

**Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta**

Richard Hajdučík

**Právní úprava dohod o pracích konaných mimo
pracovní poměr**

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské

2023

XVI. ročník SVOČ

Konzultant: doc. JUDr. Jakub Morávek Ph.D.

Navrhovaný profilační modul: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 07. 04. 2023

Čestné prohlášení a souhlas s publikací práce

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do *XVI.* ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) vypracoval samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla přihlášena do předchozích ročníků SVOČ či jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Praze dne 07. 04. 2023

.....

Richard Hajdučík

Celkový rozsah vlastního textu práce (od úvodu po závěr), včetně mezer a poznámek pod čarou:

53 571 znaků

Obsah

Seznam zkratk.....	
1. Úvod	
2. Obecná část – základní právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	
2.1. Dohoda o provedení práce	
2.2. Dohoda o pracovní činnosti	
3. Zvláštní část – aplikovatelnost právní úpravy pracovního poměru a společných částí zákoníku práce na dohody	
3.1. Stěžejní části upravující pracovní poměr	
3.1.1. Postup před vznikem pracovního poměru	
3.1.2. Vznik pracovního poměru	
3.1.3. Změny pracovního poměru	
3.1.4. Skončení pracovního poměru	
3.1.4.1. Právní jednání	
a) Dohoda	
b) Výpověď	
c) Okamžité zrušení	
d) Odstoupení od smlouvy	
3.1.4.2. Právní události	
3.1.4.3. Neplatné rozvázání dohody	
3.1.5. Pracovní doba a doba odpočinku	
3.1.5.1. Pracovní doba	
3.1.5.2. Doba odpočinku	
3.1.6. Dovolená	
3.1.7. Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce	
3.1.7.1. Cestovní náhrady	
3.1.7.2. Ostatní náhrady výdajů	
3.1.8. Překážky v práci	
3.1.8.1. Překážky v práci na straně zaměstnance	
3.1.8.2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele	
3.2. Shrnutí stěžejních ustanovení upravujících pracovní poměr a ustanovení společných	
4. Závěr	
Seznam použitých zdrojů.....	

Seznam zkratek

dohody	právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti)
„zákoník práce“ nebo „ZP“	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
„starý zákoník práce“ nebo „SZP“	zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
„občanský zákoník“ nebo „OZ“	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
„zákon o inspekci“ práce nebo „InspPr“	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
„zákon o nemocenském pojištění“ nebo „ZNP“	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
„zákon o odpovědnosti za přestupky“ nebo „PřesZ“	zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů
zákon o ochraně veřejného zdraví	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
směrnice EU 2019/1152	směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii
směrnice EU 2019/1158	směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovní a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU
směrnice 2003/88/ES	směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
Euronovela	návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, čj. OVA 87/23

1. Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zvláštním případem základních pracovněprávních vztahů, v nichž lze v České republice vykonávat závislou práci. Ačkoli jsou tyto vztahy na územích České a Slovenské republiky poměrně běžné, v rámci mezinárodního srovnání je tento koncept ojedinělý. V ostatních státech Evropské Unie sice jsou uzákoněny různé flexibilní formy výkonu práce, vždy se však jedná o pracovní poměr.

Na první pohled se může zdát, že právní úprava dohod je velmi jednoduchá, protože se jim v zákoníku práce věnuje část třetí, která obsahuje pouhá čtyři ustanovení. Tato úprava je však doplňována zvláštním pravidlem v zákoníku práce, podle kterého se na úpravu dohod použije právní úprava pracovního poměru, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Z několika málo ustanovení tak máme rázem širokou škálu pravidel, u kterých však není vždy jisté, zdali je lze na dohody aplikovat. V tomto ohledu obsahuje zákoník práce pravidlo, které některé části upravující pracovní poměr výslovně vylučuje z použití na dohody. Někdy však tyto části obsahují stěžejní pravidla, které se ze své podstaty mají vztahovat na všechny základní pracovněprávní vztahy. Dochází tak k zásadním výkladovým problémům, kdy se na jedné straně střetává výslovné znění zákona, a na straně druhé zjevné mezery v zákoně.

Cílem této práce je proto objasnit právní úpravu dopadající na dohody, především z toho hlediska, která ustanovení zákoníku práce na tyto právní vztahy lze aplikovat a která nikoli. Blíže by tak měla být specifikována vzájemná práva a povinnosti, které mezi sebou mají zaměstnanec se zaměstnavatelem. Současně je cílem této práce upozornit na některé nedostatky v oblasti dohod, se kterými se v současné době zákoník práce potýká.

Systematicky je tato práce rozdělena na obecnou a zvláštní část. Obecná část této práce se věnuje vymezení dohod a jejich základní právní úpravě. V této kapitole jsou rozebrány jednotlivé prvky dohod, jakož i jejich základní znaky a náležitosti, které jsou zejména obsaženy v ustanoveních § 74–76 zákoníku práce. Součástí této kapitoly je rovněž krátké zamyšlení nad budoucím vývojem dohod.

Ve zvláštní části je poté věnována pozornost použití právní úpravy pracovního poměru, jakož i dalším částem zákoníku práce, které jsou pro všechny základní pracovněprávní vztahy společné. V úvodu podává tato kapitola základní pravidla pro aplikaci právní úpravy

pracovního poměru. Za pomoci těchto pravidel je následně rozebráno použití stěžejních institutů pracovního poměru na dohody *de lege lata*, jakož i *de lege ferenda*. Stručně se práce věnuje i společným ustanovením, které v zásadě shodně dopadají jak na dohody tak na pracovní poměr.

Rovněž je v obou těchto kapitolách zhodnocena i projednávaná Euronovela, která se zpožděním provádí směrnice EU 2019/1152, EU 2019/1158 a 2003/88/ES. Přestože je Euronovela stále ještě v počátcích legislativního procesu, její současné znění přináší do dohod zásadní změny.

2. Obecná část – základní právní úprava dohod konaných mimo pracovní poměr

2.1. Základní vymezení dohod

Na rozdíl od pracovního poměru se dohody vyznačují omezeným rozsahem výkonu práce, flexibilitou, zvýšenou mírou smluvní svobody za současného snížení ochrany zaměstnance. V rámci dohod je také oslaben vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi stranami¹. Někdy tak dochází k tomu, že si zaměstnanci sami rozvrhují pracovní dobu nebo plní úkoly dle vlastního uvážení v delším časovém období daném zaměstnavatelem. Někdy jsou též označovány jako doplňkové nebo překerní, tj. nezaručené, nejisté pracovněprávní vztahy². V českém právním řádu rozeznáváme dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Z praktického pohledu se dohody vyznačují tím, že značně ulehčují pozici zaměstnavatele. Tento pak není zatížen tolika povinnostmi jako v případě pracovního poměru. Práci může zaměstnavatel zadávat nárazově nebo ji naopak, v případě, že nemá potřebu, zadávat vůbec nemusí. Rovněž při skončení právních vztahů založených dohodami se musí zaměstnavatel řídit pouze několika málo pravidly a dohodu může ukončit velmi jednoduše a krátce poté, co se ke zrušení tohoto právního vztahu rozhodne. Na druhou stranu ale nemá zaměstnavatel takovou stabilitu jako v pracovním poměru.

¹ HŮRKA, Petr. IV. Srovnání pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: BĚLINA, Miroslav, PICHR, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017

² Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: Všehrd, 1998, s. 264 a násl.

