaměstnanec pevně stanoven rozsah pracovní doby, o níž ví, že si ji má na dané období rozvrhnout.¹⁶³ U Dohod, které mají nulovou garanci vykonávané práce, tyto předpoklady chybí. Tyto způsoby rozvrhu pracovní doby si lze představit až v situacích, kdy zaměstnavatel zaměstnanci zadá pracovní úkol s určením doby, kterou má zaměstnanec tomuto úkolu věnovat, avšak dobu, kdy konkrétně bude úkol zpracovávat, ponechá na něm.¹⁶⁴ V případě, že tyto režimy budou používány pro umožnění práce na zavolanou, půjde o obcházení povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat předem pracovní dobu.¹⁶⁵

V §138 ZP je nově upraveno, že pro poskytování odměny z dohody se §115 až §118 ZP použijí obdobně a odměna se pro tyto účely posuzuje jako mzda. Pokud Dohodáři budou vykonávat práci ve svátek, náleží jim podle §115 ZP dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Mohou se se zaměstnancem také dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo tohoto náhradního volna. Za noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci v sobotu a neděli náleží zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Nejzásadnější novinku, již novela přinesla, je právo Dohodářů na dovolenou. Doposud bylo možné sjednat si u DPČ právo na dovolenou smluvně nebo vnitřním předpisem, od 1.1.2024 nárok vzniká ze zákona. Dohodáři vznikne právo na dovolenou v případě,

¹⁶⁰ 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, zvláštní část, k dobu 7.

¹⁶¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §85 odst.4.

¹⁶² Tamtéž §317 odst.4.

¹⁶³ KADLUBIEC, Vojtěch. Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci? *Právní rozhledy*, 2024, č. 1-2, s. 13-23, s. 19.

¹⁶⁴ Tamtéž

¹⁶⁵ Tamtéž

že v kalendářním roce za nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu odpracuje alespoň 4násobek fiktivní pracovní doby a současně tento pracovněprávní vztah musí trvat nepřetržitě v kalendářním roce alespoň 4 týdny. Zákon stanovuje pro účely dovolené fiktivní týdenní pracovní dobu, a to v délce 20 hodin týdně.¹⁶⁶ V souvislosti s nově vzniklou dovolenou můžeme identifikovat řadu právních problémů. Při uzavření souběžných pracovněprávních vztahů u jednoho a téhož zaměstnavatele se právo na dovolenou posuzuje u každého tohoto vztahu samostatně. Typicky se bude jednat o situaci, kdy zaměstnanec uzavře jak pracovní poměr, tak jednu z Dohod. Právo na dovolenou mu může vzniknout, při splnění podmínek, z obou pracovněprávních vztahů a v každém z nich v jiném počtu hodin. Zaměstnavatel by měl tuto skutečnost reflektovat a čerpání dovolené poté rozvrhnout v překrývajícím se rozsahu, pokud možno na stejnou dobu, aby dovolená plnila svůj účel.

Je třeba řešit otázku, zda ze strany zaměstnavatelů nemůže docházet k obcházení zákonné úpravy a přistupovat k uzavírání Dohod, které nenaplní nepřetržitou dobu trvání v délce alespoň 4 týdnů. Opětovné uzavírání Dohod není zákonem nijak limitováno, narozdíl od pracovního poměru na dobu určitou. I na Dohody je však třeba aplikovat §216 odst.1 ZP, jako ostatně celou právní úpravu týkající se dovolené.¹⁶⁷ „*Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.*“¹⁶⁸ Pokud tedy dojde k situaci, kdy jeden pracovněprávní vztah z Dohody skončí a bezprostředně na něj naváže další, bude se na tuto skutečnost nahlížet z pohledu dovolené, jako na jeden trvající pracovněprávní vztah.¹⁶⁹ Je třeba se zamyslet, zda toto pravidlo bude platit i při situaci, kdy první právní vztah byl dohoda o pracovní činnosti, na kterou následně naváže dohoda o provedení práce, či pracovní poměr. Problém nenastane v případě, pokud bude u opětovného sjednání Dohod shodně vymezen druh sjednané práce, zda však bude nepřetržitost zachována i v případě rozdílného druhu sjednané práce, zůstává otázkou. Přikláním se však k názoru, že u obou popsanych situací by nepřetržitost měla být zachována.¹⁷⁰

¹⁶⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §77 odst.8.

