

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Lucie Zobačová

**Atypické formy zaměstnávání se zaměřením na dohody o pracích
konaných mimo pracovní poměr**

Diplomová práce

Olomouc 2020

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Atypické formy zaměstnávání se zaměřením na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 9. 11. 2020

.....

Obsah

OBSAH.....	3
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	5
ÚVOD.....	6
1 ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	8
1.1 TYPICKÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH	9
1.1.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby	10
1.2 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ.....	11
1.2.1 Práce z domova a teleworking.....	12
1.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou.....	13
1.2.3 Agenturní zaměstnávání.....	13
1.2.4 Pracovní poměr na kratší pracovní dobu	15
1.2.5 Job – sharing	15
2 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	17
2.1 HISTORIE DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	17
2.1.1 Novelty zákona č. 65/1965 Sb.	19
2.2 AKTUÁLNÍ ÚPRAVA DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	23
2.2.1 Dohoda o provedení práce	24
2.2.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	24
2.2.3 Společné znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	26
2.2.4 Odlišnosti mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr	28
3 POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ KONAJÍCÍCH PRÁCI NA ZÁKLADĚ DOHODY O PRÁCI KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	30
3.1 LEGISLATIVNÍ VAZBY MEZI PRÁVNÍ ÚPRAVOU PRACOVNÍHO POMĚRU A DOHODAMI O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	30
3.1.1 Převedení na jinou práci, přeložení a dočasné přidělení.....	31
3.1.2 Pracovní doba a doba odpočinku	31
3.1.3 Překážky v práci na straně zaměstnance, dovolená.....	32
3.1.4 Skončení pracovního poměru a odstupné.....	32
3.1.5 Odměny z dohod o práci konané mimo pracovní poměr.....	34

3.1.6 Cestovní náhrady.....	35
3.2 ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	35
4 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	
V EVROPSKÝCH SOUVISLOSTECH.....	37
4.1 EVROPSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO PRÁVA	37
4.2 SMĚRNICE UPRAVUJÍCÍ ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ.....	37
4.2.1 Směrnice Rady 1999/70/ES, Směrnice Rady 91/383/EHS	38
4.2.2 Směrnice Rady 97/81/ES.....	39
4.2.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES	40
4.2.4 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152	40
4.3 POUŽITELNOST KOMUNITÁRNÍ ÚPRAVY NA DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	41
ZÁVĚR	44
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	47
ABSTRAKT	51
ABSTRACT	51
KLÍČOVÁ SLOVA	52
KEYWORDS	52

Seznam použitých zkratk

PPV	Pracovněprávní vztahy
ČSSR	Československá socialistická republika
ČSFR	Česká a Slovenská Federativní republika
UNICE (nyní BusinessEurope)	Konfederace evropských podniků
CEEP	Evropské centrum podniků veřejného sektoru
EKOS	Evropská odborová konfederace
EU	Evropská unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ČR	Česká republika
<i>FTE</i>	full time equivalent
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
ES	Evropské společenství
EHS	Evropské hospodářské společenství

Úvod

Díky rychlému rozvoji společnosti nacházíme čím dál větší uplatnění pro atypické formy zaměstnávání, které mohou, na rozdíl od poměrně rigidní úpravy typického pracovněprávního vztahu (pro účely této práce myšlen pracovní poměr na dobu neurčitou), flexibilněji reagovat na stav společnosti a dynamiku trhu práce. Atypické formy zaměstnávání jsou proto čím dál využívanější možností a dá se předpokládat, že jejich obliba u zaměstnanců i zaměstnavatelů nadále poroste. Je navíc možno říci, že ač doposud byly atypické formy zaměstnávání jevem, který na trh práce vnášel možnost flexibilního, inovativního přístupu. Vzhledem ke všem signálům nadcházející ekonomické krize, která půjde v patách koronavirové pandemie, se možná dočkáme situace, kdy budou tyto formy zaměstnávání nutností a významně se posílí jejich rozšíření ve společnosti.

V této práci se zaměřuji na atypické formy zaměstnání odvozené od typického pracovního poměru, ale především podrobně prozkoumávám institut, který se vyskytuje v českém prostředí a nemá mnoho srovnatelných obdob v rámci Evropy, a tím jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále také jako „Dohody“). Díky tomu, že tato forma atypického zaměstnávání nemá v rámci Evropské unie srovnatelný ekvivalent, je otázkou, zda se jedná o výhodný nástroj flexibilního krátkodobého zaměstnávání, který bychom si měli v našem řádu ponechat a těžit z jeho benefitů. Či se jedná o přežitek, který v mnoha ohledech nedostojí normám unijního práva a vyvolává otázky jeho udržitelnosti i v souvislostech národní úpravy, zejména pak v konkurenci se zaměstnáváním na pracovní poměr. Ke zvážení se tak nabízí, zda je stále (na místě) udržovat úpravu stavící zaměstnance pracujících na některou z Dohod do výrazně slabšího postavení než je tomu u zaměstnanců na pracovní poměr. Zda ochrana ustupující flexibility není až příliš nízká a nevede tak v dnešní společnosti nežádoucím, výrazně rozdílnému zacházení a zda není již načase přistoupit k reformaci, redukci či dokonce úplného vypuštění tohoto institutu z našeho právního řádu.

Cílem této práce je na základě zmapování vzniku a vývoje tohoto institutu nahlédnout na současnou úpravu, porovnat především důvody vzniku institutu Dohod s jejich současnou úpravou a zaměřit se na aspekt ochrany zaměstnance. Práce se zabývá rovněž otázkou, jak obstojí institut Dohod v evropském kontextu, zda vyhovuje minimálnímu standardu ochrany zaměstnance, k jehož dodržování je Česká republika vázána svým členstvím v Evropské unii. Na základě těchto poznatků je pak důvodné uvažovat o možnosti transformace institutu a případné možnosti jeho nahrazení.

První kapitola slouží k uvedení do tématiky mé práce. Zaměřuji se v ní především na vymezení základních pracovněprávních vztahů. Definuji zde typický pracovněprávní vztah a dále

uvádím formy atypické, které jsou založeny pracovním poměrem, jako je například teleworking, job-sharing nebo pracovní poměr na kratší pracovní dobu.

Ve druhé kapitole představuji historické aspekty vzniku a vývojem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ve zkratce nastiňuji historický vývoj pracovního práva, bez kterého by institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemohl existovat. Podrobněji mapuji nejdůležitější novely, tvořící milníky ve vývoji tohoto institutu a u aktuální úpravy sumarizují společné znaky a rozdíly obou Dohod.

Ve třetí kapitole se zaměřuji na postavení zaměstnanců s dohodou o práci konané mimo pracovní poměr vzhledem k pracovnímu poměru. Srovnávám především míru ochrany zaměstnance u pracovního poměru a Dohody a nastiňuji i otázku sociálního a zdravotního pojištění.

Ve čtvrté kapitole uvádím poznatky o Dohodách do souvislosti s evropským právem. Zmiňuji zde stěžejní směrnice, které se situace Dohod a osob, které takto pracují, dotknou či jsou na ni vztažitelné. Zdůrazňuji zde především Evropskou unií deklarovaný minimální standard ochrany zaměstnance, který Dohody nemohou naplnit.

Ke zpracování této práce jsou užity zejména předpisy českého právního řádu a unijního práva dotýkající se této problematiky, účinné k listopadu 2020. Ve druhé kapitole pak i historické znění zákoníku práce.

1 Základní pracovněprávní vztahy

Základní pracovněprávní vztahy spadají spolu s odvozenými PPV, ty se objevují jako základním pracovněprávním vztahům předcházející nebo naopak vznikají až následně za účelem jejich ochrany¹, pod individuální pracovní právo. To je oblast pracovního práva, jejíž úprava dopadá na právní vztahy založené zaměstnáváním fyzických osob, ať už jinými fyzickými osobami či osobami právníckými, kdy na straně jedné těchto vztahů vystupuje fyzická osoba jakožto zaměstnanec a na straně druhé vystupuje zaměstnavatel.²

Základní pracovněprávní vztahy upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který je stěžejním předpisem pro oblast pracovního práva. Subsidiárně se na pracovněprávní vztahy využívá také zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a to v postavení *lex generalis* k zákoníku práce, který ovšem nastupuje až v případech chybějící speciální úpravy.

Vymezení základní pracovněprávní vztahy je možné, jako vztahy, na základě kterých dochází k realizaci pracovního procesu³, tedy vztahy, u kterých lze jejich předmětem označit účast v pracovním poměru, při které dochází k výkonu závislé práce⁴, jejíž úpravu je možné nalézt v § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Ten závislou práci definuje jako práci, kterou zaměstnanec vykonává v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli, vykonává ji osobně, ale jménem zaměstnavatele a na základě jeho pokynů⁵. Současně s tím tak činí zaměstnanec na odpovědnost zaměstnavatele, v určené pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě. Zákon dále odkazuje na vzájemnou provázanost práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, tedy skutečnost že zde není pouze jednostranná povinnost vykonávat práci, ale aby se jednalo o závislou práci, je zde také nutné ze strany zaměstnavatele za ni zaměstnanci poskytovat odměnu. Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je tak vztahem synallagmatickým. Takto může být činěno v podobě mzdy, platu nebo jiné odměny za práci.⁶ Tyto prvky definující závislou práci a jejich případná neexistence tak odlišují pracovněprávní vztahy upravené zákoníkem práce od podnikání, definovaného § 420 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.⁷

¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a podstatně přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 108.

² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 3.

³ Autorský kolektiv. *Kurz základů pracovního práva* [online]. rect.muni.cz, 2003 [cit. 20. srpna 2020]. Dostupné na <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/obsah.htm>>.

⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. Doplněné... s. 108.

⁵ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶ Tamtéž

⁷ JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Praha: Ústav práva a právní vědy, o. p. s. a European Business School SE, 2018, s. 6.

Základní pracovněprávní vztahy, pokud vezmu jako výchozí § 3 zákoníku práce, mohou vzniknout uzavřením pracovního poměru či některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou označovány jako atypické formy zaměstnání.

V rámci základního pracovněprávního vztahu se tak můžeme setkat, jak s atypickými formami zaměstnání, tak s pracovněprávním vztahem označovaným za typický. V právní úpravě České republiky lze v užším smyslu chápat jako typický pracovněprávní vztah, pouze pracovní poměr na dobu neurčitou v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.⁸ Což ostatně odpovídá i unijnímu chápání atypických forem zaměstnání, o tom však blíže až v další kapitole. Při jiném náhledu na rozlišení pracovněprávních vztahů, se dá řadit mezi typické pracovněprávní vztahy pracovní poměr jako takový, tedy v jeho širším pojetí. Užší nebo širší pojetí je dáno aplikací konkrétních odlišností, kterými mohou být odlišnosti v míře ochrany zaměstnance, vykonávajícího závislou práci, v osobě zaměstnavatele nebo např. v odlišnostech od základních rysů, jako je týdenní pracovní doba pracovněprávního vztahu označovaného jako typický.⁹

Pokud bych uvažovala nad typickým pracovněprávním vztahem s ohledem na úpravu základních pracovněprávních vztahů v zákoníku práce, přiklonila bych se k tomu, že v teoretické rovině lze za typický pracovněprávní vztah považovat pouze pracovní poměr na dobu neurčitou v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, od kterého jsou poté vymezovány odlišnosti úpravy ostatních základních pracovněprávních vztahů. K této variantě se ostatně dle prof. Pichrta přiklání i většina autorů, zabývajících se touto problematikou.¹⁰ Z praktického využití institutu pracovního poměru, se však dá považovat za typický pracovněprávní vztah také pracovní poměr na dobu určitou. Nasvědčuje tomu i fakt, že je tu běžnou praxí zaměstnavatelů nejprve uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou a až po osvědčení se zaměstnance smlouvu přeměnit na dobu neurčitou, případně pracovní poměr ukončit. Pro účely této práce budu vycházet z teoretického pojetí, kdy je za typický pracovněprávní vztah považován pracovní poměr na dobu neurčitou v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

1.1 Typický pracovněprávní vztah

Jak jsem vymezila výše, za typický pracovní poměr bude pro účely této práce pokládán pracovní poměr na dobu neurčitou v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. A to jak vzhledem ke koncepci zákoníku práce, ve kterém má dominantní postavení a ostatní formy zaměstnávání jsou vymezeny, co do odchylek k němu, tak vzhledem k úpravě EU, která rovněž pracuje s typizací pracovního poměru.

⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*... s. 637 – 639.

⁹ Tamtéž

¹⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. Doplněné... s. 158.

Samotnému vymezení pracovního poměru na dobu neurčitou se autoři příliš nevěnují. Pokusím se však o jeho vymezení pomocí základních rysů, shodně jak je vymezuje Komendová v rámci evropského pracovního práva a z díkce zákoníku práce. Těmi jsou: uzavření pracovního poměru přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na dobu neurčitou, jež je stanovena týdenní pracovní dobou.¹¹ Kritérium uzavření pracovního poměru přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v tomto kontextu patrně představuje situaci, kdy mezi osobou vykonávající závislou práci a osobou, pro kterou je závislá práce vykonávána, není žádný zprostředkovatel. Jako je tomu na příklad u agenturního zaměstnávání. Oproti Komendové bych však mezi základní rysy zařadila také pracoviště zaměstnavatele, na kterém je práce vykonávána.¹²

1.1.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů, který vzniká uzavřením pracovní smlouvy. Ta může být uzavřena konsensem, tedy dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jmenováním či uzavřením smlouvy s předcházejícím svolením, je-li požadováno.¹³ Zaměstnavatel se zaměstnancem mají možnost individualizace obsahu v povaze neodporující zákonu, zároveň však zákoník práce smluvním stranám ukládá povinnost držet se při uzavírání pracovních smluv určitých obsahových a formálních náležitostí. Obsahové náležitosti zákoník práce stanovuje v § 34 odst. 1. Jsou jimi vymezený druh práce, o který v uzavřeném pracovněprávním vztahu půjde. Dále místo, popřípadě vícero míst, v rámci kterých bude zaměstnanec sjednanou práci vykonávat - je možno označit třeba i několik pracovišť s ohledem na vykonávaný druh práce¹⁴ S druhem práce souvisí i pojem náplň práce, která smluvně daný druh práce konkretizuje. Podstatnou obsahovou náležitostí je také den, který stanoví počátek pracovního poměru nástupem zaměstnance do zaměstnání. Ten je dle § 36 zákoníku práce spojen se samotným vznikem pracovního poměru.

V § 34 odst. 2, zákoník práce stanovuje formální náležitosti, a to povinnost uzavírat smlouvy v písemné formě. K tomuto dodává v § 20, že v případě porušení této povinnosti nastává relativní neplatnost, které se účastník pracovněprávního vztahu může dovolat, pouze však do okamžiku než bylo započato s plněním.