Cílem dohod není však jenom zvýhodnění zaměstnavatele a jeho podnikání, ale v mnoha ohledech i zvýhodnění zaměstnance. Zaměstnanec, stejně jako zaměstnavatel, není povinen při pracích malého rozsahu³ odvádět sociální a zdravotní pojištění. Rovněž není tolik svázán jako v případě pracovního poměru a může velmi rychle změnit zaměstnání, pokud se tak rozhodne. Zaměstnanci ale přísluší pouze základní ochrana poskytovaná zákoníkem práce a možnost rychlého skončení dohody je doprovázena nejistotou zaměstnání.

Ačkoli dnes vycházejí dohody z toho, že po jejich uzavření zaměstnavatel nemusí rozvrhovat pracovní dobu, brzy tomu tak pravděpodobně nebude. Jednou ze základních změn, kterou má Euronovela přinést, je povinnost zaměstnavatele písemně zaměstnancům rozvrhovat pracovní dobu s určením začátku i konce směny. Zaměstnanci musí být umožněno se s tímto rozvrhem seznámit a to nejpozději 3 dny před začátkem směny. Po rozvrhnutou dobu bude zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci. Euronovela výslovně předpokládá, že na základě vzájemné dohody bude možné dobu na seznámení zkrátit nebo prodloužit. Ani s výslovným souhlasem zaměstnance nelze předem dobu na seznámení zkrátit na méně než 24 hodin. Pokud by si strany předem sjednaly kratší dobu, jednalo by se o obcházení zákona a porušování zásady zvýšené ochrany zaměstnance. V případě, že zaměstnavateli vyvstane potřeba na rozvrhnutí doby zaměstnanci v době kratší, než je 24 hodin, je nutné se se zaměstnancem dohodnout individuálně.

2.2. Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je základní smlouvou prekérních pracovněprávních vztahů. Jedním z jejích základních znaků je, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce, přičemž nejčastěji se bude rozsah práce sjednávat tak, že nepřesáhne uvedenou hodnotu. Týdenní rozsah práce není přitom až na výjimky nijak omezen. Do maximálního rozsahu výkonu práce se nicméně započítává i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce⁴. V případě, že zaměstnanec tento rozsah překročí, dohoda o provedení práce nezaniká ani se nemění na jiný základní pracovněprávní vztah. Zaměstnavatel se ale v takovém případě dopouští přestupku⁵. To však nijak nevylučuje to, že soudy nebo

³ Jakož i v případech, kdy je započítatelný příjem na dohodu o provedení práce nižší než 10 000 Kč

⁴ § 75 ZP

⁵ § 25 odst. 1 písm. c) InspPr

kontrolními orgány může být dohoda o provedení práce posouzena pouze jako zastírající jednání buď pro dohodu o pracovní činnosti nebo dokonce pro pracovní poměr.

Kromě rozsahu práce patří mezi další základní náležitosti dohody o provedení práce písemná forma a uvedení doby, na kterou se dohoda uzavírá. Vedle toho lze dovodit, že další podstatnou náležitostí dohody o provedení práce je vymezení vykonávané práce. Uvedené vyplývá z podstaty této dohody, jakož i z obecných náležitostí kladených na právní úkony⁶. Zásadně platí, že při nedodržení některé z těchto náležitostí bude dohoda stižena relativní neplatností. V takovém případě bude rovněž nutné s přihlédnutím ke všem okolnostem posoudit, zda nedošlo ke vzniku pracovního poměru či k uzavření dohody o pracovní činnosti⁷.

Pravidelnou náležitostí dohody o provedení práce je rovněž odměna z dohody. Podle ustanovení § 139 zákoníku práce se totiž výše a podmínky poskytování této odměny sjednávají v dohodě. Odměnu z dohody nelze stanovit jednostranně vnitřním předpisem, avšak jako taková není podstatnou náležitostí dohody o provedení práce. Obstojí tak i samostatně například jako dodatek k původní dohodě o odměně⁸.

Dohoda o provedení práce zároveň není zpojistněna. Pokud však zaměstnanec přesáhne v kalendářním měsíci příjem ve výši 10 000 Kč a vykonává práci na území České republiky, jakož v některých případech i v cizině⁹, vzniká zaměstnavateli povinnost odvést za něj zdravotní a sociální pojištění v plné výši, s čímž souvisí i oznamovací povinnost vůči příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

2.3. Dohoda o pracovní činnosti

Druhou smlouvou, na základě které lze vykonávat závislou práci, je dohoda o pracovní činnosti. Rozsah prací na tuto dohodu nemůže přesahovat polovinu stanovené týdenní pracovní doby ve smyslu ustanovení § 79 zákoníku práce. Rozsah se nicméně posuzuje v průměru za

⁶ Srov. KOTTNAUER, A. § 75. In: GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, H. Zákoník práce: Komentář. Nakladatelství Leges. 2012.

⁷ KONEČNÁ, Petra. § 75 [Dohoda o provedení práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 313, marg. č. 10.

⁸ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4008/2018

⁹ § 6 odst. 1 ZNP

celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však v období 52 týdnů. O překročení rozsahu prací zde platí obdobně to, co je uvedeno u dohody o provedení práce.

Z uvedeného tak vyplývá, že jednou ze základních náležitostí dohody o pracovní činnosti je rozsah prací, který může být buď sjednán fixně (např. 20 hodin týdně), nejčastěji však bude sjednáván v maximální hodnotě (např. max. 20 hodin týdně). Vždy je však nezbytné uvést přesné vymezení rozsahu prací, není možné pouze odkázat na zákonné znění. Pokud by takto strany učinily, byla by dohoda o pracovní činnosti stižena neplatností¹⁰.

Stejně jako v případě dohody o provedení práce musí být dohoda o pracovní činnosti sjednána v písemné formě, musí v ní být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se uzavírá. Rovněž v případě dohody o pracovní činnosti se odměna sjednává smluvně a nelze ji stanovit vnitřním předpisem. Závěry o neplatnosti a postizích zde platí obdobně jako v předchozí kapitole.

V otázce zpojistnění je jediným rozdílem oproti dohodě o provedení práce výše započitatelného příjmu, který se od 1. 1. 2023 zvýšil na 4 000 Kč.

De lege ferenda považuji dohodu o pracovní činnosti v právním řádu za nadbytečnou. Tato totiž ve svém obsahu připomíná spíše pracovní poměr na kratší pracovní dobu nežli dohodu. Dohody o pracovní činnosti jsou ve většině případů značně předvídatelné, jelikož zaměstnanci často chodí do práce pravidelně v určité dny, na kterých se předem domluví se zaměstnavatelem a *de facto* kopírují pracovní poměr na zkrácený úvazek. Zaměstnavatelé tak mnohdy mohou za těchto situací uzavřít pracovní poměr, volí ale dohodu o pracovní činnosti z důvodu minimalizace povinností. Nejúčelnějším by proto dle mého názoru bylo zavedení podobného institutu jako byl vedlejší pracovní poměr dle starého zákoníku práce. Dohoda o pracovní činnosti by pak byla jako taková zrušena. Rozdílem oproti původní úpravě starého zákoníku práce by bylo, že taková pracovní smlouva by mohla být uzavřena i samostatně. Sjednaný rozsah práce by ale nesměl převyšovat polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Zároveň by byly dány jednodušší podmínky pro rozvázání pracovněprávního vztahu¹¹. V ostatním by měl vedlejší pracovní poměr shodné podmínky jako standardní pracovní poměr.