¹⁶⁷ 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, zvláštní část, k dobu 9.

¹⁶⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §216 odst.1.

¹⁶⁹ 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, zvláštní část, k dobu 9.

¹⁷⁰ BUKOVJAN, Petr. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr po novele zákoníku práce* [online]. DAUČ, 29.ledna 2024 [cit. 11.listopadu 2024]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/12943/dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-po-novele-zakoniku-prace>

Problematické může být také reálné čerpání dovolené u Dohodářů. Dohody jsou často uzavírány na kratší dobu než pracovní poměr. „*Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.*“¹⁷¹ Pokud pracovněprávní vztah z Dohod skončí dříve, než dojde k vyčerpání dovolené, náleží Dohodáři náhrada odměny z dohody. Je třeba v praxi předejít situacím, aby se z práva na dovolenou nestalo jen peněžité plnění po skončení vztahu, ale reálně docházelo k čerpání dovolené. Do rozsahu výkonu práce u DPP se nezahrnují tzv. náhradní doby.¹⁷² Do této kategorie mimo jiné spadá i čerpání dovolené.¹⁷³ V důsledku výše uvedeného může v praxi dojít k případům, kdy Dohodář odpracuje 300 hodin, nicméně nad rámec odměny z dohody dostane od zaměstnavatele náhradu odměny z dohody, právě za čerpání dovolené. Reálně tedy dostane „proplaceno“ více než 300 hodin, k obcházení zákona však nedochází, protože se tato doba do výkonu práce nezahrnuje. Pro účely dovolené se tyto náhradní doby budou započítávat podle stejných pravidel, jako je tomu u pracovního poměru.¹⁷⁴ Oproti tomu u DPČ zákonodárce do rozsahu práce zahrnul všechny náhradní doby. Do odpracované doby mu bude započítáno i čerpání dovolené.

V neposlední řadě je třeba zdůraznit a připomenout základní principy, které ovládají pracovní právo jako celek, a jedním z nich je zásada spravedlivého zacházení a zákaz diskriminace. „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“¹⁷⁵ Zákonná výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.¹⁷⁶ Zaměstnavateli je však ponechána volnost, výměru dovolené může dle svých finančních možností prodloužit, zákoník práce v tomto ohledu žádné omezení nestanovuje. Zaměstnavatel i zde však musí respektovat úpravu rovného zacházení a vyšší výměru dovolené přiznat všem zaměstnancům bez ohledu na typ pracovněprávního vztahu. Nesmí tedy docházet k situacím, kdy zaměstnancům v pracovním poměru bude poskytnuta

¹⁷¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §222 odst.2.

¹⁷² Tamtéž §75 odst.2

¹⁷³ Tamtéž § 348 odst.1 písm. b)

¹⁷⁴ 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, zvláštní část, k dobu 8.

¹⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §16 odst.1.

¹⁷⁶ Tamtéž §212 odst.1.

vyšší výměra dovolené a Dohodářům nikoli. Odůvodnění zaměstnavatele, že je tak činěno z důvodu rozdílného typu pracovněprávního vztahu, nebude obhajitelný.¹⁷⁷

¹⁷⁷ JOUZA, Ladislav. *Jaké jsou otázky kolem delší dovolené?* [online]. Advokátní deník, 6. března 2020 [cit. 11. listopadu 2024]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/03/06/jake-jsou-otazniky-kolem-delsi-dovolene/>

4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na Slovensku

Základním pracovněprávním předpisem na Slovensku je zákon č.311/2001 Z.z, zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „SZP“). Problematice Dohod je věnována devátá část SZP. V § 223 odst.1 SZP je zdůrazněn doplňkový charakter tohoto institutu. Slovenská úprava je o poznání rozsáhlejší a dříve odpovídala požadavkům směrnic Evropské unie. K implementaci výše rozebíraných Směrnic došlo 1. listopadu 2022 a to zákonem č. 350/2022 Z.z. Slovensko tedy implementaci provedlo o necelý rok dříve než ČR.