Výše vymezená kritéria typického pracovněprávního vztahu v tuzemské právní úpravě naplňuje pracovní poměr na dobu neurčitou se stanovenou týdenní pracovní dobou. Jedná se o pracovní poměr v rámci, kterého vykonává zaměstnanec závislou práci v zákonem stanovené týdenní pracovní době dle § 79 zákoníku práce a činí tak na pracovišti zaměstnavatele. Pracoviště

¹¹ KOMENDOVI, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 167.; § 33 odst. 1, § 34b odst. 1, § 39 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹² § 34a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³ § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ PORUBIAKOVÁ, Václava. *Pracovní právo praktické*. 1. Vydání. Praha: Academia, 2015, s. 24 – 27.

zaměstnavatele je myšleno „*místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst (...) je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě*“¹⁵. Sjednává se na blíže nespecifikovanou dobu trvání pracovněprávního vztahu. Přičemž pro specifikování a tedy uzavření pracovního poměru na dobu určitou postačuje stanovení i nepřímým časovým údajem, jako je např. po dobu trvání mateřské dovolené.¹⁶

1.2 Atypické formy zaměstnání

Atypické formy zaměstnávání vykazují určité odlišnosti od typického pracovněprávního vztahu, který je specifikován výše. A to vzhledem k některým z jeho typických rysů, jež ho vymezují. Pracovněprávní vztah se tak může odlišovat časovou omezeností nebo např. jeho výkonem mimo pracoviště zaměstnavatele.

U atypických forem zaměstnání lze shrnout, že zatímco typický pracovněprávní vztah se vyznačuje vysokou mírou rigidity, atypické formy zaměstnávání jsou mnohem flexibilnější, a proto jsou stále častěji na trhu práce využívány. Přes zachování základních prvků pracovněprávních vztahů, především pak vzájemného postavení zaměstnance a zaměstnavatele, můžeme pozorovat u těchto vztahů určité potlačování principů či norem sloužících k ochraně zaměstnance, proto se namísto atypické využívá i např. pojmu překerní formy zaměstnání. Je tomu tak zejména u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr¹⁷, jejichž úprava je podstatně více ovládána smluvní volností, než tomu je u pracovního poměru. Což se mimo jiné projevuje i např. sníženou ochranou postavení zaměstnance pracujícího na Dohodu, vystupujícího tak častěji v postavení slabší strany pracovněprávního vztahu. Z hlediska práva sociálního zabezpečení je pak třeba zmínit i skutečnost, že právě s ohledem na vznik účasti zaměstnance na nemocenském, důchodovém či zdravotním pojištění, jakožto formy určité sociální ochrany zaměstnance, lze za vysoce překerní označit jednu z Dohod, a to dohodu o provedení práce.¹⁸ Tento „nestandardní“ pracovněprávní vztah tak může být výhodou oproti rigidnímu pracovnímu poměru, může však přinášet pro zaměstnance i řadu úskalí. Ta se mohou projevit, jak v průběhu výkonu práce na základě některé z Dohod (k tomu blíže ve 4. kapitole této práce), tak v postproduktivním věku ve vztahu k důchodovému pojištění, kterého jsou tzv. „dohodáři“ účastni, jen pokud jsou současně účastni nemocenského pojištění.¹⁹ Vyloučení platby

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

¹⁶ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 229 (§ 39)

¹⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...* s. 637 – 639; BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol....s. 19

¹⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...* s. 637 – 639.

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

pojistného při nepřesáhnutí zákonem stanoveného limitu, který u DPP činí 10.000,-Kč a u DPČ 3.000,-Kč,²⁰ přitom lze považovat za jednu z výhod této atypické formy zaměstnání.

Mezi atypické formy zaměstnání bych tak v souhrnu mohla dle právního řádu ČR označit mimo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (blíže specifikovaných v následující kapitole) i práci z domova a teleworking či agenturní zaměstnávání. Dále pak, v praxi nepříliš často pokládaný za atypický pracovněprávní vztah, pracovní poměr na dobu určitou.²¹

Vedle dlouhodobě se držících forem výkonu závislé práce, označovaných jako atypické formy zaměstnání, se na českém trhu práce můžeme setkat i řadou dalších, které se postupně zakotvují do české právní úpravy. Tím je např. job – sharing neboli sdílené pracovní místo.

1.2.1 Práce z domova a teleworking

Práce z domova a teleworking jsou jednou z forem zaměstnání, které pro své odlišnosti od typického modelu výkonu práce, lze označovat za atypické.

Stejně jako u ostatních atypických forem zaměstnání zakládajících pracovněprávní vztahy, i tady je možné za předmět pracovněprávního vztahu označit výkon závislé práce. Dle § 2 odst. 2 je dána povinnost závislou práci vykonávat na pracovišti zaměstnavatele či jiném dohodnutém místě, a to v době, která se označuje jako pracovní.²² Tedy v době, po kterou je „*zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci*“ a po kterou je „*na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“.²³ Právě v tomto lze spatřovat odlišnosti řadící práci z domova a teleworking mezi atypické, nestandardní formy zaměstnání.

Práce z domova, v České republice často nazývána jako home office, je model výkonu závislé práce, který, zejména v dnešní době díky současné epidemiologické situaci, využívá stále více zaměstnavatelů.²⁴ Teleworking je pak možné brát jako určitou zvláštní formu práce z domova, založenou na komunikaci prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií.²⁵

Obě formy představují výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele a s možností vlastního rozvržení pracovní doby,²⁶ v praxi tak rozlišení zda se jedná o teleworking nebo o práci z domova není nezbytné.

V obou případech nelze nalézt v současném zákoníku práce ustanovení, které by tyto instituty explicitně upravovaly. Z dikce zákona a obecných principů lze však usuzovat, že je tento

²⁰ § 7 a § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

²¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné... s. 158.

²² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²³ § 78 odst. 1, písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁴ Vláda dokonce 23. března 2020 přijala usnesení č. 279, o přijetí krizového opatření, kterým vyzvala zaměstnavatele k využívání práce na dálku nevyšší možnou mírou.

²⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *K navrhované novelizaci pravidel práce z domova* [online]. law.muni.cz, 2016 [cit. 20. srpna 2020]. Dostupné na <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/014.html>>.

²⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*... s. 641.

institut v praxi použitelný, zejména pak s ohledem na § 317 zákoníku práce, který se ho, byť jen v obecných souvislostech dotýká tím, že upravuje výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele a výkon práce s vlastní rozvrhnutou pracovní dobou.²⁷ Což ostatně konvenuje i s tím, že na rozdíl od starého zákoníku práce, nový zákoník uplatňuje zásadu, že „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“.²⁸

Teleworking je současně i pojmem, se kterým je pracováno na evropské úrovni. V roce 2002 byla přijata Rámcová dohoda o práci na dálku²⁹, jejíž jádro bylo implementováno s účinností nového zákoníku práce v roce 2006.³⁰

1.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je pracovněprávním vztahem, který je ze zákona omezen délkou trvání v rozsahu nejvýše 3 let, při maximálním možném prodloužení od započetí pracovního poměru o 6 let, tedy s možností dvakrát opakovat původní sjednanou 3 letou pracovní dobu. Omezení délky trvání pracovního poměru na dobu určitou je způsob vyloučení možnosti zneužití tohoto institutu. Neužije se pouze za předpokladů, že zaměstnavatel nemá z vážných důvodů možnost nabídnout zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou a při splnění dalších zákonem stanovených podmínek, jako je uzavření písemné dohody s odborovou organizací či vydání vnitřního předpisu.³¹ Tím vzniká možnost řešit situace, jako je pokrytí pracovní síly v rámci sezónních prací, či případy, kdy se zaměstnavatel potýká s vážnými provozními problémy nebo je třeba obstarat práci zvláštního charakteru.³²

V případech pracovního poměru na dobu určitou je jedinou odlišností od typického pracovněprávního vztahu omezená doba trvání. Tento druh pracovního poměru je navíc řazen mezi atypické formy i z perspektivy legislativy EU.

1.2.3 Agenturní zaměstnávání

Institut agenturního zaměstnávání se v českém právním řádu objevuje od roku 2004, kdy se díky doprovodnému zákonu³³ stává součástí zákoníku práce³⁴. Dochází tím dočasně k odstranění institutu dočasného přidělení, který byl nahrazen právě agenturním zaměstnáváním.³⁵

²⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*... s. 641.

²⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. Doplněné... s. 178.

²⁹ Rámcová dohoda o práci na dálku. Dostupné na < https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf>.

³⁰ DRBALOVÁ, Vladimíra, MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů* [online]. socr.cz, srpen 2007[cit. 20. srpna 2020]. Dostupné na <http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf>.

³¹ § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³² JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*... s. 42.

³³ zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁴ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 436/2004 Sb. účinném ke dni 1. října 2004

³⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*... s. 645.

To se ale posléze ukázalo za nepraktické a bylo vystaveno silné kritice³⁶, která vyústila až do změny v roce 2012, kdy byl novenou č. 367/2011 Sb. tento institut opětovně zařazen do zákoníku práce jako jedna z možností změny pracovního poměru³⁷, stojící mimo agenturní zaměstnávání.

Koncept agenturního zaměstnávání spočívá na zprostředkování, tedy vyhledání a zrealizování zaměstnání agenturami práce. Agentura práce tak, pokud má příslušné povolení, může při dodržení zákonem stanovených podmínek zprostředkovávat zaměstnání, a to v širší míře, než zákon stanovuje v případě krajské pobočky Úřadu práce. Ta se, na rozdíl od agentur, neangažuje v případě dočasného přidělování, ač je primárním článkem v procesu zprostředkovávání zaměstnání. V případech, kdy jsou při zprostředkování zaměstnání ze zákona příslušné krajské pobočky Úřadu práce i agentury práce, mají dle § 60 zákona o zaměstnanosti povinnost při svých postupech spolupracovat.³⁸

Vedle § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tvořícího rámec právní úpravy tohoto institutu³⁹, dopadá na realizaci zaměstnávání skrze agenturu práce i § 307a - § 309a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje vztahy vznikající při zprostředkování zaměstnání.

Při dočasném přidělení zrealizovaném skrze agenturu práce vzniká komplex smluvních vztahů, v nichž jednou stranou je agentura práce, druhou zaměstnanec a třetí výsledný uživatel, který je konečným příjemcem vykonávané práce a současně jejím iniciátorem i kontrolorem. V tom je možné spatřovat zásadní rozdíl mezi pracovněprávním vztahem, bezprostředně vznikajícím mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bez asistence třetí osoby, a třemi dílčími pracovněprávními vztahy tvořícími obsah agenturního zaměstnávání. První z nich tvořící se mezi agenturou práce a zaměstnancem je pracovněprávní vztah řadící se mezi základní pracovněprávní vztahy, tedy vztah v podobě pracovního poměru či některé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr. Druhý je vztah vznikající mezi agenturou práce a uživatelem, jakožto příjemcem následného výkonu práce zaměstnance. Jedná se o vztah specifický, založený na dohodě o dočasném přidělení zaměstnance, dle § 308 zákoníku práce, zde však lze polemizovat o možné občanskoprávní povaze této dohody. Posledním je vztah mezi uživatelem a zaměstnancem, ten ač spočívající na výkonu závislé práce, není základním pracovněprávním vztahem, který již vznikl

³⁶ Srov. GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 2, s. 2.

³⁷ § 43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...* s. 646.

³⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...* s. 644, 647; § 14 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁹ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 402

mezi zaměstnancem a agenturou práce.⁴⁰ Pokud bych tak vycházela ze situace, kdy si výkon práce uživatel se zaměstnancem jinak smluvně neošetřili, jedná se pouze o vztah faktický odvozující se od předchozích uvedených vztahů.

1.2.4 Pracovní poměr na kratší pracovní dobu

Vedle pracovního poměru na dobu určitou a dobu neurčitou se stále populárnějším stává pracovní poměr v podobě úvazku s kratší pracovní dobou. Stejně jako je tomu u pracovního poměru na dobu určitou, i tento druh pracovního poměru můžeme zařadit mezi atypické formy zaměstnání. Důvodem je skutečnost, že v případě úvazku na kratší pracovní dobu dochází ke snížení odměny úměrně k odpracovaným hodinám a nejedná se o zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu. Odlišuje se tak od pouhého zkrácení pracovní doby dle § 79 zákoníku práce, při kterém nedochází k úměrnému snížení mzdy a takto zkrácená pracovní doba, se stále považuje za zákonem stanovenou pracovní dobu. Stejně jako se odlišuje od základního rysu typického pracovního poměru – týdenní pracovní doba.⁴¹ Vzhledem k odlišnosti týdenní pracovní doby není možná zaměstnanci naříditi práci přesčas, aniž by s tímto zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli. Za práci přesčas se tak bude považovat až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu uvedenou v § 79 zákoníku práce.⁴²

Rozhodnutí sjednat úvazek s kratší pracovní dobou musí být dle § 80 zákoníku práce výsledkem domluvy zaměstnance a zaměstnavatele, kteří tak mohou učinit rovnou v pracovní smlouvě, či v nějaké individuální dohodě.⁴³ Na úvazek s kratší pracovní dobou tak nemá zaměstnanec zákonné právo. V ustanovení § 241 však zákoník práce zakotvuje výjimečné případy, při kterých má zaměstnavatel povinnost, pokud mu nebrání vážné provozní důvody, žádosti o sjednání zkráceného úvazku vyhovět. Jsou jimi např. žádost osoby pečující o dítě mladší 15 let nebo žádost těhotné zaměstnankyně.

1.2.5 Job – sharing

Novela zákoníku práce nově přináší zakotvení sdíleného pracovního místa a to v § 317a, který nabyde účinnosti 1. 1. 2021. Tato atypická forma zaměstnání spočívá v uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a dvěma, či více, zaměstnanci s kratší pracovní dobou. Je tak možné jej považovat za atypickou formu, stejně jako pracovní poměr na kratší pracovní dobu, kvůli nenaplnění týdenní pracovní doby jednotlivými zaměstnanci. Tito zaměstnanci, kteří musí mít

⁴⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...* s. 651.

⁴¹ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 485 a 487 (§ 79, § 80 zákoník práce)

⁴² Tamtéž, s. 487 (§ 80 zákoník práce)

⁴³ Tamtéž

stejný druh práce, si pak sami rozvrhují pracovní dobu, tak aby naplnila průměrnou týdenní pracovní dobu.⁴⁴

Ač se institut dostal do zákoníku práce, až v poslední době nejde ve skutečnosti o věc pracovnímu právu dříve neznámou a stejného efektu bylo možno dosáhnout již před zavedením tohoto ustanovení.⁴⁵ Novinkou je však zakotvení dohody, kterou uzavírá zaměstnanec a zaměstnavatel o sdílení pracovního místa. Nejde o samotný důvod vzniku pracovněprávního vztahu, tím je stále pracovní poměr, ale o modifikaci závazku. Tuto samotnou dohodu je možné rozvádět dohodou nebo ji dokonce vypovědět, i bez důvodu, s patnáctidenní výpovědní dobou aniž by byla dotčena existence pracovněprávního poměru.⁴⁶ Z ustanovení jednoznačně nevyplývá, zda bude možné týdenní pracovní dobu, již má být dosaženo dosáhnout v souhrnu i skrze dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy by připadala v úvahu spíše DPČ, nebo musí jít pouze o pracovní poměr.

Lze tedy shrnout, že atypické formy práce poskytují zaměstnancům i zaměstnavatelům širokou škálu možností vzájemné spolupráce, která je schopna dostát i případným specifickým potřebám osob. Výše jsem uvedla řadu atypických forem výkonu závislé práce, které poskytují dostatečné množství flexibility a zároveň garantují pro zaměstnance obdobnou míru ochrany jako vztah typický, jelikož se zakládají na uzavřeném pracovním poměru. Lehce výjimkou je agenturní zaměstnávání v rámci, kterého je v současnosti možné uzavřít vedle pracovního poměru i Dohody.