¹⁰ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3191/2011

¹¹ Srov. § 70b SZP

3. Zvláštní část – aplikovatelnost právní úpravy pracovního poměru a společných částí zákoníku práce na dohody

Jak již bylo uvedeno výše, na první pohled krátká a jednoduchá úprava dohod nabývá na složitosti při aplikaci pravidla podle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení: „*Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o*

- a) *převedení na jinou práci a přeložení,*
- b) *dočasné přidělení,*
- c) *odstupné,*
- d) *pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,*
- e) *překážky v práci na straně zaměstnance,*
- f) *dovolenou,*
- g) *skončení pracovního poměru,*
- h) *odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a*
- i) *cestovní náhrady.“*

Z výše uvedeného ustanovení a z obecných pravidel teorie práva tak můžeme dovodit základní pravidla pro aplikaci právní úpravy pracovního poměru na dohody.

Pokud je určitá oblast zákoníku práce tímto ustanovením vyloučena, je důležité zkoumat, zdali vyloučená oblast neobsahuje speciální úpravu, podle které se vybraná ustanovení na dohody použijí¹². Uplatnilo by se totiž pravidlo *lex specialis derogat legi generali*. V případě, že vyloučená část speciální úpravu neobsahuje, zásadně nelze právní úpravu na dohody použít. Je ale třeba se zamyslet, jestli absence právní úpravy v tomto smyslu nezpůsobuje vznik mezery v zákoně a zda tím nedává průchod situacím, pro které zákoník práce nemá řešení. V závěrečném kroku je proto vždy nutné zvážit použití analogie¹³.

¹² Srov. např. § 138 ZP

¹³ Srov. § 10 OZ

Pokud konkrétní oblast vyloučená není, je třeba zhodnotit, zdali zákoník práce v tomto ohledu neobsahuje speciální úpravu ve své části třetí. Pokud speciální úprava není, přesto nelze automaticky tuto oblast na dohody aplikovat. Jak je dovozováno odbornou literaturou, právní úprava pracovního poměru se rovněž nepoužije, pokud by použití konkrétního ustanovení odporovalo základním zásadám a znakům dohod¹⁴.

I v případě, že je určitá oblast zákoníku práce vyloučená, neznamená to, že by si zaměstnanec se zaměstnavatelem nemohli použití této právní úpravy sjednat. Podle ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce může být v dohodě o pracovní činnosti sjednáno právo na dovolenou, jakož i právo na jiné důležité osobní překážky podle ustanovení § 199 zákoníku práce. I když toto ustanovení hovoří pouze o dohodě o pracovní činnosti, je dle mého názoru možné sjednat si tyto vyloučené oblasti i v dohodě o provedení práce¹⁵. Jelikož je v právních vztazích založených dohodami značně posílená zásada smluvní volnosti, lze rovněž dovozovat, že je možné sjednat právo zaměstnance i na další překážky v práci podle ustanovení § 200-205, jakož i jiné vyloučené oblasti zákoníku práce¹⁶.

3.1. Stěžejní části upravující pracovní poměr

3.1.1. Postup před vznikem pracovního poměru

První z hlav, kterou tato část obsahuje, je postup před vznikem pracovního poměru. Je zde stanoven zejména postup při výběru uchazečů a informační povinnosti zaměstnavatele. Komentovaná ustanovení zákoníku práce se uplatní i při výběru zaměstnanců, kteří mají být činní pro zaměstnavatele na základě dohod¹⁷, jelikož není postup před vznikem pracovního poměru výslovně zákoníkem práce vyloučen z aplikace na dohody.

Zaměstnavatel je tak u dohod oprávněn vyžadovat v souvislosti s jednáním před jejím sjednáním jen takové informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením dohody. Zaměstnavatel je dále povinen uchazeče informovat o právech a povinnostech a pracovních

¹⁴ Srov. např. BĚLINA, Tomáš. § 77 [Společné ustanovení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 471, marg. č. 14.

¹⁵ Srov. např. KONEČNÁ, Petra. § 77 [Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 328, marg. č. 17.

¹⁶ Srov. např. § 155 odst. 1 ZP

¹⁷ MORÁVEK, Jakub. § 30 [Výběr uchazečů a požadované údaje]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 172–173, marg. č. 7.

podmínkách vyplývajících z dohody nebo ze zvláštních právních předpisů. V případě, že má být zaměstnanec zařazen k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo se jedná o mladistvého zaměstnance, je zaměstnavatel rovněž povinen zajistit, aby se uchazeč před uzavřením dohody podrobil lékařské prohlídce.

3.1.2. Vznik pracovního poměru

V rámci hlavy druhé, upravující vznik pracovního poměru, se odborná literatura často neshoduje v tom, jaká ustanovení lze na dohody aplikovat. Právní úprava vzniku pracovního poměru totiž není výslovně vyloučena zákoníkem práce z použití na dohody. Přesto mnohá ustanovení z hlediska aplikace na dohody vůbec nepřipadají v úvahu. Důvodem je, že část třetí obsahuje mnohdy vlastní úpravu nebo že některé instituty nelze z jejich podstaty na dohody aplikovat. Lze tak uvést, že se na dohody nepoužijí například ustanovení o založení pracovního poměru jmenováním, povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnancům práci, ustanovení o vzniku pracovního poměru, jakož i povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Lze však dovozovat, že se na dohody použije ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce, které řeší souběh více základních pracovněprávních vztahů. V odborné literatuře nicméně panují spory, zdali toto ustanovení dopadá obecně na souběh více základních pracovněprávních vztahů¹⁸ nebo pouze na souběh pracovního poměru a dalšího základního pracovněprávního vztahu¹⁹. Osobně se přikláním k názoru, že se uplatní první uvedený způsob výkladu. Nelze totiž souhlasit se závěrem, že by aplikace tohoto pravidla přinesla pro dohody značná omezení. Naopak, při aplikovatelnosti tohoto pravidla pouze na pracovní poměr by docházelo k ještě většímu zneužívání dohod a bylo by již možné, aby plně nahradily pracovní poměr. Uváděné řešení by tak bylo zcela v rozporu se smyslem a účelem dohod, kdy tyto nemají pracovní poměr nahrazovat, ale pouze jej doplňovat.

Platí tedy, že je možné, aby zaměstnanec vykonával práci současně ve více základních pracovněprávních vztazích. Podle uvedeného ustanovení nicméně nesmí zaměstnanec u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Zaměstnavatel tak

¹⁸ Srov. např. KONEČNÁ, Petra. § 75 [Dohoda o provedení práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 312, marg. č. 8.

¹⁹ BĚLINA, Tomáš. § 75 [Dohoda o provedení práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 459, marg. č. 10.

například může přijmout svého stávajícího zaměstnance na volnou pozici s odlišnou náplní práce, kterou nemá v současné době obsazenou. Výjimkou v tomto ohledu je situace, kdy zaměstnanec pracuje u téhož zaměstnavatele na více dohod o provedení práce. Takový souběh není *de facto* možný, jelikož podle ustanovení § 75 zákoníku práce je dán jednotný limit 300 hodin ročně pro všechny dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele. Ačkoli je tedy souběh více základních pracovněprávních vztahů možný, je vždy nutné dodržet pravidla o přestávkách v práci a nepřetržitém odpočinku v týdnu²⁰ (*blíže viz kapitola 3.1.5.2.*).