V §223 odst.2 SZP jsou vyjmenována ustanovení, která se použijí na pracovní vztah vytvořený Dohodami, rovněž tento paragraf odráží požadavky EU na délku pracovní doby a další instituty. Pracovní doba Dohodářů nesmí za 24 hodin překročit 12 hodin, mladiství zaměstnanci mají specifickou úpravu. Dohodáři nelze nařídít práci přesčas a nelze se domluvit na pracovní pohotovosti. Dohodářům náleží příplatky za práci o svátku, odměna zvýšená minimálně o výši minimální hodinové mzdy. Překážky v práci je zaměstnanec povinen omluvit, odměna za ně však nenáleží. Novelou byl přidán §223 odst.3 SZP, rozšiřující zaměstnavatelskou informační povinnost, a to v případě, že týdenní pracovní doba zaměstnance přesáhne tři hodiny v období čtyř po sobě jdoucích týdnů. Nově má povinnost informovat například o místu výkonu práce¹⁷⁸, při výkonu práce mimo území Slovenské republiky¹⁷⁹, informování o pracovních podmínkách¹⁸⁰ a o změně pracovních podmínek a podmínek zaměstnání z důvodu vyslání na výkon práce při poskytování služeb v jiném státě Evropské unie.¹⁸¹

§223a SZP upravuje minimální předvídatelnost práce a určitým způsobem omezuje flexibilitu dohod. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně informovat o dnech nebo jiných časových úsecích, v nichž může od zaměstnance požadovat výkon práce. Zaměstnanec musí být písemně informován nejméně 24 hodin předem o výkonu práce. Každou změnu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den účinnosti změny. V případě, že zaměstnavatel nedodržel jednu z lhůt, zaměstnanec není povinen danou práci vykonat. Pokud dojde ke zrušení práce v době, jež je kratší než lhůta na informování, náleží zaměstnanci rovněž náhrada odměny, a to ve výši 30% odměny, kterou by dostal, kdyby práci vykonal. Výjimky, kdy se právo na finanční kompenzaci neuplatní, jsou vymezeny

¹⁷⁸ Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, §43 odst.1 písm. b).

¹⁷⁹ Tamtéž §44a.

¹⁸⁰ Tamtéž §47a.

¹⁸¹ Tamtéž §54b odst.2.

ve čtvrtém odstavci. Požadavek Směrnice 2019/1152, který stanoví, že by zaměstnanci měli mít možnost přejít na jinou, předvídatelnější formu zaměstnání, slovenský zákoník nijak nereflektuje. V §49b SZP je upravena možnost přechodu na jinou formu zaměstnání po 6 měsících práce pro stejného zaměstnavatele, je však řečeno, že se musí jednat jen o zaměstnance, jenž je zaměstnán na dobu určitou, anebo pracuje na kratší pracovní dobu.

Oproti českému právu rozeznává slovenské právo 3 typy Dohod konaných mimo pracovní poměr a těmi jsou Dohoda o vykonání práce, Dohoda o brigádnickéj práci študentov a Dohoda o pracovnej činnosti. V §224 SZP jsou vymezeny základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při výkonu práce na základě Dohod. Zde jako nejvýznamnější rozdíl považují povinnost zaměstnavatele vést evidenci Dohod v pořadí, v jakém byly uzavřené ¹⁸² a u Dohody o pracovnej činnosti a Dohody o brigádnickéj práci študentov také evidenci pracovní doby.

Dohoda o vykonání práce se použije na pracovní závazek, který má formu vykonání určité pracovní úlohy. Tato úloha je vymezena individuálně a ne druhově. ¹⁸³ Splněním této dohodnuté pracovní úlohy vede k zániku závazku. Maximální rozsah práce, na který se dá tato Dohoda uzavřít, je 350 hodin v kalendářním roce.