⁴⁴ § 317a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 285/2020 Sb. účinného od 1. ledna 2021.

⁴⁵ MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, roč. 13, č. 14, s. 488.

⁴⁶ § 317a odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 285/2020 Sb. účinného od 1. ledna 2021.

2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pro vytvoření komplexnějšího pohledu na funkci institutu prací konaných mimo pracovní poměr je třeba se zabývat nejen aktuální právní úpravou tohoto institutu, ale také způsoby a důvody jeho vzniku, jež historicky předchází i vznik samotné České republiky.

2.1 Historie dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Vznik zákonodárství úzce spjatého s výkonem práce můžeme spojovat s industrializující se společností přelomu 18. a 19. století. V první polovině 19. století se však rodí normy, jež mají značně liberální charakter a kladou nižší nároky na ochranu zaměstnance.⁴⁷ Ač tato pravidla předcházejí vznik Československé republiky, musí být zohledněna, jelikož byla v roce 1918 recipována. Podstatný proces vývoje však v případě pracovního práva nastal až mnohem později, a to v druhé polovině 20. století. Do této doby panovaly mezi odborníky řady názorů, na tento poněkud „*různotvárný obor právní*“, jak pracovní právo ve své přepracované příručce pro orientaci v pracovněprávních normách označují Dr. Freudenfeld a Dr. Kasanda.⁴⁸ Pod pojmem různotvárný, v případě pracovního práva první poloviny 20. stol., si lze představit hned několik variant interpretace tohoto pojmu, sami autoři ho však ve své publikaci dále nerozvádějí. Různotvárnost tak může spočívat např. v nejednotnosti úpravy, vyznačující se notným množstvím pracovněprávních předpisů, jako je zákon č. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, zákon č. 29 Sb. z. a n., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, zákon č. 146 ř. z., horní zákon a mnohé další⁴⁹ vyskytující se vedle obecného zákoníku občanského z roku 1811 upravujícího pracovní smlouvu, tehdy označovanou pojmem smlouva námezdní.⁵⁰ Různotvárnost tak dokládá již sama podoba výše zmíněné příručky, jež na svých více než dvanácti stech stranách obsahuje všechny normy vztahující se na pracovněprávní vztahy. S jistotou lze tak o tomto právu říci, že je význačné svou značnou roztržitostí a nedostatkem kogentních norem pro ochranu zaměstnanců.

Ke kodifikaci pracovního práva dochází v roce 1965 zákonem č. 65/1965 Sb. zákoník práce, platného od 1. 1. 1966. Jedná se o ucelené zpracování institutů pracovního práva, charakteristické svou skoro až absolutní kogentností a úplným odtržením od občanského zákoníku, který byl s úpravou pracovního práva do té doby neoddělitelně spojen.⁵¹ Právě období

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo*. 1. vydání. Praha: časopis českých právníků Všechno, 1990, s. 17.

⁴⁸ FREUDENFELD, Frant., KASANDA, Jan. *Pracovní právo republiky Československé*. 2. vydání. Praha: V. Linhart, 1938, s. 6.

⁴⁹ Tamtéž, str. 14 – 17.

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo*. s. 17.

⁵¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. Vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 50.

kodifikace zákonem č. 65/1965 Sb. zákoník práce, je obdobím, kdy se v tehdy československém pracovním právu poprvé objevuje institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterým tak dochází k reakci na nastalou hospodářskou situaci, ovlivněnou využitím extenzivní metody v hospodaření tehdejší ČSSR. Využití této metody, totiž vyvolávalo potřebu flexibilnějšího navyšování pracovních sil, s ohledem na stálý podstav pracovníků, což klasický pracovní poměr neumožňoval.⁵² V novém zákoníku práce se tak objevuje tzv. doplňkové zaměstnávání v podobě kratších souběžných pracovních poměrů, vedlejšího pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které měly být využitelné např. pro krátkodobější zapojení dočasně nezaměstnaných do pracovního procesu, pro práce ve formě brigád apod.⁵³ Umožňovaly doplnit stavy v organizacích, kde neměli dostatek pracovní síly na obsáhnutí drobnějších prací, vedle hlavní náplně jejich činnosti či možnost zajistit cíleně odborné pracovní síly bez nutnosti jejich trvalejšího zaměstnávání.⁵⁴

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představovaly prostší variantu zaměstnávání vyvolávající slabší vazby mezi stranami dohody. Vykazovaly se menší ochranou zaměstnance, ale větším prostorem pro uzavírání Dohod, na jejichž uzavírání nevázlo tolik restrikcí jako na uzavírání pracovního poměru. Využitelnost Dohod se také zvyšovala odpadnutím požadavků na osobní výkon práce, kdy zde byla dána možnost zahrnutí rodinných příslušníků do pracovního procesu. Odměny nebyly poskytovány ze mzdy, ale ze zvláštního fondu podle zásad pro odměňování vypracovaných zákonem stanovenými orgány. Nebyla zde dána kárná odpovědnost, nekladl se důraz na řízení výkonu práce apod..⁵⁵ Na pracovníka vykonávajícího práci na základě Dohod se navíc nevztahoval zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly, čímž pro organizaci odpadají povinnosti striktní plánovitosti pracovních pozic či např. odpadá řada administrativních povinností jako hlášení Národnímu výboru.⁵⁶

Jedná se o vztah v celé řadě věcí odlišující se od pracovního poměru. Zpravidla nevykazující organizační podřízenost. Charakteristický možností plurality uzavírání Dohod s jedním pracovníkem, rozdílně od pracovního poměru, ke kterému lze vykonávat pouze vedlejší

⁵² PÍCHOVÁ, Irena. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1996, s. 3.

⁵³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo...* s. 167.

⁵⁴ NAVRÁTIL, Oldřich. *Dohody o pracích mimo pracovní poměr*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství ROH, 1981, s. 3 – 4.

⁵⁵ ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovní právními vztahy*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství ORAC, 1997, s. 81.

⁵⁶ NAVRÁTIL, Oldřich. *Dohody o pracích mimo pracovní poměr...* s. 11.

činnost založenou dohodou o práci konané mimo pracovní poměr či vedlejším pracovním poměrem a řadou dalších odlišností.⁵⁷

Již od počátku zakotvení tohoto institutu byl kladen velký důraz na odlišení dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Zatímco dohoda o pracovní činnosti, stejně jako pracovní poměr, byla určena druhově, dohoda o provedení práce sloužila k plnění individuálně určených pracovních úkolů, sledujíc určitý výsledek práce.⁵⁸

2.1.1 Novelý zákona č. 65/1965 Sb.

Starý zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb., prošel desítkami novel, které více či méně zasahovaly do podoby zákoníku a upravovaly jej po věcné i technické stránce.⁵⁹ Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahovalo celkově 7 novel, a to novely s účinností k roku 1970, 1975, 1989, 1991, 1994, 2001 a 2004, které formovaly nynější pohled na tento institut.

Zákon č. 65/1965 Sb.

Zákoník práce s účinností k 1. 1. 1966 zavádí do pracovního práva nový institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, který upravuje v hlavě IV., v 8 paragrafech (§ 232 - § 239) bez větších odkazů na obecnou část zákoníku práce upravujícího pracovní poměr. Poměrně strohá úprava umožňovala organizacím namísto pracovního poměru uzavřít s fyzickými osobami některou z Dohod uvedených v § 232. Institut nahrazující pracovní poměr měl být užíván v případech, kdy vykazoval větší efektivitu zapojení osob jinak do pracovního procesu nezapojitelných, např. pro své stáří, a to v rozsahu, který schopnosti a možnosti takovéto osoby umožňovaly. Cílem tak nebylo nahrazovat pracovní poměr, ale doplnit pracovní síly pracovním poměrem nevyužitelné.⁶⁰

Zákoník práce definuje možnosti uzavírání Dohod k: *„provádění pracovní činnosti, jejíž výkon v pracovním poměru by byl vzhledem k jejímu rozsahu z hlediska organizace práce a ekonomického řízení neúčelný a nešpodárný (dohody o pracovní činnosti)... provádění ojedinelého určitého pracovního úkolu, který není možno zajistit pracovníky organizace v rámci jejich povinností vyplývajících z pracovního poměru, nebo vyžaduje-li to povaha úkolů organizace (dohody o provedení práce).“⁶¹*

Vzhledem k strohé právní úpravě, která počítala s dodatečnou individuální úpravou ze strany jednotlivých příslušných orgánů, jež k tomu opravňovalo zákonem zakotvené zmocnění, se ukázalo za potřebné Dohody podrobněji upravit bez spoléhání se na iniciativu ústředních orgánů.

⁵⁷ ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovními vztahy...* s. 82 – 83.

⁵⁸ Tamtéž, str. 85

⁵⁹ HAVELKOVÁ, Barbara. In BOBEK, Michal, MOLEK, Pavel, ŠIMÍČEK, Vojtěch (eds.). *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009, s. 493.

⁶⁰ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona účinného ke dni 1. ledna 1966

⁶¹ § 232 odst. 2 písm. a) – b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona účinného od 1. ledna 1966

Tato potřeba se stala naléhavější zejména po roce 1969, kdy se ukázalo, že stálý hospodářský vývoj sebou mimo jiné přináší i řadu případů zneužívání institutu Dohod díky snadnému obcházení zákona. Důsledkem byl pokyn Vlády směřující k jednotlivým ministrům k využití zákonného zmocnění a vytvoření Směrnic pro využití Dohod v rámci příslušných resortů. Příkladem je směrnice ze dne 8. února 1972, vydaná Ministerstvem obchodu, kterou se stanovovaly podmínky pro uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zásady pro odměňování pracovníků činných na základě těchto Dohod.⁶²

Novela č. 20/1975 Sb.

Novelou z roku 1975 dochází k zakotvení podrobnější úpravy Dohod a k precizaci podmínek, za kterých mohou být Dohody uzavřeny.⁶³ Je kladen větší důraz na doplňující charakter tohoto institutu, který je zřejmý ze znění § 232, kdy organizace mají povinnost zajišťovat práci a činnost „*především pracovníky v pracovním poměru, jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s občany také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*“⁶⁴, což ostatně vycházelo i z výše uvedených směrnic, nyní se však tato úprava objevuje i na zákonné úrovni. Výjimečnost užití však plyne i z úpravy dohod o provedení práce, z § 232 odst. 3, který upřednostňuje využití pracovní síly z řad pracovníků zaměstnaných na pracovní poměr a uvádí důvody, kdy je možné úkol brát za nespádající do jejich pracovní náplně.

Podrobnější úprava Dohod mimo jiné slouží i ke zřetelnějšímu odlišení a vyzdvihuje primární diferenci mezi jednotlivými typy Dohod.⁶⁵ Zatímco dohoda o pracovní činnosti má být uzavírána při opakujících se pracovních činnostech, dohoda o provedení práce má být užitá pouze pokud se jedná o provedení ojedinělého určitého pracovního úkolu vymezeného výsledkem práce.

U dohod o pracovní činnosti se objevuje také časové omezení trvání výkonu práce, které nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Zákon pamatuje i na sezónní práce, u kterých je výkon omezen mírněji, a to stanovenou týdenní pracovní dobou.

Uzavíraná dohoda o pracovní činnosti se mohla týkat jak pracovních činností, které byly vykonávány nárazově, tedy nepravidelně, tak i pracovních činností, které byly pravidelnými. Těmi však měly být pouze takové, které i přes svou pravidelnost nevyžadovaly řízení a kontrolu ze strany organizace, která s fyzickou osobou dohodu uzavřela, tedy v případech, kdy by bylo pro

⁶² TREYBAL, Vladimír. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Komentář ke směrnicím ministerstva obchodu ČSR č. 2 ze dne 8. února 1972*. 3. vydání. Praha: Vydavatelství MERKUR, 1976, s. 3 – 5.

⁶³ NAVRÁTIL, Oldřich. *Dohody o pracích mimo pracovní poměr...* s. 3 – 4.

⁶⁴ § 232 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 20/1975 Sb. účinném ke dni 1. července 1975

⁶⁵ TREYBAL, Vladimír. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Komentář ke směrnicím...* s. 19.

organizaci neúčelné a nehospodárné využít na pokrytí pracovních činností pracovníků s uzavřeným pracovním poměrem.⁶⁶

Pravidelné opakování se dá také považovat za mezník dělicí dohodu o provedení práce a o pracovní činnosti. S jedním pracovníkem totiž bylo možné uzavřít dohodu o provedení práce i opakovaně, nesmělo se však jednat o pravidelnou opakující se činnost, poté by bylo namíste uzavřít dohodu o pracovní činnosti.⁶⁷

Novela č. 188/1988 Sb.

Přes výše uvedené vyzdvihnutí primární diference mezi jednotlivými typy Dohod, novelou č. 20/1975 Sb., docházelo stále k výrazné autonomii při výběru uzavírané Dohody. Odlišení Dohod se tak vzhledem k praxi dá považovat za nedostatečné a **hodno úpravy**.⁶⁸ Novelou č. 188/1988 Sb., účinnou ke dni 1. 1. 1989, tak současně s rozšířením části IV. zákona č. 65/1965 Sb., která upravuje dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 232 - § 239b)⁶⁹, dochází i k zavedení tzv. kvantitativního rozlišení Dohod. Cílem bylo zúžení autonomie při výběru s ohledem na rozdílné následky vyvolávané Dohodami, zvláště na ty týkající se sociálního zabezpečení.⁷⁰

V zákoně je kvantitativní rozlišení vyjádřeno časovým rozmezím, které vyjadřuje rozsah práce, který nesmí být překročen při práci vykonávané na základě dohody o provedení práce. Konkrétněji se dle § 236 odst. 1 jedná o 100 hodin, posuzované vždy za jeden kalendářní rok. Do tohoto rozsahu byla kumulativně počítána každá práce vykonávaná v témže kalendářním roce tímž pracovníkem bez ohledu na množství uzavřených dohod o provedení práce.⁷¹

Změnou oproti původní úpravě z roku 1966 je také výpovědní lhůta u dohody o pracovní činnosti, která se z jednoho měsíce snižuje na 15 dní. Nynější úprava navíc zakotvuje možnost uzavřít Dohodu i mezi dvěma občany⁷², na rozdíl od dřívějších úprav, ve kterých tato možnost byla ponechána pouze organizacím, jakožto právníckým osobám, na straně jedné a fyzickým osobám na straně druhé.

Novela současně zpřesňuje a doplňuje povinnosti pracovníků i organizací a zakotvuje výjimky odpovědnosti za škodu způsobenou při plnění povinností z Dohody.⁷³

Novela č. 3/1991 Sb. a č. 74/1994 Sb.

⁶⁶ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 20/1975 Sb. účinném ke dni 1. července 1975

⁶⁷ TREYBEL, Vladimír. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Komentář ke směrnicím...* s. 20.

⁶⁸ PÍCHOVÁ, Irena. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr...* s. 13.

⁶⁹ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. účinném ke dni 1. ledna 1989

⁷⁰ ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovní právními vztahy...* s. 86 – 87.

⁷¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo...* s. 170.

⁷² § 269 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. účinném ke dni 1. ledna 1989

⁷³ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. účinném ke dni 1. ledna 1989

S účinností od 1. 2. 1991 byl zrušen § 239 upravující oznamovací povinnost pracovníka o uzavření dohody o pracovní činnosti, kterou měl vůči organizaci, u které vykonával práci na pracovní poměr.⁷⁴

Další a současně poslední novela, kterou zde uvedu, je novela účinná od 31. 5. 1994, zasahující do části IV.⁷⁵, mění terminologii používanou od roku 1966. Změna nastává u stran uzavírajících Dohody, které se nyní označují Zaměstnavatel x Zaměstnanec a odstraňují tak doposud užívané označení Organizace x Pracovník.