Lze dovozovat, že zaměstnavatel má vůči zaměstnancům pracujícím na dohody i přiměřenou informační povinnost. Nelze si totiž představit situaci, kdy by zaměstnanec nebyl informován o základních údajích o svém zaměstnavateli, a neměl by tak prostředky k tomu, aby se domáhal svých práv. Z textace ustanovení § 37 zákoníku práce vyplývá, že informační povinnost se dotýká všech uvedených údajů, vyjma specifikace údajů o délce dovolené a o týdenní pracovní době a jejím rozvržení (z důvodu jejich výslovného vyloučení z aplikace na dohody), ledaže by tato práva byla výslovně sjednána v dohodě nebo zaměstnancům pracujícím na dohody poskytnuta vnitřním předpisem. Uvedeného ustanovení se má dotknout Euronovela, která informační povinnost explicitně zavádí i pro dohody a rozšiřuje tuto povinnost o některé další informace, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit²¹.

Posledním ustanovením, o jehož aplikaci lze v souvislosti s dohodami uvažovat, je ustanovení § 39 zákoníku práce, který stanoví limity pro prodlužování doby určité u pracovního poměru. Mezi odbornou veřejností však nepanuje shoda na aplikaci tohoto ustanovení na dohody. Zastánci nemožnosti aplikace tohoto institutu uvádějí²², že by jeho použití znamenalo značné omezení flexibility a že v tomto ohledu dohody nepožívají takové ochrany jako v případě pracovního poměru. Další autoři uvádějí²³, že dohody mají zcela samostatnou právní úpravu obsahu dohody a možnosti jejího zrušení, a proto nelze toto pravidlo na dohody použít.

²⁰ Srov. např. rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 17. 3. 2021, ve věci C-585/19 Academia de Studii Economice din București, ve znění opravného usnesení ze dne 15. 4. 2021

²¹ Srov. body 4-14 Euronovely

²² BĚLINA, Tomáš. § 77 [Společné ustanovení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 471, marg. č. 14.

²³ SCHMIED, Zdeněk. § 77 [Společné ustanovení]. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. 9. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2015, s. 167

Dle autorů zastávajících opačný názor²⁴ je třeba při výkladu ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce použít argument *a contrario*, ze kterého vyplývá, že se ustanovení § 39 zákoníku práce použije i na dohody.

I přes převažující zastávce názoru o nemožnosti použití této úpravy se osobně přikláním k názoru opačnému. Nelze souhlasit s tím, že by použití tohoto ustanovení značně omezovalo flexibilitu dohod. I při jeho aplikaci je zaměstnanec oprávněn zrušit dohodu s velmi krátkou výpovědní dobou, zaměstnavatel pak téměř s okamžitými účinky, když po výpovědní dobu není povinen zaměstnanci pracujícímu na dohodu přidělovat práci. Ačkoli je pravda, že dohodám obecně svědčí nižší ochrana než u pracovního poměru, nemůže to ničeho změnit na doslovném znění zákoníku práce.

Rovněž lze dovodit, že se na dohody uplatní i pravidlo, že dohoda trvá po dobu neurčitou nebyla-li výslovně sjednána doba jejího trvání²⁵. Za takové situace by neuvedení doby trvání v dohodě nezpůsobovalo její neplatnost. Stejný dopad by mělo toto pravidlo i na skutečnost, zdali se zaměstnavatel v takovém případě dopouští přestupku²⁶. I když se správní soudy nezabývaly aplikovatelností ustanovení § 39 zákoníku práce, dovozují, že se o přestupek jedná²⁷. Pokud by se ale fikce uplatnila, nenaplněvalo by již uvedené jednání společenskou škodlivost, a tudíž by nebyly naplněny základní znaky přestupku²⁸.

3.1.3. Změny pracovního poměru

Hlava třetí části druhé o změnách pracovního poměru se z převážné části na dohody nepoužije. Zákoník práce totiž výslovně vylučuje použití ustanovení o převedení na jinou práci, přeložení a dočasného přidělení. Pokud je však v dohodě sjednáno místo výkonu práce, je možné zaměstnance k výkonu práce mimo toto místo vyslat na pracovní cestu jen na základě dohody s ním²⁹. Podle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce se však ani v tomto případě ze zákona neuplatní cestovní náhrady (*bliže viz kapitola 3.1.7.1.*).

²⁴ KOTTNAUER, A. § 77. In: GOGOŤ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, H. Zákoník práce: Komentář. Nakladatelství Leges, 2012.

²⁵ § 39 odst. 1 ZP

²⁶ § 25 odst. 1 písm. a) InspPr

²⁷ Srov. rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 12. 2020, č. j. 30 A 155/2018-122

²⁸ Srov. § 5 PřesZ

²⁹ § 42 odst. 1 ZP

3.1.4. Skončení pracovního poměru

Ke skončení dohod může dojít buď právním jednáním anebo právní událostí. Zákoník práce obsahuje nicméně pouze taxativní výčet právních jednání, kterými lze dohody zrušit. Jak však vyplývá z povahy dohod, nelze uzavřít, že by tento výčet byl úplný. Jediným způsobem, jak dovodit další způsoby skončení dohod, tak zůstává použití úpravy pracovního poměru a obecných zásad pracovního práva. Proti tomu však stojí ustanovení § 77 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, které výslovně aplikaci této části vylučuje.

3.1.4.1. Právní jednání

Podle ustanovení § 77 odst. 4 mohou být dohody zrušeny vzájemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, výpovědí a okamžitým zrušením, za předpokladu, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou odlišně. V tomto ustanovení se tak projevuje smluvní volnost dohod, přičemž zaměstnanec se zaměstnavatelem si mohou odlišně upravit délku výpovědní doby, sjednat si důvody pro podání výpovědi, dokonce si mohou sjednat i vyloučené způsoby skončení dohod, jako je například zrušení ve zkušební době³⁰. Mezi právní jednání vyplývající *ex lege*, které mají za následek skončení dohod lze zařadit i splnění sjednaného pracovního úkolu v případě dohody o provedení práce a odstoupení od smlouvy³¹.

Přestože se dohody vyznačují tím, že je omezená zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance³², tato zásada se použije i na dohody, a je tak třeba brát ji v potaz v případě výkladu právní úpravy dohod. Tato zásada, byť omezená, tak stanoví limit pro to, jaké způsoby skončení dohod lze se zaměstnancem sjednat. Zaměstnanec by tak vždy měl mít možnost na ukončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou výpovědí, a to bez uvedení důvodu. I když lze u dohod sjednat výpovědní dobu odlišně od zákona, měla by být shodná pro obě strany a zároveň by neměla být nepřiměřeně dlouhá. Současně by dle mého názoru neměla být výpovědní doba kratší než 24 hodin. Jelikož se právní jednání posuzuje podle svého obsahu³³, výpověď bez výpovědní doby nebo s nepřiměřeně krátkou výpovědní dobou by bylo nutné v pracovním právu posoudit jako okamžité zrušení. To však lze sjednat jen pro důvody,

³⁰ Srov. např. KONEČNÁ, Petra. § 77 [Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 328, marg. č. 18.

³¹ Srov. např. BĚLINA, Tomáš. § 77 [Společné ustanovení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 473, marg. č. 22.

³² § 1a odst. 1 písm. a) ZP

³³ § 555 odst. 1 OZ

kteří připouští zákon. Rovněž není možné dle mého názoru sjednat, že k okamžitému zrušení dohody je oprávněn pouze zaměstnavatel.