Dohoda o pracovnej činnosti se od DPČ liší především rozsahem týdenní pracovní doby, jež je podle slovenského zákoníku práce maximálně 10 hodin týdně. ¹⁸⁴ Od 1.1.2023 byl do SZP přidán nový poddruh této Dohody. Pokud Dohodář vykonává některou ze sezonních prací, uvedených v příloze č. 1b SZP ¹⁸⁵, je třeba, aby byl zaměstnán na základě Dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Důvodem přijetí této legislativní úpravy byla zejména snaha vyřešit nedostatek pracovníků na výkon sezonních prací. ¹⁸⁶ U této Dohody je možno pro jednoho zaměstnavatele odpracovat až 520 hodin ročně. ¹⁸⁷ Platí však, že do tohoto rozsahu se započítávají i hodiny, které Dohodář odpracoval pro stejného zaměstnavatele na základě jiné Dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. ¹⁸⁸

Dohoda o brigádnickéj práci študentov, je institut, jehož obdobu v českém právním řádu nenajdeme. Úprava je však v podstatě totožná jako Dohoda o pracovní činnosti, s rozdílem,

¹⁸² Zákon č. 311/2001 Z. z. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §224 odst.2 písm. d)

¹⁸³ BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 613 s.

¹⁸⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 228a odst.1 písm.a).

¹⁸⁵ Za sezonní práce se podle této přílohy považují práce, které jsou závislé na střídání ročních období, každý rok se opakují a nepřesahují svým trváním délkou osmi měsíců v kalendářním roce. Jedná se například o práce v zemědělství, při pěstování, sklizni a skladování různých druhů produktu, nebo práce, které souvisí s cestovním ruchem.

¹⁸⁶ MIČUDOVÁ, Tatiana. Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. *Bezpečnosť práce v praxi*, 2023, č.1

¹⁸⁷ Zákon č. 311/2001 Z. z. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §228a odst.1 písm.b)

¹⁸⁸ Tamtéž 228a odst.2 písm. a)

že zaměstnanec musí mít status studenta. Za studenta se pro účely této smlouvy považuje student střední školy nebo student denní formy vysokoškolského studia, který nedosáhl věku 26 let.¹⁸⁹ Pokud však student současně vykonává práci v pracovním poměru, právní status zaměstnance by měl přednost před právním statutem studenta a nebyl by oprávněn tento typ smlouvy uzavřít.¹⁹⁰ Rozsah pracovní doby je shodný s DPČ, na základě Dohody je možno vykonat práci v průměrném rozsahu 20 hodin týdně, splnění se posuzuje za celou dobu, na niž byla Dohoda o brigádnické práci studentův dohodnuta, maximálně však do 12 měsíců.

Již na první pohled je patrné, že mezi slovenskou a českou právní úpravou Dohod je spousta společných znaků. Ve slovenském právu stále dokážeme mezi Dohodami identifikovat rozdíly, jež nespočívají pouze v účasti na odvodech a počtu hodin, které lze na základě Dohody odpracovat. Slovenský zákoník práce stále požaduje, aby práce vykonávána na základě dohody o vykonání práce byla vymezena individuálně, česká obdoba tohoto institutu – DPP – může mít druh práce vymezen jak individuálně, tak druhově, není rozhodující, zda jde o práci, která má povahu jednorázového úkolu, nebo jestli se jedná o opakující se činnost.¹⁹¹ K úplnému opuštění od potřeby ojedinělosti došlo s přijetím nového zákoníku práce.

Požadavky na náležitosti smluv jsou v obou právních řádech téměř totožné, odlišnost lze spatřit v nejvyšším povoleném rozsahu Dohody. Dohoda o brigádnické práci studentův má nejvyšší povolenou týdenní pracovní dobu shodnou s českou DPČ, shodné je rovněž vyrovnávací období, jediný zásadní rozdíl lze spatřit pouze v nutnosti, aby zaměstnanec měl status studenta. Klasickou Dohodou o pracovnej činnosti lze pro zaměstnance odpracovat pouze 10 hodin týdně, a zde slovenský zákoník práce žádné vyrovnávací období nezná. České právo nic podobného novému institutu Dohodě o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce neupravuje.