1. 1. 2007

Jak jsem výše již zmínila, zákoník práce od svého vzniku v roce 1965 prošel řadou více či méně významných novel, které ovlivňovaly nejen pracovní poměr, jakožto hlavní institut pracovního práva, ale i ostatní instituty spadající do základních i vedlejších pracovněprávních vztahů, v našem případě tedy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Svůj lví podíl na tom měla stále vyvíjející se politická situace, ale i tlak vyžadující držení kroku s modernizací společnosti. Novely tak měly za následek stále podrobnější úpravu reagující na potřeby pracovního trhu.

Podrobnější úprava je zřetelná v tom, že starý zákoník práce, ve své poslední novelizované verzi z roku 2006, k 1. 1. 2007, kdy se stal účinným nový zákoník práce, upravoval dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v celkem 9 paragrafech (§ 232 - § 239b). Oproti tomu nový zákoník práce přibližuje Dohody více k úpravě pracovního poměru tím, že tento institut samostatně upravuje pouze ve 4 paragrafech (§ 74 - § 77) a ostatní úpravou ponechává s odkazem na užití ustanovení upravujících výkon pracovního poměru a na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁷⁶

Završuje se postupné vytrácení původního účelu dohody o provedení práci, kdy zatímco v zákoníku práce v roce 2006 i přes vymizení konkrétního apelu uzavírání v případech ojedinelého pracovního úkolu⁷⁷, stále přetrvává výslovný požadavek na vymezení pracovního úkolu. V novém zákoníku práce v roce 2007 se již pouze dovozuje z dikce zákona, že vymezení vykonávané práce je podstatnou náležitostí při uzavírání dohody o provedení práce⁷⁸, ze samotného znění ustanovení § 76 se však explicitní vyjádření požadavku vytrácí.

Odnětím explicitního požadavku se tak může jevit, že zákonodárce zcela opustil původní myšlenku rozlišení mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti a ponechává

⁷⁴ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 3/1991 Sb. účinném ke dni 1. února 1991

⁷⁵ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 74/1994 Sb. účinném ke dni 1. června 1994

⁷⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁷ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona účinného ke dni 1. ledna 1966

⁷⁸ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 457 – 462 (§ 75 zákoník práce)

zcela na volné úvaze zaměstnavatele, která z Dohod je pro něj v konkrétní situaci výhodnější, a to bez ohledu na samotnou vykonávanou práci. Nezřídka kdy se tak v praxi setkáváme se situací, že na pravidelnou pracovní činnost je uzavírána dohoda o provedení práce, ačkoli časová limitace odpracovaných hodin zcela zjevně nemůže vykonávané práci odpovídat.

Zákonodárce také upouští od kladení důrazu na výjimečnost užití, tedy striktně doplňující charakter tohoto institutu. Namísto původní povinnosti zaměstnavatele zajistit primárně plnění svých úkolů pracovníky v pracovním poměru, tak pouze stanovuje, že zaměstnavatel má takto činit.⁷⁹

2.2 Aktuální úprava Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pracovněprávními vztahy upravenými zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Pro své odlišnosti od výše vymezeného typického pracovněprávního vztahu jsou dohody zařaditelné mezi tzv. atypické formy pracovněprávních vztahů, ve kterých se zaměstnanec zavazuje k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele, ve vztahu nadřazenosti a podřízenosti.⁸⁰ Právě prvky závislé práce, které mohou být v některých případech zřejmé hned od počátku výkonu práce, jako je typicky vztah nadřazenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo až v průběhu výkonu sjednané práce, např. vznikající sankční vztahy, řadí dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi pracovněprávní vztahy základní, vedle pracovního poměru.⁸¹

Ve vztahu k pracovnímu poměru by se dalo označit postavení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za postavení s podpůrným charakterem, což je dáno především úpravou těchto Dohod, kdy k uzavírání Dohod dochází zpravidla při nemožnosti či nepotřebnosti uzavření pracovního poměru, jak vyplývá i z § 74 zákoníku práce. Ten říká, že: „*Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru*“.

Postavení Dohod vykazující znaky podpůrného charakteru obecně umožňuje větší rozvinutí volnosti při uzavírání smluvních podmínek vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr, současně však s sebou nese i výše zmíněné úskalí v podobě menší ochrany poskytované zaměstnanci zákonem, a tedy v některých případech výrazně slabší postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, než tomu může být u zaměstnance s uzavřeným pracovním poměrem.⁸²

⁷⁹ Tamtéž. (§ 74 zákoník práce)

⁸⁰ § 1 - § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸¹ JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva...* s. 72.; KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace.* Praha: Leges, 2014, s. 297.

⁸² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. Doplněné...* s. 351 a 352.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou jedním z nejvíce prakticky užívaných typů atypických forem zaměstnávání. Zákoník práce v části třetí upravuje dva typy těchto Dohod, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, které se vyjma ustanovení specifikujících jednotlivé typy Dohod vyznačují celou řadou společných znaků.

2.2.1 Dohoda o provedení práce

Jak již bylo výše popsáno, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakožto atypické formy zaměstnávání, jsou oblíbenými formami zvláště pro vysokou míru volnosti při uzavírání smluvních podmínek, tedy při tvorbě obsahu uzavírané Dohody.

Dohoda o provedení práce, jejíž specifikaci upravuje zákoník práce v § 75, se tak vyznačuje poměrně kusou zákonnou úpravou, podporující zmiňovanou smluvní volnost, ze které dovozujeme základní náležitosti, jež pro svou platnost tato dohoda musí obsahovat.

Jasně patrnou v ustanovení § 75 zákoníku práce je podmínka stanovení doby, na kterou se dvoustranným právním jednáním smluvních stran dohoda uzavírá. V dnešní době je možné dohodu o provedení práce uzavřít jak na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou. Při samotném stanovování doby je však třeba dbát na další zákonem uloženou podmínku, že zaměstnancem vykonávaná závislá práce, nesmí přesáhnout v jednom kalendářním roce 300 hodin. Z této zákonné povinnosti tak lze dovodit, že obsahovou náležitostí dohody by měl být i ujednaný rozsah práce, kterou je možné sjednat jako individuálně určenou v podobě individuálního pracovního úkolu, i druhově vymezit v podobě okruhu pracovních úkolů.⁸³

Pro shrnutí, za podstatné náležitosti dohod je možné označit především v § 75 zákoníku práce uvedenou podmínku stanovení doby a náležitosti z § 75 dovozené, druh a rozsah práce. Z § 138 zákoníku práce se dále nabízí, že současně s podstatnými náležitostmi, by se v dohodě měla objevit i zmínka o finančním ohodnocení.

2.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Druhou formou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je dohoda o pracovní činnosti. Ta se na rozdíl od dohody o provedení práce vyznačuje obsáhlejší zákonnou úpravou, určující více náležitostí, které má dvoustranné právní jednání v podobě dohody obsahovat.⁸⁴

Dohodu o pracovní činnosti je možné, stejně jako dohodu o provedení práce, uzavřít při výkonu práce nepřesahující 300h za jeden rok. Oproti dohodě o provedení práce, zákon nevyklučuje ani možnost sjednání práce i na dobu, která bude tuto časovou hranici přesahovat. Ze zákona však zaměstnanec pro zaměstnavatele nemůže vykonávat práci časově náročnější než 20h týdně, což tvoří polovinu běžné týdenní pracovní doby. Zda smluvní strany dohody o pracovní činnosti tuto podmínku dodržují, je možné zhodnotit podle průměru zaměstnancem

⁸³ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed)... s. 457 – 462 (§ 75 zákoník práce)

⁸⁴ § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

odpracovaných hodin za období maximálně 52 týdnů. Ustanovení § 76 odst. 3 stanovuje podmínku, že takto má být činěno po celou dobu, po kterou trvá výkon sjednané práce. Pokud je sjednán na dobu překračující zákonem stanovenou hranici pro kontrolu dodržování rozsahu práce, hodnotí se průměry opakovaně, vždy pouze za 52 týdnů.⁸⁵ Vyrovnávací období u dohody o pracovní činnosti se tak svou délkou odlišuje od vyrovnávacího období stanoveného v ustanovení pracovního poměru, upravující např. práci přesčas, noční práce či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. To u pracovního poměru v základu činí 26 týdnů, pouze v zákonem stanovených případech může být toto období, při sjednání v kolektivní smlouvě, navýšeno až na 52 týdnů. Kratší vyrovnávací období má zamezit kumulaci výkonu práce v kratších časových úsecích⁸⁶ a tedy zajištění větší bezpečnosti, ochrany zdraví a zároveň k zamezení přetěžování zaměstnanců. V případě dohody o pracovní činnosti, tak lze konstatovat, že je dána přednost časové flexibility před ochranou zaměstnance a současně, zde není dostáno ani požadavkům unijního práva.⁸⁷ MPSV přitom už v roce 2016 navrhovalo novelu zákoníku práce, která měla upravovat § 76 odst. 3, ve kterém zkracovala původní délku vyrovnávacího období z 52 na 26 týdnů a stejně tak tomu bylo i u navrhované novely předložené MPSV v roce 2018. Obě tyto snahy dostat požadavkům směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a aplikovat tak na Dohody minimální standardy garantované pracovníkům Evropskou unií, se však v průběhu legislativního procesu zcela rozplynuly.⁸⁸

Náležitostí dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by spolu s dalšími náležitostmi měla být i specifikace práce, kterou má zaměstnanec pro svého zaměstnavatele v rámci dohody o pracovní činnosti vykonávat, a stejně jako u dohod o provedení práce zmínka o finančním ohodnocení za vykonanou práci, spolu s podmínkami jejího poskytování.⁸⁹

Pro shrnutí, za podstatné náležitosti dohod o pracovní činnosti lze označit dle § 76 odst. 4 zákoníku práce specifikaci závislé práce vykonávané zaměstnancem, doba, po kterou bude tato práce vykonávána a rozsah pracovní doby vykonávané práce. S ohledem na výše uvedený § 138 zákoníku práce i případné sjednání odměny z dohod. Na první pohled je tak patrné, že jak u DPP i v případě DPČ zákon stanovuje odlišné obsahové náležitosti pro uzavření dohody, než pro uzavření pracovní smlouvy. V té na rozdíl od dohody o pracovní činnosti musí být sjednán

⁸⁵ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komen...* s. 463 – 466 (§ 76 zákoník práce)

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. Doplněné... s. 211.

⁸⁷ Úřad vlády České republiky, *Důvodová zpráva* [online]. apps.odok.cz, [cit. 29. září 2020]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

⁸⁸ Úřad vlády České republiky, *Rozdílová tabulka* [online]. apps.odok.cz, [cit. 2. září 2020]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>>; Úřad vlády České republiky, *Rozdílová tabulka, Důvodová zpráva* [online]. apps.odok.cz, [cit. 2. září 2020]. Dostupné na <https://apps.odok.cz/veklep-detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&_material_WAR_odokkpl_pid=ALBSB3QAMAG7&tab=detail>.

⁸⁹ § 76 a § 138 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

kromě druhu práce, také den nástupu do zaměstnání a místo jeho výkonu. Naopak se však nepovažuje za podstatnou náležitost sjednání rozsahu pracovní doby, ani časové vymezení platnosti uzavírané pracovní smlouvy. Lze se domnívat, že odlišnosti v náležitostech souvisí s faktickým použitím a s povahou těchto institutů.

S dohodou o pracovní činnosti souvisí i případ tzv. dohod bez výslovného vyjádření. Jinak řečeno v případě DPČ, jako faktická DPČ. Jedná se o DPČ zakládající se na právním jednání nezpůsobilém založit takový pracovněprávní vztah. V takovém případě, pokud je z daného právního jednání možné dovodit vůli uzavřít DPČ, má zaměstnanec podle občanského zákoníku právo na odměnu či náhradu za vykonanou práci.⁹⁰ Při výkladu právního jednání musíme zohlednit kromě druhého oddílu páté hlavy občanského zákoníku rovněž § 18 zákoníku práce, který požaduje použit výklad pro zaměstnance nejpriznivější. V tomto případě se domnívám, že krom ochrany zaměstnance, kterou nejvíce zajišťuje pracovní poměr, je třeba zohlednit zaměstnancovy důvody, proč pracovněprávní vztah zamýšlel uzavřít. Nicméně místo DPČ by bylo nejspíš obecně vhodnější dovodit uzavření pracovního poměru s kratší pracovní dobou (viz závěr kapitoly 3). Pokud však vůli možné dovodit není, vzniká dílčí faktický vztah, který je vztahem právem neaprobovaným, řídící se zákonem č. 89/2012, občanský zákoník.⁹¹

2.2.3 Společné znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jak bylo již zmíněno, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyznačují řadou jednotných znaků, což je dáno i jejich společným vývojem, k tomu však více až v další kapitole.

Výchozím bodem v úpravě společných znaků Dohod je § 77 zákoníku práce, který určuje např. užití ustanovení pracovního poměru na úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, formu pro uzavírání Dohod či zrušení právního vztahu založeného některou z Dohod. První odstavec stanovuje obligatorní písemnou formu dohody. Ze zákona je tak kogentním ustanovením dána písemná forma pro vznik i zrušení Dohod, od které není možné se odchýlit, a to pod pohružkou její relativní neplatnosti. Na případnou neplatnost upozorňuje zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník v § 582, nedostatek formy však upravuje přímo i ustanovení zákoníku práce, konkrétně § 20, který nastiňuje, stejně jako u pracovního poměru, možné dovolání se případné neplatnosti dohody.⁹² To je však možné pouze za předpokladu, že doposud nebylo započato s plněním v případech, kdy se jedná o jednání, kterým vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.⁹³

⁹⁰ JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva...* s. 74; JOUZA, Ladislav. *Pracovní právo v kostce*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o. p. s., a European Business School SE, 2016, s. 21.

⁹¹ Tamtéž

⁹² KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní...* s. 301.

⁹³ § 20 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Kromě nedostatku formálních náležitostí, dopadá sankce neplatnosti dohody i na nedodržení náležitostí obsahových. Tu by s ohledem na § 4 a § 77 odst. 2 zákoníku práce však bylo nejprve třeba individuálně zkoumat, zda její obsahové náležitosti nenaplňují jiný ze základních pracovněprávních vztahů, popř. tu nedošlo ke skutečnosti vyvracející příklonění se k jinému typu pracovněprávního vztahu, např. projev vůle smluvních stran dohody.⁹⁴

Ve druhém a třetím odstavci § 77 nalezneme zmíněný odkaz na pracovní poměr, který se užije, není-li stanoveno v taxativním výčtu jinak. Část třetí zákoníku práce, se tak opírá i o řadu ustanovení pracovního poměru, které lze na Dohody vztáhnout a doplnit, tak chybějící úpravu. To však s omezením zákonem povinné aplikace u některých ustanovení, jako je např. úprava pracovní doby, skončení pracovního poměru či odměňování. Vyloučena jsou tak i ustanovení zaměstnance podstatně chránící. Dá se tedy konstatovat, že i když přihlédneme k chtěné flexibilitě Dohod, jedná se o vyloučení v širší, která zaměstnance v pracovněprávním vztahu založeném některou z Dohod neopodstatněně znevýhodňuje v oblasti ochrany zdraví či bezpečnosti.