I v případě, že jsou sjednány jiné způsoby skončení právního vztahu založeného dohodami, všechna tato právní jednání musí mít písemnou formu, jinak se k nim nepřihlíží³⁴.

a) Dohoda

Podobně jako u pracovního poměru zákon stanoví pouze dva základní požadavky na dohodu o rozvázání právních vztahů o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato dohoda musí být písemná a musí obsahovat sjednaný den, kterým tento právní vztah končí. Jelikož v tomto ohledu neobsahuje část třetí speciální úpravu, lze dovodit, že se na tento způsob skončení pracovních vztahů vztáhne rovněž pravidlo o tom, že každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení této dohody.

b) Výpověď

Výpovědí lze dohody zrušit z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. V tomto ohledu je však limitem, že být může být výpověď dána z jakéhokoli důvodu, tento důvod nesmí být diskriminační. Za takové situace by se mohl zaměstnanec domáhat určení neplatnosti výpovědi. Výpovědní doba je patnáctidenní, přičemž tato doba začíná běžet již dnem, v němž byla doručena protistraně³⁵, ne tedy až dnem následujícím. Zaměstnavatel však může *de facto* právní vztah založený dohodou ukončit téměř s okamžitými účinky, jelikož není povinen zaměstnanci po výpovědní dobu přidělovat práci.

Tato formulace výpovědní doby však může být někdy značně matoucí. *De lege ferenda* by tak dle mého názoru mělo dojít k vypuštění speciálního pravidla o běhu výpovědní doby s tím, že by se výpovědní doba „zkrátila“ na 14 dní. Byl by tak odstraněn výkladový problém tohoto ustanovení, zatímco by se délka výpovědní doby nijak nezměnila

³⁴ § 77 odst. 4 al. 1 ZP

³⁵ § 333 ZP

c) Okamžité zrušení

Posledním výslovně kodifikovaným institutem v části třetí je okamžité zrušení dohody. Tento způsob zrušení dohody lze ale využít pouze v případě, že jsou v dohodě výslovně sjednány důvody okamžitého zrušení. Tyto je však možné sjednat jen pro případy, kdy je možné zrušit pracovní poměr³⁶. Okamžité zrušení je ale využíváno pouze minimálně, z důvodu existence striktních podmínek pro toto zrušení. Při jejich nedodržení tak může být okamžité zrušení stíženo neplatností.

d) Odstoupení od smlouvy

Na základě aplikačních pravidel pro dohody je důvodem skončení těchto právních vztahů i odstoupení od smlouvy. Důvody pro odstoupení jsou zde shodné jako u pracovního poměru a řídí se ustanoveními § 34 odst. 3 a 4 zákoníku práce. Zaměstnanec se zaměstnavatelem si rovněž mohou sjednat speciální případy odstoupení od smlouvy podle ustanovení § 2001 občanského zákoníku. V tomto ohledu se uplatní i ustanovení § 2002 občanského zákoníku podle kterého, *poruší-li strana smlouvu podstatným způsobem, může druhá strana bez zbytečného odkladu od smlouvy odstoupit.*

3.1.4.2. Právní události

Mezi právní události, v důsledku kterých dohody končí, lze zařadit uplynutí sjednané doby, smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele fyzické osoby nebo zánik zaměstnavatele právnické osoby bez právního nástupce a speciální případy skončení dohod u cizinců a osob bez státní příslušnosti.

Za předpokladu, že je sjednána doba určitá, končí dohoda uplynutím této doby. V platné úpravě dohod však není řešena situace, kdy zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí doby určité s vědomím zaměstnavatele. I přes výslovné vyloučení úpravy o skončení pracovního poměru jsem toho názoru, že se v daném případě musí analogicky uplatnit ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce. Pokud tak zaměstnanec takto pokračuje ve výkonu práce, domnívám se, že se jedná o dohodu na dobu neurčitou. Opačný závěr by vedl k tomu, že by se zaměstnanec se zaměstnavatelem nacházeli v určitém obtížně definovatelném vakuu. Problematická by tato situace pak mohla být při kontrole Státního úřadu inspekce práce, který

³⁶ § 55 a § 56 ZP

by musel nestranně tento vztah nějakým způsobem posoudit, přičemž není vyloučeno, že by mohl vztah posoudit jako pracovní poměr. Mohl by taktéž přistoupit i k uložení pokuty za neuzavření dohody v písemné podobě³⁷.

Z důvodu zjevné mezery v zákoně je nutné na dohody rovněž aplikovat pravidla skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti podle ustanovení § 48 odst. 3 zákoníku práce. Mohlo by totiž docházet k absurdním situacím, kdy by vyhoštěný cizinec mohl v rámci své patnáctidenní výpovědní doby požadovat po zaměstnavateli náhradu odměny z dohody za dočasnou pracovní neschopnost, kterou si přivodil po vyhoštění.

3.1.4.3. Neplatné rozvázání dohody

Neplatné rozvázání dohod zákoník práce v části třetí nikterak neupravuje. Rovněž stanoví, že se příslušná úprava v hlavě o skončení pracovního poměru nepoužije. Výkladem této oblasti se ale zabýval Nejvyšší soud, který v jednom ze svých rozsudků³⁸ dovodil, že i přes výslovné vyloučení v zákoně se na dohodu o pracovní činnosti aplikuje úprava neplatného skončení pracovního poměru dle ustanovení § 72 zákoníku práce. I přesto, že v posuzovaném případě se soud vyjadřoval pouze k dohodě o pracovní činnosti, není logického důvodu, proč by se výše uvedené závěry neměly rovněž uplatnit i pro dohodu o provedení práce.

Jelikož je dle výše uvedeného rozhodnutí možné aplikovat ustanovení § 72 zákoníku práce i na dohody, je třeba zvážit i aplikaci dalších ustanovení vztahujících se k neplatnému rozvázání pracovního poměru, tedy § 69–71 zákoníku práce. S ohledem na povahu těchto ustanovení by nemělo samostatné použití § 72 praktického smyslu, lze se tak domnívat, že tyto ustanovení je možné přiměřeně aplikovat i na neplatné skončení dohod³⁹. Při neplatném rozvázání dohody tak zaměstnanci přísluší náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělku za předpokladu, že zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Za obdobných podmínek může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat náhradu škody.

Při výpočtu průměrného výdělku pro účely náhrady odměny z dohody zaměstnanci se použije průměrný nebo pravděpodobný výdělek⁴⁰. Je však otázkou, jaký by byl postup při

³⁷ § 25 odst. 1 písm. b) InspPr

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009

³⁹ BĚLINA, Tomáš. § 77 [Společné ustanovení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 470, marg. č. 13.

⁴⁰ Srov. § 355 a § 356 ZP

určování týdenní pracovní doby pro účely výpočtu průměrného výdělku⁴¹. Zastávám názor, že by se v daném případě mělo postupovat stejně, jako v případě náhrady odměny z dohody po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance (*blíže viz kapitola 3.1.8.1.*)⁴².

3.1.5. Pracovní doba a doba odpočinku

3.1.5.1. Pracovní doba

Podle výkladových ustanovení části čtvrté zákoníku práce se pracovní dobou 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. Úprava pracovní doby vyplývá zejména z povinnosti jejího rozvrhování zaměstnancům. V případě dohod však tuto povinnost zaměstnavatelé nemají, a i z toho důvodu je aplikace části upravující pracovní dobu výslovně vyloučena.

Na základě zásady ochrany mladistvých, lze ale dovodit aplikaci ustanovení § 79a zákoníku práce, které upravuje maximální délku směny pro mladistvé. Nelze se domnívat, že by zákonodárce měl v úmyslu chránit pouze mladistvé v pracovním poměru⁴³. Mladistvý tak nesmí nikdy odpracovat více než 8 hodin denně, a to ani na základě vzájemné dohody⁴⁴. Zároveň nesmí u mladistvých ve více základních pracovněprávních vztazích délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně, a to i u více zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé tak mnohdy stanoví mladistvým povinnost informovat je o dalších základních pracovněprávních vztazích, případně učinit čestné prohlášení o tom, že žádné další zaměstnání nemají⁴⁵.