Vládní návrh zákona, jímž se měl změnit slovenský zákoník práce, aby byl v souladu s požadavky Evropské směrnice 2019/1152 a 2019/1158 měl původně nabýt účinnosti 1. srpna 2022 a tímto měla být dodržena implementační lhůta, která byla v obou směrnících stanovena právě na 1. srpna 2022. Novela však nakonec nabyla účinnosti až 1. listopadu 2022.

¹⁸⁹ Zákon č. 311/2001 Z. z. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 227 odst. 1.

¹⁹⁰ BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 615 s.

¹⁹¹ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy* Olomouc: ANAG, 2018, 168 s.

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala analýzou Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v kontextu evropské právní regulace. Hlavním cílem práce bylo analyzovat, jak evropské směrnice ovlivňují českou právní úpravu Dohod, jaké změny byly implementovány v důsledku transpozice směrnic do českého právního řádu a následné zhodnocení efektivity těchto transpozičních opatření. Klíčové bylo vyhledání problematických oblastí a právních problémů.

V první kapitole práce byla představena evropská právní úprava, zejména Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Část kapitoly byla věnována jejím cílům, obsahu, a především minimálním požadavkům, které klade na pracovněprávní úpravu členských států. Byly definovány pojmy „pracovník“ a „závislá práce“ podle evropského práva za pomoci rozsáhlé judikatury Evropského soudního dvora. Tyto pojmy jsou klíčové pro vymezení osobního rozsahu směrnice. Cílem kapitoly bylo zhodnotit, zda Dohodáři spadají pod tento osobní rozsah.

Druhá kapitola práce se zaměřila na českou právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Stručně byly popsány jednotlivé typy Dohod, hlavní rozdíly mezi oběma typy navzájem a také vymezení vůči pracovnímu poměru. Cílem této kapitoly bylo navázat na předchozí kapitolu a představit pojem závislá práce z pohledu vnitrostátního práva. Za pomoci testů byla provedena analýza, zda Dohody naplňují znaky závislé práce. Řešeno bylo rovněž, či je racionální, aby obě Dohody nadále existovaly vedle sebe.

Třetí, nejpodstatnější část práce nejprve stručně nastínila, jak probíhá řádná implementace směrnice do vnitrostátního právního řádu. Byla představena transpoziční novela zákoníku práce. Zhodnoceny byly změny, které novela přinesla, a jejich dopad na právní postavení zaměstnanců pracujících na základě dohod. Byly identifikovány problematické aspekty nové úpravy a navrženy možné způsoby jejich řešení.

Poslední část práce se zabývala komparací české a slovenské právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Byly popsány hlavní rozdíly mezi oběma právními úpravami a zhodnoceno, zda by český zákonodárce mohl čerpat inspiraci ze slovenské právní úpravy.

Závěrem lze konstatovat, že ačkoli transpoziční novela přinesla významné změny a zlepšila právní postavení zaměstnanců pracujících na základě dohod, stále existují oblasti, které vyžadují další úpravy a zlepšení. Prvním z cílů Směrnice bylo zavedení povinnosti informovat pracovníky o důležitých aspektech pracovněprávního vztahu. Pracovní režim

Dohod je převážně nepředvídatelný, a u těchto pracovních režimů Směrnice předpokládala informování o počtu zaručených hodin a s tím spojenou odměnu za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin. Předpokládáno bylo rovněž informování o referenčních hodinách a dnech, a minimální lhůtu oznámení, na niž má pracovník nárok před zahájením pracovního úkolu a lhůtě pro jeho zrušení. Zde spatřuji zásadní pochybení, protože zákoník práce stanovuje pouze povinnost informovat pracovníka o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, žádné referenční hodiny a dny se v novelizovaném znění ZP nevyskytují.