Je třeba dále také zmínit, že z dikce ustanovení zákoníku práce může zaměstnavatel v průběhu jednoho kalendářního roku se stejným zaměstnancem uzavřít i několik dohod o provedení práce, kdy pro účely naplňování zákonem stanoveného rozsahu, se práce vykonaná v rámci několika dohod, mezi totožnými smluvními stranami, posuzuje společně. Možnost uzavření několika dohod mezi týmiž smluvními stranami ze zákona pak není vyloučena ani v případech uzavírání dohod o pracovní činnosti.⁹⁵ Nabízí se však otázka, zda se na tyto případy vztáhne § 34b odst. 2 zákoníku práce, zakazující uzavření vícero základních pracovněprávních vztahů se stejně druhově vymezenými pracemi pro případ shodných subjektů těchto vztahů. Toto ustanovení teoreticky vztahuje i na Dohody, jakožto základní pracovněprávní vztahy. V případě Dohod se však spíše dovozuje, že i přes označení základní pracovněprávní vztahy, měl tento paragraf dopadat pouze na souběžné uzavírání pracovních poměrů stejného druhu mezi týmiž subjekty, jakožto i na uzavírání pracovního poměru s některou z Dohod, nikoli však na Dohody, jako takové. Ač by totiž byly dohody stejně vymezeny, nebylo by možné překročit jejich nejvyšší možný rozsah stanovený zákonem a nenaplňuje to ani důvody zakotvení tohoto paragrafu, jakým je např. zamezení obcházení ustanovení o přesčasech. To je ostatně jedno z ustanovení, které se na Dohody ani dle § 77 odst. 2 zákoníku práce nevztahuje.⁹⁶ Dá se tedy vyvodit, že zákonodárce

⁹⁴ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komen...* s. 461, 462, 466, 467 (§ 76 zákoník práce)

⁹⁵ Tamtéž, s. 459, 464 (§ 75, § 76 zákoník práce)

⁹⁶ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komen...* s. 457 – 466 (§ 76 zákoník práce)

možnost uzavření několika Dohod mezi týmiž subjekty v průběhu roku nevyklučuje, a to ani stejně druhově vymezených, pokud na sebe časově navazují.⁹⁷

Mezi společné znaky Dohod se řadí, vedle stejného způsobu jejich vzniku, také způsob jejich zrušení, který však blíže rozebereme v kapitole 4 pojednávající o výše nastíněných ustanovení pracovního poměru, vyňatých ze zákonné povinnosti aplikace při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.2.4 Odlišnosti mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Po vymezení společných znaků je nutné ovšem vymežit i rozdíly, které Dohody vzájemně odlišují. Vzhledem k historickému vývoji a odlišným účelům, ke kterým měla každá z Dohod sloužit, jsou očekávatelné výrazné dělicí prvky.

Na první pohled se může zdát, že DPČ klade větší nároky na obsahové náležitosti, jež musí být v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uvedeny oproti DPP. Rozvedeme-li si však konkrétní požadavky kladené na jednotlivé typy Dohod, shledáme, že tomu tak není. Konkrétně § 76 odst. 4 zákoníku práce požaduje, aby dohoda o pracovní činnosti obsahovala vymezení práce, rozsah pracovní doby a dobu, na níž se uzavírá. Oproti tomu zákon po dohodě o provedení práce výslovně požaduje jen uvedení doby, na níž se uzavírá.⁹⁸ Ustanovení § 75 však zmiňuje: „*Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá...*“⁹⁹. Z toho je tedy zřejmé, že dohoda se uzavírá na konkrétní práci v dohodnutém rozsahu a ze znění zákona je tak možné dovodit, že mimo pracovní dobu bude podstatnou náležitostí také rozsah práce a vymezení jejího druhu. Obdobně tomu je i v případě odst. 3 § 76, který stanovuje vyrovnávací období pro hodnocení splnění požadavků kladených na rozsah pracovní doby u DPČ. Ustanovení § 75 zdánlivě tuto informaci neposkytuje, pokud se však podíváme konkrétněji, zjistíme, že jej uvádí v rámci stanovení maximálního možného rozsahu práce u DPP, který bude posuzován vždy za 1 kalendářní rok. Ve výsledku se tak, co do obsahových náležitostí nebude DPČ od DPP příliš lišit.

Nejvýraznějším rozdílem mezi Dohodami uvedeným v zákoníku práce je bezesporu časový rozsah, který může zaměstnanec pro zaměstnavatele na některou z dohod odpracovat. U DPP tento rozsah nesmí přesáhnout 300 hodin, kdežto u DPČ je možné dosáhnout v průměru, za dobu 52 týdnů, až půlky týdenní pracovní doby.¹⁰⁰

Nelze opomenout ani rozdíly přesahující zákoník práce, které tvoří v dnešní době nedílnou součást při rozhodování, kterou Dohodu v konkrétním případě uzavřít. Je jím odvod zdravotního a sociálního pojištění. Zatímco zaměstnanec pracující na dohodu o pracovní činnosti odvádí

⁹⁷ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komen...* s. 465 (§ 76 zákoník práce)

⁹⁸ § 75 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁹ § 75 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁰ Tamtéž, § 75, 76 odst. 2, 3.

pojistné v případě, že dosáhne měsíčního příjmu 3.000,- Kč, zaměstnanec na dohodu o provedení práce až při měsíčním příjmu nad 10.000,- Kč.¹⁰¹

Historický exkurz se tak nabízí uzavřít konstatováním, že již dlouhou dobu provázejí Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr diskuze ohledně nejasnosti jejich vymezení, zejména pak chybí jednoznačná specifikace jejich rozlišení. V praxi pak odlišnosti téměř zcela zanikají a je volně užitá ta varianta, která je v danou chvíli pro zaměstnavatele či zaměstnance výhodnější. Zejména na straně zaměstnance se ale nejedná o žádný dlouhodobý benefit, neboť Dohody mu poskytují mnohem nižší úroveň ochrany.

V době svého vzniku byly Dohody užitečným nástrojem jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, zejména pak pro seniory či studenty pracující jako brigádníci. Vznikly především proto, aby oběma stranám umožnily větší flexibilitu. Pružnější pracovněprávní vztah, který skýtá menší ochranu, byl odůvodněn striktní doplňkovostí vycházející z požadavku, aby zaměstnavatel zajišťoval plnění úkolů primárně zaměstnanci v pracovním poměru. Je tedy otázkou, zda je jejich stále vysoká oblíbenost odůvodnitelná právě potřebou flexibility, ačkoliv například možnost pracovního poměru na kratší pracovní dobu může nabídnout velmi podobné podmínky se zachováním veškeré ochrany zaměstnance. Zvláště pak, když z platné právní úpravy zmizela povinnost striktní doplňkovosti Dohod.

¹⁰¹ § 7, § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů; § 5 odst. 1 písm. a) bod 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů; § 8 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

3 Postavení zaměstnanců konajících práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr

3.1 Legislativní vazby mezi právní úpravou pracovního poměru a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

V aktuálním znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce se nachází ustanovení dotýkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v části třetí, která zde představuje speciální úpravu vztahující se pouze k tomuto institutu.¹⁰² Oproti původní úpravě došlo k redukci počtu paragrafů, která byla vyvážena odkazem na ustanovení týkající se pracovního poměru, použitelné i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tento odkaz můžeme nalézt v § 77 odst. 2 tohoto zákona, který říká, že: „*Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru*“. Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se tak vztahují i všeobecná ustanovení, která mimo vymezení předmětu úpravy pracovního poměru a subjektů, které mohou v tomto vztahu vystupovat jako zaměstnanec, zaměstnavatel, upravují také základní zásady včetně § 16. Ten zakotvuje rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jakékoliv diskriminace, s odkazem na zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Zaměstnavatel by tak bez objektivních závažných důvodů neměl dělat rozdíly mezi zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci s uzavřenou Dohodou, vycházející jen z důvodu právního titulu, na základě kterého jejich pracovní vztah vznikl.¹⁰³

Po dočtení znění ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce se ovšem dozvíme, že zákonodárce z možnosti užití ustanovení pracovního poměru vyloučil úpravu odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Dále pak úpravu oblasti převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, dovolené či cestovních náhrad. V těchto případech, tak zaměstnanci pracujícímu na základě některé z Dohod, na rozdíl od zaměstnance pracujícího na základě pracovního poměru, nevzniká zákonný nárok. Vyloučit nelze pouze eventualitu sjednání vyloučených ustanovení, na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, s ohledem na to, že zákoník práce je vybudován na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“.¹⁰⁴

¹⁰² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. Doplněné... s. 354.

¹⁰³ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Možnosti výkonu příležitostné, nárazové a sezonní práce v zemědělství se zřetelem ke Směrnici EU o transparentní a předvídatelné práci* [online]. ospzv-aso.cz a zscr.cz, agrodialog.cz, 2019 [cit. 19. srpna 2020]. Dostupné na <https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/ANALYZA_2019_ZSCR_575_FINAL.pdf>.

¹⁰⁴ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komen...* s. 470 (§ 77 zákoník práce)

3.1.1 Převedení na jinou práci, přeložení a dočasné přidělení

Další z vyloučených ustanovení pracovního poměru jsou ustanovení upravující změnu pracovněprávních vztahů. V tomto případě myšleno změnu v druhu práce, jako je tomu u převedení na jinou práci, změnu místa výkonu práce, ke které dochází v rámci přeložení a změnu osoby zaměstnavatele u dočasného přidělení.¹⁰⁵ S ohledem na doplňkový charakter Dohod lze však předpokládat, že primárním záměrem zaměstnavatele je spíše přijetí zaměstnance pro vyplnění konkrétní mezery v pracovní síle, ustanovení těchto institutů tak není u Dohod zapotřebí.¹⁰⁶

3.1.2 Pracovní doba a doba odpočinku

Oproti pracovnímu poměru se na zaměstnance pracující na některou z Dohod nevztahuje úprava pracovní doby, kterou se dle § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce rozumí „*doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“. Úpravy Dohod se tak nedotknou např. ustanovení upravující přestávky v práci a bezpečnostní přestávky, práci přesčas, dny pracovního klidu, noční práce, evidenci směn či rozvržení pracovní doby.¹⁰⁷ Rozvržení pracovní doby ostatně vylučuje už § 74 odst. 2, který říká, že „*V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu*“. Vyloučit možnost neočekávaného výkonu práce, tak lze pouze domluvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Obdobně je tomu i v případě doby odpočinku, kdy zákoník práce v § 77 odst. 2 písm. d) poskytuje zaměstnancům na Dohody explicitně ochranu pouze v zákazu překročení hranice 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Nedostatečná regulace pracovní doby u Dohod již byla předmětem zamýšlených změn ve výše uvedených novelách v roce 2016 a 2018, které měly na Dohody vztáhnout některá ustanovení upravující pracovní dobu. Těmi jsou zejména ustanovení upravující přestávky v práci, bezpečnostní přestávky, noční práce či evidenci, díky čemuž by tak nově musel zaměstnavatel i v případě Dohod vést evidenci odpracovaných směn (dob výkonu práce). Tato změna měla dostát požadavkům směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, spolu se směrnicí Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků a aplikovat tak na Dohody minimální standardy garantované pracovníkům Evropskou unií.¹⁰⁸

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. Doplněné... s. 183.

¹⁰⁶ Srov. BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komen...* s. 470 (§ 77 zákoník práce)

¹⁰⁷ § 78 - § 100 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁸ Úřad vlády České republiky, *Rozdílová tabulka* [online]. apps.odok.cz, [cit. 2. září 2020]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>>. ; Úřad vlády České republiky, *Rozdílová tabulka, Důvodová zpráva* [online]. apps.odok.cz, [cit. 2. září 2020]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep>

3.1.3 Překážky v práci na straně zaměstnance, dovolená

Ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance řeší situace, kdy se zaměstnanec nemůže pro některý z důvodů uvedených v ZPr dostavit k výkonu práce do zaměstnání. Zákon pak za těchto okolností přiznává právo na omluvu jeho nepřítomnosti či pracovní volno, eventuálně i na náhradu mzdy/platu, pokud se jedná o některý ze stanovených případů.¹⁰⁹

Zákoník práce tyto ustanovení v § 77 odst. 2 písm. e) u Dohod vylučuje, ovšem až na výjimky uvedené v § 77 odst. 3. U zaměstnanců pracujících na Dohody, tak zaměstnavatel musí akceptovat nepřítomnost z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, karantény, mateřské a rodičovské dovolené či pro důvody uvedené v § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Dle § 194 mu také v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti či karantény náleží náhrada z odměny z Dohody.

Vedle výjimek generálně dopadajících na oba typy Dohod, ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce explicitně umožňuje sjednat u dohody o pracovní činnosti právo na dovolenou, a jiné důležité osobní překážky, blíže specifikované v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Vzhledem k výslovnému zmínění DPČ, můžeme a contrario dovodit, že v případě dohody o provedení práce sjednání dovolené či jiných osobních překážek možné není. Zvláště pak když další věta 3. odst. DPP vedle DPČ explicitně zmiňuje ve vztahu k důležitým osobním překážkám v práci.

3.1.4 Skončení pracovního poměru a odstupné

Jak bylo už zmíněno, pracovní poměr může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřen na dobu určitou nebo v lepším případě pro zaměstnance na dobu neurčitou. Podoba uzavřené pracovní smlouvy se následně odráží i ve způsobu jejího skončení.

Ze zákona je možné rozvázat pracovní poměr pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, jeho zrušením ve zkušební době či smrtí zaměstnance. To platí pro pracovní poměr na dobu určitou i na dobu neurčitou. Vedle toho pak může pracovní poměr na dobu určitou při jeho neprodloužení končit i uplynutím doby, na kterou byl sjednán.¹¹⁰

Jednostrannou výpověď ze strany zaměstnavatele je možné dát jen v zákonem stanovených případech, s dvouměsíční výpovědní dobou.¹¹¹ Ty jsou uvedeny v § 52 pod písmeny a – h zákoníku práce. Právě s § 52 zákoníku práce, konkrétněji s výpovědními důvody uvedenými pod písmeny a – d, se pojí institut tzv. odstupného. Ten by bylo možné označit za finanční kompenzaci v případech, kdy dochází k propuštění zaměstnance bez zjevných příčin na jeho straně. Odstupné je však možné přiznat i v případech, kdy pracovní poměr nekončí výpovědí,

detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&_material_WAR_odokkpl_pid=ALBSB3QAMAG7&tab=detail>.

¹⁰⁹ § 191 – 205 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁰ § 48 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹¹ § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

nýbrž uzavřením dohody. I v tomto případě je však zapotřebí zachování důvodů propuštění, uvedených ve zmiňovaném § 52. Tedy z důvodu „ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“ uvedeného pod písmenem a, „přemístí-je-li se zaměstnavatel nebo jeho část“, pod písmenem b, „stane-li se zaměstnanec nadbytečným“ pod písmenem c, či „nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku ... dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro obroženi touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti ... nejvyšší přípustné expozice“ pod písmenem d.