Pracovní doby v pojetí dohod se věnuje projednávána Euronovela. Podle posledního znění Euronovely se má právní úprava pracovní doby plně na dohody vztahovat. Z praktického hlediska tak na zaměstnavatele pravděpodobně dopadne povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců pracujících na dohody evidenci pracovní doby. Zaměstnavatel tak bude muset

⁴¹ Srov. § 356 odst. 2 ZP

⁴² Srov. KUČEROVÁ, Dagmar. *Jak zjistit průměrný výdělek u dohod konaných mimo pracovní poměr?* In Podnikatel.cz [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/jak-zjistit-prumerny-vydelek-u-dohod-konanych-mimo-pracovni-pomer/#h22-0>

⁴³ Srov. § 243 a násl. ZP

⁴⁴ Srov. RANDLOVÁ, N. § 79a. In: DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer, 2021.

⁴⁵ Tamtéž

evidovat odpracované směny, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti, jakož i pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel⁴⁶, vše s vyznačením jejich začátku a konce.

3.1.5.2. Doba odpočinku

Na rozdíl od pracovní doby je doba odpočinku v zákoníku práce vymezena negativně a rozumí se jí tedy doba, která není pracovní dobou. Základy právní úpravy doby odpočinku vyplývají ze směrnice 2003/88/ES. Ačkoli tato směrnice pracuje pouze s termínem „pracovník“, je třeba tuto úpravu vztáhnout i na zaměstnance, kteří vykonávají práci mimo pracovní poměr. Přesto, v rozporu s touto směrnicí, zákoník práce stanoví, že se úprava doby odpočinku na dohody nepoužije. Výkon práce ale nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Je zde tak stanovena přísnější úprava nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny než u pracovního poměru, jelikož u dohod jej nelze zkrátit. Z jazykového výkladu by tak mohlo vyplývat, že ostatní práva související s odpočinkem se na dohody neuplatní.

Přestože nám tedy zákoník práce říká, že se oblast doby odpočinku na dohody nepoužije, z níže uvedených důvodů tomu tak není. V úvodním paragrafu části třinácté zákoníku práce, tedy společných ustanovení, je stanovena povinnost zaměstnavatele při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech⁴⁷. Zároveň je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce⁴⁸.

V tomto ohledu není možné chápat úpravu přestávek v práci, nepřetržitého odpočinku v týdnu a pravidel pro noční práci jako zvýšenou ochranu, která je dána zaměstnancům v pracovním poměru. V čl. 1 směrnice 2003/88/ES je uvedeno, že tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby. Pokud by tedy zaměstnavatel neposkytoval svým zaměstnancům některé z výše uvedených, neporušoval by jenom své povinnosti uvedené v ustanovení § 300 zákoníku práce, rovněž ale i základní povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud by přestávky v práci neposkytoval ani mladistvým pracujícím na dohody, rovněž by porušoval ustanovení o základních pracovních podmínkách mladistvých dle ustanovení § 243 a násl. zákoníku práce.

⁴⁶ § 96 ZP

⁴⁷ § 300 ZP

⁴⁸ § 101 odst. 1 ZP

Ve smyslu směrnice 2003/88/ES je tedy zaměstnavatel navíc povinen zajistit, aby zaměstnanci pracující na dohody měli každých 6 hodin nárok na přestávku v práci, aby za každé období sedmi dnů měl každý zaměstnanec nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce trvání 35 hodin a aby práce v noci nepřesahovala v průměru 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Rovněž pokud se jedná o zaměstnance pracujícího v noci⁴⁹, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby takový zaměstnanec byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech stanovených zákonem, jakož i zajistit mu prostředky první pomoci a rychlého přivolání lékařské pomoci. V tomto ohledu nelze souhlasit s názorem, že se ochrana zaměstnanců pracujících v noci se nevztahuje na zaměstnance pracující na dohody⁵⁰.

Podle Euronovely však budou dotčená ustanovení změněna a již se budou plně vztahovat i na dohody. I když můžeme mnohé dovodit již dnes, z hlediska právní jistoty to považuji za krok správným směrem. Dohodám ale již nebude svědčit vyšší ochrana v rámci nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami.

3.1.6. Dovolená

Úprava dovolené se stejně jako v několika předcházejících případech na dohody nepoužije. Stejně jako v případě doby odpočinku je tato výluka v zákoníku práce značně nelogická, když čl. 7 směrnice 2003/88/ES stanoví, že by každý pracovník měl mít nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů.

Tento nedostatek má za cíl odstranit již mnohokrát zmiňovaná Euronovela, která v návaznosti na uvedenou směrnici toto právo zavádí i pro zaměstnance pracující na dohody. Jelikož nelze u dohod vycházet z týdenního rozsahu pracovní doby, vychází se z doby fiktivní. Euronovela tak stanoví jednotně fiktivní dobu 20 hodin týdně pro obě dohody. Nárok na dovolenou však vznikne pouze v případě, že zaměstnanec odpracuje alespoň čtyřnásobek této fiktivní pracovní doby a zároveň dohoda trvala alespoň 28 dní v kalendářním roce⁵¹. Celkový nárok zaměstnance na dovolenou se tak bude odvíjet od toho, jakou část z celkové roční

⁴⁹ Podle § 78 odst. 1 písm. k) ZP

⁵⁰ Srov. BRŮHA, Dominik. § 94 [Přípustné rozsahy; lékařské vyšetření; pracovní podmínky]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 378, marg. č. 4.

⁵¹ § 213 odst. 3 ZP

hodinové dotace (tj. 1040 hodin) odpracoval. Pro účely dovolené se rovněž považuje za výkon práce i doba různých překážek v práci uvedených v ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce.

Zavedení dovolené pro zaměstnance pracující na dohody je nicméně v současné době velmi kritizováno zaměstnavateli. Část trhu se dokonce obává, že tak dojde ke zvýšení nelegálního zaměstnávání. Ačkoli souhlasím se zavedením dovolené i pro zaměstnance pracující na dohodu, vzhledem ke směrnici 2003/88/ES, zastávám názor, že se oproti platnému stavu mnoho nezmění. Zaměstnavatelé jednoduše vyřeší problém s dovolenou tak, že mzdu sníží o to, co budou povinni zaměstnancům vyplácet na náhradě mzdy za dovolenou. V případě dohody o provedení práce tak bude dovolená pouhou iluzí, jelikož se její maximální rozsah o dovolenou nekrátí. Jediný význam bude mít dovolená pro zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti, kteří odpracují 1040 hodin ročně. V takovém případě je třeba totiž počítat s tím, že se poskytnutá dovolená započítává do maximálního rozsahu práce.

3.1.7. Náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce

Jelikož je závislá práce podle ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce vykonávaná na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, má každý zaměstnanec právo na náhradu výdajů v souvislosti s výkonem práce, pokud je zaměstnavateli prokáže. Zaměstnanec nemůže podle českého práva vykonávat práci na své náklady, případně má právo, aby zaměstnavatel tyto náklady zaměstnanci proplatil. Jak již bylo uvedeno výše, cestovní náhrady se na dohody ze zákona nepoužijí, což vzhledem k uvedenému přináší do tohoto právního odvětví jistá úskalí.