Další oblastí, která si dle mého názoru zasloužila větší pozornost, je zkušební doba. Zde došlo k identifikaci několika zásadních právních problémů, kterým by se měl zákonodárce věnovat. Ač není běžnou praxí sjednávat si při uzavírání Dohod zkušební dobu, zákonem to zakázáno není. V kombinaci s dalšími aspekty zmíněnými v této práci je možno Dohody považovat za institut s neomezeně trvající zkušební dobou. Možnost sjednání zkušební doby u Dohod by bylo vzhledem k cílům směrnice vhodné vyloučit. Problematický je názor Nejvyššího soudu ČR, který připouští ujednání zkušební doby i v případě, kdy zaměstnanec již pro zaměstnavatele pracoval na základě Dohody. Troufám si říci, že by bylo vhodné zvážit, zda i nadále je vzhledem k požadavkům směrnice toto řešení vhodné a účelné, či dochází k neúměrnému zkracování práv zaměstnanců.

Směrnice rovněž nepřinesla změnu v úpravě souběžného zaměstnání. Mělo dojít přinejmenším k zakotvení důvodů, pro které lze souběžné zaměstnání omezit. V českém právním řádu zůstávají důvody vymezeny příliš široce. U přechodu na jinou formu zaměstnání spatřuji pochybení již v samotném textu Směrnice, která stejně jako zákoník práce nezakotvuje důvody pro odmítnutí. Absence důvodů může vést k odmítání žádosti bez relevantních důvodů. S ochranou před propuštěním kvůli uplatňování práv ze Směrnic, se pojí několik zásadních otázek, na které nenalezneme odpověď. Jaké budou dopady pro Dohodáře, který v tomto sporu uspěje? Bude Dohodáři poskytována náhrada odměny z dohody, pokud samotná Dohoda byla koncipována jako zero – hours contract? Bude mu následně dále umožněno pokračovat ve výkonu práce pro zaměstnavatele?

Do novelizačního opatření se promítla také Směrnice 2003/88/ES. I s touto se pojí několik problematických oblastí. Jednou z těchto oblastí je právo na odpočinek. Chybí řešení v případě, že má zaměstnanec uzavřeno s jedním zaměstnavatelem více souběžných pracovněprávních smluv. Judikaturu SDEU se této problematice věnuje, avšak zákoník práce tuto problematiku neřeší. Nejproblematictější oblastí je rozhodně nově přiznané právo Dohodářů na dovolenou ze zákona. Není zcela jasné, jak se bude postupovat v případě souběžného pracovního poměru a Dohody, není přesně definována problematika nepřetržitého

trvání Dohod v souvislosti s dovolenou, a ani samotné čerpání dovolené a poskytování náhrady mzdy a platu v případě nevyčerpané dovolené po skončení pracovněprávního vztahu.

Nastíněny byly pouze ty nejpalčivější právní problémy, další jsou identifikovány v samotném textu práce. Je důležité, aby právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla v souladu s evropskými standardy a poskytovala zaměstnancům dostatečnou ochranu a jistotu. Budoucí legislativní změny by měly směřovat k dalšímu posílení práv zaměstnanců a zajištění spravedlivých a předvídatelných pracovních podmínek. Tato diplomová práce přináší nové poznatky a doporučení, která mohou být užitečná pro odbornou veřejnost, zákonodárce i zaměstnavatele a zaměstnance. Doufám, že výsledky této práce přispějí k dalšímu rozvoji pracovního práva a zlepšení pracovních podmínek pro všechny zaměstnance.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s.

HRABCOVÁ, Dana a kol. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 253 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012, 247 s.

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s.

KRÁL, Richard. *Směrnice EU z pohledu jejich transpozice a vnitrostátních účinků*. Praha: C.H. Beck, 2014, 308 s.

KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen" s právem EU*. Praha: Leges, 2014, 160 s.

LYČKA, Martin. *Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie*. Praha: Linde, 2010, 447 s.

PICHRT Jan, MORÁVEK Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2013, 279 s.

TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 5. přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, 756 s.

Komentáře

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár.* 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 1049 s.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy* Olomouc: ANAG, 2018, 1296 s.

TOMÁŠEK, Michal a kol. *Smlouva o fungování EU: Smlouva o EU; Listina základních práv EU: komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2022, 1696 s.

VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář.* 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, 1185 s.

Právní předpisy a jiné dokumenty

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č.585/2006 Sb.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č.308/2006 Sb.

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

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

Zákon č.155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, 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. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

Zákon č. 82/1998 Sb., zákon o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád)

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

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

Zákon č. 63/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nařízení vlády č. 286/2023 Sb. o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2024, základní výměry důchodu stanovené pro rok 2024 a částky zvýšení za vychované dítě pro rok 2024 a o zvýšení důchodů v roce 2024

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 Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v EU

Smlouva o fungování Evropské Unie.

Evropský pilíř sociálních práv.

Listina základních práv Evropské Unie.

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

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

Důvodová zpráva k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Brusel: Evropská komise, 2017

Judikáty

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 7. 1974, Yvonne van Duyn, C-41/74

Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. 3. 1982, Levin, C-53/81

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 7. 1986, Lawrie-Blum, C-66/85

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 6. 1986, Kempf, C-139/85

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 2. 1992, Raulin, C-357/89

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 11. 1991, Francovich a Bonifaci v. Itálie, C-6/90

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 2. 2010, Genc, C-14/09

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.3.2021, C-585/19

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. Cdo 3556/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, sp. zn. Ads 75/2011-73

Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 4. 2022, sp. zn. 4 Ads 320/2019

Články

BEZOUŠKA, Petr. Závislá práce. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 16, s. 579-583.

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

JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní poměr se zkušební dobou. *RiS – Řízení školy*, 2009, č.11, 19 s.

KADLUBIEC, Vojtěch. Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci? *Právní rozhledy*, 2024, č. 1-2, s. 13-23, s. 19.

MACHARA, Jan. Vývoj právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Právněhistorické studie*, 2022, roč. 52, č.3, s. 177-194

MIČUDOVÁ, Tatiana. Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. *Bezpečnosť práce v praxi*, 2023, č.1

PODRAZIL, Petr. Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech. *Právník*, 2023, roč.162, č.1, s.25-38

PODRAZIL, Petr. Zkušební doba v aplikačních souvislostech. *Právní rozhledy*, 2023, č.21, s.725-733

PRUNNER, Petr. Praktické problémy při rozpoznávání švarcsystému. *Právní rozhledy*, 2023, č.17, s. 597-601

REDAKCE. Vláda schválila transpoziční návrh novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2023, č. 8, s. I-II, s. II

TINTĚRA, Tomáš. Odpověď zaměstnavatele na žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru. *Právní rozhledy*, 2023, č. 23-24, s. 838-842.

Internetové zdroje

BUKOVJAN, Petr, *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr po novele zákoníku práce* [online]. DAUČ, 29.ledna 2024 [cit. 11.listopadu 2024]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/12943/dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-po-novele-zakoniku-prace>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy – 2. čtvrtletí 2023* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2023>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/osoby-pracujici-na-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>

C.H.BECK, *Nelicencování správci, podfondy, souběh dohod o provedení práce* [online]. Právní zpravodaj, 30.dubna 2024 [cit. 11.listopadu 2024]. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.upol.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgrpxa6s7gyya>

DVOŘÁČKOVÁ, Tereza, KRÁLOVÁ, Magdaléna, *Whistleblowing – přímý účinek*, [online].