Opomenout nelze ani případy tzv. zvláštního odstupného při okamžitým zrušení pracovního poměru po předložení lékařského posudku, pro zákaz nadále vykonávat dosavadní činnost bez vážného ohrožení života.¹¹²

Ve srovnání s pracovním poměrem, nalezneme u Dohod podstatně benevolentnější úpravu, založenou primárně na dohodě o způsobu skončení uzavřeného pracovněprávního vztahu. Je tomu tak i po novele č. 205/2015 Sb., účinné od 1. 10. 2015, která sjednocuje skončení výkonu práce u Dohod a doplňuje tak, do té doby chybějící úpravu skončení dohody o provedení práce.¹¹³ Pokud taková dohoda absentuje, je možné založený právní vztah rozvázat dohodou, výpovědí nebo jeho okamžitým zrušením při důvodech, pro které je možné okamžitě zrušit i pracovní poměr. Na rozdíl od pracovního poměru, ukončit některou z Dohod výpovědí je možné i při neuvedení důvodu či naopak uvedení jakéhokoliv, a to s patnáctidenní výpovědní dobou.¹¹⁴ Co však v případě, že k rozvázání pracovněprávního vztahu založeného některou z Dohod dojde dle zaměstnance neplatně? Vystane otázka, zda je možné na Dohody užít ustanovení o neplatném rozvázání pracovního poměru. Odpověď nám dává právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky, v němž bylo rozhodováno o neplatnosti rozvázání DPČ. Soud se přiklonil k názoru, že, přestože se nejedná o pracovní poměr, § 72 zákoníku práce se na tento základní pracovněprávní vztah vztahuje.¹¹⁵ K tomu se přiklání i Bělina, který se navíc domnívá, že se tento institut v celém svém znění, tedy § 69 - § 72 zákoníku práce, vztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jako celek.¹¹⁶

Institut odstupného se v úpravě právního vztahu založeného Dohodami nevyskytuje. I vzhledem k výše uvedené zásadě, „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“¹¹⁷, proto jeho aplikace u konkrétně uzavírané Dohody, bude ponechána pouze v rovině dobrovolnosti.¹¹⁸

¹¹² JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva...* s. 69.

¹¹³ JOUZA, Ladislav. *Pracovní právo v kostce...* s. 21.

¹¹⁴ § 77 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009

¹¹⁶ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komen...* s. 470 (§ 77 zákoník práce)

¹¹⁷ § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁸ Srov. BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komen...* s. 470 (§ 77 zákoník práce)

3.1.5 Odměny z dohod o práci konané mimo pracovní poměr

Na peněžitě ohodnocení práce konané na základě Dohod se užívá pojem terminologicky odlišný od mzdy/platu, nazvaný odměna z dohody. Tento pojem se nachází i v § 77 odst. 2 písm. h), který vylučuje použití ustanovení o odměnách z pracovního poměru na Dohody, vyjma minimální mzdy. Domnívám se tedy, že z dikce zákona lze dovodit úmysl zákonodárce odlišit ustanovení dotýkající se odměny z dohod od úpravy odměňování z pracovního poměru, vyjma minimální mzdy. Na Dohody se tak vztáhnou ustanovení upravující odměnu z dohody, nacházející se v části 6. zákoníku práce, kterou ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) zdánlivě celou vylučuje.¹¹⁹

Je jím např. § 110 ZPr zavádějící rovnost odměn u všech zaměstnanců konajících stejnou práci, bez ohledu na uzavřený pracovněprávní vztah. Tomu však lze dostát jen v omezené míře, odvíjející se např. od vyloučení zákonného práva na příplatky za přesčasy, dny odpočinku apod., které je ponecháno pouze na dobrovolném svolení zaměstnavatele k jejich ujednání se zaměstnancem. Rovnost odměn nemůže být ostatně zaručena ani z důvodu, že oproti pracovnímu poměru, se na Dohody nevztahuje zaručená mzda. Ta, na rozdíl od minimální, která stanovuje nejnižší možnou výši odměny z pracovněprávního vztahu, reflektuje specifika, jednotlivých druhů práce, odvíjející se od jejich namáhavosti, složitosti a výše odpovědnosti. Poskytuje proto zvýšenou ochranu spojenou s garancí spravedlivé odměny vůči vykonávané práci. Tato úprava, tak vyvolává možnost situace, kdy bude neopodstatněně odlišně finančně ohodnocena stejně složitá, stejně namáhavá či stejně odpovědná práce, jen z důvodu jiného právního titulu založení pracovněprávního vztahu. Přitom snaha vypořádat se s touto nedůvodnou nerovností byla už v navrhovaných novelách z roku 2016 a 2018, které chtěly garantovat zaručenou mzdu, namísto minimální i pro zaměstnance pracující na některou z Dohod.¹²⁰

Současně s tím mělo projít novelou i odměňování zaměstnanců vykonávající práci na základě některé z Dohod. U Dohod se nově měly uplatňovat ustanovení o zaručené mzdě kromě minimální. Což by vedlo k posílení ochrany, i s ohledem na § 110 zákoníku práce, garantující rovnost odměn bez ohledu na uzavřený pracovněprávní vztah.

¹¹⁹ Použití ustanovení části 6 o odměně z dohody v úpravě Dohod je užito shodně i v BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017; HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, kteří se však blíže nevyjadřují k zcela zjevně nejednoznačnému znění zákona, který úpravu ustanovením § 77 odst. 2 písm. h) u Dohod zdánlivě zcela vylučuje.

¹²⁰ Úřad vlády České republiky, *Rozdílová tabulka* [online]. apps.odok.cz, [cit. 2. září 2020]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>>; Úřad vlády České republiky, *Rozdílová tabulka, Důvodová zpráva* [online]. apps.odok.cz, [cit. 2. září 2020]. Dostupné na <https://apps.odok.cz/veklep-detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&_material_WAR_odokkpl_pid=ALBSB3QAMAG7&tab=detail>.

3.1.6 Cestovní náhrady

Stejně jako tomu bylo např. u dovolené, i cestovní náklady jsou jedním v § 77 odst. 2 zákoníku práce vyloučených ustanovení, u kterých je zákonem výslovně připuštěno sjednání jejich poskytnutí i u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹²¹ Zákon však poskytnutí cestovních náhrad mimo jejich sjednání podmiňuje ještě současným ujednáním místa pravidelného pracoviště, nevyžadující se, pokud se jedná o dohodu o provedení práce, v případě, že je jím bydliště zaměstnance.¹²²

3.2 Zdravotní a sociální pojištění

V otázce platby pojistného se Dohody neliší pouze jedna od druhé, ale liší se i od úpravy pojistného u pracovního poměru. Zatímco osoby s uzavřeným pracovním poměrem mají povinnost odvádět sociální i zdravotní pojištění, úprava odvodů u Dohod se odráží od zákonem stanovených limitů měsíčního příjmu. U sociálního pojištění, tak na rozdíl od pracovního poměru, neodvádí osoby pracující na některou z Dohod pojistné, pokud nepřesáhnou zákonem stanovený limit 2.999,- Kč u DPČ a 10.000,- Kč u DPP. V případě zdravotního pojištění je situace trochu složitější s ohledem na fakt, že přestože ze zákona do, shodně jako u sociálního pojištění, stanoveného limitu nevzniká povinnost platby pojistného, osoby pracující na některou z Dohod jej stejně uhrazují. Nikoli však jako zaměstnanci, tak tomu je v případě platby pojistného zaměstnancem pracovního poměru, ale jako osoby bez zdanitelných příjmů.

Z tohoto se tak dá usuzovat, že vynětí povinnosti platit pojistné do zákonem stanoveného limitu, může vyvolávat v zaměstnancích pracujících na některou z Dohod pocit výhody oproti pracovnímu poměru. Opak je, ale pravdou. Platbě pojistného na zdravotní pojištění se totiž, pokud se nejedná o státní pojištěnce¹²³, stejně nevyhnou. Ušetření na sociálním pojištění se poté projeví, např. v nemožnosti čerpat nemocenskou, mateřskou či ošetřovné nebo v postproduktivním věku, pro případný nedostatek potřebné doby pojištění. Což se ostatně dotkne i státních pojištěnců, kdy např. osoby požívající důchod sice mají nárok na zvýšení výše procentní výměry, pokud po splnění nároku na starobní důchod vykonávající výdělečnou činnost, ovšem pouze pokud se jedná o pojištěnce. V případě práce na některou z Dohod do zákonem stanoveného limitu, se jich tedy toto zvyšování nedotkne.

Z výše uvedeného je tak zřejmé, že ač z díkce zákoníku práce, konkrétněji § 16 odst. 1 plyne snaha zákonodárce o zajištění rovnosti všem zaměstnancům bez ohledu na uzavřený

¹²¹ Tamtéž

¹²² § 155 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²³ Osoby, za které platí pojistné stát. § 7 zákona č. 48/1997, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů;

pracovněprávní vztah, což ostatně plyne i např. z § 110 pro případ odměňování, další úpravou zákon tuto rovnost zcela nezajišťuje. Výrazně rozdílné zacházení tak v praxi může nastat např. mezi zaměstnancem s uzavřeným pracovním poměrem na kratší pracovní dobu a zaměstnancem pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti, kteří ač mohou vykonávat stejnou práci, ze zákona nemusí být stejně odměňováni a lišit se mohou i jejich pracovní podmínky.¹²⁴

Citelným aspektem rozdílného zacházení se může jevit absence zaměstnavatelem garantovaného sociálního a zdravotního pojištění. Toto dopadá hlavně na osoby, které na Dohody pracují dlouhodobě a nejsou státními pojištěnci. V praxi se přitom může jednat i o nekvalifikované pracovníky s nízkým vzděláním, kteří ani nemají dostatek informací o nevýhodnosti smluvního vztahu, který se zaměstnavatelem uzavřeli. Je politováníhodné, že ve svém původním návrhu měla aktuální novela ambice problematiku Dohod řešit poměrně rozsáhle, avšak v legislativním procesu toto naprosto zaniklo a došlo k minimálním úpravám, které nijak pozitivně neovlivní postavení osob, které na Dohody pracují. Přitom si troufám vyvozovat, že už pouhá zamýšlená důsledná evidence pracovních hodin by výrazně omezila možnost nadužívání tohoto institutu a motivovala zaměstnavatele přednostně k založení pracovního poměru.

Problém rozdílného zacházení je o to více alarmující, že je v přímém rozporu s evropskou úpravou pracovněprávních vztahů a Česká republika tak dlouhodobě nenaplnuje unijní požadavky na minimální standard ochrany zaměstnance.

¹²⁴ Srov. ŠMÍD, Martin. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a zásada rovného zacházení* [online]. law.muni.cz, [cit. 5. září 2020]. Dostupné na <https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacnizakon/SmidMartin.pdf>.

4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v evropských souvislostech

4.1 Evropská právní úprava pracovního práva

Vzhledem ke svému členství v Evropské unii je Česká republika, stejně jako je tomu u ostatních členských států nemalou měrou ovlivňována primárním i sekundárním právem EU, které spolupůsobí na dynamiku vývoje českého právního řádu.¹²⁵ Úprava komunitárním právem se nevyhýbá ani oblasti, na kterou je zaměřena tato práce, tedy právo pracovní. Komplexní úpravu je však těžké nalézt. Normy směřují na úpravu jednotlivých dílčích oblastí pracovního práva, které se z velké části odvíjí od vzniku a působení jednotného trhu.¹²⁶

Prvotní aktivity v oblasti pracovního práva je možné zaznamenat už v rámci tzv. Sociálního akčního programu, který vznikl v roce 1974. Opomenout nelze ani Komunitární chartu základních sociálních práv pracujících z roku 1989, jejíž principy se staly součástí Listiny základních práv EU, a Smlouvu o EU, která byla přijetím Lisabonské smlouvy nahrazena Smlouvou o fungování EU. V dnešní době lze ze SFEU dovodit oblasti, na které dopadají pravomoci EU v rámci pracovního práva. Jsou jimi zejména volný pohyb pracovníků, koordinace politik zaměstnanosti, sociální politika, rovné zacházení a boj proti diskriminaci.¹²⁷

V souvislosti s oblastí sociální politiky dochází na unijní úrovni k přijímání řady předpisů, které upravují, jak kolektivní pracovní právo, tak individuální pracovní právo, zahrnující i oblast tzv. flexibilních forem práce.¹²⁸ Jedná se o politiku směřující k podpoře zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, jejímž cílem je současně takto zlepšené podmínky vyrovnat a udržet s ohledem na rozmanitost vnitrostátních zvyklostí, které se projevují především ve smluvních vztazích, ale i v otázce udržitelnosti konkurenceschopnosti hospodářství Unie.¹²⁹

Svůj podklad má pracovní právo EU v primárním právu EU, za které lze považovat především zakládající smlouvy. Pro konkrétní podobu je však podstatné právo sekundární, přijímané ve formě nařízení, směrnic, rozhodnutí, doporučení či stanovisek.¹³⁰

4.2 Směrnice upravující atypické formy zaměstnání

Ve výše uvedené kapitole jsem rozebrala vznik a milníky dohod o pracích konaných mimo

¹²⁵ KOMENDOVI, Jana. *Základy pracovního práva...* s. 9.

¹²⁶ Tamtéž, s. 12 - 13

¹²⁷ Tamtéž, s. 17 - 21

¹²⁸ Tamtéž, kapitola 6 a 7

¹²⁹ Smlouva o fungování Evropské unie, čl. 151

¹³⁰ BARANCOVÁ, Helena. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie*. 1. vydání. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2019, s. 38.

pracovní poměr, které formovaly jejich dnešní podobu. Jako institut pracovního práva je možné Dohody však nalézt pouze v České republice a na Slovensku, a to právě pro jejich vývoj před rokem 1993 a definitivním vznikem samostatné České republiky.

Pracovní právo EU tedy pojem dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nezná, upravuje však poměry, které lze zařadit mezi flexibilní, atypické či v některých právních rádech označované jako prekérní formy zaměstnávání. Jsou jimi práce na částečný úvazek, pracovní poměr na dobu určitou a agenturní zaměstnávání. Cílem sekundárního práva, které tyto formy zaměstnávání upravuje pomocí směrnic, je především zabezpečení ochrany pracovníkům, zaměstnancům, u kterých ochrana nedosahuje takové míry jako v případech práce na klasický pracovní poměr. Ta má vykazovat alespoň minimální úroveň ve všech členských státech, které příslušnou formu práce, zařaditelnou pod některou ze směrnic EU, mají zakotvenou ve svém právním řádu.¹³¹

4.2.1 Směrnice Rady 1999/70/ES, Směrnice Rady 91/383/EHS

Jedná se o směrnice upravující jednu z forem flexibilního zaměstnávání na unijní úrovni, a tou je pracovní poměr na dobu určitou.

Na unijní úrovni je pracovní poměr na dobu určitou upraven zejména směrnicemi 1999/70/ES a 91/383/EHS, z nichž každá se potýká s jinými otázkami, dotýkajícími se problematiky tohoto institutu. Obsahují limity dopadající na vnitrostátní úpravu institutů a stanovují tak jakési minimální požadavky, které je zapotřebí implementovat jednotlivými členskými státy.