3.1.7.1. Cestovní náhrady

I když se právní úprava cestovních náhrad na dohody nepoužije, je podle ustanovení § 155 odst. 1 zákoníku práce možné náhrady poskytnout zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě dohody v případě, že to bylo sjednáno, přičemž musí být sjednáno i místo pravidelného pracoviště. Pokud však není u dohody o provedení práce sjednáno pravidelné pracoviště, cestovní náhrady se uplatní v případě, že je zaměstnanec vyslán mimo obec svého bydliště.⁵²

Podle textace zákoníku práce by se tak mohlo zdát, že zaměstnavatel není povinen poskytovat náhradu účelně vynaložených výdajů. Je však opět nutné zdůraznit, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele. Proto lze dovodit, že ačkoliv zaměstnanec pracující na dohodu nemá právo na cestovní náhrady, má právo na náhradu účelně

⁵² § 155 odst. 2 ZP

vynaložených nákladů. Ačkoli pro vznik tohoto nároku je nutná předchozí domluva se zaměstnavatelem, neznamená to, že by musel zaměstnavatel výslovně odsouhlasit poskytnutí takové náhrady. V tomto ohledu postačí, když zaměstnavatel přikáže zaměstnanci výkon práce, při které vznikne potřeba vynaložit určitý náklad. Pokud tak například zaměstnavatel přikáže zaměstnanci pracujícímu na dohodu v Praze, aby doručil určité zboží zákazníkovi do Karlových Varů, bude povinen v tomto ohledu nahradit zaměstnanci náklady na cestu do určeného místa a zpět (např. tedy zpáteční lístek na vlak). Vynaložený náklad musí zaměstnanec vždy prokázat.

3.1.7.2. Ostatní náhrady výdajů

Na zaměstnance činné na základě dohod se však již použije úprava náhrad za opotřebení vlastních předmětů potřebných pro výkon práce⁵³. Stejně jako u pracovního poměru je však nutné využívání těchto předmětů sjednat.

V rámci pandemie způsobené onemocněním COVID-19 vyvstala rovněž potřeba nahrazovat náklady zaměstnancům za to, že byli zaměstnavatelem nuceni k výkonu práce z domova. Ačkoli způsob náhrady těchto výdajů zákoník práce nijak neupravuje, je možné tento institut dovodit ze zásady výkonu závislé práce na náklady zaměstnavatele. S ohledem na aplikační pravidla k dohodám lze dovozovat, že toto právo na náhradu nákladů v souvislosti s prací z domova lze vztáhnout na obě dohody.

Výslovné zakotvení práva na náhradu nákladů v souvislosti s prací na dálku přináší Euronovela. Nově se tyto náhrady nebudou na dohody automaticky aplikovat, bude však možné si tyto se zaměstnancem sjednat. Jelikož uvedené ustanovení zahrnuje i případy, kdy je zaměstnanci práce z domova nařízena⁵⁴, může docházet k tomu, že bude zaměstnanec pracující na dohodu nucen k tomu, aby závislou činnost vykonával na vlastní náklady. To však zcela odporuje základní zásadě výkonu závislé práce na náklady zaměstnavatele, která platí i pro dohody. V tomto lze tak spatřovat značný nedostatek předkládané novely.

3.1.8. Překážky v práci

V pracovněprávních vztazích může často vyvstat situace, kdy zaměstnanec nemůže po omezenou dobu vykonávat závislou činnost na základě smlouvy, nebo je tato činnost pro něj

⁵³ Srov. § 77 odst. 2 písm. i) ZP *a contrario*

⁵⁴ Srov. bod 48 Euronovely

značně ztížena. Z toho důvodu zákoník práce uvádí několik případů, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance a v některých případech mu i poskytnout náhradu odměny z dohody. Úprava překážek v práci se však jako celek použije pouze na pracovní poměr.

3.1.8.1. Překážky v práci na straně zaměstnance

Podle platné právní úpravy se na zaměstnance činného na základě dohod použije pouze právní úprava důležitých osobních překážek⁵⁵. Mezi tyto řadíme překážky v práci spočívající v dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, jakož i nařízené karanténě, mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené a překážky spočívající nebo související s péčí či ošetřováním fyzické osoby v případech podle ustanovení § 39 zákona o nemocenském pojištění.

Určitým specifikem oproti pracovnímu poměru je zde fiktivní rozvržení pracovní doby pro účely dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance pracujícího na dohodu. Zákoník práce sice stanoví povinnost, že zaměstnavatel musí předem určit stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, neurčuje však způsob, jakým tak má učinit. Odborná literatura dovozuje⁵⁶, že tento fiktivní rozvrh by měl odpovídat skutečnému rozvrhu práce nebo fixně sjednanému rozsahu práce dle dohody. Pokud zaměstnavatel práci nerozvrhuje nebo zaměstnanec nemá fixně sjednaný rozsah práce, je nutné zkoumat, zdali nemá docházka zaměstnance vnitřní logickou strukturu (např. že zaměstnanec chodí do práce každé úterý a středu). Pokud ani takto není možné rozvrh určit, je na místě vyjít z průměrného počtu odpracovaných hodin v jednotlivých týdnech.

Zaměstnanec musí vždy překážku zaměstnavateli prokázat. Rovněž je zaměstnanec povinen předem oznámit překážku zaměstnavateli a požádat jej o poskytnutí volna. Pokud překážka není zaměstnanci předem známa, musí tak učinit bez zbytečného odkladu potom, co se o ní dozvěděl⁵⁷.

Ostatní překážky v práci, upravené v ustanoveních § 199-205 jsou ze zákona vyloučené. V tomto ohledu se však objevuje opět značná mezera v zákoně, jelikož zaměstnavatel není

⁵⁵ § 191–198 ZP

⁵⁶ Srov. VRAJÍK, Michal. § 194 [Náhrady u dohody o pracovní činnosti]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 631, marg. č. 5.

⁵⁷ § 206 odst. 1 ZP

podle zákoníku práce povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v případech, kdy zaměstnanec objektivně nemůže práci vykonávat. Může tak jít například o případy akutní návštěvy lékaře nebo plnění studijních povinností. Bylo by v rozporu s dobrými mravy, aby byl zaměstnavatel oprávněn žalovat zaměstnance na náhradu škody proto, že se z oprávněného důvodu nedostavil do práce. Použití právního předpisu soukromého práva v rozporu s dobrými mravy však výslovně zapovídá občanský zákoník⁵⁸.

Lze tak dovodit, že pokud zaměstnanec pracující na dohodu prokáže oprávněný důvod, který mu objektivně znemožnil nebo ztížil výkon práce dle dohody a pokynů zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance. Nelze však dovozovat, že by v těchto případech příslušela zaměstnanci i náhrada odměny z dohody.

Situaci změnil Euronovela, která již zavádí právo na překážky v práci i pro zaměstnance pracující na dohody, náhrada odměny z dohody bude však zaměstnancům příslušet pouze v rámci dočasné pracovní neschopnosti. V tomto ohledu se podle Euronovely na dohodu o provedení práce neuplatní ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého se za výkon práce považuje např. i dovolená nebo právě překážky v práci. Limit 300 hodin tak touto dobou nebude dotčen. Jelikož se ale již dnes uvažuje o zvýšení maximálního rozsahu pro dohody o provedení práce, ztratí tak dle mého názoru navrhované ustanovení svůj původně zamýšlený účel. Namísto by proto bylo rovnou přistoupit ke zvýšení maximálního rozsahu s tím, že se ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce plně aplikuje na dohodu o provedení práce, jako se má podle Euronovely aplikovat na dohodu o pracovní činnosti.