Právní prostor.cz, 29.března2022, [cit. 15. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/whistleblowing-primy-ucinek>

GORČÍK, Jiří, *Rizika při zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době dle Nejvyššího soudu* [online]. Právní prostor.cz, 6. září 2022, [cit. 1. února 2024]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/rizika-pri-zruseni-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-ve-zkusebni-dobe-dle-nejvyssiho-soudu>

JOUZA, Ladislav. *Jaké jsou otázky kolem delší dovolené?* [online]. Advokátní deník, 6. března 2020 [cit. 11.listopadu 2024]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/03/06/jake-jsou-otazniky-kolem-delsi-dovolene/>

LANDSORFOVÁ, Kateřina, *Změna definice nelegální práce* [online]. Právní prostor.cz, 9. dubna 2024 [cit. 11.listopadu 2024]. Dostupné z:

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmena-definice-nelegalni-prace-peyton>

LIŠKUTÍN, Tomáš. *Novinky a změny minimálních standardů pracovních podmínek a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – II. díl*. Praktická personalistika [online databáze], 2021, č.11-12, [cit. 15. prosince 2023]. Dostupné z: databáze codexis.cz

MISÚR, Peter, *Úprava přesunu důkazního břemene jako součást změny pracovněprávní úpravy nabytá účinnosti*. [online]. Ius Focus, 12.října 2023, [cit. 1. února 2024]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

MORÁVEK, Jakub, *Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí* [online]. Právní prostor.cz, 23. října 2023, [cit. 1. února 2024]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. *Vládní návrh Sněmovní tisk 663/0* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=663&CT1=0>

RANDLOVÁ, Nataša, SMOLAŘ, David. *Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce*. PaM. – Práce a mzda [online databáze], 2020, č.9, [cit. 15. prosince 2023]. Dostupné z: databáze aspi.cz

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr v kontextu evropské právní regulace s důrazem na transpozici Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. Hlavním cílem práce bylo analyzovat, jak evropské směrnice ovlivňují českou právní úpravu dohod konaných mimo pracovní poměr, jaké změny byly implementovány v důsledku transpozice směrnic do českého právního řádu a následné zhodnocení efektivity těchto transpozičních opatření. Klíčové bylo vyhledání problematických oblastí a právních problémů.

Práce rozebírá směrnici, určuje její místní, časovou a osobní působnost. Následně věnuje pozornost klíčovým pojmům, jako je závislá práce, pracovník a jejich vymezení v rámci vnitrostátního práva a práva Evropské unie za pomoci judikatury. Práce se také zaměřuje na srovnání české právní úpravy se slovenskou právní úpravou, aby bylo možné identifikovat možné inspirace a doporučení pro české zákonodárce. Práce představuje a analyzuje změny, které do zákoníku práce přinesla transpoziční novela a zejména identifikuje problematické oblasti české úpravy v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které vyžadují další legislativní úpravy, aby bylo dosaženo plného souladu s cíli evropské právní regulace.

Abstract

This thesis addresses agreements on work performed outside an employment relationship in the context of European legal regulation, with an emphasis on the transposition of Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions. The main objective of the thesis was to analyze how European directives influence Czech legal regulation of agreements on work performed outside an employment relationship, what changes have been implemented as a result of the transposition of the directives into Czech law, and to subsequently assess the effectiveness of these transposition measures. Identifying problematic areas and legal issues was a key focus.

The thesis examines the directive, determines its territorial, temporal, and personal scope, and subsequently addresses key concepts such as dependent work, worker, and their definitions within the context of both national law and European Union law, using case law. The thesis also focuses on a comparison of Czech legal regulation with Slovak legal regulation to identify potential inspirations and recommendations for Czech legislators. It presents and analyzes the changes introduced to the Czech Labour Code by the transposition amendment, particularly identifying problematic areas of Czech regulation regarding agreements on work performed outside an employment relationship that require further legislative adjustments to achieve full compliance with the objectives of European legal regulation.

Seznam klíčových slov

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce

Dohoda o pracovní činnosti

Závislá práce

Pracovník

Evropská právní regulace

Směrnice EU

Pracovní podmínky

Pracovní právo

Transpozice směrnic

Ochrana zaměstnanců

Flexibilní formy práce

Keywords

Agreements on work performed outside the employment relationship

Agreement on work performance

Agreement on work activity

Dependent work

Worker

European legal regulation

EU directives

Working conditions

Labour law

Transposition of directives

Employee protection

Flexible forms of work