První z nich, směrnicí č. 1999/70/ES, která byla přijata dne 28. června 1999 Radou Evropské Unie, dochází k provedení rámcové dohody ze dne 18. března 1999, uzavřené mezi UNICE, CEEP a EKOS. Cílem směrnice je zajistit soulad vnitrostátní úpravy u členských států s účelem směrnice prováděné rámcové dohody, kterým je „*zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace*“ a „*vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou*“.¹³² Zákaz diskriminace se tak promítá v nastavení stejných podmínek zaměstnávání tak, jak je určuje právo EU, a stejného zacházení se zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci, u stejného zaměstnavatele na dobu určitou s tzv. srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou.¹³³ Odchytky, představující nerovné zacházení, jsou akceptovatelné v případech, kdy k tomu existují tzv. objektivní důvody, což ostatně nevyplývá pouze ze samotné rámcové dohody, ale i z judikatury Soudního dvora EU, který tento pojem vykládá ve vztahu k zákazu diskriminace i

¹³¹ KOMENDOVI, Jana. *Základy pracovního práva EU*... s. 167.

¹³² Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, Ustanovení 1 rámcové dohody

¹³³ BARANCOVI, Helena. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva*... s. 254, 255.

k možnosti akceptace opětovného uzavírání pracovních smluv, jejichž zneužití rámcová dohoda vylučuje.¹³⁴

Pro úplnost je třeba zmínit, na které pracovníky tato směrnice dopadá. Jsou jimi zaměstnanci s bezprostředně uzavřeným pracovním poměrem či pracovní smlouvou na dobu určitou, tedy na dobu, která je ohraničena „*objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události*“¹³⁵, které jsou vymezeny jednotlivě členskými státy.

¹³⁶ Směrnice, tak požadavkem bezprostřednosti uzavření pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vylučuje užití této směrnice na tzv. agenturní zaměstnance, tedy osoby, kterým byla práce zprostředkována skrze agenturu práce.¹³⁷

Druhá, směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, byla přijata dne 25. června 1991. Směrnice navazuje a doplňuje generální úpravy bezpečnosti a zdraví při práci na unijní úrovni, nacházející se v obecné směrnici Rady č. 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.¹³⁸

Jedná se o dohodu upravující oblast bezpečnosti a zdraví při práci, jejímž účelem je vyrovnávat rozdíly mezi zaměstnanci na klasický pracovní poměr a zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou. To se ukázalo za potřebné zejména s přihlédnutím k rizikům, kterým jsou zaměstnanci na tento typ pracovního poměru neméně vystavováni, než – li více než ostatní zaměstnanci, kteří ochranu požívají.¹³⁹

4.2.2 Směrnice Rady 97/81/ES

Byla přijata dne 15. prosince 1997 k provedení rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která byla uzavřena s ohledem na evropskou strategii zaměstnanosti, vnímající potřebu reflexe nových forem práce pro dosažení ochrany u zaměstnanců tuto práci vykonávajících. Cílem smluvních stran dohody bylo „*zajistit odstranění diskriminace ... zlepšit kvalitu ...*“ a současně „*usnadnit rozvoj ... na základě dobrovolnosti a přispět k pružné pracovní době ...*“ v případech práce na částečný úvazek, u nichž „*běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je*

¹³⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, bod 52 – 58; Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, Ustanovení 4, 5 rámcové dohody

¹³⁵ Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, Ustanovení 2, 3 rámcové dohody

¹³⁶ Tamtéž

¹³⁷ KOMENDOVI, Jana. *Základy pracovního práva EU*... s. 174.

¹³⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHR, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. Doplněné... s. 286.

¹³⁹ Tamtéž, s. 171

kratší než běžná pracovní doba“,¹⁴⁰ tedy u plného úvazku. Stejně jako je tomu u směrnice 1999/70/ES, tato úprava dopadá, s rozdílem částečného pracovního úvazku, na zaměstnance s uzavřenou pracovní smlouvou či vykonávající práci v pracovním poměru, podle platných právních předpisů, zvyklostí či kolektivních smluv jednotlivých členských států.¹⁴¹

4.2.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES

Směrnice přijatá dne 19. listopadu 2008 upravující oblast agenturního zaměstnávání, poskytuje ochranu zaměstnancům, vykonávajícím práci pro uživatele, na základě pracovní smlouvy nebo jiného pracovněprávního vztahu s agenturou práce. Mimo poskytnutí ochrany si klade za cíl i zlepšení kvality agenturního zaměstnání skrze „*uplatňování zásady rovného zacházení ... na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele ...*“.¹⁴²

4.2.4 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152

Unijní orgány stále spatřují deficit v poskytování minimálních standardů zamýšlených unijním právem u pracovníků v atypických pracovněprávních svazcích. Což je patné na přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Tato směrnice byla přijata 20. června 2019 a ukládá státům povinnost harmonizovat vnitrostátní úpravu s jejím obsahem do 1. srpna 2022.¹⁴³

Hlavním účelem tohoto dokumentu je dosažení plné informovanosti pracovníků o podstatných pracovních podmínkách jejich pracovněprávních závazků. Má tak nahradit směrnicí Rady 91/533/EHS, od jejíhož přijetí prošly trhy práce rozsáhlými změnami, kvůli nimž vznikly nové formy zaměstnání.¹⁴⁴ Dalším z důvodů jejího přijetí je zajištění minimálních práv i pro pracovníky, vykonávající práci na základě některé z nových forem zaměstnání.¹⁴⁵

Abych směrnice dosáhla vytyčených cílů je její působnost vymezena široce na „*všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě*“¹⁴⁶ k tomu se ještě dovolává při aplikaci těchto kritérií přihlídnutí k rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie. Je dána možnost členským státům určitě zaměstnance z působnosti této směrnice vyloučit, ale možnosti jsou poměrně úzké. Jde například o osoby, u nichž jsou některá práva z legitimních důvodů omezena, jako jsou soudci, úředníci, policisté, příslušníci ozbrojených sil apod. Dále je

¹⁴⁰ Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, Ustanovení 1

¹⁴¹ Tamtéž, Ustanovení 2

¹⁴² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání, článek 2

¹⁴³ Čl. 21 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

¹⁴⁴ Tamtéž, Bod (4), (5)

¹⁴⁵ Tamtéž, Bod (4).

¹⁴⁶ Tamtéž, Čl. 1 odst. 2

možné vyloučit zaměstnání, u nichž sjednaná a skutečná doba již zaměstnanec odpracuje, nepřekročí v průměru 3 hodiny týdně, počítáno za období čtyř týdnů.¹⁴⁷

Druhá kapitola směrnice pak stanovuje široký katalog informací, jež mají být zaměstnanci poskytnuty.¹⁴⁸ Většinou jde o údaje, které jsou asi běžně zaměstnavatelem ve většině případů poskytovány, ale takto je jejich úplné sdělení zakotveno a stává se povinností. Jsou uvedeny např. zkušební doba a její podmínky, odměna a všechny její případné složky i se způsoby vyplácení, podmínky a postup při výpovědi.¹⁴⁹ Tyto informace však nemusí být poskytnuty před uzavřením pracovního poměru, je možné je poskytovat postupně na více dokumentech v některých případech až do měsíce od prvního dne výkonu práce, nebo skrze webové rozhraní.¹⁵⁰

Co se týče minimálních standardů, vnáší tato směrnice požadavek na předvídatelnost práce, kdy zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat splnění úkolu, jen je-li splnění požadováno v rámci referenčních hodin nebo je-li zaměstnanec informován v přiměřené lhůtě. Naopak pracovník má nárok na náhradu za zrušený pracovní úkon.¹⁵¹ Dalším ochranným ustanovením (uplatnitelným zvláště pro Dohody) je přechod na jinou formu zaměstnání upravený v čl. 12 zmiňované směrnice. Ten dává zaměstnanci možnost v případě, že dovršil zkušební dobu a pracoval u zaměstnavatele alespoň půl roku, aby požádal o formu zaměstnání s předvídatelnějšími podmínkami. Na tuto žádost je zaměstnavatel povinen písemně a odůvodněně odpovědět.¹⁵²

4.3 Použitelnost komunitární úpravy na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Směrnice komunitárního práva představují minimální standardy, které po implementaci, do vnitrostátních úprav členských států mají zaručit, přinejmenším základní ochranu, vytyčenou komunitárním právem, osobám v pracovněprávních vztazích. Přesto však, že dopadají nejen na typické pracovněprávní vztahy a výše zmíněné směrnice upravují flexibilní, atypické formy zaměstnání, vyvstává otázka, zda je možné tyto směrnice pro zajištění minimálních standardů užít i v případě Dohod.

Pokud se zaměřím na výše uvedené směrnice o atypických formách práce z pohledu komunitárního práva, za případně přímo upravující institut Dohod, jakožto atypické formy práce v české právní úpravě, lze považovat směrnici Rady 97/81/ES, o částečném pracovním úvazku.

¹⁴⁷ Tamtéž, Čl. 1 odst. 3, 6

¹⁴⁸ Tamtéž, Čl. 4

¹⁴⁹ Tamtéž, Čl. 4 odst. 2 písm. g), j), k)

¹⁵⁰ Tamtéž, Čl. 5 odst. 1, 2

¹⁵¹ Tamtéž, Čl. 10 odst. 1, 3

¹⁵² Tamtéž, Čl. 12 odst. 1

Odpověď na vyvstalou otázku dává už oblast působnosti rámcové dohody prováděné touto směrnicí, vztahující se na zaměstnance s uzavřenou pracovní smlouvou či v pracovním poměru. Zásadní v této úpravě je ponechání vymezení pojmů pracovní smlouva a pracovní poměr na jednotlivých členských státech, tedy v tomto případě jejich vymezení podle platného právního řádu ČR. Už z označení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zřejmé, že se jedná o institut odlišný od pracovního poměru upraveného v části druhé zákoníku práce. Z dikce § 33 zákoníku práce pak vyplývá, že pracovní smlouvou se v systému ČR zakládá právě pracovní poměr a nikoli tak některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, čímž se aplikace této směrnice vylučuje. Nabízí se však případná aplikovatelnost skrze ustanovení pracovního poměru na Dohody dopadající, o čemž však je možné polemizovat spíše v případě zbylých dvou směrnic, upravujících instituty od Dohod odlišných, tedy Agenturní zaměstnání a pracovní poměr na dobu určitou, než u této směrnice.

Celkově by se tak dalo konstatovat, že vnitrostátní úprava Dohod z pohledu komunitárního práva představuje úpravu natolik atypickou, že nezapadá do konceptu atypických forem práce na unijní úrovni, a to i přestože jsou součástí našeho právního řádu již 55 let.

Plnou ochranu zaměstnancům vykonávajícím práci na základě jedné z Dohod však často neposkytují ani směrnice na tento institut aplikovatelné, a to z důvodu jejich nedůsledné implementace do pracovněprávních předpisů ČR. Pro příklad bych uvedla směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která se, až na ve směrnici uvedené výjimky, vztahuje na všechna odvětví činnosti s odkazem na směrnici 89/391/EHS. Teoreticky je tak vztažitelná i na pracovněprávní vztah založený Dohodami. Když se však podíváme na část III. zákoníku práce upravující Dohody, zjistíme, že samotnou úpravu pracovní doby ponechává na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zbývá tak případná aplikovatelnost skrze odkaz na ustanovení pracovního poměru. Tady však narazíme na § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce, který použití zamezuje tím, že vylučuje užití ustanovení pracovního poměru o úpravě pracovní doby a doby odpočinku, čímž současně zabraňuje užití minimálních standardů ochrany stanovených v této směrnici.¹⁵³ Obdobně je tomu i v případě práva na dovolenou, které tato směrnice přiznává všem pracovníkům. Rozdílem je zakotvení ponechání jeho dobrovolného sjednání v § 77 odst. 3 zákoníku práce v případě dohody o pracovní činnosti. To však dle mého názoru nelze považovat za dostačující s ohledem na požadavky směrnice.

Nutno k tomu podotknout, že neaplikovatelnosti některých směrnic z důvodu ponechání terminologie na rozlišných vnitrostátních úpravách si již povšimli i orgány EU, což ostatně

¹⁵³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*... s. 666.

dokazuje nahrazení směrnice 91/533/EHS výše uvedenou směrnicí 2019/1152, z důvodu zvětšení rozsahu jejího dopadu. Ta původně oblast působnosti vymezovala jen na zaměstnance s uzavřenou pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem, dle právních řádů jednotlivých členských států. Nově tak dopadá i na zaměstnance v pracovněprávních vztazích, při jejichž vymezení je třeba přihlížet současně i k judikatuře Soudního dvora, což by mělo pokrýt i odhadem více jak 2. miliony doposud z ochrany vyloučených zaměstnanců.¹⁵⁴

Je to právě rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie, která jde dlouhodobě proti bránění aplikace komunitárního práva členskými státy skrze překážky stanovované vnitrostátním právem. K těmto soudním rozhodnutím se odvolává při učení rozsahu i směrnice 2019/1152.¹⁵⁵ Tento soudní stolec tak klade za prioritní, aby bylo při výkladu pojmu „zaměstnanec“ dbáno na objektivní kritéria charakterizujících pracovní poměr. Za tuto charakteristiku považuje, že „určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu.“¹⁵⁶ První senát Soudního dvora se této problematice dotkl ve věci *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*. Zde s odkazem na ustálenou judikaturu konstatuje, že „povaha pracovního poměru podle vnitrostátního práva nemůže mít žádné důsledky pro postavení zaměstnance ve smyslu unijního práva“¹⁵⁷ Konfrontujeme-li Dohody s pojetím pracovního poměru dle pohledu Soudního dvora, shledáme, že budou unijním právem považovány za pracovní poměr.

Jak bylo výše nastíněno, míjí se však úprava Dohod se standardy požadovanými unijním právem. Tato skutečnost nic nemění na postavení zaměstnanců pracujících na některou z dohod v unijním právu.¹⁵⁸

¹⁵⁴ REDAKCE. Zákonodárce čeká diskuze o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU. *Právní rozhledy*, 2018, č. 6, s. I; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

¹⁵⁵ Konkrétně v bodu (8) důvodů přijetí uvádí následující rozsudky: Rozsudky Soudního dvora ze dne 3. července 1986, *Deborah Lawrie-Blum v. spolková země Bádensko-Württembersko*, C-66/85; ze dne 14. října 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère v. předseda vlády a další*, C-428/09; ze dne 9. července 2015, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14; ze dne 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13; ze dne 17. listopadu 2016, *Betriebsrat der Rubrandklinik gGmbH v. Rubrandklinik gGmbH*, C-216/15.

¹⁵⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13 Sb. rozh. bod 34. Shodně rozsudek Soudního dvora ze dne 9. července 2015, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14 Sb. rozh. bod 34.

¹⁵⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. července 2015, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14 Sb. rozh. bod 35.

¹⁵⁸ Tamtéž.

Závěr

Tato práce pojednává o atypických formách zaměstnání, s důrazem na institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, který představuje jednu z často užívaných flexibilnějších forem zaměstnání, charakteristickou pro Českou republiku.

Tento v praxi velmi oblíbený způsob přivýdělnku, měl již od svého prvopočátku ve společnosti roli jasně odlišnou od pracovního poměru. Představoval doplňkovou formu zaměstnání, která neměla nahrazovat stabilitu pracovního poměru, pouze doplnit nastalý nedostatek pracovní síly, případně sloužit jako vedlejší zdroj příjmu zaměstnancům nebo státním pojištěncům, především pak studentům a seniorům. Obě Dohody měly být striktně rozlišovány podle náplně práce, pro kterou byly využívány. Zatímco dohoda o pracovní činnosti byla pro druhově vymezené práce, příznačné svým dlouhodobějším charakterem, dohoda o provedení práce sloužila k individuálně určenému pracovnímu úkolu, u něhož byl podstatným výsledkem práce.