3.1.8.2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

V rámci překážek na straně zaměstnavatele se uplatní pouze překážky podle ustanovení § 207 a 208 zákoníku práce, jelikož částečná nezaměstnanost vychází z toho, že zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu omezení odbytu výrobků nebo poptávky. Překážka v práci při pracovní cestě nebo cestě mimo pravidelné pracoviště se uplatní pouze v případě, že bylo v dohodě sjednáno místo výkonu práce nebo pravidelné pracoviště.

⁵⁸ § 2 odst. 3 ZP

Stěžejní pro dohody tak budou jiné překážky na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce. Ačkoli nemá zaměstnavatel povinnost rozvrhovat práci svým zaměstnancům, je povinen jim práci přidělovat, pokud jim tuto dobrovolně rozvrhne nebo jim výkon práce přikáže⁵⁹. To platí pouze za předpokladu, že je zaměstnanec připraven, schopen a ochoten práci vykonávat. Pokud tak neučiní, přísluší podle tohoto ustanovení zaměstnanci plná náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělku.

3.2. Shrnutí stěžejních ustanovení upravujících pracovní poměr a ustanovení společných

Jak již bylo uvedeno v úvodu třetí kapitoly, na dohody dopadají i mnohé další oblasti, které upravuje zákoník práce. Jedná se ale zejména o části, které jsou všem základním pracovněprávním vztahům společné a mají toliko shodné podmínky ve všech těchto vztazích. Určitým specifikem v tomto ohledu je část upravující odměňování. Ačkoli je z použití na dohody výslovně vyloučena, na dohody se nepoužijí pouze hlavy upravující příplatky ke mzdě a platu, mzdě nebo platu při výkonu jiné práce a odměně za pracovní pohotovost. Již za současné právní úpravy lze nicméně dovodit právo zaměstnanců pracujících na dohody na některé příplatky k odměně z dohody⁶⁰. V ostatních hlavách je totiž explicitně uvedeno, že se vztahují i na dohody. Z tohoto důvodu jsem i tuto část považoval za část společnou.

Nelze opomenout, že část upravující odměňování má ve vztahu k dohodám změnit Euronovela. Nově by se měly na dohody vztahovat příplatky za práci v noci, svátek, sobotu a neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. To považuji za správný krok, jelikož současná právní úprava naráží na zásadu stejné mzdy za stejnou práci. Otázkou však zůstává, proč by státní zaměstnanci⁶¹ pracující na dohody měli dostávat nižší příplatky než státní zaměstnanci v pracovním poměru. To by bylo v rozporu s zásadou rovného odměňování a považuji to za velký nedostatek Euronovely.

Koncem této práce bych tak rád shrnul právní úpravu dopadající na dohody v tabulce na následující straně, která obsahuje shrnutí aplikace částí zákoníku práce, včetně některých výjimek v platném znění, tak i to, jakým způsobem má tyto výjimky změnit Euronovela:

⁵⁹ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020

⁶⁰ Srov. § 110 odst. 1 zákoníku práce a vysvětlení k bodu 37 v důvodové zprávě k Euronovele

⁶¹ § 109 odst. 3 zákoníku práce

Část ZPr	Oblast	Použití úpravy	Použití úpravy po Euronovele	Výjimky z aplikace v platném znění
1.	Všeobecná ustanovení	Ano	Ano	-
2.	Postup před vznikem pracovního poměru	Ano	Ano	-
	Vznik pracovního poměru	Ne	Ne	§ 34 odst. 3, 4; § 34b odst. 2; § 37; § 39
	Změna pracovního poměru	Ne	Ne	§ 42
	Skončení pracovního poměru	Ne	Ne	§ 48 odst. 2, 3, 4; § 49 odst. 3; § 65 odst. 2; § 69-72
4.	Pracovní doba	Ne	Ano	§ 79a, § 88, § 89
	Doba odpočinku	Ne	Ano	§ 92; § 94
5.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	Ano	Ano	-
6.	Odměňování	Ne	§ 115–118	§ 109–111; § 138; § 141–150
7.	Cestovní náhrady	Ne	Ne	§ 155
	Náhrady v souvislosti s prací na dálku	Ano	Ne	-
8.	Překážky na straně zaměstnance	Ne	Ano	§ 191–198; § 206 odst. 1, 2
	Překážky na straně zaměstnavatele	Ano	Ano	§ 209
9.	Dovolená	Ne	Ano	-
10.	Pracovní podmínky, odborný rozvoj, zvláštní pracovní podmínky	Ano	Ano	Ne zvyšování kvalifikace
	Stravování	Ne	Ne	-
11.	Náhrada škody	Ano	Ano	-
12.	Zastupování zaměstnanců	Ano	Ano	-
13.	Společná ustanovení	Ano	Ano	-
	Agenturní zaměstnávání	Ano	Ano	Ne DPP
14.	Přechodná a závěrečná ustanovení	Ano	Ano	-

4. Závěr

Právní úprava dopadající na dohody je skryta napříč zákoníkem práce, kdy je mimořádně obtížné bez bližšího studia určit, jaká veškerá ustanovení se na dohody použijí. I když jsou některé části zákoníku práce výslovně vyloučeny, neplatí to vždy absolutně a často lze z těchto dovozovat různé výjimky. Stejně tak to platí i o částech zákoníku práce, které by se na dohody použít naopak měly.

Z pohledu do budoucna tak považuji za vhodné, aby textace ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce byla novelizována tak, aby jednoznačně odrážela to, jaká ustanovení lze na dohody použít. Za nejlepší v tomto ohledu považuji cestu výslovného vyjmenování ustanovení, která se na právní vztahy založené dohodami nepoužijí. Za více než vhodnou lze také vidět náležitou a včasnou transpozici směrnice.

Z hlediska současných tendencí se lze domnívat, že dohody ještě nějakou chvíli zůstanou součástí našeho právního řádu. Jsem však přesvědčen, že postupem času bude docházet ke stále většímu sblížení pracovního poměru a dohod, až nakonec bude celý koncept pracovních vztahů konaných mimo pracovní poměr zrušen. Tyto tendence můžeme již dnes vidět v evropské legislativě a jejích transpozičních novelách.

Zrušení konceptu pracovních vztahů konaných mimo pracovní poměr považuji za správný krok. I když se totiž dohody označují jako doplňkové právní vztahy, mnohdy tuto podobu nemají a slouží naopak k nahrazování pracovního poměru. I když jsou pravidla pro dohody stanovena velmi volně, ve značné míře dochází k jejich obcházení a zneužívání. I nadále však považuji za důležité, aby flexibilní formy zaměstnání zůstaly součástí českého právního řádu. Přestože by tedy došlo ke zrušení dohod, nebránilo by to uzákonění zvláštních podmínek pro pracovní poměry v případě prací malého až středního rozsahu.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017.
- VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019
- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. 9. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2015
- GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, H. Zákoník práce: Komentář. Nakladatelství Leges, 2012.
- DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P. a kol. Zákoník práce: Komentář. Wolters Kluwer, 2021
- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. Praha: Všehrd, 1998

2. Seznam použitých právních předpisů

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů

3. Seznam použitých internetových zdrojů

- Jak zjistit průměrný výdělek u dohod konaných mimo pracovní poměr? In Podnikatel.cz [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/jak-zjistit-prumerny-vydelek-u-dohod-konanych-mimo-pracovni-pomer/#h22-0>

4. Seznam použité judikatury

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4008/2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3191/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020
- Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 12. 2020, č. j. 30 A 155/2018-122
- Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 17. 3. 2021, ve věci C-585/19 Academia de Studii Economice din București, ve znění opravného usnesení ze dne 15. 4. 2021