Tyto charakteristické rysy odlišující jednu dohodu od druhé, však postupně splynuly a v současné době je tak v praxi nejčastěji typ dohody vybírán spíše podle výhodnosti ve vztahu k platbě pojistného. Samotný institut s ohledem na četnost využití navíc v dnešní společnosti nelze považovat za striktně doplňkový. To ostatně dokazuje i vedení tzv. nekolidujících zaměstnání¹⁵⁹ Úřadem práce, jež se novelou zákona o zaměstnanosti v roce 2017 měnilo právě z důvodu vysokého počtu uchazečů o zaměstnání, kteří namísto hledání trvalého uplatnění na trhu práce, dlouhodobě setrvali na dohodě o provedení práce.

Je třeba si také uvědomit, že Dohody vznikly v době, kdy byla situace na trhu práce diametrálně odlišná, nezaměstnanost byla uměle držena na téměř nulové úrovni a zaměstnanci setrvali na jedné pracovní pozici i po celý svůj produktivní život. Téma ochrany zaměstnance tak mělo zcela jiné konotace než je tomu dnes. Nyní se nacházíme v mnohem turbulentnějším prostředí, které se musí vyrovnávat s mnoha výkyvy, a proto se flexibilní atypické formy zaměstnávání jeví jako velká příležitost do budoucna. Otázkou zůstává, co vše je možné této flexibilitě obětovat. Zcela jistě to nesmí být ochrana zaměstnance, která je právě u institutu Dohod dlouhodobě nevyhovující.

Citelně nižší ochrana zaměstnanců u Dohod oproti pracovnímu poměru, představuje odvrácenou stranu flexibility, která v takto nastaveném systému pro zaměstnance pracující na některou z Dohod způsobuje namísto předpokládané výhody, značnou nevýhodu. Obzvláště nepříznivá je přitom situace u zaměstnanců, kteří nejsou státními pojištěnci a odměna z dohody

¹⁵⁹ Jedná se o činnost uchazeče o zaměstnání, kterou může vykonávat, aniž by byl vyřazen z evidence Úřadu práce. Nyní pouze výkon práce na dohodu o pracovní činnosti.

pro ně tvoří podstatný, ne-li jediný příjem. Tomu dává za pravdu i aktuální dění okolo krizové situace z dubna roku 2020. Nejen snížená ochrana, ale i nevyhovující podmínky sociálního a zdravotního pojištění spolu s nevhodně vybraným druhem pracovněprávního vztahu, způsobili u řady osob, zejména matek samoživitelek tíživou finanční situaci. Ta byla zapříčiněna např. snadným ukončením pracovněprávního vztahu založeného některou z Dohod, kdy propuštění těchto zaměstnanců, pro zaměstnavatele bylo pochopitelně nejsnadnějším řešením nastalého nedostatku práce a financí. Tíživou finanční situaci u některých osob však ovlivnila i nemožnost čerpat ošetřovné, na které osoby pracující na Dohody nárok nemají.

To, že tato situace není ojedinělá a institut Dohod v České republice už tedy dávno nepředstavuje pouze doplňkový vztah pro potřebný přívýdělek, ukazuje i zákonná reakce na tuto situaci, přiznávající ošetřovné i osobám pracujícím na Dohody¹⁶⁰. Problematika nadužívání tak není záležitostí neznámou. O to je více s podivem, že snahy novelizovat tento institut se v legislativním procesu zcela rozplynuly a konečná novela zákoníku práce byla schválena v podobě, která na Dohodách nemění takřka nic¹⁶¹. Původní návrhy z roku 2016 a 2018 přitom měly prvotní potenciál problém nadužívání Dohod systémově řešit. Zaváděli např. povinnost evidence odpracovaných směn (doba výkonu práce), což snižuje možný rozsah úpravy odpracovaných hodin pro účely vybraného druhu dohody. Zaměstnavatel, zaměstnanci tak mohli být více motivováni uzavírat Dohody pouze v případě potřeby přívýdělku formou tzv. brigád, tedy krátkodobějšího výkonu závislé práce a ponechat větší prostor jiným atypickým formám zaměstnání. Ty ostatně, jak je v této práci nastíněno, poskytují poměrně širokou škálu možností, jak současně zajistit zaměstnanci potřebnou ochranu, stabilitu a předvídatelnost pracovněprávního vztahu a naplnit i např. specifické časové potřeby. Ač je jich v současné době zakotveno v zákoníku práce jen pár, je zde vidět určitý trend vytváření pozice těchto flexibilních forem práce na českém trhu práce.¹⁶²

Alarmující je i stav dlouhotrvajícího nesouladu institutu Dohod s požadavky pracovního práva Evropské unie. Trvajícím nesouladem evropských požadavků a platného právního rámce v ČR je zapříčiněn i snahou České republiky klást formální překážky bránící aplikaci směrnic na Dohody. V tomto směru si počíná Česká republika v rozporu s právním názorem zastávaným Soudním dvorem Evropské unie. Zároveň tak jde proti trendu zastávanému evropskými institucemi, jež je patrný ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152, která se názoru Soudního dvora dovolává. Česká republika ve věci transpozice některých směrnic do právního

¹⁶⁰ zákon č. 133/2020 Sb. o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶¹ zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

¹⁶² Tamtéž, sdílené pracovní místo

řádu navíc často otálí a rozdílně tomu není ani v případě Dohod. To je zřejmé i z výše zmiňované novely zákoníku práce, která měla přinést transpozici směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků na ustanovení o Dohodách. Nutno k tomu dodat, že nejsou zřetelné tendence Evropské unie vnitrostátní flexibilní formy zaměstnání eliminovat, pouze je přizpůsobit alespoň minimálním

požadavkům ochrany, na ně kladeným. Unijní právo ostatně, jak je zřejmé z poslední kapitoly této práce, jde atypickým, flexibilním formám zaměstnávání spíše napřed.

Dalo by se tak shrnout, že přestože Dohody původně vznikaly pouze jako doplňkové, jsou momentálně nadužívány na úkor flexibilnější variant pracovního poměru. Nadto jsou nekompatibilní s evropskou úpravou a i přes zřetelné tendence ze strany státu situaci ohledně Dohod měnit, ale zůstává stav i po nejaktuálnější novele beze změny.

Přes všechna výše uvedená negativa, které jsem podrobněji rozvedla v této práci, se mi nejeví jako potřebné přiklonit se přímo k radikálnímu postoji Dohody bez náhrady zrušit. Studium problematiky totiž vyplynula skutečnost, že úskalí, která z Dohod plynou, jsou způsobeny především užitím v případě, kdy neopodstatněně suplují pracovní poměr, tedy především u osob v produktivním věku, které nejsou státními pojištěnci a nemají jiný příjem než z práce na Dohodu.

Je nesporné, že by stran přehlednosti a transparentnosti pro všechny účastníky pracovněprávních vztahů prospělo zachovat pouze jednu z Dohod, ale v revidované formě. Je třeba, aby dostála požadavkům unijního práva v oblasti minimálního standardu ochrany zaměstnance, a přitom zůstávala flexibilní pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Pro tolik potřebné legislativní změny je nutné dbát i na to, aby zaměstnavatelům byla zachována možnost pružně reagovat na personální potřeby v jejich podniku a brigádníky, pracujícími na Dohodu, pokrýt chybějící pracovní síly například v období dovolených či jako zástup za zaměstnance na nemocenské. Výhodný je tento pracovněprávní vztah také pro státní pojištěnce, zejména pak pro studenty, kterým umožňuje velmi rychle navazovat i rozvazovat pracovněprávní vztah se zaměstnavateli, vystřídat širokou paletu pracovních pozic a získat tak cenné zkušenosti pro budoucí zaměstnání. Pro obě strany tohoto vztahu je pak benefitem i malá administrativní zátěž, která ho provází.

Seznam použitých zdrojů

KOMENTÁŘE

BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce, Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 880 s.

INTERNETOVÉ STRÁNKY

ŠMÍD, Martin. *Dobody o pracích konaných mimo pracovní poměr a zásada rovného zacházení* [online]. law.muni.cz, [cit. 5. září 2020]. Dostupné na <https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacizakon/SmidMartin.pdf>.

Úřad vlády České republiky, *Rozdílová tabulka* [online]. apps.odok.cz, [cit. 2. září 2020]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>>.

Úřad vlády České republiky, *Rozdílová tabulka, Důvodová zpráva* [online]. apps.odok.cz, [cit. 2. září 2020]. Dostupné na <https://apps.odok.cz/veklep-detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&_material_WAR_odokkpl_pid=ALBSB3QAMAG7&tab=detail>.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Možnosti výkonu příležitostné, nárazové a sezonní práce v zemědělství se zřetelem ke Směrnici EU o transparentní a předvídatelné práci* [online]. ospzv-aso.cz a zscr.cz, agrodialog.cz, 2019 [cit. 19. srpna 2020]. Dostupné na <https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ANALYZA_2019_ZSCR_575_FINAL.pdf>.

Úřad vlády České republiky, *Důvodová zpráva* [online]. apps.odok.cz, [cit. 29. září 2020]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

DRBALOVÁ, Vladimíra, MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů* [online]. socr.cz, srpen 2007 [cit. 20. srpna 2020]. Dostupné na <http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf>.

Rámcová dohoda o práci na dálku. Dostupné na <https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf>.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *K navrhované novelizaci pravidel práce z domova* [online]. law.muni.cz, 2016 [cit. 20. srpna 2020]. Dostupné na <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/014.html>>.

Autorský kolektiv. *Kurz základů pracovního práva* [online]. rect.muni.cz, 2003 [cit. 20. srpna 2020]. Dostupné na <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/obsah.htm>>.

SMĚRNICE EU

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání

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

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

ZÁKONY

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

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

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském 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. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona účinného ke dni 1. ledna 1966

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 74/1994 Sb. účinném ke dni 1. června 1994

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 3/1991 Sb. účinném ke dni 1. února 1991

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. účinném ke dni 1. ledna 1989

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 20/1975 Sb. účinném ke dni 1. července 1975

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 285/2020 Sb. účinného od 1. ledna 2021

zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

MONOGRAFIE

- BARANCOVÁ, Helena. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie*. 1. vydání. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2019. 668 s.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovného práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 252 s.
- PÍCHOVÁ, Irena. *Dobody o prácich konaných mimo pracovný poměr*. Brno: Vydavateľství Masarykovy univerzity, 1996. 24 s.
- NAVRÁTIL, Oldřich. *Dobody o prácich mimo pracovný poměr*. 1. vydání. Praha: Vydavateľství a nakladateľství ROH, 1981. 95 s.
- HAVELKOVÁ, Barbara. In BOBEK, Michal, MOLEK, Pavel, ŠIMÍČEK, Vojtěch (eds.). *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009, s. 493.
- TREYBAL, Vladimír. *Dobody o prácich konaných mimo pracovný poměr. Komentář ke směrnici ministerstva obchodu ČSR č. 2 ze dne 8. února 1972*. 3. vydání. Praha: Vydavateľství MERKUR, 1976. 67 s.
- FREUDENFELD, Frant., KASANDA, Jan. *Pracovní právo republiky Československé*. 2. vydání. Praha: V. Linhart, 1938. 1264 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovněprávními vztahy*. 1. vydání. Praha: Nakladateľství ORAC, 1997. 183 s.
- PORUBIAKOVÁ, Václava. *Pracovní právo praktické*. 1. Vydání. Praha: Academia, 2015. 186 s.
- JOUZA, Ladislav. *Základy pracovného práva*. 1. vydání. Praha: Ústav práva a právní vědy, o. p. s. a European Business School SE, 2018. 104 s.
- JOUZA, Ladislav. *Pracovní právo v kostce*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o. p. s., a European Business School SE, 2016. 40 s.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. 384 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a podstatně přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. Vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 512 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo*. 1. vydání. Praha: časopis českých právníků Všehrd, 1990. 301 s.

ROZSUDKY

Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. července 2015, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14 Sb. rozh. bod 35.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13 Sb. rozh. bod 34. Shodně rozsudek Soudního dvora ze dne 9. července 2015, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14 Sb. rozh. bod 34.

Rozsudky Soudního dvora ze dne 3. července 1986, *Deborah Lawrie-Blum v. spolková země Bádensko-Württembersko*, C-66/85; ze dne 14. října 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère v. předseda vlády a další*, C-428/09; ze dne 9. července 2015, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14; ze dne 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13; ze dne 17. listopadu 2016, *Betriebsrat der Rubrlandklinik gGmbH v. Rubrlandklinik gGmbH*, C-216/15.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

ČLÁNKY

MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, roč. 13, č. 14, s. 488

GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 2, s. 2.

REDAKCE. Zákonodárce čeká diskuze o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU. *Právní rozhledy*, 2018, č. 6, s.

OSTATNÍ

Usnesení vlády České republiky ze dne 23. března 2020 č. 279, o přijetí krizového opatření

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá atypickými formami zaměstnání, se zaměřením na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které se dlouhodobě a častěji vyskytují na českém trhu práce. Cílem práce bylo zmapovat institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr od vzniku po současnost. Zhodnotit nynější pozici tohoto institutu s ohledem na ochranu zaměstnance a minimální standardy, které na Českou republiku klade unijní právo. Vyhodnotit potřebnost jeho rozdělení na dvě dnes již nepříliš odlišné dohody a možnost jejich úpravy i s ohledem na případné využití jiných atypických forem zaměstnání. Práce je rozdělena na 4 kapitoly, z nichž první je nezbytným teoretickým základem pro studium této problematiky, druhá kapitola poukazuje na původní účel Dohod a jejich nynější již odlišné užití na trhu práce. Třetí kapitola vymezuje ustanovení zákoníku práce, u nichž je vyloučena zákonná aplikace na Dohody, spolu se sociální ochranou u Dohod a poslední kapitola je věnována unijním flexibilním formám zaměstnání a směrnicím, dopadajícím na Dohody. Závěr je prezentací postoje k současné úpravě Dohod a možnostem její změny.

Abstract

This Master's Thesis deals with atypical forms of employment and is focused on Agreements on work outside the scope of main employment relationship which are frequently found on long-term basis on the Czech labour market. The target of the Master's Thesis was to map the legal institution of Agreements on work outside the scope of main employment relationship from its inception to the present day. To assess the present position of this legal institution with regard to the protection of employees and with regard to minimum standards imposed on the Czech Republic by the European Union law. To evaluate the necessity of its division into two agreements not very different any more at present and to evaluate any option of their modification, also with regard to possible use of other atypical forms of employment. The Thesis is divided into 4 chapters, the first of which is represented by the necessary theoretical basis needed to study these issues, the second chapter points to the original purpose of the Agreements and to their already different use on the labour market at present. The third chapter defines those provisions of the Labour Code the statutory use of which for the Agreements is excluded, together with social protection in case of the Agreements and the last chapter focuses on flexible forms of employment in the European Union and on directives which affect the Agreements. The conclusion presents the attitude to the existing enactment of Agreements and to options of its change.

Klíčová slova

Atypické formy zaměstnání, Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, Dohoda o pracovní činnosti, Dohoda o provedení práce, Pracovní poměr, Pracovní právo EU, Zákoník práce

Keywords

Atypical forms of employment, Agreements on work outside the scope of main employment relationship, Agreement to perform work. Agreement to perform a job, Employment relationship. Labour law of the European Union, Labour Code